



**REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y
ASCENSOS DEL PERSONAL BOMBERIL DEL
CUERPO DE BOMBEROS DE PAUTE**

1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
11
12
13
14
15
16
17
18
19
20
21
22
23
24
25
26
27
28
29
30
31
32
33
34
35
36
37
38
39
40
41
42
43
44
45
46
47
48
49
50
51
52
53
54
55
56
57
58
59
60
61
62
63
64
65
66
67
68
69
70
71
72
73
74
75
76
77
78
79
80
81
82
83
84
85
86
87
88
89
90
91
92
93
94
95
96
97
98
99
100



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS DEL PERSONAL BOMBERIL DEL CUERPO DE BOMBERO DE PAUTE

CAPITULO I GENERALIDADES

Art. 1.- Objeto. - Este reglamento tiene por objeto establecer el procedimiento y los instrumentos de carácter técnico y operativo que permitan a la institución, escoger al servidor o servidora mas idóneo/a entre las o los postulantes para ocupar un puesto inmediato superior, en función de la relación entre los requerimientos establecidos en la convocatoria.

Sera utilizado en los procesos de selección y ascensos del personal bomberil que ingresen al Cuerpo de Bomberos de Paute, mediante concurso de méritos y oposición.

Art. 2.- Ámbito. - El Subsistema de selección y ascenso del personal bomberil se aplicará únicamente para los puestos de carácter permanente y estable del Cuerpo de Bomberos de Paute.

CAPITULO II

PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA, NIVELES DE GESTIÓN, ESTRUCTURA DE PUESTOS Y MANDOS

1. PLANIFICACIÓN DE LA CARRERA

Conforme lo establecido en el artículo 220 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, El Plan de Carrera de las Identidades Complementarias de Seguridad, constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia de las y los servidores de nivel técnico operativo de la integran.

El Plan de Carrera establece el método aplicable para medir el desarrollo de actitudes y aptitudes programadas, que se fundamentan en la ubicación del servidor publico en el puesto de trabajo o grado; cuidadosamente estudiado y consensuado para proporcionar la oportunidad de desarrollar competencias necesarias para futuros puestos de exigencias mayores en la Institución, conforme a las leyes aplicables a la materia.

Se desarrolla con base al análisis técnico que identifica la relación entre la misión del puesto, el rol del puesto, las actividades esenciales, la interfaz del puesto, formación, experiencia, competencias, requisitos de ascenso, capacitación requerida por puesto y escala salarial, analizando, describiendo, valorando y estructurando los puestos de manera técnica para el personal operativo conforme a la estructura institucional.



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Los Cuerpo de Bomberos del País se encuentran integrados por bomberos remunerados y bomberos remunerados y bomberos voluntarios; los bomberos remunerados son las personas naturales que pertenecen a la carrera de bomberos, prevista en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

El personal Operativo remunerado de los cuerpos de Bomberos se clasifica en:

- a) Personal Directivo: Jefe de Bomberos, Subjefe de Bomberos, Inspector de Brigada.
- b) Técnico Operativo: Subinspector de brigada, Bombero 4, Bombero 3, Bomberos 2, Bombero 1.

2. NIVELES DE GESTIÓN

Los niveles de gestión de los cuerpos de Bomberos del país se establecen de la siguiente manera:

- a) Dirección Estratégica: Es ejercida por el Jefe de Bomberos quien será un servidor de carrera y que ostenta el mayor grado jerárquico dentro de la estructura de puestos operativos definidos.
- b) Gestión Directiva Institucional: Conformada por el Jefe de Bomberos, Subjefe de Bomberos e Inspector de Brigada en caso de que lo amerite la estructura institucional.
- c) Gestión General Operativa: Conformada por el Subinspector de Estación, Bombero 4, Bombero 3, Bombero 2, Bomberos 1.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La estructura organizacional de los Cuerpos de Bomberos deberá garantizar el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios a la ciudadanía conforme los principios de eficiencia, eficacia, calidad y continuidad; así como la estructura de carrera establecida en el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

La estructura organizacional se encontrará definida en el Estatuto Orgánico por Proceso institucional, instrumento que conforme lo establece la disposición transitoria primera del Código Orgánica de la Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, deberá ser aprobado por cada cuerpo de bomberos, a través del Comité de Administración y Planificación.

4. ESTRUCTURA DE LA CARRERA

La estructura de la carrera implica alcanzar un desarrollo óptimo de las distintas competencias técnicas, conductuales, interfaz del puesto, capacitación y experiencia, por ello cada grupo ocupacional, cuenta con los puestos necesarios para generar un plan de carrera acorde a la capacidad presupuestaria y a las necesidades actuales y futuras de cada uno de los Cuerpos de Bomberos, en cumplimiento a los



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

establecido en el artículo 280 del Código Orgánico de la Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Estructura de la carrera

Nivel	Rol	Grado
Técnico Operativo	Ejecución Operativa	Bombero 1
		Bombero 2
		Bombero 3
		Bombero 4
	Supervisión Operativa	Subinspector de Estación
Directivo	Coordinación	Inspector de Brigada
	Conducción y mando	Subjefe de Bomberos
		Jefe de Bomberos

5. ESTRUCTURA DE MANDO

La pirámide de mando institucional corresponde a la estructura idónea, técnica operativa que permite a los cuerpos de Bomberos cumplir su misión genérica de salvar vidas y proteger bienes, a través de un sistema organizado y basado en las necesidades orgánicas de cada uno de los cuerpos de bomberos, el cumplimiento de perfiles de puesto, tiempo de servicio, méritos y capacidades; de tal modo que la base de la misma este constituida por el bombero (1) y ascendiendo en línea piramidal de grado en grado.

CAPITULO III HOMOLOGACIÓN DE GRADOS

1. HOMOLOGACIÓN DE LOS GRADOS

De acuerdo con lo establecido en el Reglamento Orgánico Interno y de Disciplina del Cuerpo de Bomberos de la Ley de Defensa Contra Incendios en sus artículos 42 y 43 se determinan 10 grados dentro de la carrera bomberil, desde bombero hasta suboficial para la tropa y de Subteniente hasta Coronel para el ascenso y permanencia en la estructura.

En el Código de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Publico en su artículo 280 determina en la nueva Estructura de Carrera de Bomberos en una sola línea.

En este contexto, por presentarse una diferencia de grados dentro de la estructura que determina el Código de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, versus la Ley de Defensa Contra Incendios que otorga 10 grados, con la finalidad de tener una pirámide de mando con ejecución operativos, aplicable a todos los Cuerpo de Bomberos la resolución **Nro.SNGRE-006-2020**, de fecha 22 de enero de 2020, establece que por única vez el sistema de homologación, a partir de la emisión de dicha resolución, será aplicable para todos los bomberos a nivel nacional, tal como se detalla en el siguiente cuadro:



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Homologación De Grados

Nivel	Rol	Ley de Defensa contra incendios	COESCOP
		Grado actual	Grado Homologado
Técnico Operativo	Ejecución Operativa	Bombero	Bombero 1
		Cabo	
		Sargento	Bombero 2
		Suboficial	
		Subteniente	Bombero 3
		Teniente	Bombero 4
	Supervisión Operativa	Capitán	Subinspector de estación
		Mayor	
Directivo	Coordinación Operativa	Teniente Coronel	Inspector de Brigada
		Coronel	

2. AÑOS DE PERMANENCIA EN LOS GRADOS

Con la finalidad de equiparar los años de permanencia en la nueva estructura, se asigna una escala de años a los grados bomberiles; esto es que, el bombero y cabo que ingresan a la nueva estructura, determinada por el COESCOP, como Bomberos 1, deberá y mantenerse por 8 años en el grado, la misma situación se da con el grado de Bomberos 2, que homologa a los grados de Sargento de 4 años y Suboficial de 4 años con un periodo de 8 años para ascender al siguiente grado.

El grado de Subteniente, se homologa al grado de Bombero 3 con un tiempo de permanencia de 4 años. El grado de Teniente, se homologa al grado de Bomberos 4 con un tiempo de permanencia de 4 años.

Los grados de Capitán y Mayor, se homologan al grado de Subinspector de Estación con un tiempo de permanencia de 8 años, 4 años en cada grado, previo al transito del nivel Técnico Operativo a Directivo.

El nivel Directivo que considera al grado de Inspector de Brigada, homologa los grados de Teniente Coronel y Coronel con un tiempo de permanencia de 8 años, 4 años para cada grado; es importante mencionar que los actuales Primeros y Segundo



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Jefe se homologan al grado de Inspector de Brigada, cumpliendo con el rol de conducción y mando en el Nivel Directivo, según el siguiente cuadro.:

Permanencia de los Grados en la Carrera

Nivel	Rol	Ley de Defensa contra incendios		COESCAP	
		Grado	Años de permanencia	Grado Homologado	Bandas Por grado
Técnico Operativo	Ejecución Operativa	Bombero	5 años	Bombero 1	4 años
		Cabo	5 años		4 años
		Sargento	5 años	Bombero 2	4 años
		Suboficial	5 años		4 años
		Subteniente	5 años	Bombero 3	4 años
		Teniente	5 años	Bombero 4	4 años
	Supervisión Operativa	Capitán	5 años	Subinspector de estación	4 años
		Mayor	5 años		4 años
Directivo	Coordinación Operativa	Teniente Coronel	5 años	Inspector de Brigada	4 años
		Coronel	5 años		4 años

Se determina que el jefe de Bomberos y Subjefe de Bomberos forman parte del Rol de Conducción y Mando y serán puestos de libre nombramiento, mas no de libre remoción, conforme lo determinado en el artículo 13 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Sobre las circunstancias del cargo, se respeta lo previsto en los artículos 14 y 248 de la norma ibidem, de los niveles de gestión; a mas de lo previsto en los artículo 8 y 220 del mismo cuerpo legal que se refiere a la carrera del personal y de su estabilidad.

Los jefes y Subjefes de bomberos, cuando cumplieran el tiempo determinad en el Rol de Conducción y Mando, deberán regresar al grado inmediato anterior con la finalidad de cumplir los años que establece la ley vigente para adquirir el derecho de jubilación.

Para el cargo de Subjefe de Bomberos, se establece que será escogido de la misma institución bomberil por el Jefe de Bomberos.

Se establece 10 bandas de 4 años para cada una, de acuerdo con el ascenso del bombero, tal como lo explica el cuadro de: Permanencia de los Grados en la Carrera. En esta homologación se determina una pirámide de mando que es aplicable a todos los cuerpos de bomberos a nivel nacional y proporcionara al bombero la



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

oportunidad de desarrollar sus competencias para puestos de mayor exigencia al largo de su carrera.

De acuerdo con las competencias del Ministerio del Trabajo, corresponderá a este rector de los recursos humanos, emitir la homologación de perfiles y salarios de los Cuerpo de Bomberos, escalas de remuneraciones mensuales unificadas; y; demás disposiciones pertinentes.

CAPITULO IV CONVOCATORIA, SELECCIÓN Y ADMISIÓN DE BOMBEROS PARA EL INGRESO A LA CARRERA

1. RESPONSABILIDAD

Conforme lo establecido en el artículo 220 en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el Plan de Carrera de Entidades Complementarias de Seguridad es el sistema mediante el cual se regula: la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, valuación y permanencia del as y los servidores que las integran.

El ingreso de los aspirantes al Cuerpo de Bomberos de Paute, se lo realizara de acuerdo con lo establecido en el artículo 221 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Publico y con la aprobación del Comité de Administración y Planificación.

Es responsabilidad del Cuerpo de Bomberos de Paute realizar la planificación de procesos de selección para formación del personal, en donde contará el informe del área operativa que justifique la apertura de dicho proceso, basado en las necesidades técnicas y operativas del Cuerpo de Bomberos de Paute apegado al modelo de gestión del cantón.

2. CONVOCATORIA

Los Cuerpo de Bomberos realizaran la convocatoria o llamamiento a un proceso de formación de bomberos; la convocatoria deberá ser de forma pública, en medios de difusión masiva, como periódicos, paginas web, radio, televisión, respetando los principios de transparencia e igualdad de participación.

El Cuerpo de Bomberos de Paute estará a cargo de todo el proceso, desde su planificación hasta la incorporación de los aspirantes a la institución, os mismo que deberán cumplir con las siguientes etapas:

- Convocatoria
- Selección
- admisión

Para los procesos de selección y admisión del Cuerpo de Bomberos de Paute, y conforme Resolución Nro. SNGRE-006-2020, se solicitará al GAD Municipal del cantón Paute la infraestructura para el desarrollo del proceso.

3. REQUISITOS

Los aspirantes deberán cumplir los requisitos establecidos en la Ley que regula el servicio público, EL Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Orden Publico y el presente plan de carrera según Resolución Nro. SNGRE-006-2020, que serán los siguientes:

- a) Inscripción en las fichas establecidas para el efecto.
- b) Edad entre los 18 a 21 años, salvo procesos relacionados a la vinculación aspirantes para atención prehospitolaria hasta los 25 años;
- c) Titulo de bachiller refrendado por el Ministerio correspondiente;
- d) Titulo de tercer nivel que avala la formación en atención prehospitolaria (en caso de paramédicos).
- e) Aprobar exámenes de confianza, médicos, dentales, psico-métricos, físicos, académicos y la entrevista personal.
- f) Certificado emitido de no haber sido destituido o dado de baja en las siguientes entidades:
 - 1. Fuerzas armadas.
 - 2. Policía Nacional.
 - 3. Cuerpo de Agentes penitenciarios.
 - 4. Cuerpo de agente de aduana.
 - 5. Cuerpo de Vigilancia de la Comisión de Transito del Ecuador.
 - 6. Cuerpo de Agentes de Control del cantón.
- g) Certificado de no tener antecedentes penales.
- h) Declaración juramentada de no adeudar mas de dos pensiones alimenticias.
- i) No poseer cuentas o bienes en paraísos fiscales.
- j) Declaración de aceptación de riesgos.

4. SELECCIÓN.

El Cuerpo de Bomberos efectuara el siguiente procedimiento para las selecciones de aspirantes a Bombero 1.

- a. Solicitar la autorización de inicio del proceso al jefe del Cuerpo de Bomberos.
- b. publicación de la convocatoria en un medio de difusión masiva.
- c. Análisis, verificación y comprobación de la documentación presentada.
- d. Aplicación y evaluación de pruebas de confianza.
- e. Aplicación y evaluación de pruebas académicas o su equivalente.
- f. Aplicación y evaluación de prueba psicométricos.
- g. Aplicación y evaluación médica.
- h. Aplicación y evaluación de pruebas físicas.
- i. Entrevista personal;
- j. Informe de la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos;
- k. publicación de aspirantes aprobados para el ingreso al curso de formación.

5. INGRESO

Los aspirantes que ha logrado pasar el proceso de selección, deberán sujetarse al proceso de formación, de acuerdo con la malla curricular aprobada por el ente rector nacional de gestión de Riesgos; esta formación se la realizara en las



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Escuelas y/o Academias de Bomberos calificadas por el ente rector nacional de Riesgos.

CAPITULO V PERMANENCIA EN LA CARRERA

1. LA PERMANENCIA

Para permanecer en el nivel técnico operativo correspondiente, se requiere aprobar la evaluación del desempeño que consiste en la valoración continua de la gestión del personal operativo, la misma que se realizará cada año fundamentada en la programación institucional que incluirá evaluación de los indicadores de pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas de control y confianza. El formato de evaluación será remitido por la Unidad de Talento Humano (o quien haga sus veces) al jefe inmediato del servidor evaluado, asignándole a cada una de las evaluaciones el puntaje correspondiente, de conformidad a la reglamentación interna definida para el efecto.

En caso de que un bombero remunerado cumpla con todos los requisitos establecidos para un ascenso, apruebe el curso previamente justificado; y; cuente con el tiempo de permanencia en el grado, podrá ascender al grado inmediato superior siempre que se cuente con las vacantes orgánicas justificada de acuerdo con la realidad y estructura del Cuerpo de Bomberos de Paute.

De no existir la vacante orgánica, el servidor o servidores operativos continuarán en servicio en el grado que ostentan hasta que exista la necesidad y vacante orgánica, como establecido el artículo 230 Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, según el siguiente cuadro establecido en la Resolución Nro. SNGRE-006-2020, y es el siguiente.

Tiempo de permanencia en cada grado

Nivel	Rol	Grado	Años de permanencia
Técnico Operativo	Ejecución Operativa	Bombero 1	8 años
		Bombero 2	8 años
		Bombero 3	4 años
		Bombero 4	4 años
	supervisión Operativa	Subinspector de estación	8 años
Directivo	Coordinación	Inspector de Brigada	8 años

Durante la permanencia en el grado, los servidores deberán realizar cursos de especialización y/o entrenamiento a fin de mejorar las aptitudes profesionales que se requieran para la ejecución adecuada de las operaciones.



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Los cursos se darán conforme a las necesidades operativas y técnicas institucionales, son de carácter obligatorio y su nota será considerada para el ascenso y permanencia en la institución.

El Jefe de Bomberos es de carrera y será elegido para un periodo de 4 años pudiendo ser ratificados hasta por un periodo adicional, condicionada a una evaluación de gestión y ratificación por su autoridad local, conforme lo establece los artículos 248 en concordancia con los artículos 8 y 220 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, que refieren a la carrera, estabilidad y permanencia.

2. ESCALAS DE EVALUACIÓN

Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas. Las calificaciones serán: excelente, muy bueno, satisfactorio, regular e insuficiente.

- a) Excelente (desempeño alto, calificación que es igual o superior al 95%)
- b) Muy bueno (desempeño mejor a lo esperado, calificación que está comprometida entre el 90% y 94%).
- c) Satisfactorio (desempeño esperado, calificación que esta comprometida entre el 70% y 79%).
- d) Regular (desempeño bajo a lo esperado, calificación que esta comprendida entre el 70% y 79%).
- e) Insuficiente (desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 69,9%).

3. EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

Los resultados de la evaluación del desempeño personal operativo se constituirán en uno de los mecanismos para aplicar las políticas de reconocimiento, ascenso y cesación, a través de los cuales se procurará mejorar los niveles de eficiencia y eficacia del personal.

Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

- a) El personal operativo que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de reconocimiento y ascenso dentro de su carrera;
- b) El personal operativo que obtenga la calificación de regular volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el trámite disciplinario pertinente; y,
- c) Para el personal que hubiere obtenido la calificación de insuficiencia, se seguirá el siguiente procedimiento:



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

1. Obligatoriamente se realizar una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidos, del resultado de la primera evaluación.
2. En caso de que la o el servidor por segunda ocasión consecutiva obtuviere una calificación de insuficiente, el expediente será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el tramite disciplinario correspondiente.

CAPITULO VI CONCURSO DE MERITOS Y OPOSCION

1. EL ASCENSO

El ascenso se efectuará de grado en grado, previo el cumplimiento de los requisitos contenidos en el perfil del puesto y a través del concurso definido institucionalmente.

Los procesos de ascensos se determinarán de acuerdo con las necesidades institucionales establecidas por el responsable del área operativa correspondiente (Subjefe) en base a la existencia de las vacantes orgánicas y disponibilidad presupuestaria, misma que será autorizada por el Jefe del Cuerpo de Bomberos de Paute.

El tiempo de permanencia en el grado no constituye el único elemento requerido para el ascenso, ya que, con el fin de estructurar la pirámide de mando, el ascenso se efectúa además tomando en cuenta las competencias, el cumplimiento del perfil, aspectos físicos, académicos; y, en especial las necesidades orgánicas que justifique crear las vacantes acordes a la realidad institucional.

Conforme lo establecido en el artículo 230 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, los servidores que cumplan los requisitos establecidos para ascender, será parte del proceso de ascenso a través del concurso de méritos y oposición establecido para el efecto.

Es importante indicar que los Cuerpos de Bomberos a nivel Nacional deberán tomar en cuenta estos requisitos mínimos para los ascensos de los bomberos para cada grado, y que sen incluidos en los perfiles correspondientes.

Requisitos Mínimos para los Ascensos

Nivel	Rol	Grado	Requisito mínimo para asensos
Directivo	Coordinación	Inspector de Brigada	Formación de tercer nivel en: • áreas administrativas o bomberiles. • Curso de especialización. • Concurso de méritos y oposición.
Técnico Operativo	Supervisión Operativo	Subinspector de estación	Formación de tercer nivel en: • áreas administrativas, o bomberiles.



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

	Ejecución Operativa		• Curso de especialización. • Concurso de méritos y oposición.
		Bombero 4	• Curso de especialización • Concurso de méritos y oposición.
		Bombero 3	• Curso de especialización. • Concurso de méritos y oposición.
		Bombero 2	• Formación en tecnología superior de control de incendios y operaciones de rescate. • Concurso de méritos y oposición.
		Bombero 1	• Bachiller • Curso de Aspirante • Profesional – Prehospitalaria o médico.

Los bomberos que deseen aplicar a los ascensos deberán tomar la Tecnología Superior de Control de Incendios y Operaciones de Rescate, posterior a esta podrán acceder a una formación de especialidad la cual será un requisito para ascender de grado en grado además de los años de experiencia anteriormente descritos, según lo determinado en el artículo 225 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, estas especialidades podrán ser según lo determinado en la Resolución Nro. SNGRE-006-2020 que son:

1. Especialista en rescate.
2. Especialista en ataque incendios forestales.
3. Especialista en emergencias médicas.
4. Especialista en Investigación de incendios.
5. Especialista en logística y Telecomunicaciones.
6. Especialista en materiales peligrosos y los demás que determine el Cuerpo de Bomberos.
7. Especialidades afines.

La no aprobación de los cursos nacionales o extranjeros, cancelados por el Cuerpo de Bomberos de Paute, ocasionara las sanciones establecidas en el artículo 288 numeral 17 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

2. CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Es el proceso por el cual la Comisión de Calificaciones y Ascenso convoca a los servidores del Cuerpo de Bomberos de Paute que ostentan los grados establecidos en el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, para ser parte de los concursos de méritos y oposición al ascenso del



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

grado inmediatamente superior, siempre y cuando exista la vacante orgánica para el efecto, conforme a lo dispuesto en el capítulo tercero del libro IV del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Forma parte del concurso de méritos y oposición, el curso de ascenso, el cumplimiento del perfil de los puestos, los cursos de especialización determinados para el grado, el mérito técnico, académico, profesional, disciplinario, evaluación de desempeño, antigüedad y examen de evaluación técnica.

3. FASES PREVIAS AL CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Previo al inicio del concurso de méritos y oposición para ascenso, se requiere como insumo habilitante el informe motivado emitido por la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces, en el cual adjuntara el análisis de la necesidad orgánica para la creación de la vacante, aprobación de la máxima autoridad, quien pondrá en conocimiento de la Comisión de Calificación de Ascensos tal como lo establece el artículo 288 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público; como paso previo a la autorización de inicio de dichos procesos y a la definición de los distintos parámetros de evaluación (academia, física, psicométrica y de confianza que se contemplan para dicho concurso, el cronograma con las fechas de realización de cada una de las etapas del concurso de méritos y oposición y su duración).

4. PROCEDIMIENTO PARA EL CURSO DE ASCENSO

Los cursos de ascenso contemplan las materias que permitan, conforme a los perfiles, adquirir las competencias necesarias para el siguiente nivel operativo.

El curso de transición para ascensos tendrá una duración de al menos 3 meses; y tendrá las siguientes fases:

- a. Convocatoria.
- b. inscripción.
- c. revisión de requisitos generales:
 - Mérito, capacidades físicas y académicas en el grado, revisión de expedientes y vida laboral.
 - Examen médico, pruebas físicas, académicas, psicométricas;
 - Curso o su equivalente;
- d. Evaluación y resultados; y,
- e. Selección.

Las fases de este proceso se desarrollarán conforme al cronograma que para el efecto elabore la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos.

5. CONVOCATORIA

La unidad de Talento Humano emitirá una circular por medio electrónico y escrito a todo el personal con la convocatoria del inicio del curso de ascenso. La convocatoria contendrá lo siguiente:



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

- a) El grado por publicar a postularse;
- b) Requisitos generales que deben cumplirse;
- c) Requisitos específicos del puesto de acuerdo con el Manual de Perfiles.

6. CALIFICACIÓN

Los postulantes serán calificados sobre un total de cien (100) puntos distribuidos de la siguiente manera:

- a) Méritos: que corresponde a la calificación de pruebas físicas y pruebas académicas del grado en curso, revisión del expediente y vida laboral.
- b) admisión: que corresponde a los resultados de pruebas físicas, académicas, exámenes médicos, pruebas psicométricas;
- c) Curso: que corresponde al resultado de la evaluación del ascenso.
- d) Merito adicional: que incluye la condecoración al mérito profesional, condecoración a la primera antigüedad, y el haber participado como instructor en al menos dos procesos de formación.

Verificación del mérito: La verificación del mérito consiste en la revisión de cumplimiento del perfil que consta en el Manual de Puestos y/o perfiles institucionales y es de obligatorio cumplimiento, lo cual permite a los aspirantes acceder al grado inmediato superior.

Una vez finalizado el plazo de la postulación, la Unidad de Talento Humano, verificará el cumplimiento de los requisitos generales e información proveniente de los documentos ingresados. El resultado del proceso de verificación será notificado a la máxima autoridad para su respectiva publicación.

Admisión (oposición): Es el proceso de medición objetiva de los niveles de competencia que ostenta las y los postulantes, a través de las pruebas de confianza, académicas, test psicométricos, físicas, médicas y la entrevista personal.

1. **Pruebas Académicas.** - Es el promedio de los procesos de evaluación continúa llevados por la institución en el grado.
2. **Pruebas de confianza.** - Son aquellas que permitan medir los valores deontológicos que conlleven a determinar la existencia de un alto grado de confianza y lealtad; y verificar que el personal operativo actúe dentro del marco de conducta que dicta la normatividad institucional, así como que el personal de nuevo ingreso se apegue a los principios institucionales de acuerdo al perfil que consta en el manual de puestos y son efectuados observando los derechos personalísimos contemplado en la Constitución de Ecuador, tratados internacionales.

Aprobadas las pruebas académicas y de confianza, se continuará con las pruebas psicométricas.



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

3. **Pruebas Psicométricas.** - Evalúan los comportamientos conductuales que la o el aspirante debe disponer par el ejercicio de un puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en los perfiles del manual de puestos.

Par la aplicación de las pruebas psicométricas, la institución aplicara a los aspirantes las pruebas que hayan sido diseñadas para el efecto.

El contenido de las pruebas psicométricas se mantendrá en estricta reserva hasta su aplicación y quien incumpla dicha obligación será sometido al régimen disciplinario correspondiente.

4. **Pruebas físicas.** - Es aquella que mide la aptitud o condición de las facultades y aptitudes físicas. Indican las condiciones generales que posee un individuo para realizar cualquier actividad física en sus diferentes facetas, entendida como el conjunto de cualidades anatómicas y fisiológicas que tiene la personal y que la capacita en mayor y menor grado para la realización de la actividad física y el esfuerzo.

5. **Pruebas Médicas.** - Consiste en el examen detallo e interpretación de los resultados de los análisis y de los exámenes especializados (ecos, radiografías y biometrías, entre otros), que permitan determinar antecedentes cardiacos, congénitos y factores de riesgo cardiovascular, lesiones, enfermedades o cualquier elemento de riesgo para la ejecución de las actividades bomberiles que implican esfuerzo fisco, así como trabajo de alto riesgo.

En el caso de no aprobar esta evaluación, no se continuará con el proceso de admisión para el ascenso.

6. **Entrevista Personal.** - Evalúa las competencias conductuales y las competencias técnicas del perfil del puesto, dicha entrevista será desarrollada por varias parejas de técnicos entrevistadores, dependiendo de la cantidad de aspirantes de los distintos concursos de méritos y oposición. El técnico evaluador perteneciente al área requirente evaluará las competencias técnicas y un servidor de la unidad de Talento Humano medirá las competencias conductuales. La constancia de la entrevista contara en la ficha correspondiente.

Curso de ascenso: Etapa del proceso de ascenso en la cual adquieren las competencias técnicas y conductuales requeridas para ejercer el grado inmediato superior, contemplara la evaluación integral académica de asignaturas que permitan conforme a los perfiles, demostrar las competencias mencionadas.

Merito adicional: Sobre el puntaje final obtenido en el proceso de ascenso, sumara el puntaje determinado en las reglas de calificación conforme se detalla a continuación:

- a) Por haberse desempeñado como instructor durante al menos dos años, se otorgarán 2 puntos adicionales.



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

- b) Por haber sido condecorado con la primera antigüedad, se otorgará 2 puntos adicionales.
- c) Por haber sido condecorado al merito profesional, se otorgará hasta 2 puntos adicionales.
- d) La valoración del merito adicional se realizará por cada proceso de ascenso.

7. DEMERITO

Sobre el puntaje final obtenido en el proceso de ascenso, la Comisión de Calificaciones y Asenso disminuirá el puntaje total hasta un máximo de 15 puntos, conforme se detalla a continuación:

- a. Por la comisión de cada una de las faltas leves se reducirá 5 puntos;
- b. Por la comisión de cada una de las faltas graves se reducirá 10 puntos.

Las faltas disciplinarias serán tomadas en cuenta para el ascenso en el grado y no podrán ser consideradas mas de una vez en cada ascenso.

CAPITULO VII POLÍTICAS DE UBICACIÓN

Según Resolución Nro. SNGRE-006-2020, se establece lo siguiente:

1. El Cuerpo de Bomberos deberá estructurar la pirámide de mando optima la cual se coordinará lo determinado en la Resolución Nro. SNGRE-006-2020 en su capitulo III homologación de Grados; corresponde al Jefe del Cuerpo de Bomberos, determinar una pirámide de mando técnicamente justificada de acuerdo con el personal y presupuesto que posee y que guarde relación con la naturaleza de la Institución.
2. Para los procesos de homologación se deberá revisar el expediente del servidor y tomar como punto de partida el grado bomberil alcanzado mediante acto administrativo de la autoridad nominadora hasta el 17 de diciembre de 2017 (fecha en la que entro en aplicación el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público), esto con el fin de asignar el grado previsto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.
3. No se asignarán los grados que consten en la estructura de carrera del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, que involucren ascensos a los grados inmediatos superiores y/o ascensos de grado en grado sin el debido proceso.
Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, se respetará el grado en obtenido por única vez sin perjuicio a que no se ajuste con los perfiles que determinara el Ministerio del Trabajo; además es importante que los procesos de asenso se den únicamente cuando la máxima autoridad apruebe los planes de crecimiento institución y este debidamente justificados.
4. Por esta única vez los Jefes de Bomberos que se encuentren en funciones permanecerán por un periodo de 4 años, luego de este periodo el Comité de



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

Administración y Planificación evaluará la gestión realizada por el jefe de bomberos; dicha evaluación será puesta en consideración de la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal, la misma que servirá para motivar la ratificación del Jefe de Bomberos.

5. No podrá asignarse un grado bomberil a aquel servidor o persona natural que no haya cumplido con el proceso de admisión, formación y ascenso. El título de bombero, se lo acredita al servidor de carrera que ingreso a la Institución mediante un proceso de formación y cuyos ascensos hubieran sido de grado en grado en concordancia con la Ley Vigente. No serán motivo de homologación, los grados asignados a servidores civiles que hubieran recibido un grado sin haber realizado el curso de formación de Bomberos u oficiales.
6. Las políticas de ubicación de ninguna manera excluyen la posibilidad de que, una vez ejecutado el debido proceso de homologación, se pueda asignar grados conforme lo indica la Resolución Nro. SNGRE-006-2020 y el Capítulo Tercero del Libro IV del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Con el fin de mantener una estructura de mando y disciplina dentro del Cuerpo de Bomberos y que faciliten la gestión para la atención a emergencias, es necesario establecer un sistema de carrera que permita a los servidores ascender de grado en grado, hasta cumplir con los requisitos legales para acogerse a la jubilación dispuesta en la Ley de Seguridad Social.
7. Será responsabilidad de la Unidad de Talento Humano o quien haga sus veces y de la máxima autoridad Institucional, la revisión del expediente personal del último grado bomberil ocupado por el servidor de conformidad a la Ley de Defensa Contra Incendios, para ubicar a los servidores de carrera en el grado que le corresponda de conformidad al artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

En caso de que un servidor de carrera ocupe un grado conforme la Ley de Defensa Contra Incendios y que por el proceso de homologación conforme el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, no cumpliera con el perfil que establecerá el Ministerio de Trabajo para el efecto, por esta única vez conservará el grado que le correspondería según el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, el tiempo máximo que tendrá para su cumplimiento, será el tiempo que permanezca en su grado inicial de ubicación y en todos los casos deberá acreditar el número total de años establecidos para el grado, caso contrario no podrá acceder sin perjuicio de cumplir efectivamente con lo dispuesto en los artículos 226 y 227 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

8. La profesionalización de los servidores de carrera del Cuerpo de Bomberos de Paute será obligatoria para aquellos que no cuenten con un título de tercer



REGLAMENTO DE SELECCIÓN, CALIFICACIÓN Y ASCENSOS

nivel o que su formación profesional, no sea relacionada a la gestión bomberil.

La profesionalización del personal que integra el Cuerpo de Bomberos de Paute, será requisito para los procesos de ascenso de grado en grado, en cumplimiento con lo dispuesto en la Resolución Nro. SNGRE-006-2020.

9. La profesionalización del personal de los Cuerpo de Bomberos será considerada a partir de que los Institutos de Tecnología Superior avalados por el ente rector de educación SENESCYT, oferten la Tecnología Superior en control de Incendios y Operaciones de rescate, junto a sus sedes especializadas las misma que son Escuelas y/o academias de Bomberos de las Jefaturas Zonales de Quito, Guayaquil y Cuenca.
10. El Jefe del Cuerpo de Bomberos será nombrado por el Gobierno Autónomo Descentralizado, mediante acto administrativo válido, a través de una terna, la misma que debe estar conformada por el personal de mayor jerarquía, antigüedad y de carrera del Cuerpo de Bomberos.

Discutido y aprobado en sesión del Comité de Administración y Planificación con fecha 10 de diciembre del año 2020.

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

Subof. (B). Fredy Toral C.

JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE PAUTE



