



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

EL COMITÉ DE ADMINISTRACIÓN Y PLANIFICACIÓN DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

CONSIDERANDO:

Que: El artículo 226 de la Constitución de la República del Ecuador, dispone que las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras y servidores públicos y las personas que actúen en virtud de su 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 del goce y ejercicio de los derechos establecidos en la Constitución.

Que: El artículo 227 de la Constitución de la República del Ecuador, expresa que 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 229 de la Constitución de la República del Ecuador, señala: "Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Los derechos de las servidoras y servidores públicos son irrenunciables. La ley definirá el organismo rector en materia de recursos humanos y remuneraciones para todo el sector público y regulará el ingreso, ascenso, promoción, incentivos, régimen disciplinario, estabilidad, sistema de remuneración y cesación de funciones de sus servidores.

La remuneración de las servidoras y servidores públicos será justa y equitativa, con relación a sus funciones, y valorará la profesionalización, capacitación, responsabilidad y experiencia".

Que: El Artículo 326 numeral 4 de la Constitución de la República del Ecuador, claramente expresa que: "A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración".

Que: La autonomía administrativa "consiste en el pleno ejercicio de la facultad de organización y de gestión de sus talentos humanos y recursos materiales para el ejercicio de sus competencias y cumplimiento de sus atribuciones, en forma directa o delegada, conforme a lo previsto en la Constitución y la ley".

Que: El Artículo 115 del Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas, manifiesta: "Ninguna entidad u organismo público podrán contraer compromisos, celebrar contratos, ni autorizar o contraer obligaciones, sin la emisión de la respectiva certificación presupuestaria".



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

Que: El artículo 140 del Código Orgánico de Organización Territorial Autonomía y Descentralización, manifiesta: "... 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: La Ley Orgánica del Servicio Público en el segundo párrafo luego del numeral 4 del artículo 3 señala: "...Las escalas remunerativas de las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado y regímenes especiales, se sujetarán a su real capacidad económica y no excederán los techos y pisos para cada puesto o grupo ocupacional establecido por el Ministerio de Relaciones Laborales...".

Que: El artículo 51 literal a) de la Ley Orgánica de Servicio Público, determina entre otras competencias del Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio del Trabajo), ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos, conforme lo establecido en esta Ley.

Que: El artículo 54 de la Ley Orgánica del Servicio Público-LOSEP, establece que el Sistema Integrado de Desarrollo del Talento Humano del servicio público estará conformado, entre otros, por el Subsistema de Clasificación de Puestos.

Que: El artículo 61 del mencionado cuerpo legal, define el Subsistema de Clasificación de Puestos, como el conjunto de normas estandarizadas para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos en todas las instituciones, organismos o personas jurídica de las señaladas en el ámbito de la mencionada Ley; considerándose el tipo de trabajo, su dificultad, ubicación geográfica, ámbito de acción, complejidad, nivel académico y responsabilidad, requisitos de aptitud, instrucción y experiencias necesarios para el desempeño del puesto.

Que: El artículo 62 de la Ley Orgánica del Servicio Público, contempla la obligatoriedad del subsistema de clasificación de puestos, que se realizará de acuerdo a la normativa diseñada por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), y se aplicará en todo nombramiento, contrato ocasional, ascenso, promoción, traslado, rol de pago y demás movimientos de personal.

Que: El artículo 104 de la misma Ley, dispone que: "Los puestos serán remunerados sobre una base de un sistema que garantice el principio de que la remuneración de las servidoras o servidores sea proporcional a sus funciones, eficiencia, responsabilidades y valorará la profesionalización, capacitación y experiencia, observando el principio de que a trabajo de igual valor corresponde igual remuneración".

Que: La Disposición General Séptima de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que ninguna servidora o servidor de las instituciones señaladas en el artículo 3 de esta Ley, así como, ninguna persona que preste sus servicios en estas instituciones bajo cualquier modalidad, podrá percibir una remuneración mensual unificada inferior a la mínima, establecida en las escalas dictadas por el



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), o superior o igual de la Presidenta o Presidente de la República.

Que: El tercer inciso del artículo 163 del Reglamento General de la LOSEP, contempla que sus entidades y regímenes especiales, diseñarán su propio sistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Trabajo, respetando la estructura de Puestos, grados y grupos ocupacionales, así como, los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por esta Cartera de Estado. Se aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

Que: El artículo 173 del Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, establece que “las UATH, en base a las políticas, normas e instrumentos de orden general, elaborarán y mantendrán actualizado el manual de descripción, valoración y clasificación de puestos de cada institución, que será expedido por las autoridades nominadoras o sus delegados.

Que: El artículo 4.- Régimen Jurídico. - del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, “Las disposiciones de este Código y sus reglamentos constituyen el régimen jurídico especial de las entidades de seguridad antes descritas. En todos los aspectos no previstos en dicho régimen se aplicará supletoriamente la ley que regula el servicio público.

Las escalas remunerativas y los ingresos complementarios de las entidades regidas por este Código se sujetarán a las políticas y normas establecidas por el ente rector nacional del trabajo”.

Que: El artículo 274 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, consagra a los Cuerpos de Bomberos, adscritas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como, de apoyo en otros eventos de origen natural o antrópico. Así mismo, efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad de la ciudadanía en su respectiva circunscripción territorial.

Contarán con patrimonio y fondos propios, personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y operativa. Los recursos que les sean asignados por ley se transferirán directamente a las cuentas de los cuerpos de bomberos.

Que: El artículo 275 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, determina la integración, con base a la estructura orgánica funcional prevista para las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos, los Cuerpos de Bomberos, estarán integrados por bomberos remunerados y bomberos voluntarios.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

Que: El artículo 282 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Atribuciones. Le corresponde al Comité de Administración y Planificación: 1. Aprobar la planificación estratégica institucional, el presupuesto institucional y sus reformas.

Que: El artículo 77 numeral 1 literal e) de la Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado, expresa que: “Dictar los correspondientes reglamentos y demás normas secundarias para el eficiente, efectivo y económico funcionamiento de sus instituciones”.

Que: Mediante Resolución de la SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, reformada con Resolución No. SENRES-RH-2006-000080, publicada en el Registro Oficial No. 286. De 7 de junio de 2006: y con Resolución No. SENRES-2008-000194, publicada en el Registro Oficial No. 4447, de 16 de octubre de 2008; y mediante Acuerdo No. MRL-2014-0188, se expide la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos y sus reformas, en la cual se establecen las políticas, normas e instrumentos de aplicación para el análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos de las instituciones, entidades, organismos y empresas del Estado.

Que: El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0152, reforma el artículo 3 de la Norma Técnica Subsistema Clasificación de Puestos del Servicio Civil, respecto a la asignación de puestos.

Que: El Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156, determina: "A través de las Unidades de Administración de Talento Humano -UATH- o quien hiciere sus veces, se deben modificar los descriptivos de puestos con la finalidad de incluir los perfiles de los profesionales técnicos y tecnólogos superiores con el rol de ejecución de procesos”.

Que: El Ministerio de Trabajo mediante Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, publicado en el Suplemento de Registro Oficial No. 469 de 30 de marzo de 2015, reformado con Ministerial No. MDT-2016-0306 de 29 de diciembre de 2016 y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0154 de 22 de septiembre de 2017, expide los pisos y techos para las remuneraciones mensuales unificadas para los niveles Ejecutivo, directivo, profesional y no profesional de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Registros de la Propiedad; y, Cuerpos de Bomberos del País, que está en concordancia con el artículo 4 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Que: El artículo 4 de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023 y artículo 2 de la Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023, dispone: “Para la propuesta de escalas remunerativas de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, se tomará como base el Acuerdo Ministerial No. MDT-2015-0060, emitido el 25 de marzo de 2015; reformado a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306; y, publicado en el Registro Oficial No. 946 de 16 de febrero de 2017, mediante el cual se expide: “LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS SERVIDORES



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES.

El prenombrado Acuerdo Ministerial en su DISPOSICIÓN GENERAL SEGUNDA establece: “El Presente Acuerdo rige a los servidores públicos bajo el régimen de la LOSEP de los Registros de la Propiedad y los Cuerpos de Bomberos que forman parte de los Gobiernos Autónomos Municipales. El Concejo Municipal debe determinar la escala remunerativa por nivel, mediante acto normativo o resolución, de conformidad con el anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo y su real capacidad económica financiera” (...).

Considerando la Homologación de grados que define el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y la escala de techos y pisos estipulada en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 y su reforma Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306.

De conformidad al prenombrado Acuerdo Ministerial y su Reforma, los Cuerpos de Bomberos Municipales, se ajustarán a la escala de techos y pisos con base a su categorización, disponibilidad presupuestaria y los niveles definidos (Directivo, Profesional y Operativo) en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 y su reforma Acuerdo Ministerial MDT-2016- 0306, para lo cual deberán mantener actualizados los siguientes instrumentos técnicos:

- a). - Estatuto Orgánico por Procesos;
- b). - Estructura por Procesos; y
- c). - Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos

Cabe indicar que los valores de remuneraciones de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente que excedan los techos definidos en el Acuerdos MDT-2015-0060 y su reforma Acuerdo Ministerial MDT-2016- 0306, se mantendrán mientras las y los servidores continúen como titulares de los mismos, cuando los puestos queden vacantes se ajustarán inmediatamente a los techos presupuestarios.

Los techos remunerativos definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015- 0060 y su reforma Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306, no se entenderán como remuneraciones mensuales unificadas.

El valor definido como piso remunerativo, para todos los puestos, corresponde al salario básico unificado del trabajador privado en general.

Los niveles definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 y su reforma Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306, permitirá a cada Cuerpo de Bomberos, realizar los ajustes necesarios en las remuneraciones mensuales, ajustados a su realidad presupuestaria, teniendo como base instrumentos técnicos-legales (Estatuto Orgánico por Procesos, Estructura Orgánica y Manuales de Descripción, Clasificación y Valoración de puestos), los Cuerpos de Bomberos deberán aplicar la estructura ocupacional que consideren con base a su capacidad presupuestaria, dentro de cada Denominación o Rol, así como también las clases de puestos necesarios de conformidad a sus características institucionales”.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

Que: El artículo 5 de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023 y artículo 3 de la Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023, expresa: “Los Cuerpos de Bomberos, se ajustarán a la escala de pisos y techos con base a su categorización; disponibilidad presupuestaria y los niveles definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, para lo cual deberán mantener actualizados los siguientes instrumentos técnicos:

- a). - Estatuto Orgánico por Procesos;
- b). - Estructura por Procesos; y
- c). - Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos”.

Que: El artículo 6 de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023, expresa: “Los niveles definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, permitirán a cada Cuerpo de Bomberos, realizar los ajustes necesarios en las remuneraciones mensuales, ajustados a su realidad presupuestaria, teniendo como base instrumentos técnicos-legales, los Cuerpos de Bomberos deberán aplicar la estructura ocupacional que consideren con base a su capacidad presupuestaria, dentro de cada Denominación o Rol, así como también las clases de puestos necesarios de conformidad a sus necesidades institucionales.

Los valores de remuneraciones de los puestos de carrera ocupados con nombramiento permanente, se mantendrán mientras las y los servidores continúen como titulares de los mismos, cuando los puestos queden vacantes se ajustarán inmediatamente a los techos establecidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060.

Los techos remunerativos definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, no se entenderán como remuneraciones mensuales unificadas.

El valor definido como piso remunerativo, para todos los puestos, corresponde al salario básico unificado del trabajador privado en general”.

Que: La Norma de Control Interno 401- 01 de la Contraloría General del Estado, establece que: “La máxima autoridad y los directivos de cada entidad tendrán cuidado al definir las funciones de sus servidoras y servidores y de procurar la rotación de tareas, de manera que exista independencia, separación de funciones incompatibles y reducción de riesgo de errores o acciones irregulares”.

Que: Las valoraciones de los puestos, son el resultado de la aplicación de los criterios técnicos legales de estandarización y equidad remunerativa en el sector público.

Que: En ejercicio de la facultad que confiere los artículos 274 y 282 numeral 1, del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

RESUELVE:

“EXPEDIR EL INSTRUCTIVO DE APLICACIÓN DEL SUSBSISTEMA DE VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS Y PERFIL POR COMPETENCIAS DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA”



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DEL OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Objeto: - Tiene por objeto establecer la metodología y procedimiento de aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos y Perfil por Competencias del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora.

Ámbito de aplicación: - Este instructivo regirá para las servidoras y servidores públicos de la institución, conforme lo determina el artículo 4 de la Ley Orgánica de Servicio Público.

Metodología: - El Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, para efectos de aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos y Perfil por Competencias, adopta la metodología de Valoración por Puntos, utilizando la elección de varios factores, para lo que se tomará como referencia la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales mediante Resolución No. SENRES-RH-2005-000042, expedida el 2 de septiembre de 2005 y publicada en el Registro Oficial No. 103, de 14 de septiembre de 2005, reformada con Resolución No. SENRES-RH-2006-000080, publicada en el Registro Oficial No. 286 de 7 de junio de 2006; con Resolución No. SENRES-2008-000194, publicada en el Registro Oficial No. 4447, de 16 de octubre de 2008, Acuerdo Ministerial No. MRL-2014-0188, Ministerial No. MDT-2016-0152 de 22 de junio de 2016, Acuerdo Ministerial No. MDT-2016-0156 de 27 de junio de 2016, Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023, Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023; y, Oficio Nro. MDT-DFI-2023-0383-O de 14 de abril de 2023.

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Subsistema de Clasificación de Puestos: - Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos técnicos para analizar, describir, valorar, clasificar y definir la estructura de puestos o cargos.

Sustentos de la Clasificación de Puestos: - La valoración y clasificación de puestos, se efectuará sobre la base de los sustentos siguientes:

- a).- La clasificación de puestos, se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por la Unidad de Administración del Talento Humano y aprobada por la Autoridad Nominadora y servirá de sustento para el establecimiento de planes y programas de actividades institucionales de clasificación de puestos.
- b).- La definición y ordenamiento de los puestos, se establecerá sobre la base de la funcionalidad operativa de las unidades y procesos organizacionales, vinculada a la misión, visión, objetivos y portafolio de productos y servicios.
- c).- La descripción, valoración y clasificación de puestos, debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

- d). - Los niveles estructurales de puestos y grupos ocupacionales, se definirán para agrupar familias de puestos de características similares, como resultado del proceso de análisis, descripción, valoración y clasificación de puestos, garantizando igualdad de oportunidades de ingreso, ascenso, régimen interno, desarrollo de carrera del recurso humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones.
- e). - La relevancia de los factores, sub-factores y competencias para la descripción y valoración estarán determinados por las características operativas de gestión que ejecutan los puestos de trabajo en cada unidad o proceso organizacional, en función del portafolio de productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Roles, atribuciones y responsabilidades de los puestos: - Los roles, atribuciones y responsabilidades, se reflejan en los puestos de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

NIVEL	ROLES
NO PROFESIONAL	Servicio
	Administrativo
	Técnico
	Ejecución de procesos de apoyo
PROFESIONAL	Ejecución de procesos
	Ejecución y supervisión de procesos
	Ejecución y coordinación de procesos

Niveles estructurales y grupos ocupacionales: - Cada nivel estructural y grupo ocupacional estará conformado por un conjunto de puestos específicos con similar valoración, independientemente de los procesos institucionales en los que actúan. Los niveles estructurales y grupos ocupacionales se organizan de la manera siguiente:



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

NIVELES	CARGO TIPO	GRUPO OCUPACIONAL
NO PROFESIONAL	ASISTENTE	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1 (SPA1)
		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2 (SPA2)
		SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3 (SPA3)
	TECNICO(A) NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4 (SPA4)
PROFESIONAL	ASISTENTE TECNICO	SERVIDOR PUBLICO 2 (SP2)
	ANALISTA , TECNICO(A) PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO 3 (SP3)
		SERVIDOR PUBLICO 4 (SP4)
		SERVIDOR PUBLICO 5 (SP5)
		SERVIDOR PUBLICO 6 (SP6)
		SERVIDOR PUBLICO 7 (SP7)
	ESPECIALISTA / COORDINADOR(A) INSTITUCIONAL	SERVIDOR PUBLICO 8 (SP8)
DIRECTIVO	COORDINADOR(A) INSTITUCIONAL	SERVIDOR PUBLICO 9 (SP9)
	COORDINADOR(A) INSTITUCIONAL, ASESOR(A)	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 1 (NJS1)
		NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 2 (NJS2)
	DIRECTOR(A) GENERAL, ASESOR (A)	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 3 (NJS3)
	COORDINADOR(A) GENERAL , ASESOR(A)	NIVEL JERARQUICO SUPERIOR 4 (NJS4)

Los puestos correspondientes a los grupos ocupacionales del nivel jerárquico superior serán de libre nombramiento y remoción. Las servidoras y los servidores públicos comprendidos dentro de la carrera administrativa, según sus méritos, podrán ser nombrados provisionalmente o encargados de los puestos que corresponden a la escala jerárquica superior. La autoridad nominadora podrá disponer en cualquier momento la terminación del encargo o conclusión de las funciones motivo del nombramiento provisional y la servidora o el servidor, regresará a su puesto original con las funciones, responsabilidades y remuneración mensual unificada correspondiente.

Componentes del subsistema: - El Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos y Perfil por Competencias del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, está integrado por los procesos de: Análisis, Descripción, Valoración, Clasificación y Estructura de Puestos.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DEL PROCEDIMIENTO

Análisis de puestos: - Es el proceso que permite conocer las características del puesto, respecto a sus principales roles, atribuciones y responsabilidades en función de las áreas, unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su dimensión e impacto en los objetivos institucionales. Permite definir el perfil de competencias necesarias para evaluar el desempeño. El titular o responsable de cada unidad o proceso, con la asesoría y colaboración de la Unidad Administrativa de Talento Humano, llevará adelante el análisis de los puestos que integran la unidad que lidera, sobre la base de los instrumentos técnicos elaborados para este propósito.

Descripción de puestos: - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e impacto de un puesto en la organización, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades asignadas al puesto, en función del portafolio de productos y servicios de las áreas, unidades y los procesos organizacionales. En el perfil del puesto se determinará el grado de instrucción formal, experiencia, capacitación y el nivel de las competencias requeridas, para el desempeño del puesto según el proceso interno.

Valoración de puestos: - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar objetivamente, la importancia y relevancia de los puestos en las unidades o procesos organizacionales, a través de la medición de su valor agregado o contribución al cumplimiento del portafolio de productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

Clasificación de puestos: - Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo con la escala de intervalos de valoración, descrita más adelante.

DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Factores para la valoración de puestos: - La valoración de puestos, se realizará considerando principios, factores y subfactores, de acuerdo con lo descrito en el cuadro siguiente:

PRINCIPIOS	FACTORES	SUBFACTORES
REQUISITOS DEL PUESTO	COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL
		EXPERIENCIA
		HABILIDADES DE GESTION
		HABILIDADES DE COMUNICACIÓN
NATURALEZA DEL TRABAJO	COMPLEJIDAD DEL PUESTO	CONDICIONES DE TRABAJO
		TOMA DE DECISIONES
	RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO
		CONTROL DE RESULTADOS



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

Ponderación de factores de valoración: - Los factores y subfactores determinados, serán ponderados en base a la incidencia de éstos a nivel organizacional, la suma de los valores asignados a éstos será de 1000 puntos y para cada factor, se asigna los puntos en progresión aritmética de 5 grados.

La valoración de los factores y subfactores, es la siguiente:

FACTORES	SUBFACTORES	PONDERACION	SUBTOTAL
COMPETENCIAS	INSTRUCCIÓN FORMAL	200	500
	EXPERIENCIA	100	
	HABILIDADES DE GESTION	100	
	HABILIDADES DE COMUNICACIÓN	100	
COMPLEJIDAD DEL PUESTO	CONDICIONES DE TRABAJO	100	200
	TOMA DE DECISIONES	100	
RESPONSABILIDAD	ROL DEL PUESTO	200	300
	CONTROL DE RESULTADOS	100	
TOTAL DE PUNTOS		1000	1000

Valoración de Subfactores: - La asignación de puntos de los subfactores, se detalla en los cuadros siguientes:

FACTOR COMPETENCIAS: SUBFACTOR 1 INSTRUCCIÓN FORMAL REQUERIDA			
Conjunto de conocimientos requeridos para el desempeño del puesto, adquiridos a través de estudios formales, competencia necesaria para que el servidor se desempeñe eficientemente en el puesto.			
No.	Nivel de Educación Formal	Descripción	Puntaje
1	Educación Básica	Nivel instrucción básica	15
2	Bachiller	Niveles formales de educación media	45
3	Técnico	Bachiller Técnico. Estudios técnicos de una rama u oficio-postbachillerato	85
4	Tercer año aprobado	Certificado de culminación de educación superior, Estudios adquiridos en niveles de instrucción universitaria. Considera cursados años universitarios (1-3 años).	125
5	Profesional	Profesional de 2 a 4 años	140
6	Profesional	Profesional 5 años. Estudios adquiridos en niveles de instrucción universitaria	155
7	Profesional	Profesional 6 años. Estudios adquiridos en niveles de instrucción universitaria. Postgrado. Conocimiento de una rama científica adicional.	170
8	Diplomado Superior	Postgrado. Conocimiento de una rama científica adicional	180
9	Especialidad	Postgrado. Suficiencia de una rama científica especializada	190
10	Maestría o PHD	Dominio en una disciplina organizacional administrativa y/o científica	200



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

FACTOR COMPETENCIAS: SUBFACTOR 2 EXPERIENCIA

Experiencia necesaria para el desarrollo eficiente de las actividades asignadas al puesto para el logro de los productos y servicios en los que interviene el mismo.

No.	Nivel	Años de experiencia	Puntaje
1	Servicios	No requerida	14
2	Administrativo	No requerida	28
3	Técnico	3 meses	42
4	Ejecución de procesos de apoyo y tecnológico	6 meses	56
5	Ejecución de procesos	2 años 6 meses hasta 6 años	70
6	Ejecución y supervisión de procesos	3 años	84
7	Ejecución y coordinación de procesos	4 años	100

FACTOR COMPETENCIAS: SUBFACTOR 3 HABILIDADES DE GESTIÓN

Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, basados en la aplicación de la planificación, organización, dirección y control.

No.	Descripción	Puntaje
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo con instrucciones detalladas, trabajo rutinario	20
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias	40
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad en los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes al puesto. Controla el avance y los resultados de las propias actividades del puesto	60
4	Planificación y organización del trabajo de un equipo que ejecuta un proyecto específico Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo.	80
5	Responsable de la planificación operativa de su unidad o proceso. Maneja y asigna recursos de la unidad o proceso. Dirige y asigna responsabilidades a los equipos de trabajo. Controla el cumplimiento de las actividades y resultados del área o puesto.	100



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

FACTOR COMPETENCIAS: SUBFACTOR 4 HABILIDADES DE COMUNICACIÓN		
Competencias que requiere el puesto y que son necesarias para disponer, transferir y administrar información a fin de satisfacer las necesidades de los clientes internos y externos. Valora trabajo en equipo, persuasión, seguridad, firmeza, orientación de servicio y facilitación de relaciones requeridas para el desempeño del puesto de trabajo.		
No.	Descripción	Puntaje
1	El puesto requiere de una red mínima de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a asistir las necesidades de otros.	20
2	Establece una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo.	40
3	Establece una red moderada de contactos de trabajo. Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo técnico.	60
4	Establece una red amplia de contactos internos. El puesto ejecuta actividades de supervisión de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar apoyo técnico especializado.	80
5	El puesto requiere establecer una red amplia y consolidada de contactos de trabajo internos y externos a la organización. El puesto ejecuta actividades de integración y coordinación de equipos de trabajo. Las actividades que realizan están orientadas a brindar asesoría y asistencia.	100

FACTOR COMPLEJIDAD DEL PUESTO: SUBFACTOR 1 CONDICIONES DE TRABAJO.		
Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre estos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.		
No.	Descripción	Puntaje
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgos ocupacionales.	20
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia de riesgos ocupacionales.	40
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican medianas posibilidades de riesgos ocupacionales.	60
4	Desarrolla sus actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implican considerable riesgo ocupacional.	80
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional.	100



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

FACTOR COMPLEJIDAD DEL PUESTO: SUBFACTOR 2 TOMA DE DECISIONES		
Es la capacidad de análisis de problemas y construcción de alternativas de solución para cumplir la misión y objetivos de las unidades o procesos organizacionales. Valora conocimiento de la organización, análisis, innovación, creatividad y solución de problemas.		
No.	Descripción	Puntaje
1	Las decisiones dependen de una simple elección, con mínima incidencia en la gestión institucional.	20
2	La toma de decisiones depende de una elección simple entre varias alternativas, con baja incidencia en la gestión institucional.	40
3	La toma de decisiones requiere de análisis descriptivo, con moderada incidencia en la gestión institucional.	60
4	La toma de decisiones requiere un análisis interpretativo, evaluativo en situaciones distintas, con significativa incidencia en la gestión institucional.	80
5	La toma de decisiones depende del análisis y desarrollo de nuevas alternativas de solución, con trascendencia en la gestión institucional.	100

FACTOR RESPONSABILIDAD: SUBFACTOR 1 ROL DEL PUESTO			
Es el papel que cumple el puesto en la unidad o proceso organizacional, definida a través de su misión, atribuciones, responsabilidades y niveles de relaciones internas y externas, para lograr resultados orientados a la satisfacción del cliente.			
No.	Nivel	Descripción	Puntaje
1	Servicios	Integran los puestos que ejecutan actividades de servicios generales y/o complementarios.	25
2	Administrativo	Integran los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo.	50
3	Técnico	Integran los puestos que proporcionan soporte técnico en una rama u oficio determinada de acuerdo con los requerimientos de los procesos organizacionales.	75
4	Ejecución de procesos de apoyo.	Integran los puestos que ejecutan actividades de soporte profesional con incidencia directa a la gestión de los procesos.	100
5	Ejecución de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades profesionales agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional.	125
6	Ejecución y supervisión de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades de supervisión de equipos de trabajo y/o procesos organizacionales.	150
7	Ejecución y coordinación de procesos	Integran los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.	175



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

FACTOR RESPONSABILIDAD: SUBFACTOR 2 CONTROL DE RESULTADOS		
El control de resultados del puesto de trabajo se consigue a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro del portafolio de productos y servicios		
No.	Descripción	Puntaje
1	Responsable de los resultados específicos del puesto y asignación de recursos, sujeto a supervisión de sus resultados.	20
2	El puesto apoya al logro del portafolio de productos y servicios organizacionales. Sujeto a supervisión de los resultados entregados sobre estándares establecidos y asignación de recursos.	40
3	Responsable de los resultados del puesto de trabajo con incidencia en el portafolio de productos y servicios, sobre la base de estándares o especificaciones previamente establecidas y asignación de recursos. Sujeto a supervisión y evaluación de los resultados entregados	60
4	Responsable de los resultados de equipos de trabajo Propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de recursos. Monitorea y supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios.	80
5	Define políticas y especificaciones técnicas para los productos y servicios, en función de la demanda de los clientes. Le corresponde monitorear, supervisar y evaluar la contribución de los equipos de trabajo al logro del portafolio de productos y servicios. Determinan estrategias, medios y recursos para el logro de los resultados Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados	100

Escala de intervalos de valoración: - El resultado alcanzado de la ponderación de los factores y subfactores, definirá el grupo ocupacional que le corresponde a cada puesto, de acuerdo con las siguientes escalas establecidas para el Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora:

ESCALA NIVEL JERÁRQUICO SUPERIOR			
GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
		DESDE	HASTA
5 NJ	AUTORIDAD	904	1000
4 NJ	DIRECTIVO 2	803	903
3 NJ	DIRECTIVO 2	702	802
2 NJ	DIRECTIVO 1	601	701
1 NJ	DIRECTIVO 1	500	600



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

ESCALA SERVIDORES DE CARRERA			
GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALOS	
		DE	HASTA
1	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	-	-
2	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	-	-
3	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	236	286
4	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	287	337
5	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	338	388
6	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4	389	439
7	SERVIDOR PUBLICO 1	440	490
8	SERVIDOR PUBLICO 2	491	541
9	SERVIDOR PUBLICO 3	542	592
10	SERVIDOR PUBLICO 4	593	643
11	SERVIDOR PUBLICO 5	644	694
12	SERVIDOR PUBLICO 6	695	745
13	SERVIDOR PUBLICO 7	746	796
14	SERVIDOR PUBLICO 8	797	847
15	SERVIDOR PUBLICO 9	848	898
16	SERVIDOR PUBLICO 10	899	949
17	SERVIDOR PUBLICO 11	950	1000
18	SERVIDOR PUBLICO 12	-	-
19	SERVIDOR PUBLICO 13	-	-
20	SERVIDOR PUBLICO 14	-	-

Las escalas de intervalos, ha sido diseñada de conformidad con la estructura ocupacional y posicional del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, la misma que responde a la consecución del portafolio de productos y servicios institucionales; así como, de su misión, visión y objetivos estratégicos, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales de la normativa emitida por el Ministerio de Trabajo al respeto.

Escalas de remuneraciones: - Producto de la aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, se obtiene los grados y grupos ocupacionales de cada puesto institucional; y, su correspondiente remuneración mensual unificada, la cual, en ningún caso será superior a los techos fijados en las escalas remunerativas del Ministerio de Trabajo, en sujeción al régimen laboral y niveles estructurales.

Constan a continuación, las escalas remunerativas que se aplicarán para cada uno de los regímenes laborales y niveles jerárquicos en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, las mismas que han sido formuladas en base a la real capacidad económica, pensando en buscar la mayor productividad de la entidad:



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

- a). - Las servidoras y servidores públicos amparados bajo la Ley Orgánica de Servicio Público, y que se encuentran en los niveles Directivo, Profesional y No Profesional, adoptan los valores fijados en la escala de remuneraciones establecida en la Resolución Administrativa No MRL-2012-0021 del 27 de enero de 2012 emitida por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), y los contemplados en el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060 de 30 de marzo de 2015, reformado con Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2016-0306 de 22 de junio de 2016 y Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0154 de 22 de septiembre de 2017.
- b). - Para la propuesta de remuneración y compensaciones salariales se considera como referencia lo dispuesto en el artículo 4 de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023, artículo 2 de la Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023; y, Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2017-0154 de 22 de septiembre de 2017; “Sustituye los valores de la escala de remuneraciones mensuales unificadas, expedida mediante Resolución No. MRL-2012-0021, publicada en el Registro Oficial No. 637”.

ESCALA DE REMUNERACIONES SERVIDORES PÚBLICOS-LOSEP

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU USD
SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 1	1	527
SERVIDOR PÚBLICO DE SERVICIOS 2	2	553
SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 1	3	585
SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 2	4	622
SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 3	5	675
SERVIDOR PÚBLICO DE APOYO 4	6	733
SERVIDOR PÚBLICO 1	7	817
SERVIDOR PÚBLICO 2	8	901
SERVIDOR PÚBLICO 3	9	986
SERVIDOR PÚBLICO 4	10	1,086
SERVIDOR PÚBLICO 5	11	1,212
SERVIDOR PÚBLICO 6	12	1,412
SERVIDOR PÚBLICO 7	13	1,676
SERVIDOR PÚBLICO 8	14	1,760
SERVIDOR PÚBLICO 9	15	2,034
SERVIDOR PÚBLICO 10	16	2,308
SERVIDOR PÚBLICO 11	17	2,358
SERVIDOR PÚBLICO 12	18	2,408
SERVIDOR PÚBLICO 13	19	2,670
SERVIDOR PÚBLICO 14	20	3,188
SERVIDOR PÚBLICO 15	21	3,848
SERVIDOR PÚBLICO 16	22	4,500

Se considera como base la RMU desde la categoría seis un SBU el Piso, y como Techo se toma el primer Grupo Ocupacional de las remuneraciones unificadas de la Ley Orgánica de Servicio Público (\$ 527,00), aumentando las remuneraciones por categorías, teniendo en cuenta el incremento en las remuneraciones entre grupos ocupacionales, de conformidad a las categorías establecidas en la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023 y Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

También, se tiene como referencia la categorización de la institución con base en el presupuesto que dispone el Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora.

Es importante mencionar que el presupuesto del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, proviene de la Empresa Eléctrica Regional Ambato, tasas de funcionamiento y predios urbanos, básicamente, esta información permitirá a la entidad asegurar su sostenibilidad, capacidad operativa y administrativa.

Estructura de Puestos: - Conforme lo contempla el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, en sus artículos 168 y 169, con la finalidad de garantizar a nivel institucional un tratamiento de equidad en la aplicación de la política remunerativa, la Unidad Administrativa de Talento Humano, elaborará la estructura institucional y posicional de puestos institucionales, analizando la descripción y valoración de puestos de conformidad con la normativa técnica, expedida por el Ministerio de Relaciones Laborales (actual Ministerio de Trabajo), respecto de la estructura de grupos ocupacionales y de acuerdo con las escalas de remuneraciones emitidas por esta Cartera de Estado.

La Clasificación de los Puestos de Trabajo y Estructura del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, que ha sido elaborada siguiendo la metodología antes descrita, quedaría determinada de la manera siguiente:

REMUNERACIONES DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU US \$
JEFE DE BOMBEROS	SERVIDOR PUBLICO 9	15	2,034.00
SUBJEFE DE BOMBEROS	SERVIDOR PUBLICO 7	13	1,676.00
INSPECTOR DE BRIGADA	SERVIDOR PUBLICO 6	12	1,412.00
SUBINSPECTOR DE ESTACIÓN	SERVIDOR PUBLICO 5	11	1,212.00
BOMBERO 4	SERVIDOR PUBLICO 4	10	1,086.00
BOMBERO 3	SERVIDOR PUBLICO 3	9	986.00
BOMBERO 2	SERVIDOR PUBLICO 2	8	901.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
BOMBERO 1	SERVIDOR PUBLICO 1	7	817.00
TESORERA	SERVIDOR PUBLICO 5	11	1,212.00
CONTADOR	SERVIDOR PUBLICO 5	11	1,212.00



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DISPOSICIONES GENERALES

Primera: - Las escalas de remuneraciones adoptadas por el Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, en todos los niveles y regímenes, serán consideradas para el límite de pisos y techos salariales, en tanto que, para su aplicación, se sujetará a la capacidad económica y financiera de la entidad.

De existir escalas remunerativas del personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, que estén sobrevalorados de conformidad a su nivel de puesto y grado, se mantendrán debido a que por disposición legal no puede disminuirse.

Segunda: - En caso de existir modificaciones en base a las Resoluciones o Acuerdos Ministeriales que regulan las escalas salariales para los servidores y obreros del servicio público, emitidas por el Ministerio de Trabajo, el Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, realizará las reformas a las normativas institucionales que permita su aplicación, de acuerdo con la disponibilidad presupuestaria y económica de la institución.

Tercera: - La estructura de puestos institucional, será de uso obligatorio en todo movimiento de personal relativo al ingreso, reingreso, restituciones, ascenso, traslado, traspaso, cambio administrativo, licencias y comisiones con y sin remuneración, sanciones, incrementos de remuneraciones, subrogaciones o encargos, cesación de funciones, contratos ocasionales, vacaciones, elaboración de distributivos de remuneraciones y roles de pago.

Cuarta: - Todos los puestos que sean creados por necesidad institucional para su funcionamiento a futuro, deberán ser valorados y clasificados de acuerdo con la metodología descrita en el presente instructivo, conforme a la disponibilidad presupuestaria y económica de la institución.

Quinta: - La máxima autoridad dispondrá a la Unidad Administrativa de Talento Humano que, en el plazo no mayor a 30 días de la aprobación de este instructivo, elabore las acciones de personal necesarias para la aplicación de la nueva estructura institucional y posicional del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora.

Sexta: - Disponer al Departamento Financiero que, realice las modificaciones a la Estructura Presupuestaria institucional; para que ésta responda a la nueva estructura orgánica, misma que será conocida y aprobada por el Comité de Administración y Planificación, de conformidad al artículo 282 numeral 1 del del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.

Séptima: - La aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, generan grupos ocupacionales permanentes y de movilidad, son sujetos de ser trasladados, traspasados, suprimidos o sujetos a cambios administrativos en función de las necesidades de funcionamiento de las unidades o procesos organizacionales, previo el proceso contemplado en la Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento General. En cumplimiento a lo indicado, la Unidad Administrativa de Talento Humano, debe realizar el análisis, informes, actualizaciones y movimientos administrativos necesarios para aplicar la normativa establecida.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera: - Los cambios a las denominaciones de puestos, establecidos en el Manual de Descripción de Actividades, Valoración y Clasificación de Puestos y Perfil por Competencias, no invalidarán las actuaciones administrativas legalmente realizadas por los servidores públicos.

Segunda: - Las servidoras y servidores que, según la normativa de aplicación del Subsistema de Clasificación de Puestos, se encuentren ocupando puestos cuyas exigencias no respondan a su perfil personal, entrarán en un plan de formación y capacitación de personal, que permita adecuar sus competencias a los requerimientos de los puestos y procesos organizacionales, cuyo plazo no podrá ser superior a tres años, contados a partir de la suscripción del presente documento.

La Unidad Administrativa de Talento Humano, será la encargada de administrar el Plan de Formación y Capacitación del personal y de dar seguimiento al cumplimiento de este.

Tercera: - Para el caso de las y los servidores públicos que por el proceso de aplicación del Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos, por concepto de homologación de grados y unificación de las remuneraciones mensuales, de conformidad a lo que determina los artículos 279 y 280 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, se consideró los grados que están vigentes en la institución, hasta el 17 de diciembre de 2017, es decir, se establece por única vez el sistema de homologación, sin perjuicio a que no se ajuste con los perfiles que determina el Ministerio de Trabajo, a partir de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 01 de febrero de 2023 y Resolución Reformatoria a Varios Artículos de la Resolución Nro. SGR-017-2023 de 14 de julio de 2023.

Cuarta: - Es importante que los procesos de ascensos se den únicamente, cuando la máxima autoridad apruebe los planes de crecimiento institucional y estén debidamente justificados.

Quinta: - La Unidad Administrativa de Talento Humano, de acuerdo con el análisis del perfil personal de cada servidora y servidor público de la institución, realizará los procesos de reclasificación de puestos y homologación salarial, como resultado de la aplicación de la Estructura Orgánica aprobada y el Subsistema de Clasificación y Valoración de Puestos y Perfil por Competencias.

Sexta: - Previo al trámite de incremento de remuneraciones, el Jefe de Bomberos dispondrá a quien corresponda presente los informes de técnicos de Talento Humano, financiero y legal motivados y fundamentados, que justifique y sustente lo relacionado con el procedimiento, metodología, componentes y factores para la valoración, para conocimiento y aprobación, por parte del Comité de Administración y Planificación del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora.



CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN PALORA

DISPOSICIÓN FINAL

Única: - El presente Instructivo para la Aplicación del Subsistema de Valoración y Clasificación de Puestos y Perfil por Competencias del Cuerpo de Bomberos del Cantón Palora, entrará en vigencia a partir de su aprobación, por el Comité de Administración y Planificación, en cuanto, al incremento de remuneraciones, será considerado desde el ejercicio económico de 2024, durante los años posteriores en forma progresiva hasta alcanzar la remuneración establecida para cada cargo o puesto de trabajo, con la finalidad de disponer de los recursos suficientes y necesarios, a través de la Partida Presupuestaria de Disponibilidad Económica y Financiera respectiva.