



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

RESOLUCIÓN ADMINISTRATIVA
N° RA-CBA- 028-2024
TCRNL (B) LCDO. BYRON MURILLO GUERRERO
MAXIMA AUTORIDAD DEL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

CONSIDERANDO

- Que:** El Ecuador es un Estado Constitucional de Derechos y Justicia, según se desprende del artículo 1 de la Constitución de la República del Ecuador;
- Que:** La Constitución de la República del Ecuador, en el numeral 25 de su artículo 66, reconoce el derecho de las personas al acceso a servicios públicos de calidad;
- Que:** La Constitución de la República del Ecuador, como parte del Régimen de Desarrollo, en el numeral 1 de su artículo 85, establece que las políticas públicas y la prestación de bienes y servicios públicos se orientarán a hacer efectivos el buen vivir y todos los derechos, y se formularán a partir del principio de solidaridad.
- Que:** El artículo 226 ibídem claramente determina que: "*Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución*";
- Que:** El artículo 227 ibídem prescribe textualmente: "*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 326 numeral 15 **prohíbe la paralización de los servicios públicos de** salud y saneamiento ambiental, educación, justicia, **bomberos**, seguridad social, energía eléctrica, agua potable y alcantarillado, producción hidrocarburífera, procesamiento, transporte y distribución de combustibles, transportación pública, correos y telecomunicaciones. La ley establecerá límites que aseguren el funcionamiento de dichos servicios.
- Que:** En el Registro Oficial Suplemento 19 de fecha 21 de junio 2017, se publica el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público.
- Que:** El Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público tiene como objeto regular la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo-disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público,



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

- Que:** En el artículo 4 ibídem determina: “*Régimen Jurídico.- 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 248 ibídem establece: “Máxima autoridad del nivel directivo. - La máxima autoridad del nivel directivo será elegida mediante una terna de candidatos compuesta por las y los servidores de mayor jerarquía y antigüedad del nivel directivo de cada entidad, previo informe de cumplimiento de requisitos emitido por la Comisión de Calificaciones y Ascensos. La terna será elaborada y enviada por la Comisión para la designación de la máxima autoridad de la institución rectora nacional en el caso de las entidades complementarias de seguridad del Ejecutivo y la local para aquellas de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos.
- Que:** La naturaleza de los Cuerpos de Bomberos se encuentra determinada en el artículo 274 del COESCOP en el siguiente sentido: “*Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público 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 adversos 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 literal a) del artículo 51 de la Ley Orgánica de Servicio Público-LOSEP, señala que es competencia del Ministerio del Trabajo, ejercer la rectoría en materia de remuneraciones del sector público y expedir las normas técnicas correspondientes en materia de recursos humanos; así mismo según el último inciso “Corresponde a las unidades de administración del talento humano de los gobiernos autónomos descentralizados, sus entidades y regímenes especiales la administración del sistema integrado de desarrollo del talento humano en sus instituciones, observando las normas técnicas expedidas por el Ministerio de Relaciones Laborales como órgano rector de la materia...”
- Que:** según el artículo 52 literal d) de la LOSEP una de las atribuciones y responsabilidades de la Unidad Administrativa de Talento Humano, en este caso del Cuerpo de Bomberos de Ambato es de “elaborar y aplicar los manuales de



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;”

Que: El último inciso del artículo 62 ibidem establece: “*En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos.*”

Que: El artículo 163 del Reglamento General de la LOSEP determina: “*En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, 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 el Ministerio de Relaciones Laborales.*”

Que: Mediante Acuerdo Ministerial MDT-2017-152, emitido por el Ministerio del Trabajo se emite la ESCALA DE REMUNERACION MENSUAL UNIFICADA PARA LAS Y LOS DIGNATARIOS, LAS AUTORIDADES Y LAS Y LOS FUNCIONARIOS QUE OCUPEN PUESTOS COMPRENDIDOS EN EL NIVEL JERARQUICO SUPERIOR, dentro de esta normativa se establece las siguientes remuneraciones

GRADO	REMUNERACIÓN MENSUAL UNIFICADA (USD)
10	\$5.635
9	\$5.410
8	\$4.959
7	\$4.508
6	\$4.057
5	\$3.418
4	\$2.734
3	\$2.418
2	\$2.368
1	\$2.115

Que: El Ministerio del Trabajo ha emitido el Acuerdo Ministerial MDT-2017-0154, dentro de la cual se establecen las escalas remunerativas para el sector público de la siguiente forma:

GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU EN USD
Servidor Público de Servicios 1	1	527
Servidor Público de Servicios 2	2	553



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

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	1086
Servidor Público 5	11	1212
Servidor Público 6	12	1412
Servidor Público 7	13	1676
Servidor Público 8	14	1760
Servidor Público 9	15	2034
Servidor Público 10	16	2308
Servidor Público 11	17	2358
Servidor Público 12	18	2408
Servidor Público 13	19	2670
Servidor Público 14	20	3188
Servidor Público 15	21	3848
Servidor Público 16	22	4500

Que: Mediante Acuerdo Ministerial 086 publicado en el Registro Oficial N.- 494 de fecha 06 de mayo del 2015 el Ministerio del Trabajo emite la Norma Técnica Subsistema de Planificación de Talento Humano.

Que: El artículo 22 ibídem dicta: *“De la interacción con la clasificación de puestos.- Los puestos definidos en la estructura posicional por roles de cada unidad o proceso interno, serán descritos, valorados y clasificados dentro de la escala de remuneraciones mensuales unificadas. El procedimiento de descripción, valoración y clasificación de los puestos se definirá de acuerdo con la Norma Técnica del Subsistema de Clasificación de Puestos, emitida por el Ministerio del Trabajo”*

Que: Mediante Resolución del SENRES 42 se emite la Norma Técnica del subsistema de clasificación de puestos del Servicio Civil la misma que fue reformada mediante Acuerdo Ministerial N.- MDT-2016-0152, norma que regula todo el procedimiento para la análisis, descripción, valoración, clasificación y estructura de puestos.

Que: El 30 de marzo del 2015, en el Registro Oficial N.- 469, se publica y entra en vigencia el Acuerdo Ministerial N.- MDT-2015-0060, dentro del cual se expide: *“LA ESCALA DE TECHOS Y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LAS Y LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS*



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES”, emitido por el Ministerio del Trabajo.

- Que:** El Acuerdo Ministerial N.- MDT-2015-0060, en su artículo 3, dicta: *“Es obligación y responsabilidad del Concejo Municipal de cada Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal emitir el acto normativo o resolución respectiva que regule la escala de remuneraciones mensuales unificadas de sus servidores bajo el régimen de la LOSEP sujetándose a los techos remunerativos determinados en el Anexo señalado en el artículo 1 del presente Acuerdo, y observando criterios de austeridad y su real capacidad económica y financiera.”*
- Que:** En la Disposición General se hace referencia a lo siguiente: *“Segunda.- El presente Acuerdo rige a las y 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 Descentralizados 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 a su real capacidad económica y financiera.”*
- Que:** Con fecha 01 de febrero del 2023, por parte de la Secretaría de Gestión de Riesgos se emite la Resolución N.- SGR-017-2023, donde se establece la Normativa de Categorización, Planificación de la carrera, Niveles de Gestión, Estructura de puestos y mandos; Reestructuración de la carrera; Convocatoria, Selección y Admisión de Bomberos para el ingreso a la Carrera; Permanencia en la Carrera; y, Concurso de Méritos y Oposición de los Cuerpos de Bomberos del país, y; Con fecha 14 de julio del 2023 se reforma la Resolución SGR-017-2023.
- Que:** Dentro de la Resolución N.- SGR-017-2023, en su artículo 4, establece: *“Para la propuesta de escalas remunerativas de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, se tomará como base el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, emitido el 25 de marzo de 2015; reformado a través del Acuerdo Ministerial MDT-2016-0306; y, publicado en Registro Oficial Nro. 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 PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES”.*

Para la propuesta de escalas remunerativas de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, se toma como base el Acuerdo Ministerial MDT-2015-0060, emitido el 25 de marzo de 2015, y su reforma Acuerdo Ministerial MDT2016-0306, publicado en Registro Oficial Nro. 946 de 16 de febrero de 2017 mediante el cual se expiden: LA ESCALA DE TECHOS y PISOS DE LAS REMUNERACIONES MENSUALES UNIFICADAS DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS DE LOS GOBIERNOS AUTÓNOMOS DESCENTRALIZADOS MUNICIPALES.



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

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



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

las clases de puestos necesarios de conformidad a sus características institucionales.

Que: El artículo 6 de la norma ibidem, establece: *“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 características 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: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Ambato, mediante Ordenanza sin número publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 787, de fecha 25 de febrero de 2019, emite la **ORDENANZA PARA LA ESCALA DE REMUNERACIONES UNIFICADAS EN LOS DIFERENTES NIVELES DE PUESTOS DE TRABAJO, PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS DEL GOBIERNO AUTÓNOMO DESCENTRALIZADO MUNICIPAL DE AMBATO.**

Que: El artículo 3 de la Ordenanza citada en el considerando anterior establece:

“Art. 3.- De las remuneraciones.- En el GAD Municipalidad de Ambato, las remuneraciones de las y los servidores públicos se fija conforme el Reglamento General de la Ley Orgánica del Servicio Público, e incluye sus entidades y regímenes especiales, sin que excedan los techos y pisos de las remuneraciones determinadas por el Ministerio de Trabajo para cada grupo ocupacional, conforme el siguiente detalle:

Para el Nivel Ejecutivo

1. La remuneración del Alcalde, puesto ubicado en el Nivel Ejecutivo, será de \$5.009,00;

Para el Nivel Legislativo

2. La remuneración de los señores Concejales, puesto ubicado en el Nivel Ejecutivo, será de \$2504.50, conforme a lo establecido en el Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización - COOTAD;

Para el Nivel Directivo



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

3. La remuneración de los Directores de libre nombramiento y remoción, puestos ubicados en el Nivel Directivo 1, incluido el Registrador de la Propiedad, será de: 3,250,00;
4. La remuneración de las Coordinaciones de libre nombramiento y remoción; puestos ubicados en el Nivel Directivo 2, su remuneración mensual unificada será de: \$2.500,00;
5. La remuneración de las Coordinaciones de libre nombramiento y remoción; puestos ubicados en el Nivel Directivo 3, su remuneración mensual unificada será de: \$2.100,00.

Escala de Remuneraciones GADMA

GRADO	NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	ROL DENOMINACIÓN DEL PUESTO	RMU
1	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS	SERVICIOS	SBU
1	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 1	SERVICIOS	489,71
1	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 2	SERVICIOS	500,31
1	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 3	SERVICIOS	510,32
2	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 4	SERVICIOS	541,62
2	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE SERVICIOS 5	SERVICIOS	553
3	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 1	ADMINISTRATIVO	585
4	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 2	ADMINISTRATIVO	622
5	NO PROFESIONAL	SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 3	TÉCNICO	675



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

6	<i>NO PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO DE APOYO 4</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS DE APOYO</i>	733
7	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 1</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	817
8	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 2</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	901
9	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 3</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	986
10	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 4</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	1086
11	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 5</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	1212
12	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 6</i>	<i>EJECUCIÓN DE PROCESOS</i>	1412
13	<i>PROFESIONAL</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 7</i>	<i>EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS</i>	1676
14	<i>NIVEL DIRECTIVO</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 8</i>	<i>COORDINADOR EJECUCIÓN Y SUPERVISIÓN DE PROCESOS</i>	1760
15	<i>NIVEL DIRECTIVO</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 9</i>	<i>JEFE TECNICO DE ÁREA/EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS</i>	2015
16	<i>PROFESIONAL DE LA SALUD</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 10</i>	<i>EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS</i>	2034
17	<i>PROFESIONAL DE LA SALUD</i>	<i>SERVIDOR PUBLICO 11</i>	<i>EJECUCIÓN Y COORDINACIÓN DE PROCESOS</i>	2641

Que: El Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Ambato, mediante Ordenanza sin número publicada en el Registro Oficial Edición Especial No. 851, de fecha martes 4 de agosto de 2020, emite la Ordenanza de Funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Ambato y su Adscripción al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato;

Que: El artículo 26 de la Ordenanza citada en el considerando anterior establece en cuanto al Jefe de Bomberos que el mismo ejercerá la dirección estratégica, política y administrativa de la entidad por ende será el representante legal y extrajudicial del Cuerpo de Bomberos de Ambato.



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

- Que:** El artículo 28 ibídem establece las atribuciones del Jefe del Cuerpo de Bomberos, especialmente: **“13 Aprobar los reglamentos, manuales, instructivos y demás instrumentos, administrativos, que sean necesarios para el correcto funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Ambato;”**
- Que:** Mediante Resolución Administrativa No. DA-20-148, de fecha 04 de noviembre de 2020, se nombra al TCrnl. Byron Murillo Guerrero, como Jefe del Cuerpo de Bomberos de Ambato y como tal Representante Legal y autoridad nominadora de la Entidad.
- Que:** Mediante Resolución Administrativa No. DA-24-012, de fecha 23 abril del 2024, se resuelve: *“Reformar el artículo único de la Resolución Administrativa No. DA-20-148, de fecha 04 de noviembre de 2020, mediante el cual se nombre al JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO, por el siguiente artículo:*
Artículo Único.- *Nombrar al señor Teniente Coronel Byron Ramiro Murillo Guerrero – JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO como MÁXIMA AUTORIDAD, para que ejerza la dirección estratégica, política y administrativa de la entidad, por ende será su representante legal judicial y extrajudicial , de conformidad a lo determinado en el Art. 26 de la Ordenanza de Funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Ambato y su adscripción al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato”*

En uso de las facultades Constitucionales y Legales que me corresponden,

RESUELVO:

EXPEDIR LA, “METODOLOGÍA Y PROCEDIMIENTO DE TRABAJO PARA LA DESCRIPCIÓN VALORACIÓN Y CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DEL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO”

CAPITULO 1

DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Artículo 1. OBJETO. - El presente instrumento tiene como objeto establecer los instrumentos y mecanismos de carácter técnico y operativo que permita a la Dirección de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Ambato, analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar los puestos.



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

Artículo 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN. – Los preceptos contemplados en este instrumento, rigen obligatoriamente para el personal operativo y administrativo que integra el Cuerpo de Bomberos de Ambato, que presten sus servicios en virtud de nombramientos, contrato de servicios ocasionales en relación de dependencia, en cualquiera de sus modalidades reconocidas en la legislación vigente, a toda la estructura y unidades constantes y necesarios en el Cuerpo de Bomberos de Ambato.

Artículo 3. DEL SUBSISTEMA DE CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.- Es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos para analizar, describir, valorar, clasificar y estructurar los puestos de la institución.

CAPITULO II

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS

Artículo 4.- DE LOS SUSTENTOS DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS. - La valoración y clasificación de puestos se efectuará sobre la base de los siguientes sustentos:

- a) La clasificación de puestos se basará en las políticas, normas e instrumentos emitidos por la Autoridad Nominadora, que 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, objetivos y de los productos y servicios establecidos por la Máxima Autoridad o constantes en la Planificación Estratégica;
- c) La descripción, valoración y clasificación de puestos debe guardar armonía con la funcionalidad de la estructura organizacional y con el sistema integrado de desarrollo de talento humano;
- 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 talento humano, y el establecimiento del sistema de remuneraciones; y,
- e) La relevancia de los factores, subfactores 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 de los productos y servicios específicos y su grado de incidencia en la misión institucional.

Artículo 5.- DE LOS ROLES, ATRIBUCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS PUESTOS.- Los roles, atribuciones y responsabilidades se reflejarán en los puestos



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

de trabajo que integran cada unidad o proceso organizacional, considerando los siguientes niveles:

Administrativo:

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
JERÁRQUICO SUPERIOR	Directores

Operativo:

NIVEL	ROL	GRADOS
DIRECTIVO	Conducción y Mando	Jefe de Bomberos
		Subjefe de Bomberos
	Coordinación operativa	Inspector de Brigada
TECNICO OPERATIVO	Supervisión Operativa	Subinspector de Estación
	Ejecución Operativa	Bombero 4
		Bombero 3
		Bombero 2
	Bombero 1	

Artículo. 6.- DE LOS 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 siguiente manera:

Administrativo:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU USD
NO PROFESIONAL	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



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

	Servidor Público de Apoyo 3	5	675
	Servidor Público de Apoyo 4	6	733
	Servidor Público 1	7	817
PROFESIONAL	Servidor Público 2	8	901
	Servidor Público 3	9	986
	Servidor Público 4	10	1086
	Servidor Público 5	11	1212
	Servidor Público 6	12	1412
	Servidor Público 7	13	1676

En cuanto a la parte operativa y conforme la estructura establecida en el COESCOP, entre los niveles y su formación se ha definido la relación con los cargos ocupacionales de acuerdo a lo establecido en la Ordenanza de remuneraciones emitida por el GADMA:

NIVEL	GRUPO OCUPACIONAL	GRADO	RMU USD
TECNICO OPERATIVO	Servidor Público 1	7	817
	Servidor Público 2	8	901
	Servidor Público 3	9	986
	Servidor Público 4	10	1086
	Servidor Público 5	11	1212
	Servidor Público 6	12	1412
	Servidor Público 7	13	1676
DIRECTIVO	Servidor Público 8	14	1760
	Servidor Público 9	15	2015
	Servidor Público 10	16	2034

Los puestos de Máxima Autoridad y SubJefe (nombrado por la Máxima Autoridad) al ser puesto de libre nombramiento y remoción se consideran puestos de Nivel Jerárquico Superior

Artículo. 7.- COMPONENTES DEL SUBSISTEMA. - El Subsistema de Clasificación de Puestos del Cuerpo de Bomberos de Ambato, está integrado por los procesos de: Análisis de Puestos, Descripción de Puestos, Valoración de Puestos, Clasificación de Puestos.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO

Artículo. 8.- DE LA METODOLOGÍA PARA LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.- La Dirección de Talento Humano presentará para conocimiento y resolución

Dirección: Av. Unidad Nacional 06-07 y González Suárez

Teléfono: (03) 2822222 Ext. 7101



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

de la autoridad nominadora, la metodología para la elaboración o actualización de la estructura ocupacional de la institución. En la metodología se establecerá las responsabilidades y resultados deseados en el cumplimiento de las actividades de: análisis, descripción, valoración y clasificación.

Artículo. 9.- DEL 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 unidades y procesos organizacionales, a fin de determinar su real dimensión e incidencia; y, definir el perfil de exigencias y de competencias necesarios para un desempeño excelente.

La Dirección de Talento Humano llevará adelante el análisis de los puestos que integran cada unidad con el apoyo, de ser necesario, del titular de la unidad o proceso, sobre la base de los instrumentos técnicos o formularios elaborados para este propósito.

Artículo. 10.- DE LA DESCRIPCIÓN DE PUESTOS. - Es el resultado del análisis de cada puesto y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en el CBA, a través de la determinación de su rol que define la misión, atribuciones y responsabilidades principales asignadas al puesto, en función de los productos y servicios de las unidades y los procesos organizacionales.

La Dirección de Talento Humano con el apoyo de ser necesario, del titular del puesto o la unidad o proceso, elaborará y actualizará la descripción de los puestos asociados a su proceso interno, aplicando los instrumentos y herramientas técnicas respectivas.

En el perfil 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.

Artículo. 11.- DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS. - Proceso que define el procedimiento, metodología, componentes y factores de valoración, a fin de calificar 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 de los productos y servicios de la institución, independientemente de las características individuales de quienes los ocupan.

La Dirección de Talento Humano, de conformidad a la metodología prevista en este instrumento y sobre la base de las descripciones de puestos y perfiles, valorará los puestos que conforman la estructura ocupacional institucional, a fin de ordenarlos o agruparlos en los niveles estructurales y grupos ocupacionales de la escala de remuneraciones mensuales unificadas.

Artículo. 12.- DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS.- Los puestos conformarán grupos ocupacionales o familias de puestos similares por su valoración, cuyo ordenamiento responderá al puntaje obtenido, de acuerdo a la escala de intervalos de valoración prevista en esta norma.



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

CAPITULO IV DE LA VALORACIÓN DE PUESTOS

Artículo. 13.- DE LOS FACTORES PARA LA VALORACIÓN DE PUESTOS.- La valoración de puestos se realizará considerando factores de: competencia, complejidad del puesto y responsabilidad, los que han sido jerarquizados y ponderados de la siguiente manera:

FACTORES	SUB FACTORES	PONDERACIÓN	SUBTOTAL
Competencias	Instrucción Formal	200	500
	Experiencia	100	
	Habilidades de Gestión	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

Artículo. 14.- DE LAS COMPETENCIAS.- Son conocimientos asociados a la instrucción formal, destrezas y habilidades adicionales que se requieren para el ejercicio de los puestos a través de los sub factores de:

- a) Instrucción formal.- 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:

ASIGNACIÓN DE PUNTOS PUESTOS

NIVEL	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	
Educación Básica	15
Bachiller	45
Técnico	85
Tercer año aprobado-Certificado de culminación de educación superior	125
PROFESIONAL	
Profesional de 2 a 4 años	140
Profesional 5 años	155
Profesional 6 años	170
Diplomado superior	180
Especialidad	190



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

Maestría o PHD	200
----------------	-----

CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUESTO

NIVEL	DESCRIPCIÓN
Educación básica	Nivel de instrucción básica
Bachiller	Estudios formales de educación media
Técnico	Estudios técnicos de una rama u oficio-post bachillerato
Título Profesional	Estudios adquiridos a nivel de instrucción universitaria
Diplomado	Conocimiento de una rama científica adicional
Especialista	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada
Maestría o mas	Dominio de una disciplina organizacional administrativa y/o científica

- b) Experiencia.- Este sub factor aprecia el nivel de experticia 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

NIVEL	ROL	INSTRUCCIÓN FORMAL	AÑOS DE EXPERIANCIA	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	Servicios	N/A	No requerida	14
	Administrativo	Bachiller	No requerida	28
	Técnico		3 meses	42
	Ejecución de procesos de apoyo	Tercer año aprobado-certificado de culminación de educación superior	6 meses	56
PROFESIONAL	Ejecución de procesos	Técnico superior	Hasta 6 años	70
		Tecnólogo superior	Hasta 5 años	
		Tercer Nivel	Hasta 2 años 6 meses	
	Ejecución y supervisión de procesos	Tercer Nivel	3 años	84
	Ejecución y coordinación de procesos		4 años	100



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

c) Habilidades de gestión.- Competencias que permiten administrar los sistemas y procesos organizacionales, sobre la base del nivel de aplicación de la planificación, organización, dirección y control:

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	El trabajo se desarrolla de acuerdo a las instrucciones detalladas	20
2	El trabajo se realiza con posibilidades de adaptar o modificar ciertas tareas rutinarias	40
3	El trabajo se efectúa con flexibilidad de los procedimientos. Planificación y organización relativa a las actividades inherentes del 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	80
5	Controla el cumplimiento de las actividades y resultados de los puestos de trabajo a su cargo	100

d) 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.

NIVEL	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	Establecer una red básica de contactos laborales para asegurar la eficacia de su trabajo	40



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

	Las actividades que realiza están orientadas a brindar apoyo logístico y administrativo	
3	Establece una red moderada de contactos internos. 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 equipo de trabajo Las actividades que realiza 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 equipo de trabajo Las actividades que realiza están orientadas a brindar asesoría y asistencia	100

Artículo. 15.- DE LA COMPLEJIDAD DEL PUESTO.- Determina el grado de dificultad y contribución del puesto en la consecución de los productos y servicios que realizan las unidades o procesos organizacionales, a través de los siguientes sub factores:

- a) Condiciones de trabajo.- Análisis de las condiciones ambientales y físicas que implique riesgos ocupacionales al que está sujeto el puesto, considerando entre éstos los ruidos de equipos, niveles de estrés y exposición a enfermedades.

NIVEL	DESCRIPCIÓN	PUNTAJE
1	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que no implica riesgo ocupacional	20
2	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas con baja incidencia riesgo ocupacional	40
3	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica mediana posibilidades de riesgo ocupacional	60



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

4	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica considerable riesgo ocupacional	80
5	Desarrolla las actividades en condiciones de trabajo, ambientales y físicas que implica alto riesgo ocupacional	100

d) 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

NIVEL	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 depende del 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

Artículo. 16.- DE LA RESPONSABILIDAD.- Examina las actividades, atribuciones y responsabilidades que realiza el puesto de trabajo en relación con el logro de los productos y servicios de la unidad o proceso organizacional, a través de los siguientes sub factores:

a) 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:

Administrativo:

Dirección: Av. Unidad Nacional 06-07 y González Suárez

Teléfono: (03) 2822222 Ext. 7101



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

GRUPO	NIVEL	PUNTAJE
NO PROFESIONAL	Servicios	25
	Administrativo	50
	Técnico	75
	Ejecución de procesos de apoyo	100
PROFESIONAL	Ejecución de procesos	125
	Ejecución y supervisión de procesos/ Ejecución Operativa	150
	Ejecución y coordinación de procesos/ Ejecución Operativa	175

Operativo

NIVEL	ROL	PUNTAJE
TECNICO OPERATIVO	Supervisión Operativa	200
	Ejecución Operativa 4	175
	Ejecución Operativa 3	150
	Ejecución Operativa 2	125
	Ejecución Operativa 1	100

CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	PUNTAJE
Servicio	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de servicios generales
Administrativo	Constituyen los puestos que facilitan la operatividad de los procesos mediante la ejecución de labores de apoyo administrativo
Técnico	Constituyen los puestos que proporcionan soporte técnico a una rama u oficio de acuerdo a los requerimientos de los procesos organizacionales
Ejecución de procesos de apoyo/ ejecución operativa 1	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de asistencia técnica y tecnológica
Ejecución de procesos/ejecución operativa 2	Constituyen los puestos que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional
Ejecución y Supervisión de procesos /ejecución operativa 3	Constituyen los puestos que ejecutan actividades operativas y supervisan a equipos de trabajo



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

Ejecución y Coordinación de procesos / ejecución operativa 4	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.
---	---

- c) Control de resultados.- Se examina a través del monitoreo, supervisión y evaluación de las actividades, atribuciones y responsabilidades del puesto, considerando el uso de los recursos asignados; y la contribución al logro de los productos y servicios:

NIVEL	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 de los 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 los 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 del equipo de trabajo, propone políticas y especificaciones técnicas de los productos y servicios y asignación de los recursos Monitorea y Supervisa la contribución de los puestos de trabajo al logro de los 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 de los productos y servicios Determina estrategias medios y recursos para el logro de los resultados. Responsable del manejo óptimo de los recursos asignados	100



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

Artículo 17.- ESCALA DE INTERVALOS DE VALORACIÓN.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde, de acuerdo a la siguiente escala:

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALO	
		DESDE	HASTA
1	Servidor Público de Servicios 1	153	213
2	Servidor Público de Servicios 2	214	273
3	Servidor Público de Apoyo 1	274	334
4	Servidor Público de Apoyo 2	335	394
5	Servidor Público de Apoyo 3	395	455
6	Servidor Público de Apoyo 4	456	516
7	Servidor Público 1	517	576
8	Servidor Público 2	577	637
9	Servidor Público 3	638	697
10	Servidor Público 4	698	758
11	Servidor Público 5	759	819
12	Servidor Público 6	820	879
13	Servidor Público 7	880	940

Artículo 18.- PUESTOS CON IMPACTO EN LA MISIÓN INSTITUCIONAL.- En cuanto al puesto que por sus actividades ejercen impacto en la misión institucional, serán valorados considerando los factores de instrucción formal, rol, experiencia y el impacto en la misión institucional.

- a) Instrucción formal.- 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:

ASIGNACIÓN DE PUNTOS

NIVEL	PUNTAJE
Tercer Nivel	170
Diplomado	180
Maestría	190
PHD	200

CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUESTO

NIVEL	DESCRIPCIÓN
-------	-------------



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

Tercer Nivel	Estudios adquiridos a nivel de instrucción universitaria, relacionadas con la gestión del cumplimiento de la misión institucional
Diplomado	Conocimiento de una rama científica adicionales relacionadas con la misión institucional
Maestría	Suficiencia y dominio de una rama científica especializada, relacionadas con la misión institucional
PHD	Dominio de una disciplina organizacional administrativa y/o científica, relacionadas con la misión institucional

b) 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:

GRUPO	NIVEL	PUNTAJE
PROFESIONAL	Ejecutor	25
	Supervisor	50
	Coordinador/ Conducción	100

CRITERIO DE VALORACIÓN DE PUESTOS

NIVEL	PUNTAJE
Ejecutor	Constituyen los puestos que ejecutan actividades, agregando valor a los productos y/o servicios que genera la unidad o proceso organizacional
Supervisor	Constituyen los puestos que ejecutan actividades operativas y supervisan a equipos de trabajo
Coordinador/ Conducción	Constituyen los puestos que ejecutan actividades de coordinación de unidades y/o procesos organizacionales.

c) Experiencia.- Este sub factor aprecia el nivel de experticia 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.

NIVEL	AÑOS DE EXPERIENCIA	PUNTAJE
-------	---------------------	---------



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

PROFESIONAL	Hasta 5 años	28
	Hasta 6 años	42
	Hasta 7 años	56
	Hasta 8 años	70
	Hasta 9 años	80
	Hasta 10 años o mas	100

- d) Impacto de la misión institucional.- Este sub factor valora el impacto que causan las actividades, en el cumplimiento de los objetivos institucionales y por ende la misión institucional.

NIVEL	IMPACTO EN LA MISIÓN	PUNTAJE
PROFESIONAL	Indirecto	10
	Desarrollo de software o sistema de gestión	20
	Impacto directo	40
	Auditoria o control	60
	Auditoria o control determinación de sanciones	80
	Establecer metodología y política	100

Artículo 19.- ESCALA DE INTERVALOS DE VALORACIÓN PUESTOS CON IMPACTO EN LA MISIÓN INSTITUCIONAL.- Por el resultado alcanzado en la valoración de los puestos institucionales se definirá el grupo ocupacional que le corresponde, de acuerdo a la siguiente escala.

GRADO	GRUPO OCUPACIONAL	INTERVALO	
		DESDE	HASTA
14	Servidor Público 8	273	300
15	Servidor Público 9	301	350
16	Servidor Público 10	351	400
17	Servidor Público 11	401	450
18	Servidor Público 12	451	470
19	Servidor Público 13	471	480
20	Servidor Público 14	481	500

DISPOSICIONES GENERALES

PRIMERA.- La presente Resolución entrará en vigencia a partir de la fecha de aprobación, sin perjuicio de su publicación.



CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO

SEGUNDA.- La aplicación de la presente Resolución estará a cargo de la Dirección de Talento Humano, quienes deberán velar por su cumplimiento

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

ÚNICA.- Queda expresamente derogada la Resolución CBA-006 de fecha 01 de diciembre del 2020

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

ÚNICA: Una vez se encuentre en vigencia la presente normativa la Dirección de Talento Humano del Cuerpo de Bomberos de Ambato, iniciara a la brevedad del caso, el proceso para la Descripción, Valoración y Clasificación de puestos del Cuerpo de Bomberos de Ambato, integrando los grados en el personal operativo conforme la estructura establecida en la Resolución N.- SGR-017-2023, emitida por la Secretaría de Gestión de Riesgo.

Dado y firmado en la ciudad de Ambato a los 26 días del mes de abril del dos mil veinte y cuatro

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA,

**TCRNL. (B) LCDO. BYRON MURILLO GUERRERO
MÁXIMA AUTORIDAD DEL CUERPO DE BOMBEROS DE AMBATO**