

RESOLUCIÓN OCS-SO-002-No.022-2025
ÓRGANO COLEGIADO SUPERIOR

CONSIDERANDO:

- Que,** el artículo 33 de la Carta Magna del Estado dispone que el trabajo es un derecho y un deber social y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que,** el numeral 1 del artículo 76 de la Constitución de la República, prescribe que corresponde a toda autoridad administrativa o judicial, garantizar el cumplimiento de las normas y los derechos de las partes como garantía básica en todo proceso;
- Que,** el artículo 82 de la Suprema Norma Jurídica de la Nación, establece que el derecho a la seguridad jurídica se fundamenta en el respeto a la Constitución y en la existencia de normas jurídicas previas, claras, públicas y aplicadas por las autoridades competentes”;
- Que,** el artículo 225 de la Carta Magna, prescribe que en sector público comprende entre otros: “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 226 de la Constitución de la República del Ecuador estipula que 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 Carta Magna, instituye que la administración pública constituye un servicio a la colectividad, el mismo que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación;
- Que,** el artículo 229 de la Constitución de la República, ordena: “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.

Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. 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,** artículo 325 de la Constitución de la República, prescribe: “El Estado garantizará el derecho al trabajo. Se reconocen todas las modalidades de trabajo, en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores”;
- Que,** el artículo 326 de la Suprema Norma Jurídica de la Nación, en su numeral 4 establece: “El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios: “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”;
- Que,** el artículo 355 de la Constitución de la República del Ecuador, establece que 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, ejercida y comprendida de manera solidaria y responsable y que 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;
- Que,** el artículo 12 de la Ley Orgánica de Educación Superior determina que los principios de autonomía responsable, cogobierno, igualdad de oportunidades, calidad, pertinencia, integralidad, autodeterminación para la producción del pensamiento y conocimiento, en el marco del diálogo de saberes, pensamiento universal y producción científica y tecnológica global rigen el Sistema de Educación Superior;
- Que,** la Ley Orgánica de Educación Superior en su artículo 17 establece que el Estado reconoce la autonomía académica, administrativa, financiera y orgánica, de las universidades y escuelas politécnicas acorde con los principios establecidos en la Constitución de la República;
- Que,** el artículo 18 literal e) de la Ley Orgánica de Educación Superior dispone que dentro del principio de autonomía responsable que ejercen las instituciones de educación superior se encuentra la libertad para gestionar sus procesos internos;
- Que,** el artículo 47 de la Ley Orgánica de Educación Superior, estipula: “Las universidades y escuelas politécnicas públicas y particulares obligatoriamente tendrán como autoridad máxima a un órgano colegiado superior que estará integrado por autoridades, representantes de los profesores y estudiantes (...)”;
- Que,** el artículo 70 de la LOES, establece: “**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, establece: “**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:” “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”. “(...) Todos los organismos previstos en el artículo 225 de la Constitución de la República y este artículo se sujetarán

obligatoriamente a lo establecido por el Ministerio del Trabajo en lo atinente a remuneraciones e ingresos complementarios”;

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica del Servicio Público prescribe que 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;

Que, el art. 1454 del Código Civil establece que el “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”;

Que, el artículo 2 del Código del Trabajo, dispone que el trabajo es un derecho y un deber social. El trabajo es obligatorio, en la forma y con las limitaciones prescritas en la Constitución y las leyes;

Que, el artículo 3 del Código del Trabajo, refiere que: “El trabajador es libre para dedicar su esfuerzo a la labor lícita que a bien tenga.

Ninguna persona podrá ser obligada a realizar trabajos gratuitos, ni remunerados que no sean impuestos por la Ley, salvo los casos de urgencia extraordinaria o de necesidad de inmediato auxilio. Fuera de estos casos, nadie estará obligado a trabajar sino mediante un contrato y la remuneración correspondiente...”.

Que, el artículo 14 del Código ibidem, determina: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causas y los procedimientos establecidos en este Código.

Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior:

- a) Los contratos por obra cierta, que no sean habituales en la actividad de la empresa o empleador;
- b) Los contratos eventuales, ocasionales y de temporada;
- c) Los de aprendizaje; y
- d) Los demás que determine la Ley”;

Que, el art. 15 del mismo cuerpo legal indica que “todo contrato de plazo indefinido, cuando se celebre por primera vez, podrá señalarse un tiempo de prueba, de duración máxima de noventa días.

Únicamente para el caso de los contratos de servicios doméstico o trabajo remunerado del hogar, el periodo de prueba será de hasta quince días.

No podrá establecerse más de un periodo de prueba entre el mismo trabajador y empleador, sea cual sea la modalidad de contratación.

Durante el periodo de prueba, cualquiera de las partes lo puede dar por terminado libremente...”;

Que, el artículo 192 del Código del Trabajo, estipula: “Efectos del cambio de ocupación.- Si por orden del empleador un trabajador fuere cambiado de ocupación actual sin su consentimiento, se tendrá esta orden como despido intempestivo, aun cuando el cambio no implique mengua de remuneración o categoría, siempre que lo reclamare el trabajador dentro de los sesenta días siguientes a la orden del empleador (...)”;

Que, el artículo 13 del Acuerdo Ministerial MDT2015-0054, establece: “En caso de que se presenten personas cuyas actividades no correspondan a las denominaciones del puesto, la institución del

Estado a la que pertenezcan, deberá analizar cada caso, a fin de definir correctamente las actividades o cambiar la denominación del puesto si fuera pertinente, para que puedan ser incluidos en el listado del artículo 2 de este Acuerdo y remitir el informe técnico correspondiente para su aprobación al Ministerio del Trabajo”;

Que, el Tercer Contrato Colectivo, refiere: “**ESTABILIDAD.-** La Universidad Laica "Eloy Alfara" de Manabí reconoce y garantiza la estabilidad a cada uno de sus trabajadores en sus puestos de trabajo, por lo tanto, ninguna relación laboral se podrá terminar si no es por una de las causales determinadas en el artículo 169 del Código de Trabajo y siguiendo el procedimiento establecido en la ley o en el Reglamento de Funcionamiento del Comité Obrero-Patronal; además, no podrá cambiar a ningún trabajador de sus funciones o puestos de trabajo, **al menos que tenga la misma naturaleza y siempre que se cuente con el consentimiento expreso y escrito del trabajador**”;

Que, el artículo 30 del Estatuto de la IES, dispone: “El Órgano Colegiado Superior. - La Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí tendrá como autoridad máxima a un Órgano Colegiado Superior que de conformidad con lo dispuesto en la Ley Orgánica de Educación Superior, estará integrado por las autoridades, representantes de los/las profesores/as y los/las estudiantes; sin embargo, para el tratamiento de asuntos administrativos se integrarán a este órgano los representantes de los/las servidores y trabajadores/as”;

Que, el artículo 34 del Estatuto de la Universidad, determina entre las obligaciones y atribuciones del Órgano Colegiado Superior:

“21. Autorizar las escalas remunerativas para el personal académico, esto es, profesores/as e investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as, con sujeción a lo dispuesto en el Reglamento de Carrera y Escalafón del Profesor e Investigador del Sistema de Educación Superior, mientras que los/las servidores/as y trabajadores/as se sujetarán a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo, respectivamente”;

Que, el artículo 100 del mismo cuerpo de ley, prescribe que la Dirección de Administración del Talento Humano es la encargada de gestionar el talento humano mediante la aplicación de los subsistemas, direccionándolos al cumplimiento de los objetivos institucionales, enmarcados en la normativa legal y reglamentaria, que aseguren un desarrollo integral y sostenible de las áreas: administrativa y de servicios, para el desenvolvimiento efectivo de los procesos gobernantes y agregadores de valor. La Dirección de Administración del Talento Humano desarrollará procesos de reclutamiento y selección; análisis y valoración de cargos; evaluación del desempeño; capacitación y desarrollo personal; registro y servicios al personal y salud ocupacional, según la Ley Orgánica del Servicio Público, Reglamento General a la LOSEP, el Código del Trabajo, Contratación Colectiva y demás normativa conexas;

Que, el artículo 103 del Estatuto de la Universidad, estipula entre las funciones del Director/a de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí:

“1. Aplicar el Estatuto, el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley de Servicio Público y sus reglamentos, las resoluciones del Ministerio de Relaciones Laborales y el Código de Trabajo en el ámbito de su competencia; así como aplicar los Reglamentos Internos que fueren necesarios”;

“4. Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones”;

“6. Elaborar los informes y las acciones de personal relacionadas con el movimiento de profesores/as e investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as”;

“7. Tramitar la expedición de nombramientos o ingresos de personal docente, personal administrativo y de servicio, renunciaciones, despidos, vistos buenos, permisos, licencias y vacaciones, en coordinación con decanos/as y directores/as de departamentos, de conformidad con el Estatuto, Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, Ley de Servicio Público, Código de Trabajo y sus Reglamentos”;

Que, el artículo 103 del Estatuto de la IES, dispone: “Las funciones asignadas a la Dirección de Administración del Talento Humano de la Universidad Laica “Eloy Alfaro” de Manabí, son las siguientes: **1.** Aplicar el Estatuto, el Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, la Ley Orgánica de Educación Superior, la Ley de Servicio Público y sus reglamentos, las resoluciones del Ministerio del Trabajo y el Código de Trabajo en el ámbito de su competencia; así como aplicar los Reglamentos Internos que fueren necesarios. **4.** Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones; **6.** Elaborar los informes y las acciones de personal relacionadas con el movimiento de profesores/as e investigadores/as, servidores/as y trabajadores/as; **7.** Tramitar la expedición de nombramientos o ingresos de personal docente, personal administrativo y de servicio, renunciaciones, despidos, vistos buenos, permisos, licencias y vacaciones, en coordinación con decanos/as y directores/as de departamentos, de conformidad con el Estatuto, Reglamento de Gestión Organizacional por Procesos, Ley de Servicio Público, Código de Trabajo y sus Reglamentos”;

Que, mediante oficio nro.: Uleam-DATH 2025-0450-OF, de 24 de febrero de 2025, suscrito por la Abg. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración del Talento Humano, cuyo asunto es: “INFORME DE CAMBIO DE DENOMINACIÓN A FAVOR DE LOS TRABAJADORES BAJO RÉGIMEN CÓDIGO DE TRABAJO, informó al Dr. Marcos Zambrano Zambrano, PhD, Rector de la IES, que: “Esta Dirección en el transcurso del año ha recibido varios oficios y memorandos de Unidades Académicas y Direcciones Administrativas, así como de varios trabajadores, en los que solicitan para su personal bajo el régimen de Código de Trabajo, se les revise su denominación y remuneración en relación con las actividades que desempeñan actualmente, se debe considerar vienen ocupando puesto de personal que ha salido por jubilación, renunciaciones, fallecimiento y otros motivos, así como otros puestos por necesidad institucional, se da a conocer a su autoridad el presente informe para revalorización salarial a personal bajo régimen de Código de Trabajo, al tenor de lo dispuesto en la normativa legal vigente”. El informe de la referencia, consta fundamentado por:

1. “BASE LEGAL (...)”

2. “ANÁLISIS TÉCNICO

Toda vez que se cuenta con un nuevo modelo de gestión institucional y nueva estructura orgánica y académica la universidad se han adaptado nuevos procesos y necesidades institucionales, lo que ha generado requerimientos por parte de las autoridades académicas y administrativas en relación a personal bajo el régimen de Código de Trabajo solicitando se les realice el proceso de revalorización salarial, tomando en consideración que existe personal desvinculado por jubilación, renunciaciones, fallecimiento y se ha tenido que reestructurar las actividades y distribuir el personal para solventar las necesidades del mismo, entre los años 2020 y 2024 se han desvinculado 97 personas, así mismo se

debe considerar que una vez que se contrató el servicio de guardia privada y servicio externos de limpieza por medio de Empresa Pública de la Institución, varias personas que tenían dichas denominaciones pasaron a realizar otras actividades; toda vez que se cumple con lo establecido por el Ministerio de Finanzas sobre “Las normas de optimización y austeridad del gasto público” y con la finalidad de optimizar el talento humano, y considerando el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0054, se considera pertinente realizar la revalorización salarial.

Revisada la documentación y adjuntos de peticiones concretas por parte de los responsables de las unidades académicas y administrativas de la Institución de Educación Superior, se evidencian que los trabajadores que han sido objeto de análisis con respecto al cambio de denominación por las actividades que vienen desarrollando en áreas asignadas, y en efecto del contrato indefinido y modificación de contrato se establece lo siguiente:

De los expedientes que reposas en archivo de esta Dirección, se verifica que los trabajadores prestan sus servicios en esta IES de acuerdo con contrato indefinido suscrito cuyo objeto señala que el mencionado trabajador presta sus servicios lícitos y personales bajo la dependencia de la Universidad, el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa: “El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”. Y el artículo 325 del mismo cuerpo legal refiere que “El Estado garantizara el derecho al trabajo”. Se reconocen todas las modalidades de trabajo en relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano; y como actores sociales productivos, a todas las trabajadoras y trabajadores; concordante con los artículos 3, 14 y 15 del Código de Trabajo; respecto a la contratación que la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí contrajera obligaciones con los trabajadores de acuerdo a lo que establece el artículo 1454 del Código Civil establece que el “Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer una cosa. Cada parte puede ser una o muchas personas”. Cumpliendo con lo establecido contractualmente entre las partes; así como el artículo 14 del Código de Trabajo indica que: “El contrato individual de trabajo a tiempo indefinido es la modalidad típica de la contratación laboral estable o permanente, su extinción se producirá únicamente por las causales y los procedimientos establecidos en este Código”.

De las funciones que en la actualidad cumplen los servidores de acuerdo con lo expresado por el responsable de cada Unidad Académica / Dirección, realiza las actividades de: Anexo 1
Conforme a lo que prescribe el Ministerio del Trabajo en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0054 del artículo 2 con relación a los niveles y escala de remuneración corresponde el nivel, denominación del puesto y RMU, acorde a los techos de negociación.

Concluyendo con el análisis técnico del caso citamos lo siguiente: “Carece de relevancia jurídica, según el art. 193 inciso 1° del Código de Trabajo, que el cambio de ocupación del trabajador hubiera comportado ascenso o mejora, como aduce la parte demandada. O degradación, como asevera el actor. Basta que se hubiera dado, como se ha dado, cambio de ocupación actual sin consentimiento del trabajador y seguido de su oportuno reclamo. La Ley, la doctrina y la jurisprudencia estiman que la labor a que se compromete el trabajador es contenido esencial del contrato, que no puede ser modificado sin contar con su voluntad, expresa o tácita. Cambio de Ocupación del Trabajador 27 de agosto de 1992 Gaceta Judicial. Año XCII. N° 15. Pág. 4494.”

3. "CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De los sustentos técnicos y aportes de normativas enunciadas en el texto materia de análisis, esta Dirección Administrativa de Talento Humano a través de las competencias y atribuciones establecidas en el Art. 52 de la Ley Orgánica del Servidor Público y Art. 103 del Estatuto de la Institución, me permito concluir en los siguientes términos:

1. De la existencia de contrato indefinido suscrito por los servidores cuyo objeto señala que el mencionado trabajador presta servicios lícitos y personales bajo la dependencia de la Universidad (...), se toma en consideración petición concreta del responsable de cada Unidad Académica / Dirección, se efectúe los cambios de acuerdo con el requerimiento.
2. No se aduce degradación por parte de los trabajadores por las funciones que desempeñan actualmente, y se cuenta con la debida autorización por parte de cada uno de ellos.
3. Se ha solicitado a la Dirección Financiera el debido impacto económico y certificación presupuestaria de la revalorización salarial.
4. Se adjunta matriz de situación actual vs situación propuesta de la revalorización a personal bajo régimen de Código de Trabajo.

Señor Rector esta dirección emite el presente informe para su conocimiento y éste sea elevado al Órgano Colegiado Superior considerando las siguientes recomendaciones:

- a) Aprobar informe al tenor de lo expreso en el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0054 expedido por el Ministerio de Trabajo, cumplir con lo expreso en el artículo 2, literal b, numeral 7,8,9 y 13 y demás normas enunciadas.
- b) Disponer a la Dirección de Procuraduría General se modifique los Contratos Indefinidos celebrado por los funcionarios a través de adenda correspondiente a la cláusula objeto del Contrato y de remuneración toda vez que exista disponibilidad presupuestaria, modificación que regirá a partir del 1 de marzo de 2025";

Que, considerando el nuevo modelo de gestión institucional y de la estructura orgánica y académica de la universidad adaptado a los nuevos procesos y necesidades institucionales, las normas de optimización y austeridad del gasto público, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0054, es pertinente atender este justo requerimiento del personal regido bajo el Código del Trabajo que se encuentra inmerso en el análisis realizado por la Dirección de Administración del Talento Humano, y,

En uso de las atribuciones que le confiere la Constitución de la República, Ley Orgánica de Educación Superior, Código del Trabajo, Losep, Acuerdo Ministerial MDT2015-0054, Estatuto de la Universidad y otra normativa aplicable,

RESUELVE:

Artículo 1.- Dar por conocido y aprobado el informe presentado mediante oficio nro.: Uleam-DATH 2025-0450-OF, de 24 de febrero de 2025, suscrito por la Abg. Karla Loor Zambrano, Mg., Directora de Administración del Talento Humano, cuyo asunto es: "Informe de cambio de denominación a favor de los trabajadores bajo régimen Código de Trabajo", con el que hace conocer que de acuerdo al nuevo modelo de gestión institucional y de la estructura orgánica y académica de la universidad adaptado a los nuevos procesos y necesidades institucionales, se ha generado

Página 7 de 8

requerimientos por parte de las autoridades académicas y administrativas en relación a personal bajo el régimen del Código de Trabajo, solicitando se les realice el proceso de revalorización salarial, tomando en consideración que existe personal desvinculado por jubilación, renuncias, fallecimiento y se ha tenido que reestructurar las actividades y distribuir el personal para solventar las necesidades existentes, tomando en consideración que se cumple con lo establecido por el Ministerio de Finanzas sobre las normas de optimización y austeridad del gasto público, el Acuerdo Ministerial N° MDT-2015-0054 expedido por el Ministerio del Trabajo y con la finalidad de optimizar el talento humano, se considera pertinente realizar la revalorización salarial y cambio de denominación bajo el mismo régimen, para lo cual anexa matriz de personal sujeto al régimen del Código de Trabajo que ha sido objeto de análisis.

Artículo 2.- Disponer a la Direcciones de Administración del Talento Humano, Dirección Financiera y Procuraduría General, procedan de acuerdo con sus competencias, a fin de garantizar el cumplimiento de la presente Resolución.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Dr. Marcos Tulio Zambrano Zambrano, Ph.D., Rector de la Universidad.

SEGUNDA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Dr. Pedro Quijije Anchundia, Ph.D., Vicerrector Académico de la Universidad.

TERCERA.- Notificar el contenido de la presente Resolución a la Dra. Jackeline Terranova Ruíz, Ph.D., Vicerrectora de Investigación, Vinculación y Postgrado.

CUARTA.- Notificar el contenido de la presente Resolución al Director de Administración de Talento Humano, Director Financiero, Procurador General de la IES, Directora Administrativa.

QUINTA.- Notificar el contenido de la presente Resolución a los Representantes de los Empleados y Trabajadores al Órgano Colegiado Superior, Presidente de la ASOET, Presidente de la ASOT y Secretario General del Sindicato Único de Trabajadores.

DISPOSICIÓN FINAL

La presente Resolución, de acuerdo con disposiciones estatutarias es definitiva, obligatoria y de cumplimiento inmediato, para lo cual entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página web de la Universidad.

Dada en la ciudad de Manta, a los veintiséis (26) días del mes de febrero de 2025, en la Segunda Sesión Ordinaria del Pleno del Órgano Colegiado Superior.

Dr. Marcos Zambrano Zambrano, Ph.D.
Rector de la IES
Presidente del OCS

Abg. Yolanda Roldán Guzmán, Mg.
Secretaria General