

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA
Resolución de supresión de partida vacante y creación de partida

Arq. Alexander Lafebre Quirola
GERENTE GENERAL

CONSIDERANDO:

Que, el literal l) del numeral 7 del artículo 76 de la Constitución de la República del Ecuador, en adelante CRE, prescribe: “l) *Las resoluciones de los poderes públicos deberán ser motivadas. No habrá motivación si en la resolución no se enuncian las normas o principios jurídicos en que se funda y no se explica la pertinencia de su aplicación a los antecedentes de hecho. Los actos administrativos, resoluciones o fallos que no se encuentren debidamente motivados se considerarán nulos. (...)*”;

Que, el artículo 82 de la Constitución de la República del Ecuador (CRE), dispone: “*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, de conformidad con los numerales 1 y 7 del artículo 83 de la Constitución de la República, son deberes y responsabilidades de las y los ecuatorianos, sin perjuicio de otros previstos en la Constitución y la ley, el acatar y cumplir la Constitución, la ley y las decisiones legítimas de autoridad competente; y, promover el bien común y anteponer el interés general al interés particular, conforme al buen vivir;

Que, el artículo 226 de la CRE, 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 CRE, dispone: “*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 315 de la CRE, prescribe: “*El Estado constituirá empresas públicas para*

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y el desarrollo de otras actividades económicas. // Las empresas públicas estarán bajo la regulación y el control específico de los organismos pertinentes, de acuerdo con la ley; funcionarán como sociedades de derecho público, con personalidad jurídica, autonomía financiera, económica, administrativa y de gestión, con altos parámetros de calidad y criterios empresariales, económicos, sociales y ambientales. (...);

Que, el artículo 4 de la Ley Orgánica de Empresas Públicas (LOEP) dispone: “*Las empresas públicas son entidades que pertenecen al Estado en los términos que establece la Constitución de la República, personas jurídicas de derecho público, con patrimonio propio, dotadas de autonomía presupuestaria, financiera, económica, administrativa y de gestión. Estarán destinadas a la gestión de sectores estratégicos, la prestación de servicios públicos, el aprovechamiento sustentable de recursos naturales o de bienes públicos y en general al desarrollo de actividades económicas que corresponden al Estado (...).*”;

Que, en el artículo 10 de la LOEP, en lo que respecta al Gerente General, determina: “*La o el Gerente General de la empresa pública será designado por el Directorio, de fuera de su seno. Ejercerá la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa y será en consecuencia el responsable de la gestión empresarial, administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa. (...).*”;

Que, el artículo 11 de la LOEP determina como atribuciones del Gerente General las siguientes: “*1. Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública; 2. Cumplir y hacer cumplir la ley, reglamentos y demás normativa aplicable, incluidas las resoluciones emitidas por el Directorio; (...) 4. Administrar la empresa pública, velar por su eficiencia empresarial (...); (...) 13. Nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable; (...).*”;

Que, el artículo 16 de la LOEP determina que la administración del Talento Humano de las empresas públicas le corresponde al Gerente General o a quien este delegue expresamente;

Que, el artículo 17 ibidem, en lo que respecta al nombramiento, contratación y optimización del talento humano de las empresas públicas determina que la designación y contratación de personal se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, el Código del Trabajo y la Ley Orgánica del Servicio Público. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio;

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Que, el artículo 138 del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito (Código Municipal) dispone que: *“El (la) Gerente(a) General ejerce la representación legal, judicial y extrajudicial, de su respectiva empresa y es responsable ante el Directorio por su gestión administrativa, técnica y financiera. //El (la) Gerente(a) General está facultado para realizar todos los actos y contratos necesarios para el cumplimiento de los fines de la empresa a su cargo. (...)”*;

Que, el artículo 142 del Código Municipal, contempla como deberes y atribuciones del Gerente General de una empresa pública metropolitana los siguientes: *“a. Cumplir y hacer cumplir las normas que rigen las actividades de la empresa pública metropolitana; b. Dirigir y supervisar las actividades de la empresa pública metropolitana, coordinar y controlar el funcionamiento de las dependencias de esta y de los distintos sistemas empresariales y adoptar las medidas más adecuadas para garantizar una administración eficiente, transparente y de calidad; (...) m. Los demás que le confieren la Ley de la materia y los reglamentos de la empresa pública metropolitana.”*;

Que, el Código Municipal, en el artículo 200, establece la creación de la: *“Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda, con domicilio principal en el Distrito Metropolitano de Quito.”*;

Que, el artículo 201 del Código Municipal, determina como objeto de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda el ser: *“(...) la encargada de ejecutar las políticas dictadas por el Municipio del Distrito Metropolitano de Quito en materia de habilitación y oferta del suelo; urbanización y promoción de vivienda destinadas a familias o personas que necesitan su primera vivienda, familias con ingresos bajos y medios, población vulnerable o en situación de riesgo; renovación urbana; mejoramiento habitacional; vivienda nueva para propietarios de suelo en el ámbito urbano y rural, para reducir el déficit cuantitativo y cualitativo de vivienda; y, se encargará de promover, fomentar, administrar y gestionar el suelo, para garantizar el derecho a la ciudad, a la vivienda y al hábitat adecuado, seguro y digno con integración social generando sostenibilidad y sustentabilidad de la ciudad; además se constituirá como un gestor y ejecutor de las políticas públicas de planeamiento territorial, de los programas, proyectos, y de los objetivos planteados en el Plan Metropolitano de Desarrollo y Ordenamiento Territorial. (...)”*;

Que, mediante resolución de Directorio Nro. 003-2022-01 de 26 de mayo de 2022, se aprobó la Reforma del Estatuto Orgánico Funcional por Procesos de la Institución, en la que se define su estructura sustentada en su base legal y direccionamiento estratégico, determinados en la matriz de competencias y planificación;

Que, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos, en lo que respecta a la misión de la Gerencia General determina: *“Asegurar la gestión administrativa, económica, financiera, comercial, técnica y operativa eficiente y eficaz mediante la*

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

aplicación de políticas, normas y estrategias que permitan el logro de la misión y objetivos de la EPMHV.” De igual manera, consta en este numeral, como atribuciones y responsabilidades del Gerente General las siguientes: “a) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial de la empresa pública metropolitana. (...) h) Nombrar, contratar y sustituir al talento humano no señalado en el numeral que antecede, respetando la normativa aplicable.”;

Que, el número 1.4.2.1. “*Dirección de Talento Humano y Administrativa*, del precitado Estatuto determina como misión de esta unidad administrativa el: “*Dirigir, administrar, supervisar y evaluar la planificación de las políticas, estrategias, directrices que permitan gestionar las actividades administrativas y de talento humano de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda con el fin de cumplir con los objetivos y metas*”. Así mismo se indica como atribuciones y responsabilidades del Director de Talento Humano y Administrativo las siguientes: “*t) Supervisar el cumplimiento de las políticas de gestión del talento humano emanadas por la autoridad de conformidad con lo dispuesto en las leyes, normas y reglamentos pertinentes; u) Brindar asistencia, consolidar y presentar la planificación del talento humano necesaria para la ejecución de los procesos en las diferentes unidades administrativas de la EPMHV*”. Dentro de los productos y servicios de la Gestión del Talento Humano se encuentran los siguientes: “*17. Informe Técnico para la creación de puestos, listas de asignación aprobadas. 18. Informe Técnico para los procesos de desvinculación por supresión de puestos, renunciaciones, etc.*”;

Que, el artículo 15 del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMHV (RIATH) determina como efectos de la planificación lo siguiente: “*La Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces, a través de la Gestión de Talento Humano, sobre la base de la planificación, pondrá en consideración de la autoridad nominadora anualmente, las recomendaciones sobre los procesos de reestructuración institucional en lo concerniente a traslados, cambios, traspasos, creación y/o supresión de puestos, que la institución debe ejecutar para optimizar recursos y orientarse a la consecución de sus metas, objetivos y planificación estratégica.*”;

Que, el artículo 16 del RIATH, en lo que corresponde a la estructuración de gerencias técnicas, direcciones, unidades, áreas o procesos determina que: “*La autoridad nominadora podrá disponer a la Dirección de Planificación o quien hiciera sus veces y a la Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces, a través de la Gestión de Talento Humano, en el marco de sus competencias a base de la planificación del talento humano, por razones técnicas, económicas o funcionales, proceda a la estructuración o reestructuración de gerencias técnicas, direcciones, unidades, áreas o procesos, a efectos de evitar la duplicidad de funciones y potenciar el talento humano y organizacional de la Empresa.*”;

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Que, el artículo 17 ibidem dispone: “...*DE LA CREACIÓN DE PUESTOS. – La Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces, mediante los informes técnicos de pertinencia emitidos a través de la Gestión de Talento Humano, certificación de disponibilidad presupuestaria y previa autorización de la autoridad nominadora, realizará la creación de puestos que sean necesarios para la consecución de las metas y objetivos de cada unidad, área o proceso, de conformidad con la planificación estratégica de la Empresa; el plan operativo anual de la Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces(...)*”;

Que, el artículo 27 del RIATH señala: “...*MANUAL DE DESCRIPCIÓN, VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS. – La Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces, a través de la Gestión de Talento Humano con base en las políticas, metodología y/o norma e instrumento emitidos por la Empresa, elaborará y mantendrá actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de la Empresa, que será aprobado y expedido por la autoridad nominadora. El manual contendrá entre otros elementos la metodología, la estructura de puestos de la Empresa, definición y puestos de cada grupo ocupacional, la descripción y valoración genérica y específica de los puestos.*”;

Que, el artículo 28 ut supra, en cuanto a la valoración y clasificación de puestos creados determina que: “*Todo puesto que fuere creado será clasificado y se sujetará a la nomenclatura de la estructura de puestos de la Empresa vigente.*”;

Que, la letra c) del artículo 103 del RIAT, en lo que respecta a la cesación de funciones de los servidores públicos de esta empresa determina: “*c) Por supresión del puesto, la supresión de puesto procederá de acuerdo a razones técnicas, funcionales y económicas, se llevará a cabo bajo los principios de racionalización, priorización, optimización y funcionalidad, respondiendo a instancias de diagnóstico evaluación; implica la eliminación de la partida presupuestaria y la prohibición de crearla nuevamente durante el presente ejercicio fiscal, salvo casos debidamente justificados mediante informe técnico de la Dirección de Talento Humano y Administrativo o quien hiciera sus veces, a través de la Gestión de Talento Humano, el cambio de denominación no significa supresión de puesto. Para la supresión de puestos no se considerarán los puestos que ocupen las personas con discapacidad severa o quienes tengan a su cuidado y responsabilidad un hijo, cónyuge, conviviente en unión de hecho o progenitor con un grado severo de discapacidad, debidamente certificado por la autoridad competente; tampoco serán considerados los puestos que ocupen las mujeres embarazadas, aquellas que se encuentren gozando de su licencia de maternidad o del permiso para cuidados del recién nacido...*”;

Que, mediante resolución No. 005-2024-02 de 24 de junio de 2024, el Directorio de la EPMHV, nombró al Arq. Alexander Wladimir Lafebre Quirola, como Gerente General, conforme consta en la acción de personal No. 064 que rige desde el 25 de junio de 2024;

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Que, con memorando No. EPMHV-DTHA-2026-2097-M del 11 de junio de 2026, el ingeniero Alexander Sarzosa, Director de Talento Humano y Administrativo, en cumplimiento de las recomendaciones emitidas por la Contraloría General del Estado en el Informe No. 0001-DNA6-EP-EPMHV-AI-2025-ENCI, puso a conocimiento de la máxima autoridad institucional, para su aprobación, los resultados de la Planificación de Talento Humano Institucional correspondiente al ejercicio fiscal 2026;

Que, mediante memorando No. EPMHV-DTHA-2026-2444-M de 8 de julio de 2026, el Director de Talento Humano y Administrativo solicita al Director de Planificación, Mgs. Santiago Rivera, emita: “...la actualización de la certificación POA correspondiente, considerando la redistribución de recursos de la masa salarial 2026 en atención a los intereses institucionales, conforme al detalle y fuentes de financiamiento que se adjuntan para el efecto.//Fortalecimiento Institucional - Gestión de Talento Humano (51) fuente 002.”;

Que, en atención al memorando previamente singularizado, el Director de Planificación, a través del memorando No. EPMHV-DP-2026-0665-M de 8 de julio de 2026, remitió la Certificación POA/PAI No. EPMHV-DP-CPOA/PAI-2026-128, de esa misma fecha, por un monto de USD 2.160.533,85, para el año 2026 correspondiente al programa Fortalecimiento Institucional – Gestión de Talento Humano (Grupo de Gasto 51) fuente 002, referente al gasto de personal de la EPMHV;

Que, mediante memorando No. EPMHV-DTHA-2026-2458-M de 8 de julio de 2026, a base de la fundamentación que expone, el Director de Talento Humano y Administrativo, solicita a la Directora Financiera, Ing. Nelly Arteaga, se emita la: “... actualización de la Certificación Presupuestarias correspondiente, considerando la redistribución de recursos de la masa salarial 2026 en atención a los intereses institucionales, dentro del componente de Gastos de Personal Grupo 51, conforme al detalle y fuentes de financiamiento que se adjuntan para el efecto.”;

Que, en atención a lo solicitado en el considerando precedente, el 9 de julio de 2026, con memorando No. EPMHV-DF-2026-1452-M, la Directora Financiera remitió la Certificación de Disponibilidad Presupuestaria Nro. DF-2026-164, de esa misma fecha, “por un valor total de \$ 1.240.769,54 conforme los saldos disponibles con fuente de financiamiento 001 - Recursos Municipales”;

Que, con memorando No. EPMHV-DF-2026-1468-M, de 10 de julio de 2026, la Directora Financiera, con base en la fundamentación expuesta, solicitó al Gerente General: “(...) se disponga, analizar la posibilidad de asignar un puesto dentro de la estructura institucional que permita la contratación de un profesional con perfil financiero, cuyo apoyo fortalezca el proceso de control previo y contribuya a optimizar la gestión de los procesos de pago que mensualmente son tramitados por esta

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Dirección.” De la hoja de ruta de este documento se desprende que, la máxima autoridad dispone al Director de Talento Humano y Administrativo: “... analizar dentro de la estructura institucional, el profesional para reforzar control previo.;

Que, el 15 de julio de 2026, mediante memorando No. EPMHV-DTHA-2026-2542-M, en atención de la sumilla inserta en el memorando No. EPMHV-DF-2026-1468-M, el Director de Talento Humano y Administrativo remite al Gerente General el Informe Técnico No. EPMHV-DTHA-2026-0524-INF, de esa misma fecha, en el que fundamenta la pertinencia para la supresión de una partida vacante de Analista de Comunicación Social y Marketing 2 y la creación de una partida de Analista Financiero 2. En la sumilla inserta en este memorando la máxima autoridad dispone al Director de Talento Humano y Administrativo: “(...) *de acuerdo a sus recomendaciones en documento adjunto, autorizo la emisión de los actos administrativos necesarios para la implementación...*”;

Que, en el informe técnico, singularizado en el considerando precedente, elaborado por la Mgs. Ivonne Castro Tulcanazo, Especialista de Talento Humano 2; y, revisado y aprobado por el Ing. Alexander Sarzosa Mossot, Director de Talento Humano y Administrativo, a base de las consideraciones y fundamentación expuesta en relación a la supresión de una partida vacante y la creación de otra, concluye lo siguiente: “5.1 *La Planificación del Talento Humano correspondiente al ejercicio fiscal 2026 evidenció, mediante el análisis técnico de productos, servicios, cargas de trabajo y dotación de personal, la existencia de una brecha significativa en la Dirección Financiera respecto del número de servidores requeridos para atender las actividades inherentes a la gestión presupuestaria, contable, financiera y de control previo, situación que se ha incrementado durante el presente ejercicio fiscal.*// 5.2 *La necesidad de fortalecer la Dirección Financiera fue ratificada mediante el Memorando Nro. EPMHV DF-2026-1468-M, en el que se justifica el incremento de la carga operativa derivada de la ejecución de obras, la regularización de procesos administrativos y financieros, el cumplimiento de obligaciones institucionales y la insuficiencia de personal para atender oportunamente los procesos de control previo, ejecución presupuestaria y pagos institucionales.*// 5.3 *Se verificó la existencia de una partida vacante correspondiente al puesto de Analista de Comunicación Social y Marketing 2, cuya supresión no afecta la continuidad operativa, el portafolio de productos y servicios ni las competencias asignadas a la Dirección de Comunicación Social y Marketing, por cuanto dicha unidad no presenta brechas de personal conforme a la Planificación del Talento Humano 2026.*// 5.4 *La propuesta consiste en la supresión de una partida vacante y la creación de una partida correspondiente a un puesto ya existente dentro del Manual de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos, por lo que no implica la creación de un nuevo perfil ocupacional, modificación del manual institucional ni incremento de la masa salarial, al mantenerse la misma Remuneración Mensual Unificada de USD 1.412,00//.* 5.5 *Desde el punto de vista técnico y organizacional, la redistribución de la partida constituye una medida de optimización del talento humano orientada a fortalecer un proceso habilitante de apoyo cuya gestión resulta indispensable para garantizar la*

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

ejecución presupuestaria, el control financiero, la atención oportuna de obligaciones institucionales y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.// 5.6 Se verificó la existencia de la correspondiente Nro. EPMHV-DP-POA-PAI-2026-128y de la Certificación de Disponibilidad Presupuestaria Nro. DF-2026-164, por lo que la propuesta resulta financieramente viable y no genera incremento en el gasto permanente ni en la masa salarial institucional. 5.7 La propuesta se encuentra sustentada en la Constitución de la República, la Ley Orgánica de Empresas Públicas, el Reglamento Interno de Administración del Talento Humano de la EPMHV, el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y la Planificación del Talento Humano institucional, observando los principios de eficiencia, eficacia, racionalidad en el uso de los recursos públicos y optimización de la gestión institucional.” Y se recomienda: “6.1 Acoger el presente Informe Técnico y, de considerarlo procedente, autorizar la optimización de la estructura de puestos institucional mediante la supresión de la partida vacante de Analista de Comunicación Social y Marketing 2 y la creación de una partida de Analista Financiero 2, manteniendo la misma Remuneración Mensual Unificada y sin generar incremento de la masa salarial institucional//. 6.2 Disponer que la Dirección de Talento Humano y Administrativo actualice los registros institucionales de administración del talento humano, la distributiva de puestos y los demás instrumentos de gestión que correspondan, una vez perfeccionado el acto administrativo de supresión y creación de la partida. //6.3 Disponer a la Dirección de Asesoría Jurídica y Patrocinio que, sobre la base de la autorización emitida por la Gerencia General y del presente Informe Técnico de Pertinencia, elabore el proyecto de Resolución Administrativa mediante la cual se disponga la supresión de la partida vacante de Analista de Comunicación Social y Marketing 2 y la creación de la partida de Analista Financiero 2 (...);

Que, mediante memorando No. EPMHV-GG-2026-0317-M de 16 de julio de 2026, dirigido a la Directora de Asesoría Jurídica y Patrocinio, el Gerente General, a base de lo expuesto dispone lo siguiente: “(...) sobre la base de la autorización emitida por esta Gerencia General, del Informe Técnico Nro. EPMHV-DTHA-2026-0524-INF y de la documentación que integra el expediente administrativo, proceda con la elaboración del proyecto de Resolución Administrativa mediante la cual se formalice: La supresión de la partida vacante correspondiente al puesto de Analista de Comunicación Social y Marketing 2, de la Dirección de Comunicación Social y Marketing.//La creación de la partida correspondiente al puesto de Analista Financiero 2, para la Dirección Financiera, manteniendo la misma Remuneración Mensual Unificada y sin generar incremento de la masa salarial institucional.”;

En ejercicio de las facultades conferidas por la normativa expuesta,

RESUELVE:

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Artículo 1.- APROBAR la supresión de la partida correspondiente al puesto de Analista de Comunicación Social y Marketing 2, de conformidad con lo establecido en el Informe Técnico No. EPMHV-DTHA-2026-0524-INF de 15 de julio de 2026, documento que se incorpora y forma parte integrante de la presente resolución.

Artículo 2.- APROBAR la creación de una partida correspondiente al puesto de Analista Financiero 2, bajo las siguientes características:

Nivel ocupacional: Analista Financiero 2

RMU: USD 1412.00

Grupo Ocupacional: Servidor Público 6

Grado: 6

Proyecto: Fortalecimiento Institucional

Grupo de Gasto: 51

Fuente: 002

De conformidad con el fundamento expuesto en el Informe Técnico Nro. EPMHV-DTHA-2026-0524-INF de 15 de julio de 2026.

Artículo 3.- DISPONER a las Direcciones de Talento Humano y Administrativo; y, Financiera para que, en el ámbito de sus competencias, ejecuten las actuaciones administrativas pertinentes para dar operatividad a la presente Resolución, al amparo de lo establecido en la normativa aplicable.

Artículo 4.- DISPONER a la Dirección de Comunicación y Marketing, la publicación de la presente resolución, a través de los medios de difusión institucional, de conformidad con la normativa aplicable.

Artículo 5.- La veracidad de la información remitida para la emisión del presente acto es de exclusiva responsabilidad del área requirente, así como de la Dirección de Administración del Talento Humano de la institución.

La presente resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de expedición y será publicada en la página web de la Empresa Pública Metropolitana de Hábitat y Vivienda.

Comuníquese y publíquese. -

Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Arq. Alexander Wladimir Lafebre Quirola

Gerente General

EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA

Referencias:

- EPMHV-GG-2026-0317-M

Anexos:

- EPMHV-DTHA-2026-2542-M.zip
- EPMHV-DTHA-2026-2542-M.pdf
- it_0524_creacion de partida analista financiero rf.pdf
- EPMHV-DF-2026-1452-M.pdf
- EPMHV-DF-2026-1468-M.pdf
- EPMHV-DTHA-2026-2444-M.pdf
- Hoja_de_ruta_EPMHV-DTHA-2026-2542-M.pdf

Copia:

Señora Ingeniera

Nelly del Rosario Arteaga Abril

Directora Financiera

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA - DIRECCION
FINANCIERA**

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Señora Magíster

Rosa Belén Mayorga Tapia

Directora de Comunicación y Marketing

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA - DIRECCIÓN DE
COMUNICACIÓN Y MARKETING**

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

Señora Magíster

Ivonne Elizabeth Castro Tulcanazo

Especialista de Talento Humano 2

**EMPRESA PÚBLICA METROPOLITANA DE HÁBITAT Y VIVIENDA - DIRECCIÓN DE
TALENTO HUMANO Y ADMINISTRATIVO**

GAD DEL DISTRITO METROPOLITANO DE QUITO

NUT: GADDMQ-2026-4881



Resolución Nro. EPMHV-GG-2026-0051-R

Quito, D.M., 21 de julio de 2026

Acción	Siglas Unidad	Fecha
Elaborado por: Amparo Lily Olmos Mora	EPMHV-DAJP	2026-07-21
Revisado por: Nelly del Rosario Arteaga Abril	EPMHV-DF	2026-07-21
Revisado por: Sandra Paulina Rojas Carranza	EPMHV-DAJP	2026-07-21

