



Secretaría General

ORDEN DE RECTORADO 2023-285-ESPE-a-1

CRNL. C.S.M. Víctor Emilio Villavicencio Álvarez, 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 229 de la Constitución establece: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público. Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores. (...) La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia";

Que, el artículo 350 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: "El sistema de educación superior tiene como finalidad la formación académica y profesional con visión científica y humanista; la investigación científica y tecnológica; la innovación, promoción, desarrollo y difusión de los saberes y las culturas; la construcción de soluciones para los problemas del país, en relación con los objetivos del régimen de desarrollo";

Que, el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece: "El Estado reconocerá a las universidades y escuelas politécnicas autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, acorde con los objetivos del régimen de desarrollo y los principios establecidos en la Constitución. Se reconoce a las universidades y escuelas politécnicas el derecho a la autonomía, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable. Dicha autonomía garantiza el ejercicio de la libertad académica y el derecho a la búsqueda de la verdad, sin restricciones; el gobierno y gestión de sí mismas, en consonancia con los principios de alternancia, transparencia y los derechos políticos; y la producción de ciencia, tecnología, cultura y arte. (...) La autonomía no exime a las instituciones del sistema de ser fiscalizadas, de la responsabilidad social, rendición de cuentas y participación en la planificación nacional. (...)";

Que, el artículo 3 del Código Orgánico Administrativo, determina: "Principio de eficacia. Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias";

Que, el artículo 4 del Código Orgánico Administrativo, establece: "Principio de eficiencia. Las actuaciones administrativas aplicarán las medidas que faciliten el ejercicio de los derechos de las personas. Se prohíben las dilaciones o retardos injustificados y la exigencia de requisitos puramente formales";

Que, el artículo 22 del Código Orgánico Administrativo, señala: "Principios de seguridad jurídica y confianza legítima. Las administraciones públicas actuarán bajo los criterios de certeza y previsibilidad. La actuación administrativa

será respetuosa con las expectativas que razonablemente haya generado la propia administración pública en el pasado. La aplicación del principio de confianza legítima no impide que las administraciones puedan cambiar, de forma motivada, la política o el criterio que emplearán en el futuro. Los derechos de las personas no se afectarán por errores u omisiones de los servidores públicos en los procedimientos administrativos, salvo que el error u omisión haya sido inducido por culpa grave o dolo de la persona interesada.”;

Que, el artículo 13 de la Ley Orgánica de Educación Superior, establece: “Funciones del Sistema de Educación Superior. - Son funciones del Sistema de Educación Superior: a) Garantizar el derecho a la educación superior mediante la docencia, la investigación y su vinculación con la sociedad, y asegurar crecientes niveles de calidad, excelencia académica y pertinencia (...)”;

Que, el artículo 17 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), 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. En el ejercicio de autonomía responsable, las universidades y escuelas politécnicas mantendrán relaciones de reciprocidad y cooperación entre ellas y de estas con el Estado y la sociedad; además observarán los principios de justicia, equidad, solidaridad, participación ciudadana, responsabilidad social y rendición de cuentas. Se reconoce y garantiza la naturaleza jurídica propia y la especificidad de todas las universidades y escuelas politécnicas”;

Que, el artículo 18 reformado de la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES), señala: “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; (...)”;

Que, el artículo 55 de la Ley Orgánica de Educación Superior, determina: “Elección de primeras Autoridades.- La elección de Rector o Rectora y Vicerrector o Vicerrectora de las universidades y escuelas politécnicas públicas se hará por votación universal, directa, secreta y obligatoria de los profesores o las profesoras e investigadores o investigadoras titulares, de los y las estudiantes regulares legalmente matriculados a partir del segundo año de su carrera, y de las y los servidores y trabajadores titulares, de conformidad con esta Ley. No se permitirán delegaciones gremiales. Las autoridades académicas de la Universidad de las Fuerzas Armadas se elegirán conforme a lo que determinen sus estatutos. La designación de rector o rectora, vicerrector o vicerrectora, vicerrectores o vicerrectoras y autoridades académicas militares se cumplirá de acuerdo con sus normas constitutivas o estatutarias, observando obligatoriamente los requisitos académicos y períodos establecidos en la presente Ley. (...)”;

Que, el artículo 48 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prescribe: “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. (...)”;

Que, el artículo 70 de la Ley Orgánica de Educación Superior, dispone: “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 159 de la Ley Orgánica de Educación Superior, prevé: “Instituciones de Educación Superior. - Las instituciones de educación superior son comunidades académicas con personería jurídica propia, esencialmente pluralistas y abiertas a todas las corrientes y formas del pensamiento universal expuestas de manera científica. Gozarán de autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, (...)”;

Que, la Disposición General Primera de la Ley Orgánica de Educación Superior señala: "Para fines de aplicación de la presente Ley todas las instituciones que conforman el Sistema de Educación Superior adecuarán su estructura orgánica funcional, académica, administrativa, financiera y estatutaria a las disposiciones del nuevo ordenamiento jurídico contemplado en este cuerpo legal, a efectos que guarden plena concordancia y armonía con el alcance y contenido de esta Ley";

Que, el artículo 5 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: "Requisitos para el ingreso. - Para ingresar al servicio público se requiere: (...) d) Cumplir con los requerimientos de preparación académica; técnica, tecnológica o su equivalente y demás competencias que, según el caso, fueren exigibles y estuvieren previstas en esta Ley y su Reglamento";

Que, el artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público señala: "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; (...)";

Que, el artículo 52 de la Ley Orgánica del Servicio Público determina: "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; (...) d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales; (...)";

Que, el artículo 61 de la Ley Orgánica de Servicio Público establece: "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; técnico, tecnológico o su equivalente 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 de las funciones y los requerimientos para ocuparlos";

Que, el artículo 62 de la Ley Orgánica de Servicio Público dispone: "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".

Que, el artículo 162 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, prevé: "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 de Servicio Público, señala: "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. (...) Todas las UATH de las instituciones del Estado registrarán la información de clasificación de puestos en el sistema de información administrado por el Ministerio de Relaciones Laborales”;

Que, el artículo 173 del Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público, dispone: “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”;

Que, el artículo 1 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil establece: “La norma tiene por objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permitan a las Unidades de Administración de Recursos Humanos, UARHs, de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar puestos”;

Que, el artículo 2 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil dispone: “Ámbito de aplicación. - Comprende a las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado descritas en los artículos 3 y 101 de la Codificación de la Ley Orgánica de Servicio Civil y Carrera Administrativa y de Unificación y Homologación de las Remuneraciones del Sector Público - LOSCCA, y en el artículo 1 de su reglamento”;

Que, el artículo 3 de la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos del Servicio Civil señala: “Del Subsistema de Clasificación de Puestos. - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos”;

Que, el artículo 1 de las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos dispone: “Objetivo.- Las Normas de Control Interno, que forman parte integrante del presente Acuerdo, tienen por objeto propiciar con su aplicación, el mejoramiento de los sistemas de control interno y la gestión pública, en relación a la utilización de los recursos estatales y la consecución de los objetivos institucionales. Constituyen el marco que regula y garantiza las acciones de titulares, funcionarios, servidoras, servidores y todo el personal de cada entidad u organismo según su competencia y en función de la naturaleza jurídica de la entidad para que desarrollen, expidan y apliquen los controles internos que provean una seguridad razonable en salvaguarda de su patrimonio”;

Que, las Normas de Control Interno de las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, respecto al talento humano señalan: “407 ADMINISTRACIÓN DE TALENTO HUMANO: La máxima autoridad y los responsables de la Administración de Talento Humano, implementarán procedimientos de control interno para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales y legales, políticas, normas, métodos y procedimientos sobre esta materia, a fin de promover las capacidades de su personal para que aporten al logro de objetivos institucionales en términos de eficacia y eficiencia. 407-01 Planificación del talento humano: Las planificaciones del talento humano se sustentarán en el análisis de la capacidad operativa de las diferentes unidades administrativas, en el diagnóstico del personal existente y en las necesidades de operación institucionales. La planificación se elaborará sobre la base de un diagnóstico del personal, efectuado con la información estadística que mantendrá la unidad responsable de la administración del talento humano o quien haga sus veces; considerando la normativa vigente y sus excepciones relacionadas con este subsistema, el Manual de

Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, el plan estratégico institucional, los planes operativos anuales, programas y proyectos. 407-02 Clasificación de puestos: Las unidades de administración de talento humano, o quien haga sus veces, de acuerdo con el ordenamiento jurídico vigente, la estructura organizacional, los procesos y las necesidades de la institución, formularán y revisarán periódicamente la clasificación de puestos, mediante los actos administrativos correspondientes, definiendo las actividades clave, las competencias, interrelaciones, requisitos para el desempeño y los niveles de remuneración de los cargos diseñados, analizados, valorados y clasificados. La entidad emitirá su Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de puestos aprobado por la máxima autoridad y el órgano rector competente. Contendrá la descripción de actividades, responsabilidades, las competencias y requisitos de todos los puestos para el funcionamiento de su estructura orgánica. El documento será revisado y actualizado periódicamente y servirá de base para la aplicación del sistema de administración del talento humano. La definición y ordenamiento de los puestos se establecerá en base al reglamento orgánico, estatuto orgánico o al instrumento técnico de gestión organizacional, tomando en consideración la misión, objetivos, productos y servicios que presta la entidad y la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales";

Que, de conformidad a lo dispuesto en el literal a. del artículo 40 del Estatuto de la Universidad el vicerrector Académico General preside el comité de Planificación y Evaluación Institucional:

Que, el artículo 41 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, Codificado, señala: "Las atribuciones del Comité de Planificación y Evaluación Institucional son: (...) g. Aprobar la propuesta de manual de puestos y remitirlos al Rector para la expedición de la orden de rectorado";

Que, el artículo 45 del Estatuto de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE; y, su Codificación, prevé: "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, con Orden de Rectorado Nro. ESPE-HCU-OR-2016-042 de fecha 30 de mayo de 2016, la primera autoridad ejecutiva de la Universidad, resolvió: "(...) Art. 1 Poner en ejecución la resolución ESPE-HCU-RES-2016-037 adoptada por el H. Consejo Universitario al tratar el primer punto del orden del día, en sesión extraordinaria de 26 de mayo de 2016, en el siguiente sentido: a. Aprobar el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, bajo la Ley Orgánica del Servicio Público, de acuerdo con la siguiente estructura ocupacional (...)"; y su última actualización fue mediante Orden de Rectorado Nro. 2023-250 ESPE-a-1 de fecha 19 de octubre de 2023;

Que, el artículo I del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE, literal c) "(...) La Unidad de Talento Humano, con sustento en la estructura organizacional por procesos, mantendrá actualizado el Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos que integran la estructura ocupacional definida en los literales a y b, respectivamente, de esta Resolución (...)";

Que, con informe Nro. ESPE-UBUN-2023-190 de fecha 17 de octubre del 2023, el Director de la Unidad de Bienestar Universitario, previa exposición de motivos concluye: "(...) Con base en lo antes citado, existe la necesidad de renovar el contrato a la Ing. Silvana Alexandra Coral Proaño, a fin de cumplir con las atribuciones y responsabilidades inherentes a los procesos y proyectos que se desarrollan en la Unidad de Bienestar Universitario de la Institución, además de las actividades de planificación, control, coordinación y supervisión de los trámites y requerimientos relacionados a la gestión de becas, existentes en dicha unidad. (...)". A su vez recomienda: "(...) por su digno intermedio a la Unidad de Talento Humano, se autorice la renovación del contrato de la Ing. Silvana Coral Praño, Mgtr. como Analistas de Bienestar Estudiantil, desde el 01 de diciembre del 2023, a fin de que continúe con la ejecución y supervisión de procesos, programas, planes y proyectos que se están realizando en la Unidad de Bienestar Universitario.";

Que, con memorando Nro. ESPE-VDC-2023-4510-M de fecha 18 de octubre de 2023, el Vicerrector de Docencia, Encargado, solicita al Infrascrito: "(...) considerar, si así lo considera pertinente, el informe justificativo de necesidad

de contratación, presentado por la Unidad requiriente, a fin de que la Unidad de Talento Humano, pueda realizar la renovación del contrato de la Ing. Silvana Alexandra Coral Proaño, quien cumple con las funciones de Analistas de Bienestar Estudiantil, desde el 01 de diciembre del 2022, considerando que su contrato se cumple el 30 de noviembre de 2023 (...).";

Que, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2023-1938-M de fecha 23 de octubre de 2023, el Infrascrito, solicita al Vicerrector Administrativo: "(...) disponer a la Unidad de Talento Humano, observando la normativa vigente, realice el trámite administrativo correspondiente para la continuidad de la Ing. Silvana Coral Proaño Mgtr. en la Unidad de Bienestar Universitario.";

Que, a través de memorando Nro. ESPE-UBUN-2023-1450-M de fecha 17 de noviembre de 2023, el Director de Bienestar Universitario solicita al Director de Talento Humano: "(...) se digno disponer a quien corresponda, realice el trámite pertinente para la continuidad de la Ing. Silvana Coral Proaño Mgtr. en la Unidad de Bienestar Universitario, a fin de que continúe cumpliendo con las atribuciones y responsabilidades que le han sido asignadas (...).";

Que, con informe Nro. UPDI-2023-064 de fecha 7 de noviembre de 2023, aprobado por el Director de Planificación y Desarrollo Institucional, previa exposición de motivos concluye: "(...) Es de interés institucional contar con un profesional con carácter permanente para ocupar el puesto de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, a fin de continuar con la gestión de cambios que requiere la Universidad para la consecución de los objetivos institucionales. (...)". A su vez recomienda: "(...) Se autorice la contratación de un servidor público Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional para la UPDI, para continuar realizando las actividades planificadas por la Universidad, bajo responsabilidad de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional. Solicito se disponga a la Unidad de Talento Humano realizar los trámites pertinentes para la contratación del personal solicitado por esta Unidad, a partir del 01 de diciembre de 2023.";

Que, mediante memorando Nro. ESPE-UPDI-2023-1285-M de fecha 08 de noviembre de 2023, el Director de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, solicita al Vicerrector Administrativo: "(...) se digno disponer a la Unidad de Talento Humano, realice el proceso de contratación de un profesional Especialista en Planificación y Desarrollo Institucional, para la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional (UPDI), requerimiento justificado en el informe técnico de necesidad institucional que se adjunta (...)".;

Que, con informe Nro. UTHM-2023-646 de fecha 29 de noviembre de 2023, el Ing. Galo Oswaldo Gómez Campaña, Magíster, Director de la Unidad de Talento Humano, en relación a la solicitud de permanencia del personal de la Unidad de Bienestar Universitario indica: "(...) Tras revisar la situación actual de la Unidad de Bienestar Universitario y dado el requerimiento presentado por dicha dependencia para garantizar la continuidad de los procesos en lo correspondiente a los programas de becas y ayudas económicas, se evidencia la necesidad de permanencia del puesto de Analista de Bienestar Universitario 2, considerando que las actividades relacionadas con la gestión de becas, por alrededor de un año han sido realizadas por la Ing. Silvana Coral, servidora pública bajo la modalidad de contrato de servicios ocasionales, conforme manifiesta el informe presentado por el Psic. Mauricio Batallas, Director de la Unidad de Bienestar Universitario. En este contexto, es menester señalar que la gestión de becas constituye para la Universidad un factor fundamental dentro de los programas de formación y desarrollo profesional para carreras de tercer nivel y programas de cuarto nivel, por lo que requiere del personal idóneo y capacitado, para la ejecución de las actividades derivadas de dicha gestión, así como, la administración de presupuesto y otros análisis técnicos de relevancia institucional y alto grado de responsabilidad, que no pueden ser interrumpidas al tener un número importante de becarios que requieren de seguimiento, supervisión y control permanente y continuo (...)". A su vez en relación a la solicitud de permanencia del personal de la Unidad de Planificación y Desarrollo institucional señala: "(...) Considerando la transcendencia institucional y el beneficio en el corto, mediano y largo plazo de la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, se requiere la continuidad del Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional, como necesidad de puesto permanente, dado que ha transcurrido un año y el

K

trabajo se encuentra en proceso, para su aprobación final, posterior implementación; así como, integrar en los procesos de mejora continua y otros de relevancia en los ámbitos de la docencia, investigación y vinculación en el marco de los modelos de internacionalización y Smart University, entre otros. El contar con el cargo de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional permitirá la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional desarrollar estudios técnicos y otros procesos, que respondan al entorno y contexto actual de la Universidad y la normativa vigente, dado que la estructura y numérico actual de la unidad resulta insuficiente por la carga laboral y el volumen de trabajo (...). En relación a la solicitud de la Unidad de Talento Humano señala: "(...) Considerando que los perfiles, la estructura y el análisis de puestos requieren de la validación de las diferentes unidades, las hojas de ruta de las reformas al ROGOP fueron extendidas hasta el año 2023 en coordinación con la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional, y en el mes de mayo, el H. Consejo Universitario, resolvió, extender un plazo de 6 meses para la implementación de las reformas en lo que compete a la Unidad de Talento Humano, el cual finaliza en el mes de noviembre de 2023; en este sentido, considerando que aún no han finalizado las actividades para la definición de la estructura de puestos y los perfiles, se requiere la continuidad del Especialista de Talento Humano, necesidad de puesto permanente, dado que ha transcurrido un año y el trabajo se encuentra en proceso, para su aprobación final y posterior implementación. El contar con el cargo de Especialista de Talento Humano permitirá continuar con la actualización y posterior implementación del Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos de la Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE, trabajo continuo y de interés institucional, en miras de que los perfiles de puestos respondan al entorno y contexto actual de la Universidad y la normativa vigente, dado que la estructura y numérico actual de la unidad resulta insuficiente por la carga laboral y el volumen de trabajo. Cabe señalar que, al mes de septiembre de 2023, fueron validadas las estructuras y perfiles de puestos de las unidades de Desarrollo Educativo, Apoyo a la Formación Académica, Apoyo Administrativo IASA I y Planificación y Desarrollo Institucional conforme el acta de reunión de 27 de septiembre de 2023, levantamiento técnico que requiere de la aprobación final y los informes y gestiones respectivas para la actualización del manual institucional de puestos y su posterior implementación. Del mismo modo, es imperante retomar los estudios y levantamientos técnicos a través de instrumentos y herramientas en materia de talento humano para las unidades restantes que fueron contempladas en las reformas al ROGOP, para cuyo fin, se requiere del personal idóneo en calidad de Especialista de Talento Humano, con la formación y experticia que permita a la Universidad continuar con sus procesos de reestructura de las unidades administrativas y académicas, propósito que se traduce en el beneficio institucional en el corto, mediano y largo plazo, dadas las actualizaciones y procesos de mejora continua que son características propias de la Universidad como institución de educación superior (...). Y en su parte pertinente menciona: "(...) CONCLUSIONES: 1. En virtud del contexto y la normativa vigente que rige a las instituciones de educación superior, la Universidad requiere continuar con el proceso de reestructura institucional e implementar de manera integral las reformas aprobadas al ROGOP, a fin de que las unidades asuman las atribuciones, responsabilidades, productos y servicios para el beneficio de la comunidad universitaria bajo los principios de eficiencia y eficacia del servicio público y de la educación superior. 2. Amparado en lo establecido en el Art. 58 de la LOSEP y tras la actualización del manual institucional de puestos en lo correspondiente a la Unidad de Bienestar Universitario conforme Orden de Rectorado 2023-250-ESPE-a-I, considerando que las actividades relacionadas a la gestión de becas que recaen actualmente en el puesto de Analista de Bienestar Universitario 2, han sido desarrolladas por alrededor de un año, por la Ing. Silvana Coral, servidora pública bajo contrato de servicios ocasionales, es procedente la creación del puesto. 3. De conformidad con lo establecido en el Art. 57 de la LOSEP, vista la necesidad institucional permanente de las Unidades de Planificación y Desarrollo Institucional y Talento Humano, es imperante contar con los puestos de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional y Especialista de Talento Humano considerando que los mismos conforme el plan de talento humano se preveía su permanencia, siendo procedente la creación de puestos, toda vez que la Universidad cuenta con la disponibilidad presupuestaria requerida para este fin. 4. A fin de proceder con la creación de puestos y atender las necesidades permanentes de personal, la Unidad de Talento Humano en base a sus atribuciones realiza el análisis correspondiente al distributivo y tras verificar el origen de las partidas individuales a ser modificadas cumpliendo con la normativa vigente, al estar vacantes y habilitadas realiza la propuesta de cambio de denominación y revalorización en los términos señalados en el presente informe. (...). A su vez recomienda: "(...) 1. Autorizar la creación de los puestos de Analista de Bienestar Universitario 2 (Servidor

Público 6) para la Unidad de Bienestar Universitario, Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional (Servidor Público 8) para la Unidad de Planificación y Desarrollo Institucional y Especialista de Talento Humano (Servidor Público 8) para la Unidad de Talento Humano, a fin de atender las necesidades institucionales. 2. Disponer a la Secretaría General emita la orden de Rectorado, para el cambio de denominación y revalorización de las partidas conforme lo establecido en el Manual Institucional de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos y su actualización, lo cual permitirá que la Universidad planifique el concurso de méritos y oposición y posterior otorgamiento de nombramientos provisionales para proveer del personal requerido por las unidades, según el siguiente detalle: (...).”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-UTHM-2023-5636-M, de fecha 29 de noviembre de 2023, el Director de Talento Humano, remite al Infrascrito: “(...) el Informe Técnico Nro. UTHM-2023-646 de la Unidad de Talento Humano referente a la creación de puestos para las Unidades de Bienestar Universitario, Planificación y Desarrollo Institucional y Talento Humano, a fin de que se digne autorizar y disponer lo correspondiente de acuerdo a las recomendaciones expuestas en dicho informe y continuar con el trámite pertinente, en miras de proveer el talento humano idóneo y suficiente a las unidades antes mencionadas y garantizar la ejecución de los procesos.(...)”;

Que, mediante memorando Nro. ESPE-REC-2023-2229-M de 30 de noviembre de 2023 el Infrascrito dispuso al Secretario General: “En referencia al memorando nro. ESPE-UTHM-2023-5636-M, mediante el cual el señor Director de la Unidad de Talento Humano, remite el informe técnico No. UTH-2023-646 que presenta la Unidad de Talento Humano, referente a la solicitud de cambio de denominación y revalorización de las partidas individuales: 760 para el puesto de Analista de Bienestar Universitario 2, partida individual 95 para el puesto de Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional y partida individual 300 para el puesto de Especialista de Talento Humano; agradeceré a usted señor Secretario, tomar conocimiento del memorando e informe en mención, y realice la correspondiente Orden de Rectorado en base a la información presentada, toda vez que este Despacho autoriza el cambio de denominación y revalorización de las partidas individuales: 760, 95, y 300 lo cual permitirá que la Universidad planifique el concurso de méritos y oposición y posterior otorgamiento de nombramientos provisionales para proveer del personal requerido por las unidades de Bienestar Universitario, Planificación y Desarrollo Institucional y Talento Humano.”; y,

En ejercicio de sus atribuciones,

RESUELVE:

Art. 1.- Aprobar el cambio de denominación de las siguientes partidas vacantes en los términos que expresamente se detallan a continuación:

N°	Régimen Laboral	Partida Individual	Situación actual			Situación propuesta		
			RMU	Escala Ocupacional	Denominación Puesto	RMU	Escala Ocupacional	Denominación Puesto
1	1.Servicio Civil Público (LOSEP)	760	553.00	Servidor Público de Servicios 2	Técnico Mecánico Automotriz	1.412,00	Servidor Público 6	Analista de Bienestar Universitario 2
2	1.Servicio Civil Público (LOSEP)	95	553.00	Servidor Público de Servicios 2	Técnico de Mantenimiento	1.760,00	Servidor Público 8	Especialista de Planificación y Desarrollo Institucional
3	1.Servicio Civil Público (LOSEP)	300	527.00	Servidor Público de Servicios 1	Auxiliar de Servicios	1.760,00	Servidor Público 8	Especialista de Talento Humano

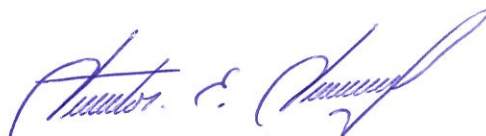
Art. 2.- En concordancia con el artículo precedente, facultar a la Unidad de Talento Humano realice las gestiones necesarias ante los entes competentes, para el cumplimiento de la presente resolución; a fin de que este cambio de denominación conste en el Distributivo de Remuneraciones Institucional.

Art. 3.- Responsabilizar del estricto cumplimiento de la presente Orden de Rectorado, en sus ámbitos de competencia a los señores: Vicerrector Administrativo; Directora de la Unidad Financiera; Director de la Unidad de Talento Humano. Y, para conocimiento: Auditoría Interna.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE,

Expedida en el Rectorado de la Universidad de las Fuerzas Armadas-ESPE, en Sangolquí, a 30 de noviembre de 2023

EL RECTOR DE LA UNIVERSIDAD DE LAS FUERZAS ARMADAS-ESPE


Victor Emilio Villavicencio Álvarez, Ph.D.
CRNL. C.S.M.



VEVA/JJIA