


Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca		
	UNIDAD ADMINISTRATIVA DE TALENTO HUMANO	
	Informe Técnico Gestión TTHH- 001 - TTHH-2026	

20 de enero de 2026

INFORME DE CUMPLIMIENTO PLANIFICACIÓN DE TALENTO HUMANO 2025

1.- ANTECEDENTES:

En Sesión Ordinaria de fecha 04 de octubre del 2024, convocada mediante OFICIO Nro. BCBVC-JF-2024-074-MEMO-M, el Comité de Administración y Planificación conforme lo dispuesto en el COESCOP Art. 282 Atribuciones del Comité, conoció y aprobó los productos de la “**Consultoría para la Reingeniería Estructural Organizativa Institucional, Operativa y Administrativa** del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca –BCBVC, como consta en acta **CAPBCBVC-CSO-03-2024, siendo los siguientes:** 1. Diagnostico Institucional, 2. Estatuto Orgánico por Procesos, 3. Manual de Descripción y Clasificación y Valoración de Puestos, 4. Manual de Homologación Operativa de los grados de la Carrera de Bomberos de Cuenca, 5. Plan de Carrera bomberil con los Niveles de Gestión de la estructura de los puestos y mandos, 6. Reglamento de Selección y Admisión de Bomberos para el ingreso a la Carrera; criterios de Evaluación y Concurso de Méritos y Oposición, 7. Reglamento Interno de Administración de Talento Humano.

Con fecha 7 de noviembre del 2024, se emiten las siguientes resoluciones suscritas por el Cap. Sixto Benjamín Heras Abril en calidad de Presidente del Comité de Administración y Planificación en donde se ponen en vigencia los productos aprobados por el CAP : RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-001- Estatuto Orgánico por Procesos de BCBVC; RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-002- Manual de Homologación Operativa de los Grados de la Carrera de Bomberos Cuenca; RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-003- Manual de Descripción, Calificación y Valoración de Puestos, RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-004- Reglamento de Selección, Calificación y Ascensos del personal Bomberil del BCBVC, RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-005 – Plan de Carrera con los Niveles de Gestión de la Estructura de Puestos y Mandos; RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-006 – Reglamento Interno de Administración de Talento Humano del BCBVC.

La Planificación de Talento Humano y su presupuesto para el periodo fiscal 2025 fueron presentados a la Máxima Autoridad y aprobados por el Comité de Administración y Planificación en Sesión Ordinaria del 30 de diciembre del 2024, como consta en el Acta emitida por la Ab. Karina López Cárdenas Secretaria AD- HOC del Comité de Administración y Planificación del BCBVC.

La Unidad de Talento Humano procedió según lo establecido en la Ley Orgánica de Servicio Público en su “**Art. 52.- 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: k) Asesorar y prevenir sobre la

correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución”.

2.- BASE LEGAL:

Según la Constitución de la República dispone:

Art. 226.- 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.

Art. 227.- 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.

Art. 229.- Establece: “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.

Según la Ley Orgánica de Servicio Público dispone:

Art. 3.- Establece el ámbito de aplicación de esta Norma.

Art. 51.- Competencia del Ministerio del Trabajo en el ámbito de esta Ley. - (Reformado por el Art. 13 de la Ley s/n, R.O. 1008-S, 19-V-2017). - El Ministerio del Trabajo, tendrá las siguientes competencias:

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 del Trabajo como órgano rector de la materia. Dependerán administrativa, orgánica, funcional y económicamente de sus respectivas instituciones. **El Ministerio del Trabajo no interferirá en los actos relacionados con dicha administración ni en ninguna administración extraña a la administración pública central e institucional.**

Art. 52.- 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:

- a) Cumplir y hacer cumplir la presente ley, su reglamento general y las resoluciones del Ministerio del Trabajo, en el ámbito de su competencia;
- b) Elaborar los proyectos de estatuto, normativa interna, manuales e indicadores de gestión del talento humano;
- c) Elaborar el reglamento interno de administración del talento humano, con sujeción a las normas técnicas del Ministerio del Trabajo;
- d) Elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales;
- e) Administrar el Sistema Integrado de Desarrollo Institucional, Talento Humano y Remuneraciones;

- f) Realizar bajo su responsabilidad los procesos de movimientos de personal y aplicar el régimen disciplinario, con sujeción a esta ley, su reglamento general, normas conexas y resoluciones emitidas por el Ministerio del Trabajo;0
- g) Mantener actualizado y aplicar obligatoriamente el Sistema Informático Integrado del Talento Humano y Remuneraciones elaborado por el Ministerio del Trabajo;
- h) Estructurar la planificación anual del talento humano institucional, sobre la base de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo en el ámbito de su competencia;
- i) Aplicar las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, sobre selección de personal, capacitación y desarrollo profesional con sustento en el Estatuto, Manual de Procesos de Descripción, Valoración y Clasificación de Puestos Genérico e Institucional;
- j) Realizar la evaluación del desempeño una vez al año, considerando la naturaleza institucional y el servicio que prestan las servidoras y servidores a los usuarios externos e internos;
- k) Asesorar y prevenir sobre la correcta aplicación de esta Ley, su Reglamento General y las normas emitidas por el Ministerio del Trabajo a las servidoras y servidores públicos de la institución;
- l) Cumplir las funciones que esta ley dispone y aquellas que le fueren delegadas por el Ministerio del Trabajo;
- m) Poner en conocimiento del Ministerio del Trabajo, los casos de incumplimiento de esta Ley, su reglamento y normas conexas, por parte de las autoridades, servidoras y servidores de la institución. En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes descentralizados, las respectivas Unidades de Administración del Talento Humano, reportarán el incumplimiento a la Contraloría General del Estado;
- n) Participar en equipos de trabajo para la preparación de planes, programas y proyectos institucionales como responsable del desarrollo institucional, talento humano y remuneraciones;
- ñ) Aplicar el subsistema de selección de personal para los concursos de méritos y oposición, de conformidad con la norma que expida el Ministerio del Trabajo;
- o) Receptar las quejas y denuncias realizadas por la ciudadanía en contra de servidores públicos, elevar un informe a la autoridad nominadora y realizar el seguimiento oportuno;
- p) Coordinar anualmente la capacitación de las y los servidores con la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público; y,
- q) Convocar a Concurso de Mérito y Oposición conforme lo dispone el artículo 58 de la ley de la materia en concordancia con los plazos establecidos en su Reglamento General.
- r) Las demás establecidas en la ley, su reglamento y el ordenamiento jurídico vigente.

Art. 54.- De su estructuración. - El sistema integrado de desarrollo del talento humano del servicio público está conformado por los subsistemas de planificación del talento humano; clasificación de puestos; reclutamiento y selección de personal; formación, capacitación, desarrollo profesional y evaluación del desempeño.

Art. 55.- Del subsistema de planificación del Talento Humano. - Es el conjunto de normas, técnicas y procedimientos orientados a determinar la situación histórica, actual y futura del talento humano, a fin de garantizar la cantidad y calidad de este recurso, en función de la estructura administrativa correspondiente.

Art. 61.- Del Subsistema de clasificación de puestos. - El subsistema de clasificación de puestos del servicio público es el conjunto de normas estandarizadas para analizar, escribir, valorar y clasificar los puestos en todas las entidades, instituciones, organismos o personas jurídicas de las señaladas en el Artículo 3 de esta Ley.

Art. 63.- Del subsistema de selección de personal. - Es el conjunto de normas, políticas, métodos y procedimientos, tendientes a evaluar competitivamente la idoneidad de las y los aspirantes que reúnan los requerimientos establecidos para el puesto a ser ocupado, garantizando la equidad de género, la interculturalidad y la inclusión de las personas con discapacidad y grupos de atención prioritaria.

Según el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público dispone:

Subsección Tercera Cuerpos de Bomberos:

Art. 274.- Naturaleza. - *“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. Asimismo, 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”.*

Según lo dispuesto Código Orgánico Administrativo en los artículos:

Art. 3.- Principio de eficacia. - *Las actuaciones administrativas se realizan en función del cumplimiento de los fines previstos para cada órgano o entidad pública, en el ámbito de sus competencias.”*

Art. 5.- Principio de calidad. - *Las administraciones públicas deben satisfacer oportuna y adecuadamente las necesidades y expectativas de las personas, con criterios de objetividad y eficiencia, en el uso de los recursos públicos.*

Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del BCBVC. Aprobado por el Comité de Administración y Planificación del BCBVC - RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-001

Artículo 1.- Misión. - *“Somos una Institución técnica de derecho público dedicada a la prevención de incendios y atención de emergencias mediante acciones efectivas para salvar vidas y proteger bienes en el Cantón Cuenca.”*

Artículo 2.- Visión. - *“Ser una Institución que brinde servicios de calidad, efectivos e innovadores en prevención de gestión educativa bomberil, con personal calificado, motivado, comprometido y apoyados en soluciones tecnológicas integradas, dentro de Cantón Cuenca.”*

Según el Estatuto Orgánico por Procesos del BCBVC aprobado por el Comité de Administración y Planificación del BCBVC - RESOLUCIÓN N° CAP-BCBVC-2024-001, reza que, la misión de la Gestión de Talento es *“Coordinar, organizar, administrar y controlar el desarrollo del Talento Humano, facilitando el cumplimiento del plan estratégico y proveyendo de capital humano competente e idóneo para ocupar las posiciones laborales requeridas; así como mantener un clima laboral adecuado en la institución, que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales”.*

3. ANÁLISIS TECNICO:

Subsistema de Planificación de Talento Humano

La Coordinación de Talento Humano del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca procedió a elaborar la Planificación anual del Talento Humano institucional para el periodo fiscal 2025. Es importante recalcar que en el ámbito de las competencias de la UATH se realizó un análisis integral de los cargos que forman parte del distributivo de la institución, así como egresos presupuestarios ineficientes, en aplicación a lo establecido en el Art. 155 literal c) del Reglamento a la LOSEP; y, de esta manera mejorar la efectividad de la Estructura y recursos

institucionales, con base en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por procesos vigente y la Planificación Estratégica Institucional; en observancia de las Normas Técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo y demás normativa legal vigente; la cual fue remitida a la Máxima Autoridad, y fue aprobada por el Comité de Administración y Planificación del BCBVC.

CARGOS REQUERIDOS PLANIFICACIÓN DE TTHH 2025 Y SU EJECUCIÓN					
Nro.	Unidad Administrativa	# Cargos requeridos	Rol del cargo requerido	Cargo contratado	EJECUCIÓN
1	Dirección General Administrativa Financiera	1	Ejecución de procesos	Analista Administrativo	Ejecutado 100%
2	Planificación Estratégica	1	Ejecución de procesos	Analista de Procesos y Gestión de Calidad 3	Se realizó el proceso de selección pero ningún postulante cumplió con lo requerido
3	Prevención y Vinculación con la Comunidad	1	Ejecución de procesos	Analista Técnico de Prevención y vinculación con la Comunidad 1	Ejecutado 100%
4	Tecnologías de la Información y Telecomunicaciones	2	Un Ejecución y Coordinación de Procesos y Un Ejecución de Procesos	coordinador de tecnologías de la información Analista en infraestructura y desarrollo tecnológico 3	Ejecutado un cargo 100%
5	Seguridad de la Información	1	Ejecución de Procesos	Oficial de seguridad de la Información	Ejecutado 100%
6	Operaciones de Respuesta a Incidentes	3	Dos Ejecución de Procesos y Un Ejecución de Procesos de apoyo	Asistente Administrativa Analista de Gestión de Operaciones 3	Ejecutado dos cargos 75%
7	Central de Emergencias	7	Un Ejecución y Supervisión de Procesos y 6 Ejecución de Procesos de apoyo	Operador de Central de Emergencia	Ejecutado 6 cargos 85%
8	Gestión Jurídica Secretaria General	1	Un Ejecución y Supervisión de Procesos	Especialista de Gestión Jurídica y Secretaria General	Cargo no requerido por el área

9	Gestión Administrativa Bienes e Inventarios y Bodega	4	Dos Ejecución y Supervisión de Procesos y 2 Ejecución de Procesos.	Analista de Infraestructura y Mantenimiento 2, (2 vacantes) Analista de Bienes e Inventarios 3, Analista de Bodega 1,	Ejecutado 4 cargos 100%
---	--	---	--	---	-------------------------

En el periodo fiscal 2025 se ejecutaron varios procesos de selección de acuerdo a la Planificación de Talento Humano y el requerimiento de las diferentes áreas, los cuales se han ejecutado con total transparencia y de acuerdo a la necesidad institucional siempre precautelando el cumplimiento de la normativa legal vigente y en base de los instrumentos técnicos y legales con los cuales cuenta hoy la Institución.

Los procesos de selección se han ejecutado basados en el cumplimiento del perfil de cada cargo; en donde se han tomado evaluaciones psicológicas, médicas y de conocimiento cuyos resultados nos han permitido seleccionar al personal más idóneo para cumplir con lo exigido en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos, los cuales reflejan según su perfil la necesidad real del proceso; contar con ellos supone eliminar las brechas existentes y llegar al cumplimiento de la misión y los objetivos estratégicos institucionales.

El ingreso del nuevo personal se ejecutó con la debida autorización de la Máxima Autoridad, en donde se contó también con la respectiva certificación presupuestaria y el Informe de cumplimiento del perfil de cada cargo, cumpliendo de esta manera la Planificación de Talento Humano para el periodo fiscal 2025 y su correspondiente Distributivo Institucional

Presupuesto:

No es menos importante mencionar que en Presupuesto referencial manejado por el Subproceso de Talento Humano, para el periodo fiscal 2025, fue de \$ 5.684.713,41 ejecutándose 4.721.024,51

Presupuesto de personal asignado - 2025	Presupuesto de personal ejecutado-2025	Porcentaje
5.684.713,41	4.721.024,51	83%

4.- CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES:

Del análisis efectuado se concluye que la Planificación de Talento Humano y su Presupuesto correspondiente al periodo fiscal 2025 del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca fueron elaborados, aprobados y ejecutados en concordancia con la necesidad institucional, la planificación estratégica y la estructura organizacional vigente, observando de manera estricta lo dispuesto en la Constitución de la República, Código del Trabajo, la Ley Orgánica de Servicio Público, su Reglamento General, el Código Orgánico de Entidades de

Seguridad Ciudadana y Orden Público, así como las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo.

La ejecución de los procesos de selección y provisión de personal respondió a criterios técnicos, objetivos y transparentes, garantizando la incorporación de talento humano idóneo, con perfiles acordes a los puestos establecidos en el Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos vigente, y contando en todos los casos con la debida autorización de la Máxima Autoridad y la correspondiente certificación presupuestaria.

Asimismo, se evidencia un uso eficiente de los recursos asignados, priorizando los cargos estrictamente necesarios para el cumplimiento de las funciones institucionales y optimizando el gasto público, lo que permitió fortalecer la capacidad operativa y administrativa de la institución, en apego a los principios de eficacia, eficiencia, calidad y planificación que rigen la administración pública.

De conformidad con el análisis realizado a la planificación de cargos de Talento Humano correspondiente al año 2025 y su nivel de ejecución, se determina que la institución planificó un total de 21 cargos requeridos distribuidos en las distintas unidades administrativas.

Como resultado de los procesos de selección y contratación ejecutados, se logró la cobertura efectiva de 16 cargos, mientras que 5 cargos no pudieron ser ejecutados, debido principalmente a la inexistencia de postulantes que cumplieran con el perfil requerido o a la redefinición de necesidades por parte de las áreas solicitantes.

En términos porcentuales, el nivel de cumplimiento de la planificación de Talento Humano 2025 alcanza un 76,19 % de ejecución, evidenciando un avance significativo en la provisión de personal estratégico para la operatividad institucional.

Este resultado refleja una gestión activa del Talento Humano orientada a fortalecer las capacidades administrativas, técnicas y operativas de la institución.

En conclusión, la ejecución de la planificación de Talento Humano 2025 puede considerarse mayoritariamente cumplida, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la mejora continua de la gestión organizacional.

Del análisis efectuado al presupuesto de personal asignado para el ejercicio fiscal 2025, se determina que la institución contó con un presupuesto total de USD 5.684.713,41, de los cuales se ejecutaron USD 4.721.024,51, lo que representa un nivel de ejecución del 83 %.

Este porcentaje de ejecución evidencia una gestión presupuestaria eficiente y responsable, orientada al uso adecuado de los recursos públicos y alineados con las necesidades reales de personal de la institución. La diferencia no ejecutada obedece, a situaciones que no puede controlar la Unidad Administrativa de Talento Humano, como la postulación de participantes que no cumplen el perfil, por lo cual no se pudieron culminar los procesos de selección en el anterior periodo fiscal, mas sin embargo se los re planifico y tienen continuidad en el presente periodo fiscal.

En conclusión, la ejecución del presupuesto de personal 2025 puede considerarse satisfactoria, ya que permitió garantizar la continuidad de las operaciones institucionales, el cumplimiento de obligaciones laborales y el fortalecimiento progresivo de la estructura organizacional, manteniendo un adecuado equilibrio entre planificación, ejecución y control del gasto, generándose un cumplimiento general porcentual del 79,60%.

RECOMENDACIONES

Continuar fortaleciendo el subsistema de planificación del talento humano, realizando evaluaciones periódicas que permitan ajustar oportunamente el distributivo de personal conforme a la evolución de la demanda operativa y administrativa de la institución.

Mantener la ejecución progresiva de la nueva Estructura Organizacional por Procesos, asegurando su correcta implantación en todas las áreas institucionales y su alineación con la planificación estratégica y operativa.

Garantizar la aplicación permanente del Reglamento Interno de Administración del Talento Humano del BCBVC, así como de las normas técnicas emitidas por el Ministerio del Trabajo, con el fin de asegurar la legalidad, transparencia y equidad en todos los procesos de gestión de personal.

Reforzar los mecanismos de seguimiento y control de la ejecución presupuestaria del gasto en personal, a fin de asegurar la sostenibilidad financiera institucional y el cumplimiento oportuno de las disposiciones de los entes de control.

Continuar promoviendo procesos de selección basados en méritos, competencias y evaluaciones integrales, que permitan contar con personal calificado, comprometido y alineado a la misión y visión institucional, fortaleciendo así la calidad del servicio brindado a la ciudadanía.

Elaborado por:
Sra. Tatiana del Carmen Andrade Pesantez JEFE DE PERSONAL BCBVC

Aprobado por:
Msc. Santiago Fabián Zamora Hermida COORDINADOR DE TALENTO HUMANO BCBVC