



REGLAMENTO PARA EL PLAN DE CARRERA DEL CUERPO DE BOMBEROS DE QUEVEDO, INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, ASCENSOS Y EVALUACIONES.

CONSIDERANDO:

Que, el Artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone: “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 Ibídem, establece: “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 140 del Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, en su Inciso Tercero, contempla: “La gestión de los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, que de acuerdo con la Constitución corresponde a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, se ejercerá con sujeción a la ley que regule la materia. Para tal efecto, los cuerpos de bomberos del país serán considerados como entidades adscritas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, quienes funcionarán con autonomía administrativa y financiera, presupuestaria y operativa, observando la ley especial y normativas vigentes a las que estarán sujetos”;

Que, el Artículo 1 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad y Orden Público – COESCOP, señala: “El presente Código tiene por objeto regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinado del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución de la República”;

Que, el numeral 5 del Artículo 2 Ibídem, establece: “Son Entidades Complementarias de Seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos: a) Cuerpo de Control Municipales y metropolitanos; b) Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsitos; y, c) Cuerpo de Bomberos”;

Que, Art. 28.- Plan de Carrera. - Las entidades de seguridad previstas en este Código definirán el Plan de Carrera para sus servidores y servidoras, que deberá contener fundamentalmente



los procesos de formación académica profesional y especialización. En dicho Plan se determinarán mecanismos y criterios de promoción y evaluación de desempeño de las actividades a su cargo.

Que, el Artículo 219 Ut Supra, manifiesta: “Coordinación interinstitucional. - Las máximas autoridades de las entidades complementarias de seguridad y cada uno de sus entes rectores, tienen la obligación de coordinar y ejecutar acciones conjuntas encaminadas a complementar y reforzar el trabajo de vigilancia, control y prevención que realizan. En el cumplimiento de su gestión, se articularán con la política pública a cargo del ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana”;

Que, el artículo 231 del COESCOP establece “Los procedimientos de calificación, evaluación y ascensos, así como los temas y materias que integren las pruebas físicas, académicas y psicológicas y su respectiva valoración, se sujetan a lo establecido en el Reglamento emitido por cada entidad de conformidad a los parámetros mínimos fijados por el ente rector nacional.”

Que, la implementación de este Estatuto, normará el cumplimiento adecuado de políticas, objetivos y metas institucionales, que se perfeccionarán en las diferentes acciones de trabajo hacia una gestión efectiva de servicios;

En ejercicio de las facultades que confiere COESCOP,

Resuelve

**REGLAMENTO PARA EL PLAN DE CARRERA DEL CUERPO DE BOMBEROS DE QUEVEDO,
INGRESO, PERMANENCIA, PROMOCIÓN, FORMACIÓN, ASCENSOS Y EVALUACIONES.**

TÍTULO I GENERALIDADES

CAPÍTULO I DEL OBJETO, FINALIDAD Y DEFINICIONES

Art. 1.- Objeto. El presente Reglamento tiene por objeto, establecer las normas y lineamientos para la Reestructuración, Plan de carrera, ingreso, permanencia, formación, ascensos y evaluaciones del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Quevedo, amparados en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público Art. 220 que determina: “La carrera constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que las integran”.



Art. 2.- Finalidad. Determinar un sistema técnico, académico, de méritos y oposición que permita a la institución constituirse en una organización con un modelo de carrera consolidado.

Art. 3.- Vacantes Orgánicas. Los procesos de promoción y ascensos se determinarán de acuerdo a las necesidades institucionales establecidas por el responsable del área operativa correspondiente, con base a la existencia de las vacantes orgánicas y disponibilidad presupuestaria, misma que será autorizada por el jefe del Cuerpo de Bomberos.

Art. 4.- Definiciones: Para el efecto del presente Reglamento, se consideran las siguientes definiciones:

- **Postulante.** Corresponde a la denominación del servidor con grado e integrante del Cuerpo de Bomberos de Quevedo que aspire ingresar al curso de ascenso de manera libre y voluntaria, cumpliendo con los requisitos previstos para el efecto.
- **Cursante.** Corresponde a la denominación del servidor con grado que se encuentra en un curso de ascenso.
- **Concurso de Méritos y Oposición.** Es el proceso por el cual la Unidad Administrativa de Talento Humano convoca a los servidores del Cuerpo de Bomberos que ostentan los grados establecidos en el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público para ser parte del proceso concursal para el ascenso del grado o promoción al grupo ocupacional inmediatamente superior, siempre y cuando existan vacantes orgánicas 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 y en las resoluciones, actos administrativos y acuerdos ministeriales emitidos por el ente rector nacional en materia de Gestión de Riesgos o el ente rector local de acuerdo a las particularidades de cada Cuerpo de Bomberos. Forma parte del concurso de méritos y oposición, el curso de ascenso, el cumplimiento del perfil del puesto, los cursos de especialización determinados para el grado, el mérito técnico, académico, profesional, disciplinario, evaluación de desempeño, tiempo de servicio en el grado y examen de evaluación técnica.
- **Curso de Ascenso.** Etapa del proceso de ascenso en la cual se adquieren las competencias técnicas y conductuales requeridas para ejercer el grado inmediato superior; contemplará la evaluación integral académica de asignaturas que permitan conforme a los perfiles, demostrar las competencias mencionadas.
- **Sistema Curricular.** Constituye toda la estructura académica de los diferentes procesos de la Academia de Formación y Especialización.
- **Ejes Académicos.** Corresponde a la denominación que se da a los ejes que contienen los módulos o asignaturas necesarias para cumplir con el perfil de egreso. Los Ejes Académicos al menos serán: 1) Técnico-Profesional, (2) De Apoyo, (3) Formación Humana Social, (4) Pasantías en otros cuerpos de bomberos dentro o fuera del país.



- **Ejes Disciplinarios.** Corresponde a la denominación de estructura disciplinaria que se mantiene dentro del jerárquico disciplinario hacia la Institución o sus superiores, descrito en el Reglamento Orgánico y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.
- **Módulos.** Corresponde a la denominación que se da a las asignaturas que forman parte de la malla curricular en los cursos de Ascenso.
- **Ponderación.** Corresponde a la asignación de factores o pesos que se asignarán a los módulos, debiendo estos sumados entre sí; ser igual a 1 (100%), para lo cual se seguirán los procedimientos establecidos en los Reglamentos vigentes de la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Bomberos.
- **Perfil de Egreso.** Corresponde a la denominación integral de conocimientos, procedimientos y actitudes (competencias) que el cursante estará en la capacidad de desarrollar y demostrar en su rol profesional.
- **Antigüedad.** De acuerdo con lo establecido en el artículo 256 del COESCOP, la antigüedad se determina mediante la aplicación de los siguientes factores:
 - Por el mayor tiempo en el grado, de conformidad al artículo 280 del COESCOP (Bombero 1, Bombero 2, Bombero 3, Bombero 4, Subinspector de Estación, Inspector de Brigada);
 - Por idoneidad en función de la calificación de méritos y deméritos contenidos en su hoja de vida (reconocimientos públicos, sanciones, etc.); y,
 - Por desempeño académico u otra formación teórico-práctica (notas obtenidas durante el último proceso de ascenso o promoción).
- **Jerarquía.** La jerarquía es el orden de precedencia de los grados determinados en el artículo 280 del COESCOP, a los cuales se les ha asignado competencias, atribuciones, responsabilidades y mando. Todas las disposiciones operacionales y de gestión se realizarán a través de los respectivos órganos competentes, sin perjuicio de los canales directos de información necesarios para cumplir con los fines de coordinación.
- **Pirámide de mando institucional.** 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, cumplimiento de perfiles de puesto y tiempo de servicio, mérito y capacidad.
- **Carrera.** La carrera de bomberos constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los bomberos que las integran.
- **Mando.** El mando es la facultad legal que permite a las y los servidores de la entidad de seguridad que cuentan con mayor jerarquía, ejercer autoridad y mando con responsabilidad en sus decisiones sobre aquellas de menor jerarquía, de acuerdo



con la Constitución de la República, las leyes y reglamentos.

- **Grado.** Es la denominación de las escalas jerárquicas de acuerdo al rango. Se encuentra determinado por el nivel de gestión y rol asignado a
- **Grupo ocupacional.** Los grupos ocupacionales son categorías que permiten organizar a los servidores en razón de su formación, capacitación o experiencia reconocida. Los grupos ocupacionales para los Cuerpos de Bomberos serán grados: Bomberos, Cabo, Sargento, Suboficial, Subteniente, teniente, Capitán, Mayor, Teniente Coronel, coronel. Los mismos que de acuerdo al COESCOP quedan como grado homologado: Bombero 1, Bombero 2, Bombero 3, Bombero 4, Subinspector de Estación, Inspector de Brigada.
- **Niveles de gestión.** Los niveles de gestión comprenden el primer factor de ordenamiento de la carrera, que define el ámbito de la gestión en el nivel directivo o técnico operativo.
- **Rol.** El rol comprende el conjunto de funciones y responsabilidades que realiza la persona en un determinado nivel de gestión y grado. El rol lo ejerce la persona nombrada por la autoridad competente para desempeñar un cargo con su respectiva misión, atribuciones y responsabilidades.
- **Paramédico.** Persona con título de tercer nivel especialista en la atención de emergencias médicas.
- **Conductor.** Persona con licencia de conducir profesional tipo especial para vehículos de emergencias, especialistas en manejo de vehículos de bomberos.

De acuerdo a su nivel de gestión, se establecen los siguientes roles para las personas de carrera de cada una de las entidades previstas en el COESCOP:

NIVEL DE GESTION	ROL
Directivo	Conducción y Mando
	Coordinación operativa
Técnico Operativo	Supervisión operativa
	Ejecución operativa

- **Rol de conducción y mando.** El rol de conducción y mando comprende la responsabilidad de la Dirección Estratégica y Gestión Técnica, que incluye la planificación y manejo operativo de los distintos procesos internos del Cuerpo de Bomberos.
- **Rol de Coordinación Operativa.** El rol de coordinación operativa comprende la responsabilidad de la ejecución de las actividades de coordinación de los procesos internos o unidades operativas, conforme a su estructura organizacional.
- **Rol de supervisión operativa.** El rol de supervisión operativa comprende el control operativo de equipos de trabajo, procesos internos o unidades, de las entidades

Salvamos vidas, protegemos Bienes

www.bomberosquevedo.gob.ec



previstas en el COESCOP, conforme a su estructura organizacional.

- **Rol de ejecución operativa.** El rol de ejecución operativa comprende la realización de las actividades operacionales necesarias para la prestación del servicio institucional, conforme a su estructura organizacional.

Art. 5. Comisión de Calificaciones y Ascensos:

Es el cuerpo colegiado que tiene la responsabilidad de seleccionar, evaluar y calificar al personal que haya cumplido con los requisitos para el ascenso o promoción en el grado. De conformidad con el Art. 228 del COESCOP.

TÍTULO II PLAN DE CARRERA

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

Art. 6. 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 Entidades 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 del nivel técnico operativo que 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 público en el puesto de trabajo o grado; cuidadosamente estudiado y consensuado para proporcionarle la oportunidad de desarrollar las 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.

Los cuerpos de bomberos del país se encuentran integrados por 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 Estación, Bombero 4, Bombero 3, Bombero 2 y Bombero 1.

Art. 7. Niveles de gestión. - Los niveles de gestión se establecen de la siguiente manera:

- a) Dirección Estratégica: La máxima autoridad de la entidad que ejerce la rectoría nacional o local, de acuerdo a las necesidades institucionales podrá designar a un servidor o servidora de libre nombramiento y remoción para la dirección estratégica, política y administrativa de la entidad complementaria de seguridad.
- b) Gestión Directiva Institucional: Conformada por el Jefe de Bomberos, Subjefe de Bomberos y Responsable de la Unidad de Operaciones.
- c) Gestión General Operativa: Conformada por el Inspector de Brigada, Subinspector de Estación, Bombero 4, Bombero 3, Bombero 2 y Bombero 1.

Art. 8. Estructura organizacional:

La estructura organizacional 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 Procesos institucional, instrumento que conforme lo establece la Disposición Transitoria Primera del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Art. 9. 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, en cumplimiento a lo establecido en el artículo 280 del Código Orgánico de las 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

Salvamos vidas, protegemos Bienes

www.bomberosquevedo.gob.ec

Dirección: Calle Bolívar y Quinta - Teléfono: 2750331
Email: tesbomberosquevedo@hotmail.com



	Conducción y Mando	Subjefe de Bomberos
		Jefe de Bomberos

Art. 10. Estructura de mando:

La pirámide de mando institucional corresponde a la estructura idónea, técnica operativa que permite cumplir la misión genérica de salvar vidas y proteger bienes, a través de un sistema organizado y basado en las necesidades orgánicas de la Institución; 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.

Art. 11. Del grado jerárquico:

La Pirámide de Mando con ejecución operativa desde el bombero 1 hasta el Inspector de Brigada está dada en función de la Homologación de Grados como lo estipula la regulación emitida por el Ente Rector Nacional en materia de Gestión de Riesgos.

Nivel	Rol	Grado	Grupo Ocupacional	Años de Permanencia
Directivo	Coordinación Operativa	Inspector de Brigada	Coronel	4 años
			Teniente coronel	4 años
Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Subinspector de Estación	Mayor	4 años
			Capitán	4 años
	Ejecución Operativa	Bombero 4	Teniente	4 años
		Bombero 3	Subteniente	4 años
		Bombero 2	Suboficial	4 años
			Sargento	4 años
		Bombero 1	Cabo	4 años
			Bombero	4 años

CAPÍTULO II

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

Art. 12. 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, evaluación y permanencia de las y los servidores que las integran.



El ingreso de los aspirantes, se lo realizará de acuerdo a lo establecido en el artículo 221 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y con la aprobación del Comité de Administración y Planificación y el Jefe de Bomberos.

Art. 13. Convocatoria:

La convocatoria o llamamiento a un proceso de formación de bomberos; deberá ser de forma pública, en cualquiera de los medios de difusión masiva, como periódicos, páginas web, radio, televisión, respetando los principios de transparencia e igualdad de participación.

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

- Convocatoria
- Pre selección
- Selección
- Admisión.

Art. 14. 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 Orden Público; y, el presente Plan de Carrera:

- a) Inscripción en las fechas establecidas para el efecto;
- b) Edad entre los 18 años y 21 años de edad, salvo procesos relacionados a la vinculación de aspirantes para atención prehospitalaria, hasta los 35 años y aspirantes a conductores hasta los 35 años;
- c) Título de bachiller refrendado por el Ministerio correspondiente;
- d) Título de tercer nivel que avale la formación en atención prehospitalaria (En caso de los Paramédicos);
- e) Título de conductor profesional con licencia tipo C, C1,E, que avale su formación profesional (en el caso de los conductores);
- f) Aprobar exámenes de confianza, médicos, dentales, psico-métricos, físicos, académicos y la entrevista personal;
- g) Certificado emitido de no haber sido destituido o dado de baja de las siguientes entidades:
 - 1. Fuerzas Armadas
 - 2. Policía Nacional
 - 3. Cuerpo de Agentes Penitenciarios
 - . Cuerpo de Agente de Aduana



5. Cuerpo de Vigilancia de la Comisión Tránsito del Ecuador

6. Cuerpo de Agentes de Control del Cantón

Certificado de no tener Antecedente Penales

- h) Declaración juramentada de no adeudar más de dos pensiones alimenticias
- i) No poseer cuentas o bienes en paraísos fiscales
- j) Declaración de aceptación de riesgos.

Art. 15. Selección:

El Cuerpo de Bomberos de Quevedo, efectuará el siguiente procedimiento para la selección de los aspirantes a Bombero 1, Paramédicos, Conductores:

- a. Solicitar la autorización de inicio de proceso al Jefe del Cuerpo de Bomberos, por parte de Talento Humano;
- b. Publicación de Convocatoria en un medio de difusión masiva;
- c. Análisis, verificación y comprobación de la documentación presentada;
- d. Presentación de título que abalice la especialidad (paramédica, conductor);
- e. Aplicación y evaluación de pruebas de confianza;
- f. Aplicación y evaluación de pruebas académicas o su equivalente;
- g. Aplicación y evaluación de test psicométricos;
- h. Aplicación y evaluación médica;
- i. Aplicación y evaluación de pruebas físicas;
- j. Entrevista personal;
- k. informe de la Unidad de Talento Humano del Cuerpo de Bombero;
- l. Publicación de aspirantes aprobados para el ingreso al curso de formación.

Art. 16. Ingreso:

Los aspirantes que han logrado pasar el proceso de preselección, deberán sujetarse al proceso de formación, de acuerdo a la malla curricular aprobada por el ente rector nacional de gestión de riesgos; esta formación se la realizará en las Escuelas y/o Academias de Bomberos calificadas por el ente rector nacional de riesgos.

TÍTULO III

CAPÍTULO I

PERMANENCIA DE LA CARRERA



Art. 17. 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 2 años 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 justificadas de acuerdo a la realidad y estructura del cuerpo de bomberos.

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 establece el artículo 230 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, según el siguiente cuadro:

Tiempo de Permanencia en Cada Grado

NIVEL	ROL	GRADO	AÑOS PERMANENCIA
		Bombero 1	8 años
		Bombero 2	8 años
	Ejecución Operativa	Bombero 3	4 años
		Bombero 4	4 años
Técnico Operativo	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.

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.

Art. 18. Del tiempo de permanencia en el grado:

El tiempo de permanencia en el grado, será:

- Bombero 1 = 8 años



- Bombero 2 = 8 años
- Bombero 3 = 4 años
- Bombero 4 = 4 años
- Subinspector de Estación = 8 años
- Inspector de Brigada = 8 años

Art. 19. Del tiempo de permanencia en el grupo ocupacional:

El tiempo de permanencia en el grupo ocupacional, conforme la regulación efectuada por el Ente Rector Nacional en materia de Gestión de Riesgos, y en correlación con el COESCOP, será el siguiente:

Grupo ocupacional	Tiempo de permanencia	Grado	Tiempo de permanencia
Bombero	4 años	Bombero 1	8 años
Cabo	4 años		
Sargento	4 años	Bombero 2	8 años
Suboficial	4 años		
Subteniente	4 años	Bombero 3	4 años
Teniente	4 años	Bombero 4	4 años
Capitán	4 años	Subinspector de Estación	4 años
Mayor	4 años	Subinspector de Estación	4 años
Teniente Coronel	4 años	Inspector de Brigada	4 años
Coronel	4 años	Inspector de Brigada	4 años

**TÍTULO IV
FORMACIÓN**

**CAPÍTULO I
FORMACIÓN ACADÉMICA**



Art. 20. Formación:

De acuerdo a lo que establece el COESCOPE en el Art. 26, La formación estará sustentada en el conocimiento de los derechos humanos, de los principios y garantías constitucionales y en una doctrina democrática de la seguridad ciudadana, con apego irrestricto al ordenamiento jurídico. La formación académica de los servidores se impartirá a través del sistema nacional de educación superior, por medio de centros acreditados para tal efecto, en coordinación con la autoridad nacional rectora de la educación superior.

CAPÍTULO II CONCURSO DE MÉRITOS Y OPOSICIÓN

Art. 21. 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 a las necesidades institucionales establecidas por el responsable del área operativa correspondiente en base a la existencia de las vacantes orgánicas y disponibilidad presupuestaria, misma que será autorizada por el jefe del cuerpo de bomberos.

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, disciplinarios y, en especial las necesidades orgánicas que justifiquen crear las vacantes acordes a la realidad institucional.

Conforme a 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, serán 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 serán incluidos en los perfiles correspondientes.

Art. 22. Requisitos Mínimos para los Ascensos:

Nivel	Rol	Grado	Requisito Mínimo para Ascensos
Directivo	Coordinación	Inspector de Brigada	Formación de cuarto nivel en áreas administrativas, o bomberiles. Curso de especialización, Concurso de méritos y oposición.



Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Subinspector de Estación	Formación de tercer nivel en áreas administrativas, o bomberiles. Curso de especialización. Concurso de méritos y oposición.
	Ejecución Operativa	Bombero 4	Título Universitario, formación en áreas administrativas y bomberiles, curso de especialización. Concurso de méritos y oposición.
		Bombero 3	Curso de especialización. Concurso de méritos y oposición, Título en tecnología superior.
		Bombero 2	Formación en la 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 apliquen 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:

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 cursos nacionales o extranjeros, cancelados por el cuerpo de bomberos, ocasionarán las sanciones establecidas en COESOP.

Art. 23. Concurso de méritos y oposición:

Es el proceso por el cual la Unidad Administrativa de Talento Humano convoca a los servidores del cuerpo de bomberos que ostentan los grados establecidos en el artículo 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, para ser

Salvamos vidas, protegemos Bienes

www.bomberosquevedo.gob.ec

Dirección: Calle Bolívar y Quinta - Teléfono: 2750331
Email: tesbomberosquevedo@hotmail.com



parte de los concursos de méritos y oposición al ascenso del grado inmediatamente superior, siempre y cuando existan vacantes orgánicas 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 del puesto, los cursos de especialización determinados para el grado, el mérito técnico, académico, profesional, disciplinario, evaluación de desempeño, antigüedad y examen de evaluación técnica.

Art. 24. 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 se adjuntará el análisis de la necesidad orgánica para la creación de las vacantes, aprobación de la máxima autoridad, quien pondrá en conocimiento de la Comisión de Calificación y Ascensos como paso previo a la autorización de inicio de dichos procesos y a la definición de los distintos parámetros de evaluación (académica, física, psicométrica y de confianza que se contemplen 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).

CAPÍTULO III DEL PROCEDIMIENTO

Art. 25. De la determinación de la necesidad:

Previo al inicio del concurso de méritos y oposición para la promoción del personal operativo, se requerirá como insumo habilitante el informe de las necesidades orgánicas emitido por la Subjefatura de Bomberos, mismo que será puesto en conocimiento del Jefe de Bomberos quien dispondrá a la Unidad Administrativa de Talento Humano efectuar el informe de creación de puestos que incluirá la factibilidad económica y la certificación presupuestaria.

Una vez generado dicho informe será puesto en conocimiento del Jefe de Bomberos, quien a su vez remitirá para aprobación de la Comisión de Calificaciones y Ascensos.

Art. 26. De la aprobación del inicio del proceso:

La Comisión de Calificaciones y Ascensos, conocerá y aprobará los informes de necesidades orgánicas y de creación de puestos, el cronograma para la ejecución del proceso de promoción propuesto por la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos, y dispondrá el inicio del proceso de promoción correspondiente.

Art. 27.- De la convocatoria:



Una vez aprobado el inicio del proceso de promoción, la Unidad Administrativa de Talento Humano será la responsable de realizar la convocatoria para la difusión a través de los canales institucionales correspondientes, la convocatoria contendrá:

1. El grupo ocupacional para la postulación;
2. Requisitos específicos del puesto de acuerdo con el Manual de Descripción de Puestos y Perfiles del CBQ; y,
3. Fecha y mecanismo de postulación, y cronograma del proceso.

Art. 28. De la postulación:

Los servidores que cumplan los requisitos determinados en la convocatoria deberán manifestar su interés de participar en el proceso a través de los canales determinados para el efecto.

Art. 29. De la verificación del mérito:

La verificación del mérito constituye la revisión del cumplimiento del perfil, en los siguientes aspectos:

- Instrucción formal;
- Tiempo de servicio;
- Competencias físicas y académicas en el grado y grupo ocupacional correspondiente (verificar que el servidor haya rendido todas las evaluaciones físicas y académicas durante su desempeño en el grado según la información remitida por la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos;
- No haber sido sancionado en dos o más ocasiones por faltas graves en el grado o grupo ocupacional correspondiente;
- No haber obtenido la calificación de regular o insuficiente en la evaluación de desempeño en el grado o grupo ocupacional correspondiente; y,
- Haber cumplido los cursos de especialización y/o entrenamiento en el grado o grupo ocupacional correspondiente.

La verificación de los requisitos previamente determinados se efectuará a través del mecanismo: cumple/no cumple; causando el incumplimiento de uno de los requisitos la exclusión del proceso de promoción, previo informe de la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos y la Unidad Administrativa de Talento Humano, de acuerdo a sus competencias.

Art. 30. De la evaluación:

Una vez verificado el cumplimiento de los requisitos, los servidores deberán rendir las siguientes evaluaciones:

Evaluación	Puntos	Porcentaje	Responsable
Mérito	25 puntos	20%	Unidad Administrativa de Talento Humano/



			Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos.
Admisión	25 puntos	20%	Unidad Administrativa de Talento Humano/ Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos.
Curso	25 puntos	20%	Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos.
Mérito Adicional	10 puntos	20%	Unidad Administrativa de Talento Humano
Entrevista	15 puntos	20%	Jefatura del CUERPO DE BOMBEROS DE QUEVEDO
TOTAL	100 puntos	100%	Informe Final de Resultados

Si el postulante no es apto en alguna de las evaluaciones u obtiene un puntaje menor al mínimo establecido, inmediatamente será excluido del proceso de promoción.

Art. 31. Del Demérito:

Constituye la disminución a la nota final de los factores de evaluación obtenido en el proceso de promoción, sobre la siguiente base:

- Por cada sanción impuesta por el cometimiento de una falta leve en el grado o grupo ocupacional, se reducirán 1 punto.
- Por cada sanción impuesta por el cometimiento de una falta grave en el grado o grupo ocupacional, se reducirán 3 puntos.
- Realizar reclamos colectivos sean estos judiciales o extrajudiciales.

El puntaje de demérito servirá únicamente para ese proceso y no se podrá utilizar para otro proceso de promoción.

Art. 32. De los resultados:

Salvamos vidas, protegemos Bienes

www.bomberosquevedo.gob.ec

Dirección: Calle Bolívar y Quinta - Teléfono: 2750331
Email: tesbomberosquevedo@hotmail.com



Una vez concluida la evaluación, la Unidad Administrativa de Talento Humano consolidará los resultados y previa autorización del Jefe de Bomberos, comunicará a los postulantes los puntajes obtenidos en el proceso de promoción.

Art. 33. De la impugnación:

El postulante podrá impugnar los resultados obtenidos en la fase de evaluación en el término de 3 días, ante la Comisión de Calificaciones y Ascensos, deberá resolver, de acuerdo a sus competencias y, de manera motivada, en el término de 10 días la impugnación realizada por el postulante.

No son impugnables las evaluaciones de aptitud médica, psicométrica, psicológica y de confianza.

Art. 34. De la antigüedad:

La antigüedad para los procesos de ascenso y promoción se establecerá con base en la aplicación de tres factores dentro del mismo grado y grupo ocupacional, acorde al siguiente orden de prelación:

1. Por el mayor tiempo en el grado;
2. Por idoneidad en función de la calificación de méritos y deméritos contenidos en su hoja de vida; y,
3. Por desempeño académico durante el curso.

Art. 35. Informe final:

La Unidad Administrativa de Talento Humano remitirá al Jefe de Bomberos el informe final con los puntajes obtenidos por cada uno de los postulantes, una vez que Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos haya puesto en conocimiento de esta Dirección los resultados del cumplimiento de requisitos previos. El Jefe de Bomberos pondrá en conocimiento de la Comisión de Calificaciones y Ascensos, para su aprobación.

La Comisión de Calificaciones y Ascensos resolverá la promoción de los postulantes que hayan cumplido los requisitos establecidos en el presente reglamento.

El cuadro definitivo de antigüedades constará en la Orden General emitida por la Jefatura de Bomberos.

CAPÍTULO IV NORMAS GENERALES A LOS CURSOS DE ASCENSO

Art. 36. De la cancelación del Curso:

El curso de ascenso podrá ser cancelado por Resolución motivada por la Jefatura de Bomberos, por caso fortuito o fuerza mayor, debidamente justificado de conformidad a la normativa vigente.



Art. 37. De la separación del cursante:

El cursante será separado del proceso de ascenso en los siguientes casos:

1. Por aceptación de la solicitud de separación voluntaria presentada por el cursante.
2. Por haber cometido alguna falta conforme lo determinado en el Reglamento que regula el funcionamiento de la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos. En este caso se garantizará el derecho a la defensa del cursante y el Cuerpo Colegiado competente resolverá motivadamente.
3. Por impedimento de salud que incapacite al cursante cumplir con el contenido íntegro del curso, previo informe del Médico.

La separación de un cursante del proceso de ascenso será notificada a través de los servidores por la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos, a la Jefatura de Bomberos

El cursante que haya sido separado del proceso, no podrá reingresar al curso de ascenso en ninguna de sus etapas.

Art. 38. Del personal que no aprueba o es separado del curso:

Los cursantes que no finalicen o sean separados por cualquier motivo del curso de ascenso, pasarán a ser parte de la siguiente promoción de bomberos cumpliendo los requisitos establecidos en el presente reglamento en todas sus fases.

TÍTULO V
CAPÍTULO I

Art. 39. Evaluación de desempeño y gestión:

La evaluación de desempeño y gestión de las y los servidores de las entidades de seguridad es un proceso integral y permanente. En la evaluación se medirán los resultados de su gestión, la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las aptitudes físicas y personales demostrados en el ejercicio del cargo y nivel al que han sido designados. La evaluación será obligatoria para determinar el ascenso, cesación y utilización adecuada del talento humano. Se establecerá las normas de evaluación para la gestión realizada en cada grado o categoría, nivel de gestión y cargo sobre la base de indicadores objetivos de desempeño. Los requerimientos específicos, así como la metodología de evaluación, se realizarán de acuerdo con la norma técnica emitida por el órgano competente.

Art. 40. Estabilidad y Evaluaciones:

La estabilidad laboral en el cargo de todo el personal estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo al artículo 225 del COESCOP. Las pruebas integrales de control y confianza deberán ser técnicamente elaboradas y autorizadas por el ministerio rector



del orden público, protección interna y seguridad ciudadana, considerando el perfil de riesgos de cada puesto. En caso de no obtener las calificaciones mínimas requeridas, las y los servidores tendrán la opción de volver a presentarse a las pruebas físicas, académicas y psicológicas, técnicas de seguridad y confianza, en un lapso no mayor a noventa días. Las calificaciones anuales serán revisadas por la unidad de talento humano, quien presentará un informe a la Comisión de Calificaciones y Ascensos que podrá ratificar a los funcionarios aptos. En todos los casos la evaluación deberá basarse en parámetros objetivos. Las entidades complementarias de seguridad establecerán en sus respectivos reglamentos institucionales los mecanismos para la aplicación de los procedimientos de evaluación. Los entes rectores nacionales de la Función Ejecutiva, en coordinación con las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados desarrollarán los contenidos académicos y doctrinarios que integrarán la malla curricular estandarizada para cada entidad complementaria de seguridad. El ente rector nacional en coordinación con el ente rector local establecerá el mecanismo de capacitación para las y los aspirantes y de actualización en la carrera profesional de las y los servidores de las entidades complementarias de seguridad con base en el principio del uso eficiente de recursos, a través de alianzas, convenios interinstitucionales, mancomunidades y formación dual teórico-práctica.

Art. 41. Escalas de evaluación:

Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas. Las calificaciones son: 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 comprendida entre el 90% y 94,9%.)
- c) Satisfactorio (Desempeño esperado, calificación que está comprendida entre el 80% y 89,9%.)
- d) Regular (Desempeño bajo lo esperado, calificación que está comprendida entre el 70% y 79,9%.)

Insuficiente (Desempeño muy bajo a lo esperado, calificación igual o inferior al 69,9%.)

Art. 42. Efectos de la evaluación:

Los resultados de la evaluación del desempeño del 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 ascensos 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 insuficiente se seguirá el siguiente procedimiento:
1. Obligatoriamente se realizará una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidor, del resultado de la primera evaluación;
 2. En el 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 trámite disciplinario correspondiente.
- d) Cesación. - Haber reprobado la evaluación de desempeño determinada por cada entidad en dos ocasiones durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo.

Las o los servidores bomberiles que no fueren consideradas o considerados aptos luego de haber presentado sus impugnaciones y recursos correspondientes, serán cesados de la institución. Si un servidor o servidora bomberil acredita el cumplimiento de todos los requisitos para el ascenso, aprueba el curso respectivo, pero no existen las suficientes vacantes orgánicas, este podrá continuar en servicio en el grado que ostenta por necesidad institucional debidamente justificada.

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA:

La Subjefatura del Cuerpo De Bomberos De Quevedo, planificará y requerirá a la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos los cursos de especialización que forman parte de los requisitos para acceder al proceso de promoción o al curso de ascenso, para lo cual la Escuela de Formación y Especialización de las Entidades de Seguridad y Bomberos emitirá el Plan Anual de Especialización y/o Entrenamiento para promociones y ascensos, mismo que mínimamente incluirá la descripción, contenidos, requisitos, perfil del instructor, carga horaria, duración, frecuencia de oferta para cada grado y las demás que la institución requiera. Este documento deberá ser aprobado por el Jefe de Bomberos.

SEGUNDA:

Los servidores operativos del Cuerpo De Bomberos De Quevedo, están obligados a seguir los cursos que se programen; en especial los cursos de especialización y/o entrenamiento

Salvamos vidas, protegemos Bienes

www.bomberosquevedo.gob.ec

Dirección: Calle Bolívar y Quinta - Teléfono: 2750331
Email: tesbomberosquevedo@hotmail.com



obligatorio que servirán como requisito mínimo para ascensos y promociones.

TERCERA:

En lo que no se encuentre regulado por el presente reglamento, se estará a lo dispuesto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, la Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento General de aplicación, el Código Orgánico Administrativo, el Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País, las Resoluciones, Actos Administrativos y Acuerdos Ministeriales emitidos por los Entes Rectores Nacionales en materia de gestión de riesgos y talento humano y por el Ente Rector Local, de acuerdo a sus competencias.

CUARTA:

Los procesos de ascensos y promociones se realizarán de acuerdo a la necesidad orgánica institucional y se convocarán en el mes de septiembre a través de la Unidad Administrativa de Talento Humano cumplidos los requisitos constantes en el presente reglamento.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

PRIMERA:

A fin de garantizar el desarrollo del Cuerpo de Bomberos de Quevedo hasta alcanzar los perfiles determinados en el Plan de Carrera Institucional, el personal postulante a los cursos de ascensos, podrán presentar el título de tercer nivel relacionado a materias bomberiles, gestión de riesgos o carreras afines que generen un valor agregado al fortalecimiento institucional en el nivel de gestión que se produzcan las postulaciones conforme a lo que establece el Manual de Descripción de Puestos y Perfiles del CBQ.

SEGUNDA:

La Subjefatura con base en los datos estadísticos que permitan garantizar un adecuado servicio a la comunidad, presentará a la Jefatura de Bomberos el informe de vacantes orgánicas que permita estructurar la pirámide de mando institucional de manera anual en los plazos establecidos para la planificación institucional.

TERCERA:

La revisión del mérito, demérito y demás requisitos del cumplimiento para los procesos de ascenso y promoción serán verificados, a partir de la promulgación del COESOP y la homologación de los grados efectuados por el CBQ.

DISPOSICIÓN FINAL

PRIMERA:

El presente Reglamento entrará en vigencia, a partir de la aprobación de la máxima autoridad de la entidad complementaria de seguridad, sin perjuicio de su publicación en la página institucional.