Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2026-409-ESPE-a-1

Crnl. E.M.C. Henry Omar Cruz Carrillo, 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 227 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: *"(...) La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación (...)";*

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: (...) e) La libertad para gestionar sus procesos internos (...) h) La libertad para administrar los recursos acorde con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscalización a la institución por un órgano contralor interno o externo, según lo establezca la Ley (...) El ejercicio de la autonomía responsable permitirá la ampliación de sus capacidades en función de la mejora y aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas. El reglamento de la presente ley establecerá los mecanismos para la aplicación de este principio.";*

Que el artículo 48 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 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, señala: *"Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior. - El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales (...)";*

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

Que el artículo 17 de la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *"Clases de Nombramiento. - (Reformado por el Art. 1 de la Ley s/n, R.O. 64-5S, 20-VI-2025) Para el ejercicio de la función pública los nombramientos podrán ser: a) Permanentes: Aquellos que se expiden para llenar vacantes mediante el sistema de selección previstos en esta Ley; b) (Sustituido por el Art. 6 numeral 4 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025) Provisionales: Aquellos otorgados para ocupar temporalmente los puestos o cargos; y, no generarán derechos de estabilidad. Se expiden para ocupar: b.1) El puesto de un servidor que ha sido suspendido en sus funciones o destituido, hasta que se produzca el fallo de la Sala de lo Contencioso Administrativo u otra instancia competente para este efecto; b.2) El puesto de una servidora o servidor que se hallare en goce de licencia sin remuneración. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada licencia; b.3) Para ocupar el puesto de la servidora o servidor que se encuentre en comisión de servicios sin remuneración o vacante. Este nombramiento no podrá exceder el tiempo determinado para la señalada comisión; b.4)*

Quienes ocupen puestos comprendidos dentro de la escala del nivel jerárquico superior; y, b.5) De prueba, otorgado a la servidora o servidor que ingresa a la administración pública o a quien fuere ascendido durante el periodo de prueba. El servidor o servidora pública se encuentra sujeto a evaluación durante un periodo de tres meses, superado el cual, o, en caso de no haberse practicado, se otorgará el nombramiento definitivo; si no superare la prueba respectiva, cesará en el puesto. De igual manera se otorgará nombramiento provisional a quienes fueron ascendidos, los mismos que serán evaluados dentro de un periodo máximo de seis meses, mediante una evaluación técnica y objetiva de sus servicios y si se determinare luego de ésta que no califica para el desempeño del puesto se procederá al reintegro al puesto anterior con su remuneración anterior; c) De libre nombramiento y remoción; y, d) De período fijo. Los nombramientos provisionales señalados en los literales b.1), b.2) y b.3) podrán ser otorgados a favor de servidoras o servidores públicos de carrera que prestan servicios en la misma institución; o a favor de personas que no tengan la calidad de servidores públicos de carrera. Los nombramientos provisionales otorgados bajo la premisa de los literales b.1), b.2) y b.3) que sean emitidos a personas con discapacidad o sus sustitutas; a personas con enfermedades catastróficas, raras, huérfanas o de alta complejidad o sus sustitutas; a mujeres embarazadas, con permiso de maternidad o con permiso de lactancia; no podrán ser cesadas en sus funciones, salvo por razones previamente establecidas en esta Ley, y su tiempo de duración será hasta que se incorpore o reincorpore el titular de la correspondiente partida asignada. En los casos anteriores no será necesaria la acreditación de su condición, excepto la de sustituto para efectos de su registro (...)";

Que el artículo 52 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) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 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 (...) i) (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017).- Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y 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 57 de la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *"(...) Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas al ámbito de la Ley Orgánica de Empresas Públicas";*

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.O. 297-S, 2-VIII-2018; Reformado por el Art. 6 numeral 18 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 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 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *"Obligatoriedad del subsistema de clasificación. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017; Sustituido por el Art. 6 numeral 19 de la Ley Orgánica de Integridad Pública, R.O. 68-3S, 26-VI-2025; Reformado por la Sentencia 52-25-IN/25).- El Ministerio del Trabajo, 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. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos";*

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

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

Que el artículo 152 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *"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";*

Que el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, determina: *"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";*

Que el artículo 163 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, señala: *"Principios y fundamentos del subsistema de clasificación de puestos.- La resolución que expida el Ministerio del Trabajo 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 (...)";*

Que el artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público, establece: *"Manual de descripción, valoración y clasificación de puestos institucional.- (Reformado por el Art. 13 del D.E. 813, R.O. 489-S, 12-VII-2011; Sustituido por el Art. 3 numeral 40 del D.E. 57, R.O. 87-3S, 23-VII-2025; y, por la Sentencia 52-25-IN/25).- Las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la institución, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos. Este Manual será elaborado por cada institución del sector público y aprobado por el Ministerio del Trabajo en el caso de la administración pública central e institucional y referencial para las demás instituciones comprendidas bajo el ámbito de esta ley";*

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: *"(...) l. Contratar o extender nombramientos a personal académico, empleados, y trabajadores, nacionales o extranjeros, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias respectivas; (...)";*

Que el artículo 24 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Codificado en el apartado *"Atribuciones y responsabilidades"* del Rector, determina*: "(...) l. Contratar, extender nombramientos a personal académico, servidores públicos administrativos, trabajadores, nacionales o extranjeros, de acuerdo con las normas legales y reglamentarias respectivas (...)";*

Que el artículo 32 del Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, Codificado, señala: *"Gestión de Talento Humano Art. 32.- Gestión de Talento Humano Unidad responsable: Unidad de Administración de Talento Humano. Unidad responsable: Unidad de Administración de Talento Humano. Misión: Prever, proveer, Misión: Prever, proveer, administrar el desarrollo personal y profesional del talento humano, administrar el desarrollo personal y profesional del talento humano, contribuir con un entorno laboral seguro, y saludable, demandado por los procesos institucionales, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para la gestión institucional. contribuir con un entorno laboral seguro, y saludable, demandado por los procesos institucionales, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para la gestión institucional. Responsable: Director(a) de Talento Humano. Atribuciones y responsabilidades: (...) l. Emitir el plan anual de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos. Emitir el plan anual de seguridad, salud del trabajo y gestión integral de riesgos. m. Emitir informes técnicos en materia de talento humano a las autoridades y funcionarios de la m. Emitir informes técnicos en materia de talento humano a las autoridades y funcionarios de la institución sobre la correcta aplicación de la legislación vigente. institución sobre la correcta aplicación de la legislación vigente (...)";*

Que con Resolución CCFFAA-JCC-002-2026 de 11 de septiembre de 2026, el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas resolvió: *"(...) Artículo 2.- Designar al señor CRNL EMC Henry Omar Cruz Carrillo como Rector de la Universidad de las Fuerzas Armadas "ESPE"(...)";*

Que mediante Memorando Nro. CCFFAA-JCC-2026-004-M, de 11 de septiembre de 2026, el Jefe del Comando Conjunto de las Fuerzas Armadas dispuso al Rector Subrogante, a la fecha, la entrega de funciones al señor CRNL E.M.C. Henry Omar Cruz Carrillo hasta el martes 15 de septiembre de 2026;

Que con Informe Técnico Nro. UTHM-2026-718 de 12 de octubre de 2026, aprobado por el Director de Talento Humano, Encargado, en relación al cambio de denominación y revisión a la clasificación descendente de las partidas vacantes 2445 y 6138, previa exposición de motivos, concluye: *"(...) La Universidad de las Fuerzas Armadas–ESPE, en ejercicio de su autonomía responsable y conforme al artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, gestionará mediante sus órganos competentes el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas vacantes Nros. 2445 y 6138, con sustento en el informe técnico de la Unidad de Talento Humano, el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y la normativa técnica aplicable, sin incremento presupuestario y previa verificación de su disponibilidad jurídica y financiera. La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, a través de sus unidades administrativas, ha justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL y un ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1, sustentando dichas necesidades en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP). En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos puestos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales. La Unidad de Talento Humano verificó que las partidas presupuestarias individuales Nro. 2445 y 6138 se encuentran en estado vacante, cumplen con la normativa vigente para su utilización y que las mismas constan en el distributivo institucional; además, sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP. Se evidenció que la partida 2445 ha cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación y no registra ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso conforme a la normativa aplicable. El análisis técnico realizado determina la viabilidad de efectuar el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nro. 2445 y 6138, sin generar impacto presupuestario ni afectar la masa salarial institucional. La utilización de estas partidas vacantes permitirá optimizar los recursos institucionales y atender de manera oportuna los requerimientos operativos y estratégicos de las diferentes unidades administrativas, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales (...)".* A su vez, recomienda: *"(...) 1. Autorizar el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 2445 y 6138, conforme al detalle establecido en el presente informe, sin que ello implique incremento presupuestario para la institución. 2. Disponer a la Secretaría General la elaboración de la correspondiente Orden de Rectorado, mediante la cual se formalice el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2445 y 6138, conforme al detalle del presente informe y al Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente. Posteriormente, disponer a las unidades de Talento Humano y Financiera, en el ámbito de sus competencias, efectuar y verificar el registro de la reforma en el distributivo presupuestario y en los sistemas correspondientes. Una vez habilitadas las partidas y acreditada la disponibilidad presupuestaria para cubrir las remuneraciones, beneficios de ley y aportes patronales, proceder con su provisión mediante nombramientos provisionales, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones legales aplicables a esta modalidad de vinculación, sin requerir recursos adicionales al presupuesto institucional aprobado (...)";*

Que mediante Memorando Nro. ESPE-VAD-2026-2534-M de 12 de octubre de 2026, el Vicerrector Administrativo solicita al infrascrito: *"(...) En atención a las necesidades institucionales de personal de las unidades de Talento Humano y de Relaciones de Cooperación Interinstitucional, y con la finalidad de optimizar las partidas presupuestarias individuales vacantes, este Vicerrectorado solicita a usted, mi Coronel, autorizar el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 2445 y 6138, conforme al análisis técnico adjunto. La propuesta contempla una disminución de su RMU conjunta, sin requerir recursos adicionales al presupuesto institucional aprobado y con sujeción a la disponibilidad presupuestaria correspondiente. Por lo expuesto, me permito solicitar a usted, mi Coronel, autorizar las recomendaciones contenidas en el Informe Técnico Nro. UTHM-2026-718, adjunto al presente con sus respectivos anexos, y disponer la ejecución de las acciones administrativas y presupuestarias necesarias para su instrumentación (...)";*

Que a través de Memorando Nro. ESPE-REC-2026-2057-M de 14 de octubre de 2026, el Infrascrito dispone a la Secretaria General: *"(...) proceder con la elaboración de la Orden de Rectorado correspondiente, a fin de formalizar el cambio de denominación de las partidas Nros. 2445 y 6138, en cumplimiento de la normativa vigente y a fin de asegurar la continuidad de los procesos institucionales (...)";*

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 vacante 2445, conforme a la propuesta técnica emitida por la Unidad de Talento Humano; y,

En ejercicio de sus atribuciones

RESUELVE:

Artículo 1.- Acoger parcialmente el Informe Nro. UTHM-2026-718, de 12 de octubre de 2026, y aprobar el cambio de denominación de la partida vacante Nro. 2445, exclusivamente en los términos que se detallan a continuación, sin que estas modificaciones generen impacto presupuestario ni afecten la masa salarial institucional::

SITUACION ACTUAL								SITUACION PROPUESTA							
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA
2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	5.NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	SECRETARIO	$ 1.521,74	SECRETARIO ACADEMICO	UNIDAD DE REGISTRO	2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 5	$ 1.212,00	ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL	UNIDAD DE RELACIONES COOPERACION INTERINSTITUCIONAL

En tal virtud, se anexa el Informe Nro. UTHM-2026-718 de 12 de octubre de 2026, constante en diez (10) 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; Director de Talento Humano, Encargado. 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 21 días del mes de octubre de 2026.

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
HENRY OMAR CRUZ CARRILLO

Henry Omar Cruz Carrillo
Coronel E.M.C. Ph.D.

Elaborado por:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
MARIA AUGUSTA DE LA TORRE PHUMA

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

Revisado por:

Validar únicamente en FirmaEC.
Firmado electrónicamente por:
ALEXANDRA BERENICE VALDOSPINOS CASTRO

Dra. Alexandra Berenice Valdospinos Castro, Mgtr.
Secretaria General

A. ANTECEDENTES

1. Mediante Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-4889-M, de 20 de julio de 2026, la Directora de la Unidad de Talento Humano de ese entonces, remitió al señor Rector de entonces, el Informe Nro. UTHM-2026-527 y solicitó la contratación de un Analista de Talento Humano 1 adicional para el Área de Procedimientos Disciplinarios, ante la alta carga de denuncias administrativas ingresadas en los últimos meses.

2. Comentario inserto en hoja de ruta del referido memorando, el entonces Rector, indicó: *"Autorizado y disponiendo la contratación conforme a la normativa vigente."*

3. Mediante Memorando Nro. ESPE-REC-2026-1906-M, de 29 de septiembre de 2026, suscrito por el Crnl. de E.M.C. Henry Omar Cruz Carrillo, Ph.D., Rector, dispuso al Vicerrector Administrativo gestionar, por intermedio de la Unidad de Talento Humano, la contratación de un Analista de Relaciones de Cooperación Interinstitucional, en atención al Memorando Nro. ESPE-URCI-2025-0764-M y a la persistencia de la necesidad institucional.

B. BASE LEGAL

Constitución de la República del Ecuador

*Art**. 226.-** 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 (…)*

***Art. 227.-** La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.*

***Art. 355.-** 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. (…)*

Ley Orgánica de Educación Superior

Art. ***17.- 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. (…)*

***Art. 18.- Ejercicio de la autonomía responsable.-** La autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior consiste en: (…)*

e) La libertad para gestionar sus procesos internos; (…)
h) La libertad para administrar los recursos acorde con los objetivos del régimen de desarrollo, sin perjuicio de la fiscalización a la institución por un órgano contralor interno o externo, según lo establezca la Ley; e,

(…) El ejercicio de la autonomía responsable permitirá la ampliación de sus capacidades en función de la mejora y aseguramiento de la calidad de las universidades y escuelas politécnicas. El reglamento de la presente ley establecerá los mecanismos para la aplicación de este principio.

Art. 48.- Del Rector o Rectora.- *El Rector o la Rectora, en el caso de las universidades o escuelas politécnicas es la primera autoridad ejecutiva de la institución de educación superior pública o particular, y ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial. (…)*

Art. 70.- Régimen Laboral del Sistema de Educación Superior.- *El personal no académico de las instituciones de educación superior públicas y organismos del Sistema de Educación Superior son servidores públicos y su régimen laboral es el previsto en la Ley Orgánica del Servicio Público, de conformidad con las reglas generales. (…)*

Ley Orgánica del Servicio Público

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:*

a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia; (…)
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; (…)

Art. 57.- *De la creación de puestos.- (…) Se exceptúan del proceso establecido en el inciso anterior los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, las universidades y escuelas politécnicas públicas y las entidades sometidas 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 (…)*

Art. 62.- *Obligatoriedad del subsistema de clasificación.- El Ministerio del Trabajo, 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. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.

Reglamento General a la Ley Orgánica del Servicio Público

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. 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.***

Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos ROGOP de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE

Art. 32.- Gestión de Talento Humano

Atribuciones y responsabilidades:

m. Emitir informes técnicos en materia de talento humano a las autoridades y funcionarios de la institución sobre la correcta aplicación de la legislación vigente.
n. Elaborar propuestas de lineamientos, procedimientos, protocolos, instructivos, estándares y demás normativa interna para la ejecución de los procesos de la gestión de talento humano.

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, COPFP

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

Resolución Nro. MEF-VGF-2025-0026-R Directrices presupuestarias, contables y de tesorería para el cierre del ejercicio fiscal 2025 y la apertura del ejercicio fiscal 2026

2.2.3 Egresos en Personal

Las entidades no podrán realizar reformas al distributivo presupuestario de remuneraciones mensuales unificadas por creación de puestos, contratos de servicios ocasionales, revisión a la clasificación y valoración de puestos y demás movimientos de personal que involucren recursos financieros adicionales, si la entidad no cuenta con disponibilidad presupuestaria a nivel de masa salarial, que cubra estos requerimientos, según el artículo 115 del COPLAFIP.

Acuerdo Interministerial Nro. MDT-MEF-2024-001

DISPOSICIONES GENERALES

OCTAVA.- Por no implicar erogaciones adicionales para el Presupuesto General del Estado, no se requerirá el dictamen presupuestario emitido por el Ministerio de Economía y Finanzas, para: cambio de denominación y/o clasificación de puestos por aplicación de estatutos o manuales; revisión a la clasificación de puestos que conlleve únicamente la disminución de la remuneración mensual unificada o grupo ocupacional; temas normativos en materia de talento humano; y, proyectos de diseño, rediseño, reforma institucional, que contenga únicamente la optimización de unidades administrativas.

C. OBJETIVO

Sustentar técnicamente la optimización de las partidas presupuestarias individuales vacantes Nros. 2445 y 6138 mediante cambio de denominación, revisión a la clasificación descendente y adecuación de su ubicación orgánica, para atender los requerimientos de cooperación interinstitucional y talento humano autorizados por Rectorado, sin incremento de la RMU conjunta ni solicitud de recursos adicionales, observando el manual, la planificación y el procedimiento administrativo y presupuestario aplicables.

D. DESARROLLO

Análisis de la necesidad institucional

Mediante Memorando Nro. ESPE-UTHM-2026-4889-M, de 20 de julio de 2026, la Directora de la Unidad de Talento Humano de ese entonces, remitió al señor Rector de entonces, el Informe Nro. UTHM-2026-527 y solicitó la contratación de un Analista de Talento Humano 1 adicional para el Área de Procedimientos Disciplinarios, ante la alta carga de denuncias administrativas ingresadas en los últimos meses.

La Unidad de Talento Humano tiene como misión "*Prever, proveer, administrar el desarrollo personal y profesional del talento humano, contribuir con un entorno laboral seguro, y saludable, demandado por los procesos institucionales, mediante la aplicación de métodos y procedimientos ágiles, dinámicos y sencillos, a fin de asegurar la disponibilidad permanente de los recursos necesarios para la gestión institucional"*, misma que tiene como gestiones internas (Planificación de talento humano, clasificación y valoración de puestos, Reclutamiento, selección y contratación de personal, Capacitación y formación del talento humano, Evaluación de desempeño de talento humano, Administración del talento humano) y dentro de sus productos constan los siguientes:

- Planificación de talento humano, clasificación y valoración de puestos.

a. Plan institucional de Talento Humano.

b. Informe de ejecución del plan de talento humano.

c. Perfiles de puestos actualizados en coordinación con la Unidad de Desarrollo Educativo, para el personal docente.

d. Informes técnicos para la creación, eliminación, incorporación y/o actualización de descriptivos de puestos.

e. Proyectos de resoluciones de creación y/o supresión de los puestos.

f. Puestos valorados.

g. Manual de clasificación, descripción y valoración de puestos.

h. Estudios e informes de carga laboral del personal.

i. Informes y/o reportes de la ejecución de los planes de la Unidad de Talento Humano.

j. Informe de verificación de postulaciones, resultados de pruebas, registro de entrevistas, actas de méritos, y actas de resultados de concursos de méritos y oposición.;

- Reclutamiento, selección y contratación de personal.

a. Convocatoria a concurso de méritos y oposición.

b. Informe de verificación de postulaciones, resultados de pruebas, registro de entrevistas, actas de méritos, y actas de resultados de concursos de méritos y oposición.

c. Contrato de trabajo a prueba o indefinido.

d. Acciones de Personal de Nombramientos, nombramientos provisionales, contratos ocasionales, servicios profesionales y los demás que disponga la Ley.

e. Informe de la inducción realizada al personal docente, administrativo y de código de trabajo contratado.

f. Notificación para terminación unilateral o por mutuo acuerdo del contrato.

- Capacitación y formación del talento humano.

a. Informe de levantamiento de necesidades de capacitación conforme los conocimientos requeridos en el perfil del puesto y al resultado de la evaluación del desempeño.

b. Plan de formación y desarrollo profesional del talento humano administrativo.

c. Plan de Capacitación para Directivos, Servidores Públicos y Trabajadores de la institución.

d. Informe de ejecución de los planes de capacitación, formación y desarrollo profesional del talento humano administrativo y trabajador.

Evaluación de desempeño de talento humano.

a. Plan de evaluación de desempeño de personal administrativo y código de trabajo.

b. Informe de resultados de evaluación del desempeño de servidores y trabajadores públicos. Administración del talento humano.

a. Informes de licencias, permisos y otros periodos de descanso en casos de calamidad doméstica comprobados.

b. Certificado de trabajador sustituto.

c. Acciones de personal como docente titular (auxiliar. agregado o principal).

d. Informes de licencias por movilidad, becas por estudios dentro y fuera del país, comisiones de servicios, permisos.

e. Expedientes del talento humano docente, administrativo y trabajadores.

f. Acciones de personal por: licencias con y sin RMU, comisiones de servicios con y sin RMU, permisos, traslados, traspasos, cambio administrativo, encargos, rotación del TH, por jubilaciones, supresión de puestos, renuncias, destituciones, muerte, incapacidad absoluta o permanente declarada judicialmente, pérdida de derechos de ciudadanía; sanciones disciplinarias, entre otros.

g. Informes de licencias, comisiones de servicios, permisos, procesos de régimen disciplinario,

sumarios administrativos, registro de sanciones.

h. Informes técnicos de talento humano relacionados a los procesos disciplinarios para el personal administrativo, académico y código de trabajo conforme a la normativa vigente.

Mediante Memorando Nro. ESPE-REC-2026-1906-M, de 29 de septiembre de 2026, suscrito por el Crnl. de E.M.C. Henry Omar Cruz Carrillo, Ph.D., Rector, dispuso al Vicerrector Administrativo gestionar, por intermedio de la Unidad de Talento Humano, la contratación de un Analista de Relaciones de Cooperación Interinstitucional, en atención al Memorando Nro. ESPE-URCI-2025-0764-M y a la persistencia de la necesidad institucional.

La Unidad de Relaciones de Cooperación Interinstitucional tiene como misión *"Asesorar y normar, a nivel nacional, la administración de las relaciones de cooperación interinstitucional con entidades públicas o privadas del país o del exterior, mediante la implementación de un sistema de información diligente, objetivo y oportuno, a fin de fortalecer el relacionamiento de la Universidad.",* misma que tiene como gestiones internas (Planificación de la cooperación interinstitucional, Relaciones de cooperación nacional, Relaciones de cooperación internacional, Movilidad, Evaluación interna y acción) y dentro de sus productos constan los siguientes:

- Planificación de la cooperación interinstitucional.-

a. Plan de desarrollo, programas y proyectos de la gestión de relaciones de cooperación Interinstitucional ;

b. Plan Operativo Anual de la gestión de relaciones de cooperación interinstitucional;

c. Plan Anual de Contratación de la gestión de relaciones de cooperación interinstitucional;

d. Programa anual de capacitación de la gestión de relaciones de cooperación interinstitucional;

Y, e. Plan anual de difusión del portafolio de convenios.

- Relaciones de cooperación nacional.-

a. Memorandos de entendimiento nacionales;

b. Acuerdos nacionales;

c. Convenios marco nacionales;

d. Convenios específicos nacionales;

e. Convenios modificatorios nacionales;

f. Portafolio de convenios nacionales en trámite;

g. Portafolio de convenios nacionales en ejecución;

h. Informe de las visitas interinstitucionales;

i. Boletín informativo de cooperación nacional;

j. Informe de monitoreo, seguimiento y evaluación a convenios, programas y proyectos de cooperación nacional; y,

k. Estudios, especificaciones técnicas, términos de referencia previos a la contratación de los recursos requeridos para la gestión.

- Relaciones de cooperación internacional.-

a. Memorandos de entendimiento internacionales;

b. Acuerdos internacionales;

c. Convenios marco internacionales;

d. Convenios específicos internacionales;

e. Convenios especiales internacionales;

f. Convenios modificatorios internacionales;

g. Informe del perfil de los países con potencialidades de cooperación, orientado a la negociación y/o suscripción de un instrumento internacional;

h. Informe de la oferta y demanda de cooperación internacional;

i. Portafolio instrumentos de cooperación internacional.

j. Instrumentos de difusión y aplicación de becas, programas y cursos internacionales;

k. Informe de monitoreo, seguimiento y evaluación a convenios, programas y proyectos de cooperación internacional; y,

l. Estudios, especificaciones técnicas, términos de referencia previos a la contratación de los recursos requeridos para la gestión.

- Movilidad:

a. Manual de metodologías, procedimientos, requisitos e Instrumentos estandarizados para la movilidad;

b. cartas de auspicio;

c. cartas para misiones diplomáticas para solicitudes de visa;

d. Instrumentos estandarizados para asistencia general en la preparación del talento humano que viaja al exterior;

e. Reportes de recepción y acompañamiento de misiones internacionales;

f. Agendas de reuniones vinculadas con la cooperación interinstitucional;

g. Informe de ejecución de la agenda de reuniones de cooperación interinstitucional;

h. Informe de la efectividad de los protocolos vigentes, incluida la logística, para la recepción de misiones nacionales e internacionales;

i. Informe de participación del Talento Humano de la Universidad en eventos relacionados con la cooperación interinstitucional; y,

j. Estudios, especificaciones técnicas, términos de referencia previos a la contratación de los recursos requeridos para la gestión.

- Evaluación interna y acción.-

a. Informes de la ejecución de los planes de la gestión de relaciones de cooperación Interinstitucional;

b. Informes de no conformidades y plan de acción para retroalimentación de la gestión de relaciones de cooperación Interinstitucional; y,

c. Informes de eliminación y cierre de no conformidades de la gestión de relaciones de cooperación interinstitucional.

Contar con los puestos de Analista de Talento Humano 1 y Analista de Cooperación Interinstitucional resulta fundamental para fortalecer la capacidad operativa de las unidades requirentes y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la Unidad de Talento Humano, esta incorporación permitirá mejorar la distribución de cargas de trabajo, fortalecer la gestión y el seguimiento de los procedimientos disciplinarios y asegurar su tramitación oportuna, con observancia del debido proceso, los plazos legales y la trazabilidad documental.

En la Unidad de Cooperación Interinstitucional, permitirá fortalecer la articulación con entidades nacionales e internacionales, apoyar la gestión de convenios y efectuar el seguimiento de compromisos, productos e indicadores de cumplimiento.

En conjunto, estos puestos contribuirán al cierre de brechas de personal, la continuidad de los procesos y la ejecución de las metas previstas en la planificación institucional, mediante la optimización de partidas vacantes existentes, con reducción de su RMU y sujeción a la disponibilidad presupuestaria certificada.

Cambio de denominación y revisión a la clasificación descendente de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2445 y 6138

Con base en las necesidades expuestas, se evidencia la importancia de contar con el talento humano necesario para garantizar el cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales. En este sentido, la Unidad de Talento Humano procedió a revisar y analizar el distributivo vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE.

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

En este contexto, esta Unidad se permite sugerir el cambio de denominación y la revisión de la clasificación descendente, sin generar impacto presupuestario, de las partidas presupuestarias individuales Nro. 2445 y 6138, las cuales no generan impacto presupuestario ni afectan la masa salarial institucional.

Asimismo, se evidencia que dichos puestos se encuentran contemplados en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional vigente, y que sus productos y servicios están definidos en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP), lo que determina que las actividades asociadas a estos cargos son de carácter permanente.

La partida 2445 ha cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación, conforme a la normativa aplicable y no registra ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo; por lo tanto, se encuentra en estado de VACANTE.

Por su parte, la partida presupuestaria individual Nro. 6138 se encuentra vacante como consecuencia de la finalización del nombramiento provisional de quien la ocupaba, conforme a la documentación de cesación y al distributivo institucional.

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

- ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL

Partida presupuestaria individual 2445 se propone un cambio de denominación del puesto de: SECRETARIO ACADEMICO a ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL y una revisión a la clasificación descendente, del grupo ocupacional a Servidor Público 5, con RMU de 1.521,74 a 1.212,00 dólares de los Estados Unidos de América**.**

- ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1

Partida presupuestaria individual 6138 se propone un cambio de denominación del puesto de: ESPECIALISTA EN TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA a ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1 y una revisión a la clasificación descendente, del grupo ocupacional de Servidor Público 8 a Servidor Público 5, con RMU de 1.760,00 a 1.212,00 dólares de los Estados Unidos de América.

La propuesta reduce la RMU conjunta de las partidas Nros. 2445 y 6138 de USD 3.281,74 a USD 2.424,00, lo que representa una disminución mensual de USD 857,74 y anual referencial de USD 10.292,88, considerando doce meses completos y exclusivamente el componente de RMU.

Lista de Asignaciones

De acuerdo con lo expuesto, se adjunta como parte del informe la "Lista de Asignaciones" correspondiente a las partidas presupuestarias individuales Nro. 2445 y 6138, en las cuales se propone realizar un cambio de denominación y una revisión a la clasificación, misma que se ha realizado conforme a lo establecido en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, a fin de cubrir con los requerimientos y necesidades institucionales, conforme se detalla a continuación:

SITUACION ACTUAL								SITUACION PROPUESTA							
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA
2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	5.NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	SECRETARIO	$ 1.521,74	SECRETARIO ACADEMICO	UNIDAD DE REGISTRO	2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 5	$ 1.212,00	ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL	UNIDAD DE RELACIONES COOPERACION INTERINSTITUCIONAL
6138	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 8	$ 1.760,00	ESPECIALISTA EN TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA	UNIDAD DE GESTION DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	6138	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 5	$ 1.212,00	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	UNIDAD DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO

E. CONCLUSIONES

La Universidad de las Fuerzas Armadas–ESPE, en ejercicio de su autonomía responsable y conforme al artículo 173 del Reglamento General a la LOSEP, gestionará mediante sus órganos competentes el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas vacantes Nros. 2445 y 6138, con sustento en el informe técnico de la Unidad de Talento Humano, el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y la normativa técnica aplicable, sin incremento presupuestario y previa verificación de su disponibilidad jurídica y financiera.

La Universidad de las Fuerzas Armadas – ESPE, a través de sus unidades administrativas, ha justificado técnicamente la necesidad de contar con los puestos de ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL y un ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1, sustentando dichas necesidades en el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos institucional y en el Reglamento Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos (ROGOP). En este contexto, se determina que las actividades asociadas a estos puestos son de carácter permanente y se mantendrán en el tiempo, en función de los objetivos institucionales.

La Unidad de Talento Humano verificó que las partidas presupuestarias individuales Nro. 2445 y 6138 se encuentran en estado vacante, cumplen con la normativa vigente para su utilización y que las mismas constan en el distributivo institucional; además, sus actividades responden a necesidades permanentes conforme al ROGOP.

Se evidenció que la partida 2445 ha cumplido el tiempo de devengamiento por concepto de compensación por jubilación y no registra ganador de concurso en la Plataforma de Reclutamiento y Selección del Ministerio del Trabajo, lo que habilita su uso conforme a la normativa aplicable.

El análisis técnico realizado determina la viabilidad de efectuar el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nro. 2445 y 6138, sin generar impacto presupuestario ni afectar la masa salarial institucional.

La utilización de estas partidas vacantes permitirá optimizar los recursos institucionales y atender de manera oportuna los requerimientos operativos y estratégicos de las diferentes unidades administrativas, contribuyendo al cumplimiento eficiente de los objetivos institucionales.

F. RECOMENDACIÓN

Por lo expuesto y con el fin continuar con los procesos administrativos ante los entes gubernamentales, me permito recomendar a usted mi Crnl. Rector, lo siguiente:

1. Autorizar el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas Nros. 2445 y 6138, conforme al detalle establecido en el presente informe, sin que ello implique incremento presupuestario para la institución.

2. Disponer a la Secretaría General la elaboración de la correspondiente Orden de Rectorado, mediante la cual se formalice el cambio de denominación y la revisión a la clasificación descendente de las partidas presupuestarias individuales Nros. 2445 y 6138, conforme al detalle del presente informe y al Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos vigente. Posteriormente, disponer a las unidades de Talento Humano y Financiera, en el ámbito de sus competencias, efectuar y verificar el registro de la reforma en el distributivo presupuestario y en los sistemas correspondientes. Una vez habilitadas las partidas y acreditada la disponibilidad presupuestaria para cubrir las remuneraciones, beneficios de ley y aportes patronales, proceder con su provisión mediante nombramientos provisionales, previo cumplimiento de los requisitos y condiciones legales aplicables a esta modalidad de vinculación, sin requerir recursos adicionales al presupuesto institucional aprobado.

SITUACION ACTUAL								SITUACION PROPUESTA							
PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA	PARTIDA VACANTE	REGIMEN LABORAL	PROVINCIA	NIVEL OCUPACIONAL	ESCALA OCUPACIONAL	RMU	DENOMINACION DE PUESTO	UNIDAD ORGANICA
2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	5.NIVEL OPERATIVO - ESCALAS PROPIAS	SECRETARIO	$ 1.521,74	SECRETARIO ACADEMICO	UNIDAD DE REGISTRO	2445	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 5	$ 1.212,00	ANALISTA DE COOPERACION INTERINSTITUCIONAL	UNIDAD DE RELACIONES COOPERACION INTERINSTITUCIONAL
6138	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 8	$ 1.760,00	ESPECIALISTA EN TRANSFERENCIA DE TECNOLOGIA	UNIDAD DE GESTION DE VINCULACION CON LA SOCIEDAD	6138	1.SERVICIO CIVIL PUBLICO (LOSEP)	PICHINCHA	2.NIVEL OPERATIVO	SERVIDOR PUBLICO 5	$ 1.212,00	ANALISTA DE TALENTO HUMANO 1	UNIDAD DE ADMINISTRACION DE TALENTO HUMANO

G. APROBACIÓN

Fecha: 12 de octubre de 2026

Rubro	Nombre Apellido	Unidad /Cargo	Firma
Aprobado por:	Ing. Isaac Moreano	Director de Talento Humano, Encargado	Validar únicamente en FirmaEC. Firmado electrónicamente por: ISAAC SEBASTIAN MOREANO VILLACIS