

Áreas de gestión del Personal Operativo del Cuerpo de Bomberos de Ambato

Management Areas of the Operational Personnel of the Ambato Fire Department

Víctor Teneda Garcés, Byron Murillo Guerrero, Fredy Ledesma Bárcenas, Elisabeth Saltos Saltos
Cuerpo de Bomberos de Ambato, 180104, Ambato, Ecuador.
victorlando76@gmail.com, byronmurillo@hotmail.com,
freddy_ledesma1@yahoo.com, elisaltos@yahoo.es

Resumen

La diversificación de los ámbitos de intervención del personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Ambato (CBA) conlleva un complejo sistema de acciones a nivel operativo y administrativo, mismo que requiere de un alto nivel de dominio de los procesos, técnicas y protocolos de atención de emergencias, por lo que este trabajo investigativo ha buscado definir teóricamente las áreas de gestión del personal operativo bomberil del CBA. Esta investigación se enmarcó en el diseño documental mediante la revisión de la legislación vigente, normativa institucional del CBA y artículos académicos de las diferentes bases de datos. La metodología empleada para la recogida y tratamiento de la información fue el análisis documental y de contenidos, así como los métodos lógicos. Entre los hallazgos obtenidos se resaltan la determinación del marco normativo que rige la labor bomberil, la identificación de los ámbitos de acción del CBA, la revisión de la articulación entre la estructura orgánica propuesta por el COESCOP y los niveles jerárquicos de la Pirámide de Mando Institucional. La consecución del objetivo general del trabajo fue la identificación y definición teórica de las cuatro áreas de gestión del personal operativo: Técnico-Operativa, Conducción y Mando Bomberil, Administrativa y Pedagógica. Finalmente, se concluye que estas áreas sirven de fundamento teórico para la determinación de las competencias técnicas y conductuales del personal operativo en cada nivel y grado a ser considerado en el proceso de ascenso.

Palabras clave: Área de gestión; bomberos; competencias; cuerpo de bomberos; gestión.

Abstract

The diversification of the areas of intervention of the operational personnel of the Fire Department of Ambato (CBA) in Ecuador, entails a complex system of actions at the operational and administrative level, which require a high level of dominance of the processes, techniques and protocols of emergency care. Therefore, this research work has aimed to theoretically define the areas of management of the CBA's pumping operational staff. The current study was framed in the document design, through the revision of the existing legislation, institutional regulations of the CBA and academic articles of the different databases. The methodology used for the collection and processing of information was the analysis of documents and contents, as well as logical methods. Among the findings are the determination of the normative framework governing the firefighter work, the identification of the areas of action of the CBA, the revision of the linkage between the organizational structure proposed by the COESCOP and the hierarchical levels of the Institutional Command Pyramid. The achievement of the overall objective of the work was the identification and theoretical



Fecha de Recepción: 30/01/2022 - Aceptado: 01/03/2022 – Publicado: 31/03/2022
ISSN: 2477-9253 – DOI: <https://dx.doi.org/10.24133/RCSD.VOL07.N01.2022.01>

definition of the four management areas, being the technical-operational, firefighting driving and command as well as administrative and pedagogical. Finally, it is concluded that these areas serve as a theoretical basis for the determination of the technical and behavioral competencies of the operational staff at each level and grade to be considered in the promotion process.

Keywords: Management area; firefighters; competences; Fire department; management.

I. Introducción

A raíz de la emisión del Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público [COESCOP] (2017), normativa legal que regula “la organización, funcionamiento institucional, regímenes de carrera profesional y administrativo disciplinario del personal de las entidades de seguridad ciudadana y orden público, con fundamento en los derechos, garantías y principios establecidos en la Constitución” (COESCOP, 2017, Art. 1), se redefine la organización, estructura y plan de carrera del personal perteneciente a los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, cuya estructura administrativo-operativa estaba regida exclusivamente por la Ley de Defensa Contra Incendios (1979), documento que no ha sido derogado en su totalidad.

Una de las modificaciones sustanciales que plantea el COESCOP en el ámbito bomberil, es la estructura de la Carrera, misma que establece una nueva organización de los niveles de gestión, roles y grados del personal, definiendo la nueva pirámide de mando institucional, en cuya base se sitúa al Bombero 1, hasta el grado de Jefe de Bomberos, estructurándola en dos niveles: 1) El nivel técnico operativo, y 2) El nivel directivo, en los cuales se incluyen los roles y grados (Resolución Nro. SNGRE-006-2020, 2020).

En cumplimiento de la normativa en mención, el Cuerpo de Bomberos de Ambato (CBA) ha expedido según Resolución Administrativa CBA-017-2020, el Manual Orgánico Funcional, documento en el cual se detallan las funciones a cumplir en cada puesto institucional bajo el enfoque por competencias laborales para el personal del CBA, actividades que establecen el alcance, las responsabilidades y acciones específicas que cada servidor debe cumplir con base en su grado y nivel.

El trabajo investigativo tuvo como finalidad identificar las áreas de gestión del personal operativo del CBA, que servirán de fundamento teórico para la definición de las competencias técnicas y conductuales que debe poseer el personal operativo en los procesos de ascenso según la normativa vigente. En base a la revisión documental se identificó que, en cuanto a las funciones de cada grado y puesto, estas se encuentran enunciadas en el Manual Orgánico Funcional, pero se requiere definir las áreas de intervención laboral, los campos de conocimiento y saberes que sustentan el cumplimiento de estas funciones desde los aspectos, teóricos, metodológicos, instrumentales y axiológicos.

El contar con una definición clara y precisa de las áreas de gestión del personal operativo del CBA, aportará en el planteamiento de estrategias educativas, que permitan organizar y articular los planes de estudio de los cursos de ascenso, estableciendo el alcance y nivel de profundidad de los contenidos curriculares, formulando trayectorias educacionales que garanticen el desarrollo de las competencias técnicas y conductuales requeridas para cada grado de la pirámide de mando institucional.

II. Materiales y Métodos

Se empleó el diseño documental como estrategia investigativa, en vista de que se realizó la revisión bibliográfica y el análisis documental de la normativa legal vigente del ente rector en materia de Gestión de riesgos a nivel nacional, también de la documentación institucional del CBA, y de artículos científicos sobre el campo bomberil en las bases de datos Redalyc, Dialnet, Scielo, Google Scholar, entre otras. También se emplearon los métodos lógicos (análisis, síntesis, inducción, deducción) para la evaluación e interpretación de la información recopilada en las fuentes bibliográficas revisadas.

Las etapas desarrolladas en la investigación documental fueron las propuestas por Arias (2016):

1. Búsqueda de fuentes bibliográficas en las bases de datos.
2. Lectura inicial de la documentación.
3. Estructuración del esquema preliminar.
4. Recolección de datos mediante lectura evaluativa y elaboración de resúmenes.
5. Análisis e interpretación de la información recolectada.
6. Formulación del esquema definitivo y desarrollo de apartados.
7. Redacción de la introducción y conclusiones.
8. Revisión y presentación de documento final.

III. Evaluación de Resultados y Discusión

3.1. Ámbitos de acción del Cuerpo de Bomberos de Ambato

Por normativa legal, los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional son entidades de derecho público, adscritos a los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos, que tienen por objeto la prestación de servicios en la prevención, protección, socorro y extinción de incendios, también brindan apoyo en eventos adversos de carácter natural o antrópico, así como efectuar acciones de salvamento con la finalidad de precautelar la seguridad de la colectividad en el área de su circunscripción y responsabilidad territorial (COESOP, 2019).

El Cuerpo de Bomberos de Ambato (CBA), como institución adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato, cuya misión expresa:

Institución técnica dedicada a la prevención, protección, socorro y extinción de incendios; así como, de apoyo en eventos adversos de origen natural o antrópico, mediante acciones efectivas para salvar vidas, proteger bienes y contribuir en la preservación ambiental del cantón Ambato y de la sociedad en general. (Cuerpo de Bomberos de Ambato, 2020a, p.32)

Para el cumplimiento de sus fines y objetivos organizacionales, el CBA cuenta con personal operativo y administrativo que, con base en las funciones descritas en el Manual Orgánico Funcional, ejecutan actividades laborales relacionadas con la misión institucional (ver Figura 1), las cuales directamente corresponden al campo bomberil y otras acciones complementarias que involucran diversas áreas de conocimiento.



Figura 1: Ámbitos de acción del Cuerpo de Bomberos de Ambato

3. 2. Niveles de gestión y homologación de los grados de la Pirámide de Mando Institucional del CBA

Según el Diccionario de la Lengua Española, el término gestión tiene 2 interpretaciones, la primera: Acción y efecto de gestionar; y la segunda: Acción y efecto de administrar. A su vez, gestionar significa: 1) Llevar adelante una iniciativa o un proyecto, y 2) Manejar o conducir una situación problemática (Real Academia Española, 2014). A pesar que estas definiciones están relacionadas al área administrativa, pueden ser extrapoladas al quehacer bomberil.

Por lo tanto, se podría determinar que, gestión bomberil significa llevar adelante o atender emergencias relacionadas con la prevención, protección, socorro y extinción de incendios, apoyo en eventos adversos naturales o antrópicos y acciones de salvamento, así como en actividades relacionadas con la planificación, ejecución, control y evaluación de las acciones involucradas en el control de incendios y operaciones de rescate.

Para Marcó et al. (2016), históricamente el ser humano ha conformado diversos tipos de agrupamientos con la finalidad de alcanzar metas u objetivos en común, menciona que, para el desarrollo de estas tareas, se han seleccionado personas con condiciones y habilidades para conducir y organizar el trabajo, delegándoles autoridad y responsabilidad. La división del trabajo permite determinar las actividades, funciones y responsabilidades a cumplir en cada área, así como establecer los conocimientos y/o competencias requeridas para el cumplimiento de los mismos.

En la literatura especializada se ha encontrado que diversos autores establecen varias taxonomías en cuanto a los niveles de organización o gestión administrativa. Ronda (2004), Hernández-Gil, et al. (2019) mencionan que los niveles de gestión o jerárquicos son estratégico, táctico y operativo. Marcó et al. (2016) manifiestan que hay tres niveles: nivel de dirección, nivel intermedio y nivel operacional. Sy Corvo (2019) los clasifica en: nivel superior, nivel medio y nivel inferior. Asturias Corporación Universitaria (s.f) plantea que los niveles de la administración son: nivel directivo, nivel coordinador y nivel operativo.

Ronda (2004) manifiesta que no existe un modelo único de organización que pueda ser aplicable de manera genérica, pues cada sector, empresa o campo ocupacional tiene sus particularidades y especificidades, resultado de su planeación estratégica, el sistema logístico y funciones internas, entre otros factores intervinientes tanto internos como externos, incluso se podría afirmar que organizaciones que pertenezcan a la misma rama, poseen estructuras diferenciadas que definen su identidad y cultura organizacional.

En concordancia con lo encontrado en la revisión bibliográfica, el COESCOP (2019) ha definido la estructura orgánica de los niveles de gestión de los Cuerpos de Bomberos en el contexto nacional, estableciendo los nuevos niveles, roles y grados del personal operativo, estructura que sirve de base y horizonte para el desarrollo del Plan de Carrera bomberil (ver Tabla 1).

Tabla 1: Estructura orgánica de los Cuerpos de Bomberos según el COESCOP

| Nivel | Área de Gestión | Rol | Grados |
|----------------------|--|--------------------------|-----------------------------|
| Directivo | Dirección Estratégica Gestión Directiva Institucional | Conducción y Mando | Jefe de Bomberos |
| | | Coordinación | Subjefe de Bomberos |
| | | | Inspector de Brigada |
| Técnico Operativo | Gestión General Operativa | Supervisión Operativa | Subinspector de Estación |
| | | Ejecución Operativa | Bombero 4° |
| | | | Bombero 3° |
| | | | Bombero 2° |
| | | | Bombero 1° |

Nota. Obtenido de SNGRE (2020)

A más de la nueva estructura organizacional de la carrera bomberil, el COESCOP (2017) plantea el procedimiento de homologación de los grados jerárquicos del personal bomberil según la Ley de Defensa Contra Incendios con los nuevos grados (ver Tabla 2).

Tabla 2: Homologación de Grados para los bomberos a nivel nacional

| Nivel | Rol | Ley de Defensa Contra Incendios | COESCOP |
|----------------------|---------------------------|--|------------------------------|
| | | Grado Actual | Grado Homologado |
| Técnico Operativo | Ejecución Operativa | Bombero | Bombero 1 |
| | | Cabo | |
| | | Sargento | Bombero 2 |
| | | Suboficial | |
| | Supervisión Operativa | Subteniente | Bombero 3 |
| | | Teniente | Bombero 4 |
| | | Capitán Mayor | Sub Inspector de Estación |
| Directivo | Coordinación Operativa | Teniente Coronel Coronel | Inspector de Brigada |

Nota. Obtenido de SNGRE (2020)

3.3. Ascenso del personal operativo en la Pirámide de Mando Institucional

Dentro de la carrera bomberil, otro aspecto significativo es el relacionado con el proceso de ascensos, mismo que con base a la normativa, determina el procedimiento y los requisitos que el personal operativo debe cumplir para acceder al grado inmediato superior. La Resolución SNGRE-006-2020 establece los lineamientos generales, entre los cuales se menciona que, el ascenso es de grado en grado, el número de ascensos estará con base a la necesidad institucional, con el cumplimiento de los requisitos establecidos.

Para el ascenso entre los diferentes grados, la normativa determina un Concurso de Méritos y Oposición, y como parte integrante del mismo, el Curso de Ascenso, que tiene como objetivo desarrollar un conjunto de acciones educativas para la adquisición de las “competencias técnicas y conductuales” requeridas por los participantes, mismas que les permitan ejercer las funciones y responsabilidades del grado inmediato superior (SNGRE, 2020).

Según López (2016), el término competencia tiene varias acepciones, interpretaciones, usos y variantes, esto dependiendo del área de aplicación, siendo actualmente el enfoque adoptado por las organizaciones para la estructuración de puestos, así como se refiere a los conocimientos, habilidades, destrezas y cualidades axiológicas requeridas para el desempeño eficiente de los cargos y funciones. Díaz y Arancibia (2002) manifiestan que la competencia conlleva el replanteo de la manera de gestión de los recursos humanos, buscando la mejora de la productividad en los cargos, empresas e inclusive en los Estados.

Dentro de la literatura especializada sobre la administración del talento humano, también se puede encontrar definiciones de competente, entre ellas se resalta la mencionada en Quintero (2010) que hace referencia a la persona que posee conocimientos, destrezas y aptitudes idóneas para ejercer una profesión, con capacidad de resolver problemáticas laborales de manera autónoma y viable, capacitado para colaborar y mejorar su entorno profesional, definición que se busca contextualizar e integrar a la labor bomberil que cumple el personal operativo del CBA en cada nivel o grado jerárquico.

De acuerdo con Marcó et al. (2016), los niveles jerárquicos dentro de una estructura organizacional requieren de un conjunto de habilidades específicas o competencias relacionadas a la naturaleza misma de las actividades/funciones a cumplir. Entre estas habilidades y capacidades establecidas por el autor en mención, se tienen:

- **Capacidades conceptuales y de decisión**, referidas con la aptitud para el análisis lógico de situaciones, esto permite identificar problemas mediante el establecimiento de relaciones de causa y efecto, para elaborar planes de acción con miras a resolverlos.
- **Capacidades técnicas**, específicamente son los conocimientos teórico-prácticos relacionados al campo profesional, que le permiten cumplir las tareas requeridas en un cargo.
- **Capacidades interpersonales y humanas**, relacionadas con las habilidades para participar e interactuar en grupos multidisciplinarios, relacionarse con otras personas, trabajar en equipo, habilidades para comunicarse, liderar, motivar y guiar a los miembros de su equipo.

Con base en lo expuesto, a continuación se contextualiza lo expresado por Marcó et al. (2016) en cuanto a las capacidades que se requieren en cada nivel jerárquico aplicado a los niveles de gestión del campo bomberil en el CBA. (Ver Tabla 3).

Tabla 3: Habilidades requeridas según el nivel jerárquico en la gestión operativa de carácter bomberil

| Nivel organizacional | Nivel operativo | Rol | Capacidades / Habilidades | Descripción |
|-----------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|--|
| Nivel directivo | Directivo | Coordinación Operativa | Conceptuales | Se requiere de la combinación de habilidades conceptuales y humanas a fin de garantizar la conducción eficaz de la organización bomberil |
| Nivel intermedio | | Supervisión Operativa | Humanas | Resaltan las habilidades enfocadas a las relaciones humanas, requiriéndose combinar con habilidades técnicas y conceptuales para la ejecución y control de las funciones delegadas |
| Nivel operacional | Técnico Operativo | Ejecución Operativa | Técnicas | Prevalen las habilidades técnicas, por la naturaleza de las actividades a cumplir, pero también son relevantes las habilidades humanas, identificándose un menor grado de relevancia para las habilidades conceptuales |

Nota. Adaptado de Marcó et al. (2016)

3. 4. Análisis de las funciones del personal operativo del CBA

Como parte del análisis documental, se revisó la normativa y reglamentación institucional del CBA, logrando verificar que, en cumplimiento del COESCOP (2017) y de la Resolución Nro. SNGRE-006-2020, se han elaborado documentos que operacionalizan las disposiciones del ente rector de Gestión de Riesgos. Entre los documentos analizados se encuentra el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Ambato (2021) y el Manual Orgánico Funcional del Cuerpo de Bomberos de Ambato (MOFCBA), aprobado según la Resolución Administrativa CBA-017-2020.

Los niveles jerárquicos del CBA, según el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Ambato (2021), son los siguientes:

1. Nivel directivo, encargado del direccionamiento de la organización con la finalidad de cumplir la misión institucional.
2. Nivel asesor, proporciona asesoría o asistencia técnica específica, en la toma de decisiones y solución de problemas institucionales.
3. Nivel operativo, responsable de la ejecución de los productos relacionados con el cliente externo.
4. Nivel de apoyo, encargado de apoyar administrativa y logísticamente en la provisión oportuna de los recursos para alcanzar los objetivos.

La estructura jerárquica planteada para el CBA abarca los ámbitos operativos y administrativos, en vista de que el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales requieren de una acción sinérgica de profesionales de varios campos de conocimiento que sustenten técnica, metodológica, instrumental y axiológicamente las acciones de prevención, control y extinción de incendios, así como los operativos de rescate y salvamento en el área geográfica de cobertura.

Complementariamente a esta estructura organizacional, los artículos del 18 al 23 del MOFCBA detallan las funciones para el personal operativo de acuerdo con los grados establecidos en el COESCOP. En estas funciones se describen las actividades a ejecutar, mismas que requieren del conocimiento de un conjunto de saberes, habilidades y actitudes que permitan en base al nivel jerárquico cumplir con la organización y distribución de responsabilidades tanto a nivel personal como grupal.

Chiavenato (2009) afirma, en relación con la estructuración de puestos, que la división de áreas de trabajo en una organización permite establecer las diferencias en las funciones de la misma, delimitando el ámbito y alcance de las acciones de cada trabajador. Contextualizando esto al quehacer bomberil, cada grado contempla las funciones que debe ejecutar el personal operativo de acuerdo con el Plan de Carrera y a su ubicación dentro de la Pirámide de Mando Institucional, siendo el primer aspecto de análisis el número de funciones que corresponde a cada grado. (Ver Tabla 4).

Tabla 4: Número de funciones del personal operativo según el MOFCBA

| Grado | Bombero 1 | Bombero 2 | Bombero 3 | Bombero 4 | Sub Inspector de Estación | Inspector de Brigada |
|-----------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------------------------|----------------------------|
| Nº Funciones | 13 | 15 | 18 | 19 | 11 | 16 |

Nota. Elaborado con base en el MOFCBA (2020b)

3.5. Áreas de gestión del personal operativo del Cuerpos de Bomberos de Ambato

Una vez que se revisó el Manual Orgánico Funcional del Cuerpo de Bomberos de Ambato en los artículos del 18 al 23, se constató que cada puesto del nivel operativo consta de:

- Denominación del puesto, nombre asignado de acuerdo con el COESCOP.
- Perfil del puesto, que corresponde al nivel, título y campo de formación académica.
- Grado ocupacional, ubicación en el escalafón de servidor público.
- Subordinado del proceso, ubicación de jerarquía y mando en la estructura organizacional.
- Coordina con los procesos, describe la relación de gestión e interrelación con otros procesos institucionales.
- Formación, se relaciona con la instrucción académica y bomberil que debe poseer, este punto tiene relación directa con el literal b).
- Experiencia, establece el tiempo requerido para acceder al puesto, en base a la normativa, y
- Funciones, consta del listado de acciones o actividades a cumplir en cada puesto.

Luego de la revisión del perfil de funciones de cada puesto se logró identificar cuatro áreas de gestión en las que se circunscriben las actividades laborales que debe cumplir el personal operativo del CBA (ver Figura 2), las cuales abarcan al nivel directivo y técnico-operativo, así como a todos los grados del Plan de Carrera y Pirámide de Mando Institucional.



Figura 2: Áreas de gestión identificadas para el personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Ambato

Una vez determinadas las áreas de gestión del personal operativo del CBA, se procede a establecer su definición, misma que permite contextualizar y dar sentido a su funcionalidad dentro del quehacer institucional bomberil del CBA. La definición de cada área de gestión del personal operativo del CBA se enuncia a continuación:

1. **Área de Gestión Técnico-Operativa.** Es el campo de acción del personal operativo del CBA, en el que se ejecutan acciones de prevención, control y extinción de incendios; de apoyo en eventos adversos de carácter natural o antrópico y acciones de salvamento, mediante la aplicación de técnicas-procedimientos-protocolos específicos y normados, así como el empleo de herramientas, accesorios y equipos para la atención de emergencias.
2. **Área de Gestión Conducción y Mando Bomberil.** Esta área está relacionada con las funciones de liderazgo, conducción y mando acorde al grado y nivel. A través de estas funciones se busca fortalecer la doctrina e identidad institucional, es decir, el ethos bomberil, mediante el cumplimiento de la normativa y la vivencia diaria de los valores institucionales.
3. **Área de Gestión Administrativa.** Las actividades a cumplir por el personal operativo en esta área corresponden a actividades de dirección, planificación, prevención, control, apoyo logístico, asistencia administrativa y demás que le sean asignados por la máxima autoridad acorde a sus competencias. Adicionalmente, por ser una institución pública, el personal operativo debe participar en procesos de contratación pública, fungiendo los diferentes roles que establece la normativa.
4. **Área de Gestión Pedagógica.** Entre las funciones que ejecuta el personal bomberil del CBA se encuentra el impartir capacitaciones, charlas, cursos, entre otros procesos académicos a nivel interno o externo a la institución, que tienen como finalidad formar una cultura de prevención en la colectividad, así como instruir en procesos académico-formativos al personal de bomberos, con base en los conocimientos de planificación curricular, estrategias metodológicas y evaluación educativa, así como mediación pedagógica a través del uso de herramientas info-educativas y entornos virtuales de aprendizaje, hasta desarrollar procesos de mentoría y coaching educativo.

Complementariamente a las cuatro áreas de gestión del personal operativo que se logró determinar con base en el Manual Orgánico Funcional, se han identificado también áreas disciplinares o de conocimiento requeridos para cumplir las responsabilidades de cada grado jerárquico y área de gestión, siendo éstos los cimientos teórico-metodológicos que sustentan la arquitectura laboral, estableciendo el nivel y profundidad de los conocimientos que debe poseer el personal operativo en cada grado dentro de la estructura jerárquica institucional (Ver Tabla 5).

Tabla 5: Áreas de gestión y disciplinares del Personal Operativo según el MOFCBA

| Nivel | Rol | Áreas de gestión | Áreas disciplinares o de conocimiento | Grados | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|---------------------------|---|-------------------------------------|----------------------------|---------------------------|--|----------------------|
| Técnico Operativo | Ejecución operativa | Gestión Técnico-Operativa | Control de incendios y atención de emergencias | Bombero 1 | | | | |
| | | | Operación de equipos de atención de emergencias | Bombero 2 | | | | |
| | | | Mantenimiento técnico del equipo de emergencias | Bombero 3 | | | | |
| | | | Sistema de comunicación bomberil | Bombero 4 | | | | |
| | | | Logística | | | | | |
| | | | Legislación Bomberil | | | | | |
| | | | Conducción y Mando Bomberil | Instrucción formal | | | | |
| | | | | Conducción y Mando | | | | |
| | | | | Sistema de Entrenamiento operativo | | | | |
| | | | | Inspección Técnica | | | | |
| | | | | Compras públicas | | | | |
| | | | | Capacitación e Instrucción bomberil | | | | |
| | | | | Aprendizaje continuo | | | | |
| Supervisión Operativa | Gestión Técnico-Operativa | Gestión Técnico-Operativa | Control de incendios y atención de emergencias | Sub Inspector de Estación | | | | |
| | | | Diseño de proyectos técnicos | | | | | |
| | | | Logística | | | | | |
| | | | Administración Operativa | | | | | |
| | | | Conducción y Mando Bomberil | | Conducción y Mando | | | |
| | | | Gestión Administrativa | | Gestión Interinstitucional | | | |
| | | | Gestión Pedagógica | | Gestión académica | | | |
| | | | | | Aprendizaje continuo | | | |
| | | | Directivo | | Coordinación | Gestión Técnico-Operativa | Control de incendios y atención de emergencias | Inspector de Brigada |
| | | | | | | | Administración Operativa | |
| | | | | | | | Logística | |
| | | | | | | | Diseño de proyectos | |
| | | | | | | | Legislación Bomberil | |
| Conducción y Mando Bomberil | Liderazgo | | | | | | | |
| Gestión Administrativa | Compras públicas | | | | | | | |
| Gestión Pedagógica | Mentoría y Coaching educativo | | | | | | | |
| | Aprendizaje continuo | | | | | | | |

Nota. Elaborado con base en el MOFCBA (2020b)

Mendieta-Ortega et al. (2020) reflexionan sobre la Gestión por Competencias, enfoque que actualmente es adoptado por varias empresas e instituciones, y manifiestan que este proceso contribuye a determinar las capacidades específicas requeridas para cada puesto laboral, estableciendo un perfil cuantificable y medible objetivamente. Esta afirmación teórica toma relevancia para este trabajo en vista de que se requiere definir las competencias técnicas y actitudinales a desarrollar por los participantes de los cursos de ascenso.

A través de este proceso investigativo se ha dado el primer paso para la construcción de un modelo educativo por competencias para el CBA, por lo cual se ha empezado definiendo las áreas de gestión del personal operativo, mismas que sirven de insumo y fundamento teórico-conceptual para la determinación de las competencias técnicas y conductuales que permitirán construir los diseños curriculares de los cursos de ascenso para el personal institucional, generando una simbiosis entre las capacidades del personal operativo, las características técnico-conductuales del puesto y los objetivos institucionales.

IV. Conclusiones y Trabajo Futuro

Con base en la información obtenida, tanto en la investigación documental, en el análisis de contenido y en la aplicación de los procesos lógicos, se ha logrado disipar ciertas incertidumbres teóricas que motivaron la realización de esta investigación, cuyo objetivo fue identificar las áreas de gestión del personal operativo del CBA, basado en el Estatuto Orgánico de Gestión Organizacional por Procesos y al MOFCBA, para lo cual se precisó el corpus normativo que rige a los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional y cómo este articula y estructura la gestión bomberil.

Al realizar la comparación teórica entre las estructuras jerárquicas que proponen diferentes autores, se determinó que esta práctica es genérica en todas las organizaciones, indistintamente de su naturaleza o finalidad, siendo tres niveles claramente definidos y que coinciden con la estructura jerárquica bomberil en relación con el rol del personal operativo según su grado: Coordinación operativa, Supervisión operativa y Ejecución operativa, mismos que se encuentran inmersos en los niveles: directivo y técnico-operativo, recalcando que cada uno de estos niveles debe poseer en cierto grado de desarrollo, las capacidades conceptuales, técnicas y humanas que le permitan cumplir de manera eficiente y eficaz las funciones de su puesto.

Los ámbitos de acción del CBA establecidos en la misión institucional se convierten en el objeto y razón de ser de la profesión bomberil, mismos que permiten definir las áreas de gestión en las que se desenvuelve el personal operativo para el cumplimiento de la misión, siendo estas: 1) Gestión Técnico-Operativa, 2) Conducción y Mando Bomberil, 3) Gestión Administrativa, y 4) Gestión Pedagógica, lo cual permite visualizar las diversas áreas y sub-áreas de gestión y conocimientos con los que deben contar el personal operativo del CBA.

El proceso de ascenso que la normativa establece como el mecanismo para avanzar en la carrera bomberil y acceder al grado inmediato superior, requiere que los aspirantes o cursantes demuestren las competencias técnicas y conductuales asociadas a las funciones de acuerdo al nivel jerárquico, por lo que la identificación de las cuatro áreas de gestión del personal operativo contribuye a perfilar el sistema de competencias que serán la base para el diseño curricular de los cursos de ascenso del personal del CBA.

El cumplimiento de la misión y visión institucional del CBA necesita contar con el mejor talento humano, tanto a nivel operativo como administrativo, puesto que el atender llamadas de emergencia requiere de una

coordinación logística compleja que incluye a diferentes sectores, servicios, administraciones, entre otros, por lo que se considera importante y útil dar el primer paso en definir conceptualmente las áreas de gestión del personal operativo como insumo primigenio para determinar las competencias técnicas y conductuales requeridas en cada grado del Plan de Carrera y en la Pirámide de Mando Institucional del CBA, lo que asegurará en cierta medida, contar con el fundamento teórico que sirva para planificar procesos académico-formativos pertinentes a las necesidades y requerimientos institucionales y sociales, estableciendo el horizonte al cual dirigirse.

Referencias

- Asamblea Nacional República del Ecuador. (21 de Junio de 2017). Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Registro Oficial .
- Asturias Corporación Universitaria. (s.f.). *Centro Virtual*. https://www.centro-virtual.com/recursos/biblioteca/pdf/procesos_th_administrativas/unidad1_pdf2.pdf
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (3ra. ed.). McGrawHill.
- Cuerpo de Bomberos de Ambato [CBA]. (2020a). *Plan Estratégico Institucional del Cuerpo de Bomberos de Ambato 2021-2025*. CBA.
- Cuerpo de Bomberos de Ambato [CBA]. (2020b). Manual Orgánico Funcional del Cuerpo de Bomberos de Ambato. CBA.
- Cuerpo de Bomberos de Ambato [CBA]. (2021). Estatuto Orgánico de Gestión Orgaizacional por Procesos del Cuerpo de Bomberos de Ambato. CBA.
- Cuerpo de Bomberos de la Comunidad de Madrid. (2019). *Comunidad de Madrid*. <https://www.comunidad.madrid/servicios/seguridad-emergencias/cuerpo-bomberos-comunidad-madrid>
- Díaz, R., & Arancibia, V. (2002). El Enfoque de las Competencias Laborales: Historia, Definiciones y Generación de un Modelo de Competencias para las Organizaciones y las Personas. *Psykhe*, 207-214. https://www.researchgate.net/publication/341817483_El_Enfoque_de_las_Competencias_Laborales_Historia_Definiciones_y_Generacion_de_un_Modelo_de_Competencias_para_las_Organizaciones_y_las_Personas_The_Approach_of_the_Cornpetences_at_Work_History_Definit
- Hernández-Gil, C., Vargas-Vargas, B., Gutiérrez-Mora, B., Figueroa-Ramírez, E., & Correa-Corrales, L. (2019). Análisis de la aplicación de la gestión integral en seis empresas comerciales de tipo familiar en Florencia, Colombia. *Rev. investig. desar. innov.*, 9(2). <http://www.scielo.org.co/pdf/ridi/v9n2/2389-9417-ridi-9-02-273.pdf>
- López, E. (2016). En torno al concepto de competencia: Un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Curriculum y Formación de Profesorado*, 20(1), 311-322. <https://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/article/view/49881>
- Marcó, F., Loguzzo, H., & Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2da ed.). Universidad Nacional Arturo Jaureche.
- Mendieta-Ortega, M., Erazo-Álvarez, J., & Narváez-Zurita, C. (2020). Gestión por competencias: herramienta clave para el rendimiento laboral del talento humano del sector hospitalario. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONÍA*, 5(10), 287-312. doi:<http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i10.696>
- Quintero, J. (2010). Competencias laborales. Aproximación al estado del arte y su concepto. *Duazary*, 7(2), 274-281. <https://www.redalyc.org/pdf/5121/512156323010.pdf>
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la Lengua Española*. 23° Ed. <https://dle.rae.es/>

Ronda, G. (2014). La integración de los niveles estratégico, táctico y operativo en la dirección estratégica. *Escuela de Administración de Negocios*, 29-57. <https://www.redalyc.org/pdf/206/20605204.pdf>

Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias [SNGRE]. (22 de enero de 2020). Resolución Nro. SNGRE-006-2020. Registro Oficial.

Sy Corvo, T. (11 de octubre de 2019). *lifeder*. <https://www.lifeder.com/niveles-organizacionales/>