



**CUERPO DE BOMBEROS  
DE CAYAMBE**

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



## **CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE**



## **REGLAMENTO DE EVALUACION DEL DESEMPEÑO BOMBERIL.**



# CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



## 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:** el artículo 33 de la Constitución de la República del Ecuador menciona que el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado;
- Que:** la Carta magna en su artículo 66 reconoce y garantizará a las personas:
- “17. El derecho a la libertad de trabajo. Nadie será obligado a realizar un trabajo gratuito o forzoso, salvo los casos que determine la ley”;*
- 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 ibidem 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:** del mismo modo el artículo 229 de la normativa antes citada determina: *“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”;*
- Que:** el artículo 326 numeral 2, determina que los derechos laborales son irrenunciables e intangibles. Será nula toda estipulación en contrario;
- 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:** 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;

- Que:** en el artículo 4 ibidem 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 22 del Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público dispone: *“Evaluación de desempeño y gestión. - La evaluación de desempeño y gestión de las y los servidores de las entidades de seguridad es un proceso integral y permanente. En la evaluación se medirán los resultados de su gestión, la calidad de su formación profesional e intelectual, el cumplimiento de las normas disciplinarias y las aptitudes físicas y personales demostrados en el ejercicio del cargo y nivel al que han sido designados. La evaluación será obligatoria para determinar el ascenso, cesación y utilización adecuada del talento humano;*
- Que:** el cuerpo legal mencionado en el artículo 220, hace referencia a la carrera bomberil determinando que las entidades complementarias de seguridad constituyen el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que las integran;
- Que:** en el artículo 225 ibidem, en cuanto a la Estabilidad y Evaluación de la Entidades de Seguridad Complementaria establece: *“La estabilidad laboral en el cargo de todo el personal estará sujeto a los resultados de la evaluación de desempeño, que incluirá pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas integrales de control y confianza a las que deberán someterse a lo largo de su carrera profesional, de acuerdo a los reglamentos respectivos.*
- Las pruebas integrales de control y confianza deberán ser técnicamente elaboradas y autorizadas por el ministerio rector del orden público, protección interna y seguridad ciudadana, considerando el perfil de riesgos de cada puesto. En caso de no obtener las calificaciones mínimas requeridas, las y los servidores tendrán la opción de volver a presentarse a las pruebas físicas, académicas y psicológicas, técnicas de seguridad y confianza, en un lapso no mayor a noventa días.*
- Las calificaciones anuales serán revisadas por la unidad de talento humano, quien presentará un informe a la Comisión de Calificaciones y Ascensos que podrá ratificar a los funcionarios aptos. En todos los casos la evaluación deberá basarse en parámetros objetivos.*
- Las entidades complementarias de seguridad establecerán en sus respectivos reglamentos institucionales los mecanismos para la aplicación de los procedimientos de evaluación.*
- Los entes rectores nacionales de la Función Ejecutiva, en coordinación con las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados desarrollarán los contenidos académicos y doctrinarios que*



## CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



*integrarán la malla curricular estandarizada para cada entidad complementaria de seguridad.*

*El ente rector nacional en coordinación con el ente rector local establecerá el mecanismo de capacitación para las y los aspirantes y de actualización en la carrera profesional de las y los servidores de las entidades complementarias de seguridad con base en el principio del uso eficiente de recursos, a través de alianzas, convenios interinstitucionales, mancomunidades y formación dual teórico práctica;*

**Que:** En cuanto a las obligaciones de los servidores públicos que conforman las entidades de seguridad complementaria en el artículo 239 el COESCOP, numeral 5 determina que deberán someterse a la realización de evaluaciones de desempeño laboral, cognitivas, físicas y psicológicas durante su carrera profesional; y, pruebas integrales de control y confianza técnicamente elaboradas y previamente autorizadas por el ente rector nacional encargado de seguridad, de acuerdo al perfil de riesgo en los casos determinados por la entidad en su reglamento;

**Que:** el artículo 248 ibidem 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:** la Ley Orgánica de Servicio Público en su artículo enumerado determina la aplicación favorable al servidor público estableciendo que, en caso de duda sobre el alcance de las disposiciones de esta Ley, las y los funcionarios judiciales y administrativos las aplicarán en el sentido más favorable a las y los servidores públicos;

**Que:** la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 52 literal c), establece: *“De las atribuciones y responsabilidades de las Unidades de Administración del*



*Talento Humano. - Las Unidades de Administración del Talento Humano, ejercerán las siguientes atribuciones y responsabilidades: c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo”;*

**Que:** en la Ley ibidem del mismo modo establece en su artículo 76 que el subsistema de evaluación del desempeño es el conjunto de normas, técnicas, métodos, protocolos y procedimientos armonizados, justos, transparentes, imparciales y libres de arbitrariedad que sistemáticamente se orienta a evaluar bajo parámetros objetivos acordes con las funciones, responsabilidades y perfiles del puesto.

La evaluación se fundamentará en indicadores cuantitativos y cualitativos de gestión, encaminados a impulsar la consecución de los fines y propósitos institucionales, el desarrollo de los servidores públicos y el mejoramiento continuo de la calidad del servicio público prestado por todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas señaladas en el artículo 3 de esta Ley;

**Que:** el artículo 77 ibidem determina: *“El Ministerio del Trabajo y las Unidades Institucionales de Administración del Talento Humano, planificarán y administrarán un sistema periódico de evaluación del desempeño, con el objetivo de estimular el rendimiento de las servidoras y los servidores públicos, de conformidad con el reglamento que se expedirá para tal propósito. Planificación y administración que deberá ser desconcentrada y descentralizada, acorde a los preceptos constitucionales correspondientes. Las evaluaciones a las y los servidores públicos se realizarán una vez al año, a excepción de las y los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular quienes serán evaluados nuevamente conforme lo indicado en el Artículo 80 de esta ley.”;*

**Que:** la normativa citada en el considerando anterior en cuanto a las escalas de calificaciones establece: *“El resultado de la evaluación del desempeño se sujetará a la siguiente escala de calificaciones:*

- a) Excelente;*
- b) Muy Bueno;*
- c) Satisfactorio;*
- d) Regular; y,*
- e) Insuficiente.*

*En el proceso de evaluación la servidora o servidor público deberá conocer los objetivos de la evaluación, los mismos que serán relacionados con el puesto que desempeña. Los instrumentos diseñados para la evaluación del desempeño, deberán ser suscritos por el jefe inmediato o el funcionario evaluador, pudiendo este último realizar sus observaciones por escrito.”;*

**Que:** el artículo 79 de la LOSEP menciona lo siguiente: *“De los objetivos de la evaluación del desempeño.- La evaluación del desempeño de las y los servidores públicos debe propender a respetar y consagrar lo señalado en los artículos 1 y 2 de esta Ley.*



## CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



*La evaluación del desempeño servirá de base para:*

- a) Ascenso y cesación; y,*
- b) Concesión de otros estímulos que contemplen esta Ley o los reglamentos, tales como: menciones honoríficas, licencias para estudio, becas y cursos de formación, capacitación e instrucción.”;*

**Que:** en la misma normativa del mismo modo dicta: “*Art. 80.- Efectos de la evaluación. - La servidora o servidor que obtuviere la calificación de insuficiente, será destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata.*

*La servidora o servidor público que obtuviere la calificación de regular, será nuevamente evaluado en el plazo de tres meses y si nuevamente mereciere la calificación de regular, dará lugar a que sea destituido de su puesto, previo el respectivo sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata. Posteriores evaluaciones deberán observar el mismo procedimiento.*

*La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora.*

*La servidora o servidor calificado como excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para los ascensos, promociones o reconocimientos, priorizando al mejor calificado en la evaluación del desempeño. Estas calificaciones constituirán antecedente para la concesión de estímulos que establece la ley y sugerir recomendaciones relacionadas con el mejoramiento y desarrollo de los recursos humanos.”;*

**Que:** concordante con la norma citada anteriormente el Reglamento General de la Ley Orgánica de Servicio Público, en su artículo 117, hace referencia a: “*Las UATH constituyen unidades ejecutoras de las políticas, normas e instrumentos expedidos de conformidad con la ley y este Reglamento General, con el propósito de lograr coherencia en la aplicación de las directrices y metodologías de administración del talento humano, remuneraciones, evaluación, control, certificación del servicio y mejoramiento de la eficiencia en la administración pública en lo que correspondiere a sus atribuciones y competencias.*

*La UATH es responsable de administrar el sistema integrado de desarrollo del talento humano y las remuneraciones e ingresos complementarios del servicio público, bajo los lineamientos, políticas, regulaciones, normas e instrumentos pertinentes.*

*Tendrán la competencia y responsabilidad en el cumplimiento de la LOSEP, este Reglamento General y las normas expedidas.”;*

**Que:** El Reglamento de la LOSEP, determina: “**Art. 215.- De la evaluación.** - *Consiste en la evaluación continua de la gestión del talento humano, fundamentada en la programación institucional y los resultados alcanzados de conformidad con los parámetros que el Ministerio de Relaciones Laborales emita para el efecto, cuyas metas deberán ser conocidas previamente por la o el servidor.”;*

**Que:** Conforme la normativa ibidem, en el artículo 216 se menciona sobre el objetivo específico de la evaluación del desempeño en el siguiente sentido: “*medir y estimular la gestión de la entidad, de procesos internos y de servidores,*



mediante la fijación de objetivos, metas e indicadores cuantitativos y cualitativos fundamentados en una cultura organizacional gerencial basada en la observación y consecución de los resultados esperados, así como una política de rendición de cuentas que motive al desarrollo en la carrera del servicio público, enfocada a mejorar la calidad de servicio y a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos. En el desarrollo de los procesos de evaluación de desempeño que se realicen conforme a la LOSEP, este Reglamento General y las normas pertinentes, será de cumplimiento obligatorio por parte de las o los servidores.”;

**Que:** el artículo 220 del Reglamento de la LOSEP, dicta: “Las UATH, sobre la base de las políticas, normas, instrumentos y metodologías emitidos, tendrán la responsabilidad de asesorar a cada unidad, área o proceso, en la aplicación del subsistema y de instrumentar y consolidar la información y resultados de la evaluación de las y los servidores, a fin de retroalimentar al sistema integrado de desarrollo del talento humano de la institución, con la finalidad de cubrir las debilidades determinadas en la evaluación de desempeño.”;

**Que:** En cuanto a la escala de evaluación que determina la norma ibidem menciona: “Art. 221.- Escalas de evaluación. - Las escalas de evaluación de los resultados de la gestión y desempeño organizacional serán las siguientes:

- a) Excelente: Es aquel que supera los objetivos y metas programadas;
- b) Muy Bueno: Es el que cumple los objetivos y metas programadas;
- c) Satisfactorio: Mantiene un nivel mínimo aceptable de productividad;
- d) Regular: Es aquel que obtiene resultados menores al mínimo aceptable de productividad; y,
- e) Insuficiente: Su productividad no permite cubrir las necesidades del puesto.

Las escalas de evaluación incorporarán la ponderación de los indicadores de evaluación establecidos en la norma técnica.

La evaluación la efectuará el jefe inmediato y será revisada y aprobada por el inmediato superior institucional o la autoridad nominadora previa a la notificación de la o el servidor.

Los resultados de la evaluación serán notificados a la servidora o servidor evaluado, en un plazo de ocho días contados a partir de la culminación de la obtención de resultados; y, de ser el caso, la recalificación en un plazo de 5 días, en caso de que haya sido solicitada por escrito y fundamentada mente. El proceso de recalificación será realizado por un Tribunal integrado conforme establece el artículo 78 de la LOSEP.”;

**Que:** En cuanto a los efectos de la evaluación la norma citada menciona: “Art. 222.- Efectos de la evaluación. - Los resultados de la evaluación del desempeño, cumplimiento de procesos internos, programación institucional, objetivos y del servidor público, constituirá uno de los mecanismos para aplicar las políticas de promoción, reconocimiento, ascenso y cesación, a través de la cual se procurará mejorar los niveles de eficiencia y eficacia del servicio público. Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

- a) La o el servidor público que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de promoción, reconocimiento, ascensos dentro de la carrera



## CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



del servicio público y estímulos que contempla la LOSEP, este Reglamento General y la Norma que para el efecto se expida;

b) La o el servidor que obtenga la calificación de regular, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será destituido de su puesto, previo el sumario administrativo que se efectuará de manera inmediata; y,

c) Para las servidoras o servidores que hubieren obtenido la calificación de insuficiente, se seguirá el siguiente procedimiento:

1.- Obligatoriamente se realizará una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidor, del resultado de la primera evaluación;

2.- En el caso de que la o el servidor por segunda ocasión consecutiva obtuviere una calificación de insuficiente, será destituido previo el respectivo sumario administrativo de conformidad con lo establecido en el literal m) del artículo 48 de la LOSEP. Si en este caso se obtuviere una calificación de regular se aplicará lo establecido en el artículo 80 de la LOSEP;

3.- En el caso de que la o el servidor haya obtenido por primera vez la calificación de insuficiente, y que, dentro del plazo establecido de los dos meses, por segunda ocasión la o el servidor obtuviere una calificación de regular se estará a lo establecido en el artículo 80 segundo inciso de la LOSEP; y,

4.- En el caso de que en la segunda evaluación la o el servidor obtuviere una calificación de satisfactorio, muy bueno y/o excelente, se le aplicará la evaluación del desempeño por el tiempo que faltare del período de evaluación vigente.”;

**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 emite 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 emite Resolución Reformatoria a la Resolución SGR017-2023;

**Que:** dentro de la Resolución Ibidem en el artículo 19, se establece la permanencia en la carrera dictando lo siguiente: “Para permanecer en el nivel correspondiente, se requiere aprobar la evaluación del desempeño que consiste en la valoración continua de la gestión del personal operativo, la misma que se realizará cada año fundamentada en la programación institucional que incluirá, evaluación de los indicadores de pruebas físicas, académicas, psicológicas y en caso de ser necesario pruebas de control y confianza. El formato de evaluación será remitido por la Unidad de Talento Humano (o quien haga sus veces) al jefe inmediato del servidor evaluado, asignándole a cada una de las evaluaciones el puntaje correspondiente, de conformidad a la reglamentación interna definida para el efecto”;



# CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



**Que:** en cuanto a las escalas de evaluación la norma citada en el considerando anterior en su artículo 20 determina: "Las escalas de calificación para la evaluación de los resultados del desempeño serán cualitativas y cuantitativas. Las escalas de calificación serán en función del siguiente cuadro:

Cuadro No. 6 Escalas de Calificación

EVALUACIÓN		DESEMPEÑO
EXCELENTE	CALIFICACIÓN 95%	ALTO
MUY BUENO	90% CALIFICACIÓN. 95%	MEJOR A LO ESPERADO
SATISFACTORIO	80% CALIFICACIÓN. 90%	ESPERADO
REGULAR	70% CALIFICACIÓN. 80%	BAJO DE LO ESPERADO
INSUFICIENTE	CALIFICACIÓN. 70%	MUY BAJO DE LO ESPERADO

"

**Que:** el artículo 21 de la Resolución SGR-017-2023, dicta: "Efectos de la evaluación.  
- Los resultados de la evaluación del desempeño del personal operativo, se constituirán en uno de los mecanismos para aplicar las políticas de reconocimiento, ascenso y cesación, a través de los cuales se procurará mejorar los niveles de eficiencia y eficacia del personal. Los efectos de la evaluación serán los siguientes:

- 1) El personal operativo que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de reconocimiento y ascensos dentro de su carrera;
- 2) El personal operativo que obtenga la calificación de regular, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el trámite disciplinario pertinente; y,
- 3) Para el personal que hubiere obtenido la calificación de insuficiente, se seguirá el siguiente procedimiento:
  - a) Obligatoriamente se realizará una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidor, del resultado de la primera evaluación; y,



## CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



b) *En el caso de que la o el servidor por segunda ocasión consecutiva obtuviere una calificación de insuficiente, el expediente será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el trámite disciplinario correspondiente.*

**Que:** el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad del cantón Cayambe, 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 Cayambe y su Adscripción al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad;

**Que:** el artículo 26 ibidem, establece, en cuanto al Jefe de Bomberos: *“El nombramiento de la máxima autoridad de carrera, se realizará mediante acto administrativo, por parte de la Alcaldesa o el Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad.*

*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 Cayambe.”;*

**Que:** el artículo 28 ibidem 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 Cayambe”;*

**Que:** el segundo inciso de la Disposición Transitoria Primera ibidem determina: *“El Jefe de Bomberos aprobará el Distributivo del personal del Cuerpo de Bomberos de Cayambe; así como los planes, reglamentos, manuales, instructivos y demás normas administrativas que sean necesarias, para el correcto funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Cayambe”;*

**Que:** el primer inciso de la Disposición Transitoria Tercera ibidem determina: *“Los servidores públicos que bajo cualquier régimen pertenecían a la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de PVM-EP, pasarán a formar parte del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, respetando todos sus derechos y obligaciones adquiridos en función de los respectivos nombramientos definitivos o contratos indefinidos de conformidad con la Ley, incluso el tiempo que han venido laborando en la referida Empresa.”;*

**Que:** mediante Resolución Ejecutiva Nro. 001-GADIPMC-DA-2024 de 15 de enero de 2024, suscrita por el Señor Dr. Segundo Alberto Masapanta Cobacango, Alcalde del Gobierno Autónomo Descentralizado Intercultural y Plurinacional del Municipio de Cayambe, quien en uso de sus funciones y atribuciones resuelve ratificar en el cargo de Jefe del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, en el puesto de Jefe del Cuerpo de Bomberos General y de Consejo de Cayambe al Mgs. Edwin Oswaldo Yugsi Tipán por un período adicional de 4 años;

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



**RESUELVE:**

**APROBAR, EL REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL  
PERSONAL OPERATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE.**

**TITULO I GENERALIDADES**

**CAPITULO I**

**OBJETIVO, AMBITO DE APLICACIÓN, PERIODICIDAD Y DE LAS RESPONSABILIDADES**

**Artículo 1.- OBJETIVO.** - El presente Reglamento Interno tiene por objetivo, regular los procedimientos y lineamientos técnicos y operativos para la valoración continua de la gestión a través de la aplicación de la Evaluación del Desempeño del Personal Operativo que conforma el Cuerpo de Bomberos de Cayambe.

**Artículo 2.- AMBITO DE APLICACIÓN.** - Los preceptos contemplados en este Reglamento, rigen obligatoriamente para el Cuerpo de Bomberos del cantón Cayambe, su personal operativo, que presten sus servicios en relación de dependencia, en cualquiera de sus modalidades reconocidas en la legislación vigente.

Se exceptúa de la aplicación de este reglamento a las y los servidores públicos administrativos bajo el Régimen de la LOSEP, servidores públicos que ocupen puestos en la escala del Nivel Jerárquico Superior como titulares y personas con contratos civiles de servicios profesionales.

En caso de incumplimiento de la presente norma se presume que todo el personal tiene conocimiento del mismo, y por tanto su desconocimiento no podrá ser excusa para ningún servidor del CBC.

**Artículo 3.- PERIODICIDAD.** - Conforme lo establece el artículo 19 de la Resolución SGR-017-2023, la evaluación del desempeño, que consiste en la valoración continua de la gestión del personal operativo, se realizará cada año, conforme la planificación que para el efecto emita la Gestión de Talento Humano del CBC

En los casos excepcionales de los servidores que hubieren obtenido la calificación de regular o insuficiente, serán evaluados de acuerdo con lo determinado en el numeral 3 del artículo 21 de la Resolución SGR-017-2023.

**Artículo 4.-DE LAS RESPONSABILIDADES.-** Conforme lo establece la Resolución SGR-017-2023, emitida por el Servicio de Gestión de Riesgos para los procesos de evaluación del desempeño, la Gestión de Talento Humano tendrá la responsabilidad de planificar y ejecutar las evaluaciones autorizadas por la Máxima Autoridad del CBC,



en coordinación con la Subjefatura de Bomberos institucional, quienes prestarán su contingente para la correcta ejecución del proceso.

La Subjefatura de Bomberos tendrá la responsabilidad de ejecutar las pruebas físicas, que forman parte de la evaluación del desempeño y que fueron aprobadas previamente por esta dependencia.

## **CAPITULO II DIFUSIÓN Y COMUNICACIONES OFICIALES**

**Artículo 4.- DIFUSIÓN.** - El Cuerpo de Bomberos de Cayambe dará a conocer y difundirá el presente Reglamento Interno a todos sus servidores; para lo cual, cargará el texto en la página web del CBC.

**Artículo 5.- COMUNICACIONES OFICIALES.** - Se considerarán oficiales: las comunicaciones, circulares, memorandos, oficios, correos electrónicos; y, demás debidamente suscritos y enviados por el responsable de la Gestión de Talento Humano.

## **TITULO II FASE PREVIA A LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 6.- DE LA INFORMACIÓN Y DOCUMENTACIÓN PREVIA A LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO.** - Previo al inicio de la evaluación del desempeño, será necesario:

- 1.- La planificación de evaluación del desempeño y el cronograma de actividades emitida por la Gestión de Talento Humano.
- 2.- Será necesario contar con el Estatuto Institucional y la Descripción del perfil del puesto debidamente aprobado como instrumento indispensable para asumir la evaluación del desempeño.
- 3.- El banco de preguntas que serán consideradas para la evaluación académica y psicométrica; para lo cual, la Gestión de Talento Humano podrá solicitar el apoyo de la Gestión General Operativa o Subjefatura, con objeto de la elaboración de los bancos de preguntas, o las pruebas a desarrollarse.
- 4.- De ser necesario se deberá contar con los instrumentos tecnológicos para poder desarrollar las pruebas de confianza y psicológicas.
- 5.- Las tablas de aptitud física debidamente aprobadas por la Subjefatura.

**Artículo 7.- ELABORACIÓN DEL CRONOGRAMA.** La Gestión de Talento Humano establecerá el cronograma para la evaluación del desempeño, la misma que no podrá durar más de treinta (30) días desde la socialización del cronograma hasta la notificación de calificaciones finales. Por excepción podrá extender este período hasta por diez (10) días adicionales, previa autorización de la Máxima Autoridad.



### TITULO III

## APLICACIÓN DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

### CAPÍTULO I FASES DEL PROCESO

**Artículo 8. - DETERMINACIÓN DE LAS FASES DEL PROCESO.** – El proceso para la evaluación del desempeño al personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, tendrá las siguientes fases:

Fases Primarias:

1. Definición de Indicadores de evaluación del desempeño.
2. Difusión del plan y cronograma de evaluación.
3. Entrenamiento o inducción a evaluadores.
4. Ejecución del proceso de evaluación.
5. Notificación de resultados de la evaluación, y,
6. Retroalimentación y seguimiento.

### CAPITULO II

## APLICACIÓN DE LAS FASES PRIMARIAS DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

**Artículo 9.- DEFINICION DE INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.** – Con fundamento en la norma que regula la carrera bomberil esto es la Resolución SGR-017-2023, para los procesos de evaluación del desempeño del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, se establecerán los siguientes indicadores de evaluación:

Indicadores mínimos de evaluación:

1. Pruebas Físicas
2. Pruebas Académicas
3. Pruebas Psicológicas

La Gestión de Talento Humano, con base en la necesidad de valoración de indicadores de gestión, hasta que se cumpla con un máximo de cuatro indicadores, podrá solicitar a la Máxima Autoridad del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, incluir en las evaluaciones del desempeño anuales los siguientes:

4. Pruebas de Control y Confianza

**Artículo 10.- DIFUSIÓN DEL PLAN Y CRONOGRAMA DE EVALUACIÓN.** - La Gestión de Talento Humano, emitirá una circular por medios electrónicos y escritos al personal operativo



del Cuerpo de Bomberos de Cayambe, con la Planificación y el cronograma para la ejecución de la evaluación del desempeño, en cualquiera de sus modalidades.

**Artículo 11.- ENTRENAMIENTO O INDUCCIÓN A EVALUADORES.** - La Gestión de Talento Humano, contando con la planificación, el cronograma, deberá ejecutar el correspondiente entrenamiento o inducción a los inmediatos superiores (evaluadores); y las personas que, de cualquier forma, actúen dentro del proceso, dando a conocer la metodología a utilizarse, los indicadores de evaluación, la planificación, el cronograma de actividades, los formatos de evaluación y la presente normativa.

### CAPITULO III

#### APLICACIÓN DE LAS FASES FINALES DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

**Artículo 12.- EJECUCIÓN DEL PROCESO DE EVALUACION.** - Es el proceso de medición y valoración objetiva de los niveles de gestión a través de los indicadores de evaluación determinados en el artículo 9 de la presente normativa.

Los evaluados serán calificados sobre un total de 100 puntos ponderados de la siguiente manera, en caso de que exista cinco indicadores:

	Prueba Física	Prueba Académica	Prueba Psicológica
Puntaje Individual	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tablas de ejercicio físico 50%.</li><li>• Prueba de evaluación física (determinada por sub Jefatura) 50%</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prueba escrita de conocimientos básicos 50%</li><li>• Prueba practica de conocimientos 50%</li></ul>	Prueba psicométrica con las competencias para el puesto 100%
Ponderación Puntaje General	50%	40%	10%

Las evaluaciones deberán ser tomadas en el orden estipulado o bajo la necesidad institucional en caso de que exista una emergencia de alto impacto en el momento.

Para que los postulantes puedan desarrollar las diferentes evaluaciones obligatoriamente deberán contar con el documento original de identificación.



**Artículo 13.- EVALUACION DE PRUEBAS FÍSICAS.** -Permiten determinar las condiciones físicas en las que se encuentran los evaluados, mediante la aplicación de las tablas de aptitud físicas establecidas para este proceso, las mismas que deberán contar con la aprobación correspondiente.

En el momento de ejecución del proceso las tablas de aptitud física podrán ser difundidas conjuntamente con la planificación y cronograma por parte de la Gestión de Talento Humano, estas pruebas se receptorán a través de la Subjefatura de Bomberos, con base a los perfiles y grados establecidos, y la planificación de la evaluación.

La Subjefatura de Bomberos ejecutará las pruebas físicas que le corresponde conforme el procedimiento que haya sido aprobado para tal efecto el mismo que iniciará con la solicitud emitida por la Gestión de Talento Humano.

En el equipo evaluador de pruebas físicas, deberá obligatoriamente formar parte, el superior jerárquico del evaluado; y, la Gestión de Talento Humano o su delegado.

La Gestión de Talento Humano deberá emitir el correspondiente informe de la ejecución de las pruebas físicas con los anexos legalizados, con objeto de que sea registrado en el Formato de Evaluación.

**Artículo 14.- EVALUACION DE PRUEBAS ACADEMICAS.** - Permiten determinar las condiciones académicas de los evaluados en relación con los conocimientos técnicos específicos en la Gestión General Operativa que desarrollan, el personal que de cualquier forma se encuentre prestando servicios en áreas administrativas deberán registrarse a la evaluación de conocimientos.

Una vez se hayan cumplido las pruebas físicas se procederá a ejecutar las pruebas académicas, las mismas que serán desarrolladas en el Centro de Formación y Especialización, conforme el cronograma generado.

Estas pruebas se receptorán bajo la supervisión de la Gestión de Talento Humano y los evaluadores designados, conforme el cronograma establecido, al finalizar se establecerán los puntajes obtenidos para el registro en el Formato de Evaluación.

**Artículo 15.- EVALUACION DE PRUEBAS PSICOLOGICAS.** - Evalúan las características de personalidad que la o el evaluado debe disponer para el ejercicio de su puesto, las mismas que serán medidas en función de las competencias descritas en los perfiles del manual de puestos.

Para la aplicación de las pruebas psicológicas, la institución aplicará a los evaluados las pruebas que hayan sido diseñadas o acogidas para el efecto, de ser el caso se podrán considerar los test psicológicos que hayan sido adquiridos por la Gestión de





## DE LOS RESULTADOS

### CAPÍTULO I

#### DEL REGISTRO, PUNTAJE FINAL SU NOTIFICACIÓN

**Artículo 19.-DEL REGISTRO** – La Gestión de Talento Humano, deberá desarrollar y ejecutar todas las evaluaciones y de las cuales llevará el correspondiente registro con el puntaje de cada servidor, lo cual deberá ser registrado en el Formato de Evaluación.

**Artículo 20.- DEL PUNTAJE FINAL Y SU NOTIFICACIÓN.** - Con los puntajes obtenidos en las evaluaciones, la Gestión de Talento Humano calculará la calificación de cada uno de los evaluados sobre cien (100) puntos. Esta calificación se denominará

“Puntaje final” y se ajustará a la siguiente escala:

EVALUACIÓN		DESEMPEÑO	
EXCELENTE	CALIFICACIÓN 95% o mas	ALTO	
MUY BUENO	90% CALIFICACIÓN	95%	MEJOR A LO ESPERADO
SATISFACTORIO	80% CALIFICACIÓN	90%	ESPERADO
REGULAR	70% CALIFICACIÓN	80%	BAJO DE LO ESPERADO
INSUFICIENTE	CALIFICACIÓN 70%		MUY BAJO DE LO ESPERADO

Obtenida la calificación final, la Gestión de Talento Humano procederá con la notificación correspondiente a los diferentes evaluados utilizando medios electrónicos como el correo institucional.

### CAPÍTULO II ARCHIVO Y EFECTOS DE LA EVALUACIÓN

**Artículo 21.- DEL ARCHIVO.** - De todo el proceso de evaluación del desempeño se llevará un expediente físico, el mismo que servirá para las medidas que se adopten con respecto a los resultados obtenidos.

Las evaluaciones individuales deberán ser archivadas dentro de los expedientes personales de cada servidor; de lo cual, se encargará la Gestión de Talento Humano de la institución como custodio del archivo personal de los servidores del CBC.



## **CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE**

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



**Artículo 22.- EFECTOS DE LA EVALUACIÓN.** - Conforme lo determinado en la Resolución SGR-017-2023, los efectos de la evaluación serán los siguientes:

- 1) El personal operativo que obtenga la calificación de excelente, muy bueno o satisfactorio, será considerado para la aplicación de políticas de reconocimiento y ascensos dentro de su carrera;
- 2) El personal operativo que obtenga la calificación de regular, volverá a ser evaluado en el plazo de tres meses; de obtener la misma calificación, será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el trámite disciplinario pertinente; y,
- 3) Para el personal que hubiere obtenido la calificación de insuficiente, se seguirá el siguiente procedimiento:
  - a) Obligatoriamente se realizará una segunda evaluación en el plazo de dos meses calendario, contados a partir de la notificación a la servidora o servidor, del resultado de la primera evaluación; y,
  - b) En el caso de que la o el servidor por segunda ocasión consecutiva obtuviere una calificación de insuficiente, el expediente será remitido a la Comisión de Administración Disciplinaria para el trámite disciplinario correspondiente.

Se debe considerar además que conforme lo mencionado en el artículo 240 del Código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, los servidores operativos que hayan reprobado la evaluación de desempeño determinada por el CBC en dos ocasiones durante el tiempo de permanencia en el grado respectivo, serán cesados en sus funciones previo el trámite correspondiente.

**Artículo 23.- RETROALIMENTACIÓN Y SEGUIMIENTO.-** En los casos de los servidores en que su puntaje final se encuentre dentro de la escala de Regular o Insuficiente, la Dirección de Talento Humano, procederá a la planificación en los términos dictados en el artículo que precede, y de los resultados obtenidos se procederá con el Registro correspondiente considerándose como retroalimentación de la información, además se deberá realizar el seguimiento correspondiente de las acciones que sean tomadas por los organismos sancionadores de ser el caso.

### **TITULO V**

#### **EXCEPCIONALIDADES AL CUMPLIMIENTO DE LA EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO**

**Artículo 24.- EXEPCIONALIDADES.** - Todos los servidores operativos tienen la obligación de someterse a la realización de evaluaciones del desempeño de acuerdo al requerimiento institucional, a excepción del personal que se encuentre bajo licencia, sea esta con remuneración o sin remuneración, legalizada con la correspondiente acción de personal o certificado médico avalado por el IESS y entregado al Centro Médico del CBC.

En los casos del inciso anterior se considerará el periodo determinado en la licencia correspondiente, como excepcionalidad de realizar la evaluación del desempeño; una



vez culminado el periodo, la Gestión de Talento Humano procederá a planificar la evaluación del desempeño del personal que no la haya realizado de forma justificada, para el cumplimiento de la misma.

Los certificados médicos con restricciones temporales a la realización de actividades físicas emitidos legalmente por el médico ocupacional o un médico especialista; y, avalado por el IESS, tendrán un tiempo de justificación para no someterse a la evaluación del desempeño por un plazo máximo de seis meses, conforme la normativa que regula el sector público; de persistir con las restricciones, se considerará no apto para rendir la evaluación física, a lo cual se tomará el puntaje de cero en esa evaluación, debiendo continuar con las siguientes evaluaciones.

En consideración al In Dubio Pro Hominem, en cuanto al personal que mantiene una discapacidad o enfermedad catastrófica debidamente justificada con el carnet del Ministerio de Salud Pública, IESS, cualquier entidad que mantenga dicha competencia o la certificación médica emitida debidamente por un Médico Especialista, se podrá a criterio de la Máxima Autoridad autorizar la elaboración de un trabajo de investigación que aporte en algún sentido al trabajo bomberil. El trabajo de investigación será equivalente a las pruebas que no pueda rendir el evaluado y tendrá el mismo puntaje individual y general.

El tema del trabajo de investigación será aprobado por la Máxima Autoridad y evaluado por el Jefe inmediato, los resultados serán registrados en el Formato de Evaluación por este último.

En todos los casos las evaluaciones y sus puntajes finales, tendrán los mismos efectos conforme el artículo 22 de la presente normativa. La Resolución SGR-017-2023 y el COESCOPE.

**Artículo 25.- NORMATIVA APLICABLE.** - En caso de duda de aplicación del proceso, se aplicarán las reglas generales determinadas en el Código de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público COESCOPE, la Ley Orgánica de Servicio Público su reglamento de aplicación y la Resolución SGR-017-2023

## DISPOSICIONES GENERALES

**Primera.-** Previo a la ejecución del proceso de evaluación del desempeño, la Gestión de Talento Humano, solicitará la suscripción de Acuerdos de Confidencialidad a las personas que de cualquier forma intervengan dentro del proceso.

**Segunda.-** Están exentos del proceso de evaluación del desempeño, la Máxima Autoridad y el Subjefe designado de la Institución.

## DISPOSICIÓN FINAL



# CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE

ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA



ÚNICA.- El presente **REGLAMENTO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO DEL PERSONAL BOMBERIL Y ADMINISTRATIVO DEL CUERPO DE BOMBEROS CAYAMBE** entrará en vigencia a partir de su aprobación, sin perjuicio de su publicación en la página Web del Cuerpo de Bomberos de Cayambe o en el Registro Oficial.

Dado y firmado en la ciudad de Cayambe a los 03 días del mes de Febrero del año 2025

Mgs. Edwira Oswaldo Kugsi Tipán  
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DE CAYAMBE



Elaborado	Psic. Ind. Saúl Cadena M. ANALISTA DE TALENTO HUMANO	
Revisado	Psic. Ind. Diego Terán V. JEFE DE TALENTO HUMANO	
Revisado	Abg. Darío Guevara M. ANALISTA ASESORÍA JURÍDICA	