



1859

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA**

**ÁREA JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA**  
**CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

**TÍTULO:**

**“DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN MANUAL  
ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE  
BOMBEROS DEL CANTÓN SUCÚA DE LA PROVINCIA DE  
MORONA SANTIAGO, PARA EL AÑO 2015”**

Tesis previa a la obtención del  
Título de Ingeniero Comercial

**AUTOR:**

Eddy Favian Elizalde Atzuchi

1859

**DIRECTOR DE TESIS:**

Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas M.G.E.

**LOJA – ECUADOR**

**2016**

## CERTIFICACIÓN

Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas M.G.E

**DIRECTOR DE TESIS**

### CERTIFICA:

Una vez realizado el trabajo de investigación denominado “DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN MANUAL ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SUCÚA DE LA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PARA EL AÑO 2015”, realizado por el señor Eddy Favian Elizalde Atzuchi, previa a la obtención del Título de Ingeniero Comercial, se autoriza su presentación para su evaluación a través del Tribunal correspondiente.

Atentamente,

Loja, Noviembre del 2016



Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas M.G.E

**DIRECTOR DE TESIS**

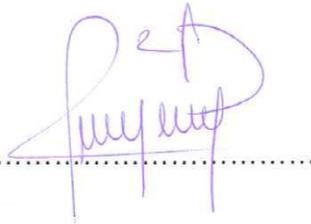
## AUTORÍA

Yo, Eddy Favian Elizalde Atzuchi, declaro ser autor del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma.

Adicionalmente acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja, la publicación de mi tesis en el Repositorio Institucional – Biblioteca Virtual.

Autor: Eddy Favian Elizalde Atzuchi

Firma: .....



**Cédula:** 1400700058

**Fecha:** Loja, 23 de Noviembre del 2016

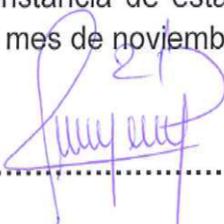
**CARTA DE AUTORIZACIÓN DE TESIS POR PARTE DEL AUTOR,  
PARA LA CONSULTA, REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y  
PUBLICACIÓN ELECTRONICA DEL TEXTO COMPLETO.**

Yo; **Eddy Favian Elizalde Atzuchi** declaro ser autor de la tesis titulada **“DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN MANUAL ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SUCÚA DE LA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PARA EL AÑO 2015”** como requisito para optar al grado de **INGENIERO COMERCIAL**; autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que con fines académicos; muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional:

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el RDI, en las redes de información del país y el exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de tesis que realiza un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Sucúa, a los 23 días del mes de noviembre de dos mil dieciséis, firma el autor.

Firma:.....  


**Autor:** Eddy Favian Elizalde Atzuchi

**Cédula:** 1400700058

**Dirección:** Morona Santiago –Sucua Calle María Abarca entre Efrén Zúñiga y Pastor Bernal

**Correo Electrónico:** [eddypo-02@hotmail.com](mailto:eddypo-02@hotmail.com)

**Teléfono:** 072 740689

**Celular:** 0969169857

**DATOS COMPLEMENTARIOS**

**DIRECTOR DE TESIS:** Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas Mgs.

**TRIBUNAL DE GRADO:**

Ing. Adalberto Fausto Morocho Pintado, Mgs. (Presidente del Tribunal)

Ing. Juan Gabriel Vacacela Pineda, Mgs. (Miembro del Tribunal)

Dr. Jhodin Patricio Sánchez Quizhpe, Mgs. (Miembro del Tribunal)

## DEDICATORIA

Este trabajo de tesis está dedicado en primer lugar a Dios por haberme dado la fortaleza y la sabiduría para continuar en este camino.

A mis padres por haberme dado la existencia y la oportunidad de ser hoy una persona de bien.

A mi abuelita, Esther Maza, por haberme inculcado valores y la constancia para alcanzar mis metas con paciencia y responsabilidad.

A mi esposa, Paola Segarra y mi hija Jamile, que siempre han estado presentes en cada de uno de mis logros, gracias por brindarme ese apoyo incondicional.

A mis maestros y amigos que me han motivado para continuar y lograr mi objetivo.

Gracias a todos los que han recorrido conmigo este camino, porque me han enseñado el camino al éxito.

Eddy Favian Elizalde Atzuchi

## **AGRADECIMIENTO**

Expreso mi sincero agradecimiento a la Universidad Nacional de Loja y al personal docente que fue parte de mi carrera universitaria por la oportunidad que me dieron para culminar mis estudios.

Mi gratitud especial al Ing. Raúl Filiberto Encalada Rojas Mgs., quien fue mi guía durante todo este proceso, agradezco infinitamente por compartir sus conocimientos y experiencia como profesional.

Finalmente al Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa y a todos sus funcionarios quienes me abrieron sus puertas para realizar el presente trabajo investigativo, proporcionando toda la información requerida para el desarrollo del mismo y cumplir mi objetivo.

Eddy Favian Elizalde Atzuchi

**a. Título**

**“DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN MANUAL ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SUCÚA DE LA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PARA EL AÑO 2015”**

## **b. Resumen**

La finalidad de la presente investigación es implementar un Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, empleando herramientas que permitan determinar las falencias existentes en los procedimientos actuales y simplificarlos con el objeto de contar con un capital humano más eficiente. El tema ha permitido descubrir una serie de conceptualizaciones, definiciones, ideas y juicios referentes a la estructura organizacional de las empresas públicas; la importancia, clasificación y aplicación de los organigramas, y ahondar en las generalidades de la institución que se investiga, así como en los preceptos jurídicos que secundan la investigación.

La presente investigación se hizo en primera instancia amparada en la investigación documental, descriptiva y de campo; se aplica el método inductivo y deductivo en un estudio cuantitativo, para conocer y definir la naturaleza de la situación actual de la institución; las técnicas de investigación utilizadas son la entrevista, con sus respectivos instrumentos; el guion y el cuestionario, por ser de amplia aplicación y de fácil manejo, los datos resultantes fueron analizados e interpretados. La propuesta de implementar un manual Orgánico y Funcional se genera por las falencias y debilidades que exterioriza la Institución en el desarrollo de sus labores diarias.

La investigación permitió detectar lentitud en los procesos internos, la insuficiente infraestructura tecnológica en las áreas administrativas, inestabilidad laboral y un reglamento obsoleto, ante tal situación se desprendió la necesidad de analizar los procedimientos y funciones que causan conflictos en las tareas que desarrolla la Institución. La propuesta constituye el resultado de un estudio realizado, fundamentalmente por la necesidad de contribuir al Cuerpo de Bomberos con procesos que le permitan alcanzar niveles de competitividad y dar mayor flexibilidad al documento con la implementación de objetivos, políticas, metas y procedimientos para alcanzar la eficiencia y productividad de la Institución.

## **Abstract**

The purpose of this research is to implement an organizational and functional manual for the Cuerpo de Bomberos de Sucúa using tools to identify existing gaps in current procedures and simplification in order to have a more efficient human capital. The theme uncovered a series of conceptions, definitions, ideas and judgments concerning the organizational structure of public companies; the importance, classification and application of organizational and delve into the generalities of the institution under investigation and in legal precepts who assist the investigation.

It is considered a form of intervention project, covered in the documentary, descriptive and field research; analytical, inductive and deductive method is applied in a quantitative study, to understand and define the nature of the conflict situation; research techniques used are the interview and the survey with their instruments; the script and the questionnaire, to be widely applicable and easy to use, the resulting data were tabulated and plotted for better interpretation and understanding. The proposal to implement a manual and Organic Functional generated by the shortcomings and weaknesses that externalizes the institution in the development of their daily work.

The investigation detect slow internal processes, insufficient technical infrastructure in administrative, labor instability and an obsolete regulation, in such a situation the need to analyze the procedures and functions that cause conflict in the work developed by the Institution came off. The proposal aims to give greater flexibility to the document, which allows the implementation, objectives, policies, goals and procedures to achieve the efficiency and productivity of the institution.

### **c. Introducción**

Los manuales administrativos constituyen un valioso instrumento de gestión y trabajo que son la base sobre la cual se desarrolla un sistema operativo, es decir son la manifestación concreta de una mentalidad administrativa orientada hacia la realización de las diversas actividades.

Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado se ha creído necesario implementar un Manual Orgánico y Funcional en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, el cual contiene información, instrucciones y lineamientos que se considera necesarios para que el personal tenga un mejor desempeño en el desarrollo de sus tareas.

Para la redacción del Manual Orgánico y Funcional se requiere contar con la información necesaria que permita garantizar que su contenido será de fácil comprensión y servirá de guía para conocer con detalle la estructura organizacional, señalando los puestos y la relación que existe entre ellos, explicando la jerarquía, los grados de autoridad y responsabilidad.

Esta investigación aportó un gran beneficio a la Institución, permitiendo diagnosticar varios aspectos en el desempeño de sus funciones y ayudando a mantener los lineamientos necesarios que debe cumplir para el correcto funcionamiento de la Institución.

En el presente trabajo investigativo se analizó varios puntos en base al tema planteado y estructurado de la siguiente manera:

**Título;** hace referencia al enunciado de la presente investigación.

**Resumen;** es una síntesis del trabajo investigado.

**Introducción;** describe brevemente el contenido de la propuesta y la estructura del trabajo investigado.

**Revisión de la literatura;** contiene el marco referencial y el marco conceptual utilizado para el desarrollo de este trabajo y esta subdividido en temas que determinó la importancia de realizar el estudio.

**Materiales y métodos;** define los materiales, métodos y técnicas utilizadas para lograr los objetivos del presente trabajo investigativo, y además se determinó el tamaño de la muestra.

**Resultados;** se realiza un diagnóstico actual de la institución, el cual detalla los resultados obtenidos de la investigación en función de los objetivos.

**Discusión;** determina la propuesta del modelo de desarrollo del Manual Orgánico y Funcional, que sirvió como pilar fundamental para el

mejoramiento de los funcionarios en la Institución, y además se realizó la constancia de los resultados obtenidos en la investigación.

**Conclusiones;** en base a los objetivos planteados y los resultados más relevantes obtenidos de la investigación se determinó la situación actual del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa.

**Recomendaciones;** Se plantearon en función de las conclusiones y pretenden dar solución a los problemas encontrados.

**Bibliografía;** detalla las referencias bibliográficas de libros, textos y páginas web, que sirvieron de fuente de información selectiva a la temática y objetivos planteados.

**Anexos;** proporciona información extra acerca del tema de estudio como son cuestionarios de la encuesta aplicada, datos oficiales del INEC, entre otros.

## **d. Revisión de Literatura**

### **d.1. Marco Referencial**

#### **d.1.1. Antecedentes**

El Cuerpo de Bomberos del Ecuador es una institución pública que responde a principios y valores íntimamente ligados a la defensa y protección de la vida y del patrimonio de los ciudadanos. Según refiere (Diario El Universo, 2013):

“En el Ecuador, el Día del Bombero se celebra el 10 de octubre de cada año, fecha establecida por el Decreto n.º 1303 (Ley de defensa contra incendios) del 18 de diciembre de 1974.”

De acuerdo, a (Diario El Universo, 2013):

El 17 de agosto de 1835, el entonces presidente del Ecuador, Vicente Rocafuerte, creó el reglamento para que se conformara el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil, convirtiéndose así en la institución voluntaria más antigua de Latinoamérica. El Cuerpo de Bomberos de Quito fue fundado el 1 de abril de 1944.

Desde entonces, simultáneamente a lo largo y ancho de todo el país se fueron creando las diferentes instituciones bomberiles correspondientes a cada cantón.

#### **d.1.2. Normativa**

La (Constitución de la República del Ecuador, 2008), con respecto a la Administración Pública, indica:

“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, transparencia y evaluación”.

Art. 229.- 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. Las obreras y obreros del sector público estarán sujetos al Código de Trabajo. 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 (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

La (LDI, 2009) publicada en Registro Oficial 815 el 19 de abril de 1979 y modificada el 9 de marzo del 2009 indica:

Art. 1.- “El Servicio de Defensa contra Incendios lo hará el Ministerio de Bienestar Social a través de los cuerpos de bomberos, de acuerdo con esta Ley y su Reglamento General”.

De acuerdo con el art. 2 de la (LDI, 2009) corresponde al Ministerio de Bienestar Social:

1. Velar por el cumplimiento de esta Ley y sus reglamentos, y por el progreso de los Cuerpos de Bomberos;
2. Absolver las consultas de las jefaturas de zona bomberiles y dirimir las controversias que se suscitaren entre estas entidades;
3. Aprobar los presupuestos de los cuerpos de bomberos, que remitan los jefes de zona;
4. Nombrar, a petición de los jefes de zona, a los primeros jefes de los cuerpos de bomberos, de la terna enviada por el Consejo de Administración y Disciplina de la respectiva zona;

5. Crear escuelas y organizar cursos de formación y capacitación profesional para el personal de bomberos;
6. (Reformado por Art. 2 de la Ley 160, R.O. 984, 22-VII-92; y, por el Art. 100, num.21 de la Ley 2002-73, R.O. 595, 12-VI-2002) Solicitar en cualquier tiempo, a la Contraloría General del Estado, la práctica de auditorías a los cuerpos de bomberos; y,
7. Las demás funciones y atribuciones que determinen la ley y los reglamentos. (LDI, 2009)

El art. 3 de la Ley de Defensa contra Incendios (2009) señala:

Que habrá tres zonas de servicios contra incendios, a saber: la Primera Zona, con sede en Quito, que comprenderá las provincias de Carchi, Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Chimborazo, Bolívar, Napo, Pastaza, Sucumbíos y Esmeraldas; La Segunda Zona, con sede en Guayaquil que comprenderá las provincias de Manabí, Guayas, Los Ríos, El Oro y Galápagos; y, La Tercera Zona, con sede en Cuenca, que comprenderá las provincias de Azuay, Cañar, Loja, Morona Santiago y Zamora Chinchipe. (LDI, 2009)

El art. 4 de la Ley de Defensa contra Incendios (2009) indica:

Las jefaturas de zona serán ejercidas por los primeros jefes de los cuerpos de bomberos de sus respectivas sedes, a quienes, a más de las funciones determinadas en el artículo siguiente, corresponde:

1. Vigilar el cumplimiento de esta Ley y sus reglamentos;
2. Ejercer mando, inspección, vigilancia y asesoramiento en los cuerpos de bomberos de sus respectivas zonas;
3. Dictar órdenes y directivas, en conformidad con los acuerdos y resoluciones del Ministerio de Bienestar Social;
4. Cuidar la buena marcha de los cuerpos de bomberos de su Zona;
5. Exigir de los organismos de recaudación de impuestos y tasas que beneficien a los cuerpos de bomberos, la entrega oportuna de los fondos recaudados, sin que haya lugar a comisión;
6. Tramitar oportunamente las asignaciones del Ministerio de Bienestar Social, para satisfacer las necesidades de los cuerpos de bomberos;
7. Procurar que se establezcan escuelas y cursos de formación y capacitación profesional del personal de bomberos;
8. Elaborar proyectos de reglamentos y de sus reformas, y someterlos a la aprobación del Ministerio de Bienestar Social;
9. Coordinar las labores con los inspectores de zona; y,
10. Lo demás determinado en esta Ley y en sus reglamentos. (LDI, 2009)

El art. 5 de la (LDI, 2009) determina que:

En cada capital de provincia, exceptuadas Quito, Guayaquil y Cuenca, funcionará la jefatura provincial ejercida por el Primer Jefe del respectivo cuerpo de bomberos, a quien corresponde:

1. Vigilar el correcto funcionamiento de los cuerpos de bomberos de su jurisdicción;
2. Coordinar los programas de tecnificación;
3. Solicitar del Ministerio de Bienestar Social la creación, fusión o supresión de compañías de bomberos;
4. Informar anualmente al Ministerio de Bienestar Social de las actividades desarrolladas en el ejercicio de sus funciones; y,
5. Lo demás que determine esta Ley y sus reglamentos.

El art. 6 de la (LDI, 2009) indica que:

Los cuerpos de bomberos son entidades de Derecho Público adscritas al Ministerio de Bienestar Social. El Primer Jefe de cada cuerpo de bomberos será el representante legal y el ejecutivo de la Institución, la misma que contará, además, con el personal administrativo necesario. Los cuerpos de bomberos, podrán organizar una o más compañías cantonales o parroquiales, según las necesidades y de acuerdo con lo dispuesto en el numeral 3) del artículo anterior.

El art. 7 de la (LDI, 2009) señala que:

- Los consejos de administración y disciplina de los cuerpos de bomberos de Quito, Guayaquil y Cuenca, estarán integrados, en cada caso, por:
- El Primer Jefe, que lo presidirá;
- Un representante del Ministerio de Bienestar Social;
- Un Delegado de la Municipalidad respectiva;
- Dos representantes de los propietarios de predios urbanos, designados por el Ministro de Bienestar Social;
- El Segundo Jefe del Cuerpo, cuando exista tal Jefe; y, Los jefes de brigada.
- En los lugares donde no exista brigada, se integrará con el comandante de compañía más antiguo. Actuará de Secretario el del cuerpo de bomberos correspondiente.

El art. 8 de la (LDI, 2009) determina que:

En los cuerpos de bomberos de las demás capitales de provincia existirá un Consejo de Administración y Disciplina integrada por:

- El Primer Jefe, que lo presidirá;
- Un representante de los propietarios de predios urbanos, designado por el Ministro de Bienestar Social;
- Un representante de la Municipalidad;

- El Jefe Político; y,
  - El oficial superior más antiguo de dichos cuerpos de bomberos.
- (LDI, 2009)

El art. 9 de la (LDI, 2009) establece que:

“Los miembros de los consejos de administración y disciplina que no formen parte de los cuerpos bomberos, durarán dos años en sus cargos, pudiendo ser reelegidos, y percibirán las dietas que se fijen en el presupuesto correspondiente”.

En el art. 10 de la (LDI, 2009) se manifiesta:

Corresponde a los consejos de administración y disciplina:

- 1.- Velar por la correcta aplicación de esta Ley y de sus reglamentos;
- 2.- Vigilar la gestión administrativa y económica de la Institución;
- 3.- Elaborar los proyectos de presupuesto y darles el trámite legal respectivo;
- 4.- Resolver los casos de jubilación, montepío y más beneficios sociales para quienes no fueren afiliados al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y los de premios, recompensas y gratificaciones para los miembros de la Institución, de acuerdo con el Reglamento respectivo;

- 5.- Resolver los casos disciplinarios que se sometan a su consideración;
- 6.- (Reformado por Art. 4 de la Ley 160, R.O. 984, 22-VII-92).- Autorizar las adquisiciones que pasen de 50 salarios mínimos vitales, observándose, según los casos, las respectivas normas de la Ley de Contratación Pública;
- 7.- Conceder licencia por más de treinta días a los miembros representantes que no formen parte del cuerpo de bomberos; y,
- 8.- Lo demás que determinen la ley y los reglamentos.

En el art. 12 de la (LDI, 2009) se establece:

“En las cabeceras cantonales podrán organizarse cuerpos de bomberos según las circunstancias y necesidades, con sujeción a esta Ley y sus reglamentos”.

En el ámbito de aplicación de la (LOSEP, 2008) se determina en su artículo 162:

“Subsistema de clasificación de puestos.- El subsistema de clasificación de puestos es el conjunto de políticas, normas, métodos y procedimientos estandarizados para analizar, describir, valorar y clasificar los puestos, que será aplicable para las instituciones descritas en el artículo 3 de la LOSEP”.

El art. 163 de la (LOSEP, 2008) entre otras cosas, señala:

En el caso de los Gobiernos Autónomos Descentralizados, sus entidades y regímenes especiales, diseñarán y aplicarán su propio subsistema de clasificación de puestos, observando la normativa general que emita el Ministerio de Relaciones Laborales, respetando la estructura de puestos, grados y grupos ocupacionales así como los techos y pisos remunerativos que se establezcan en los respectivos acuerdos emitidos por el Ministerio de Relaciones Laborales. En todo momento, los Gobiernos Autónomos Descentralizados aplicarán esta normativa considerando su real capacidad económica.

De acuerdo con la (LOSEP, 2008) en su art. 52, literal d:

“Las Unidades de Administración del Talento (UATH) deben elaborar y aplicar los manuales de descripción, valoración y clasificación de puestos institucionales, con enfoque en la gestión competencias laborales”.

El (RGLOSEP, 2015) en su art 164 señala que:

Análisis y descripción de puestos.- Es el proceso que identifica, recolecta, analiza y registra la información relativa al contenido, situación e incidencia real de un puesto en las instituciones del Estado, a través de la determinación del rol del puesto,

atribuciones, responsabilidades, actividades e interrelación en función de la misión y objetivos institucionales. La descripción de un puesto determinará en forma técnica, su naturaleza, atribuciones y responsabilidades, su ubicación y el impacto o grado de contribución a la solución de problemas y al logro de objetivos de la organización. El proceso de descripción se referirá únicamente a identificar y levantar las acciones y actividades que se ejecutan en los puestos y no a considerar las características de las personas que en calidad de servidoras o servidores ocupan los mismos; deberá ser realizada en base a factores comunes que permitan determinar con claridad y transparencia la posición comparativa de cada puesto dentro de la institución.

Con respecto a lo que señala el (COOTAD, 2015) en su art. 140:

La gestión de los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, que de acuerdo con la Constitución corresponde a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, se ejercerá con sujeción a la ley que regule la materia. Para tal efecto, los cuerpos de bomberos del país serán considerados como entidades adscritas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, quienes funcionarán con autonomía administrativa y financiera, presupuestaria y operativa, observando la ley especial y normativas vigentes a las que estarán sujetos.

### **d.1.3. Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa**

El Cuerpo de Bomberos está conformado por personal voluntario y rentado, que se encuentra bajo la dirección de su Primer Jefe, el Tcrnl. Edison Mora. Su estructura organizacional es muy limitada a las siguientes áreas: Departamento Administrativo, Técnico y Operativo con el propósito de extinguir los incendios, salvar vidas y propiedades, garantizar a los ciudadanos en general una protección adecuada y desarrollar conciencia sobre la necesidad de prevenir riesgos.

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, además cuenta con el servicio de Ambulancias, Rescate, División de Materiales Peligrosos, para optimizar su abnegada y valiente labor.

## **d.2. Marco Conceptual**

### **d.2.1. Organización**

Según (Publicaciones Vértice, 2010):

“Una organización puede ser definida como un grupo social estructurado, permanente y con una finalidad”. (pág. 2)

### **d.2.2. Estructura Organizacional**

De acuerdo a (Publicaciones Vértice, 2010):

“Una organización, es una forma de repartir trabajo y/o responsabilidades entre diferentes personas de forma estructurada y con una intención previamente delimitada”. (pág. 3)

Por otro lado, (Val Pardo, 2010) señala en su obra que:

La estructura es el instrumento o herramienta a través del cual puede la organización alcanzar sus objetivos y, en consecuencia, responde a la configuración que la Dirección estime más pertinente. No obstante, para determinar la estructura organizativa debe procederse según la lógica de un proceso. Dicho proceso

arranca con la definición de las actividades necesarias que han de llevarse a cabo para la consecución de los objetivos, sigue con la disposición de los recursos, medios y tecnologías convenientes, continúa con la fijación de los puestos de trabajo y de las distintas unidades y finalmente concreta el personal necesario en cuanto número, conocimientos, formación y experiencia. (pág. 163)

Al respecto, (Hernández, 2009) refiere:

La estructura organizacional, o sea, la estructura formal de una empresa, es la forma en que los órganos y cargos están distribuidos en los distintos niveles (grados) y en los diversos departamentos de la empresa. La estructura organizacional es compleja y puede ser representada gráficamente mediante un organigrama. (pág. 87)

### **d.2.3. Elementos de la Estructura Organizativa**

En este tema (Delgado & Ena, 2011) establecen que la estructura organizativa está formada por los siguientes elementos:

- **Alta Dirección:** Formada por aquellas personas que realizan funciones de dirección general de la empresa, como son la toma de

decisiones, fijación de objetivos generales, etc. Ejemplo: Director Personal, directores superiores. (pág. 2)

- **Dirección Intermedia:** Formada por mando intermedios o personal ejecutivo. Cada uno de ellos tiene a su cargo un número determinado de trabajadores. Su labor sería fundamentalmente relacionar los objetivos generales de la empresa con los objetivos operativos de los distintos departamentos. Ejemplo: Director del Departamento de Personal. (pág. 2)
- **Base Operativa:** Formada por el conjunto de personas (técnicos y trabajadores) directamente relacionados con la producción, venta y prestación de servicios. Ejemplo: operario de producción. (pág. 2)
- **Tecnoestructura:** Formada por los analistas o expertos que estudian las distintas funciones en la empresa con el objeto de encontrar sus fortalezas y debilidades, reforzando las primeras y mejorando las segundas. Como por ejemplo un auditor. (pág. 2)
- **Estructuras de Apoyo:** Formada por el personal de asesoramiento, cuya función consiste en asesorar a los directivos sobre diferentes materias: fiscal, laboral, mercantil, legal, etc. (pág. 3)

A su vez, (Delgado & Ena, 2011), vuelven a referir que estos elementos pueden configurarse en unidades organizativas de la siguiente manera:

- Unidades directivas jerárquicas
  - ✓ Con autoridad y responsabilidad.
  - ✓ Integradas por la alta dirección y dirección intermedia. (pág. 3)
  
- Unidades de gestión funcional:
  - ✓ Especializadas en alguna función empresarial. (directiva o técnica) (pág. 3)
  
- Unidades de apoyo:
  - ✓ Funciones de apoyo y asesoramiento. (pág. 3)
  
- Unidades operativas:
  - ✓ Realizan funciones o actividades propias de la empresa. (pág. 3)

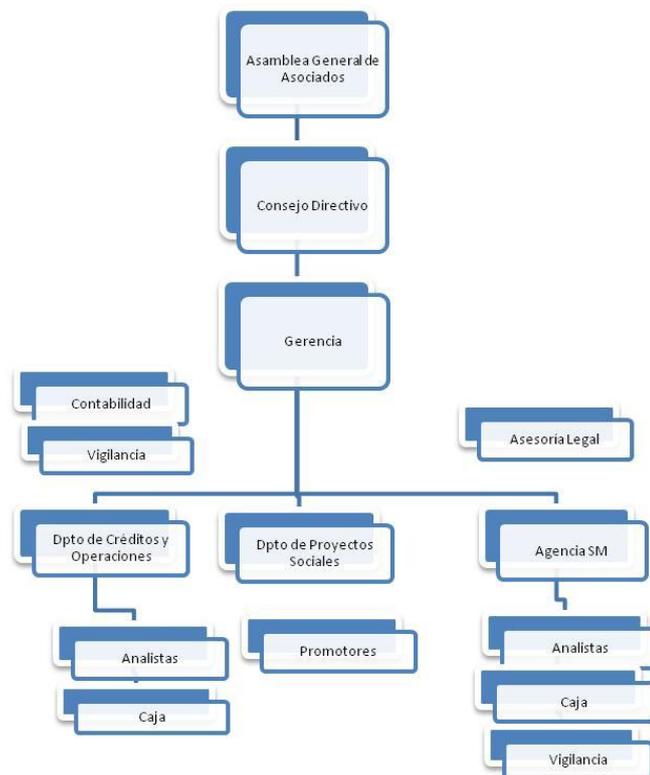
#### **d.2.4. El Organigrama**

Según (Hernández, 2009) “el organigrama es la representación gráfica de la estructura formal de autoridad y de la división especializada del trabajo de una organización por niveles jerárquicos”. (pág. 87)

## d.2.5. Clases de Organigrama

Según (Casani & Pérez, 2009), de acuerdo al contenido pueden diferenciarse tres clases de organigrama:

“Organigramas Estructurales: Son los que únicamente representan las diversas unidades que constituyen la empresa y las relaciones entre ellas” (pág. 99).



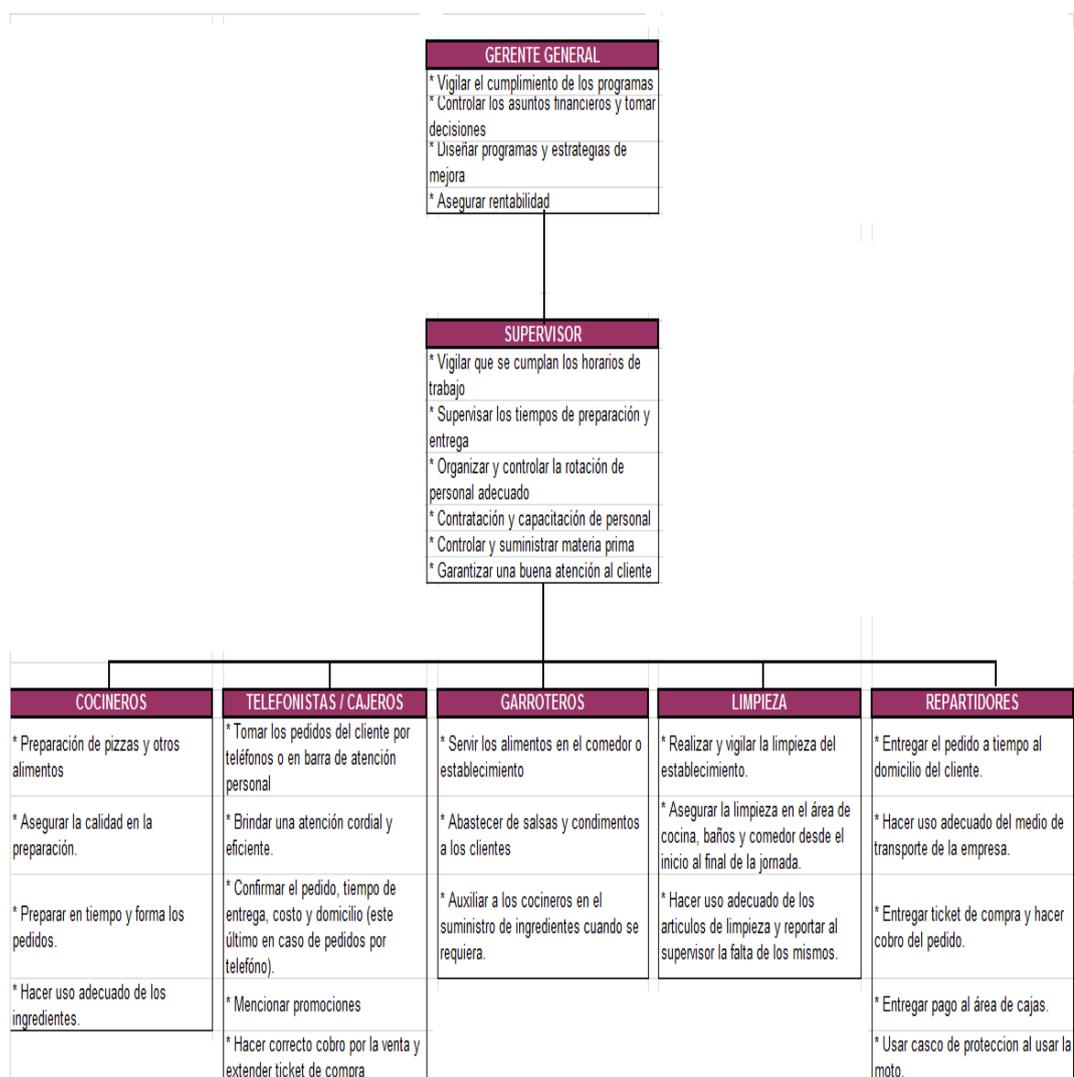
**Gráfico N° 1:** Organigrama Estructural

**Fuente:**

<https://multicredit.wordpress.com/organizacion/organigrama-estructural-de-multicredit/>

**Elaborado por:** El Autor

(Casani & Pérez, 2009), señalan también dentro de los organigramas de contenido: los “organigramas funcionales: son los que representan las funciones que se ejercen en cada una de las entidades representadas”.  
(pág. 99)

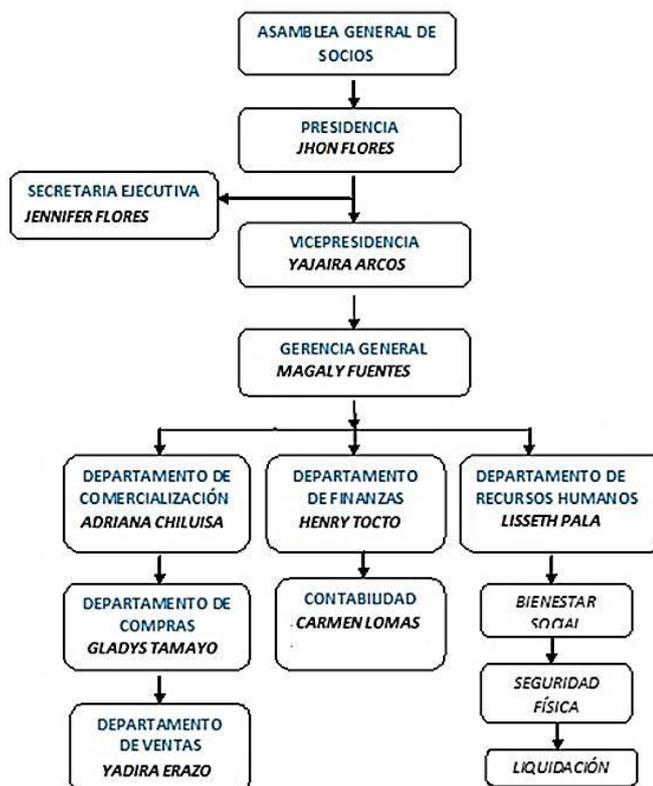


**Gráfico N° 2:** Ejemplo de Organigrama Funcional

Fuente: <http://manualdominos-pizza.blogspot.com/2010/08/organigrama.html>

Elaborado por: El Autor

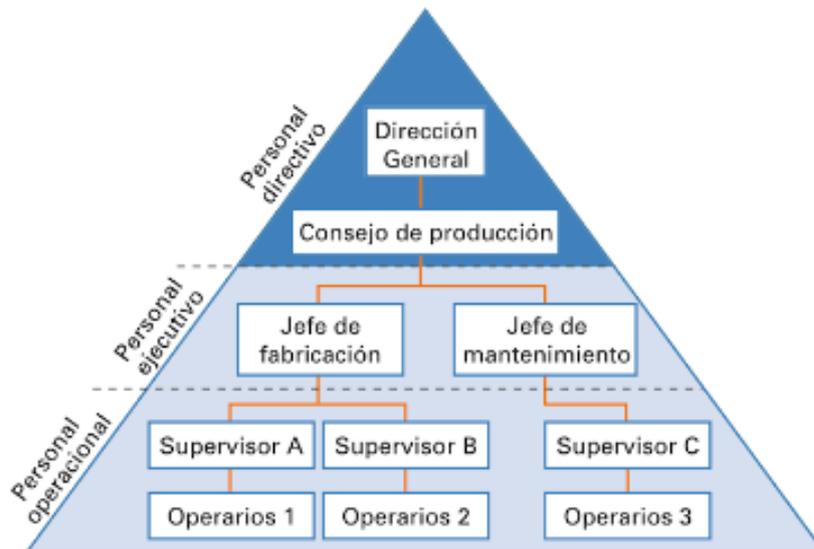
Por último, (Casani & Pérez, 2009), mencionan al “organigrama de personal: el cual indica en las unidades representadas tanto su denominación, como el nombre y el rango de la persona que la dirige”. (pág. 99)



**Gráfico N° 3:** Ejemplo de Organigrama Funcional  
**Fuente:** <https://expresionsa.wordpress.com/constitucion-de-empresa/socios/organigrama-posicional/>  
**Elaborado por:** El Autor

De acuerdo a la forma, (Casani & Pérez, 2009) mencionan:

“Organigramas Verticales: Las unidades que tienen mayor autoridad se sitúan en las posiciones más elevadas y debajo de ellas se colocan las que están subordinadas”. (pág. 100)

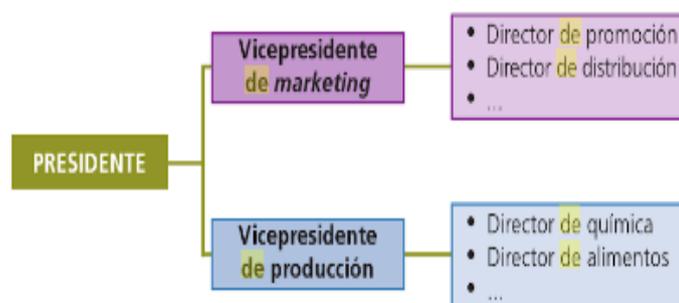


**Gráfico Nº 4:** Ejemplo de Organigrama Vertical

**Fuente:** Casani, & López. (2009). Economía de la Empresa. Madrid, España. Editex. (pág 100)

**Elaborado por:** El Autor

“Organigramas Horizontales: Las autoridades que tienen mayor autoridad se sitúan a la izquierda y las que se subordinan a ellas se colocan a su derecha”. (pág. 100)



**Gráfico Nº 5:** Ejemplo de Organigrama Horizontal

**Fuente:** Casani, & López. (2009). Economía de la Empresa. Madrid, España. Editex. (pág 100)

**Elaborado por:** EL Autor

## **d.2.6. Manual de Funciones**

Para (Alles, 2011), el manual de funciones es:

Un documento interno donde se describen todos los puestos de la organización. En él se recopilan los descriptivos de puestos de todas las posiciones que la integran, usualmente compilados por áreas o familias de puestos. Al confeccionar un manual de puestos, es posible visualizar de manera conjunta todas las posiciones y su interrelación. (pág. 355)

### **d.2.6.1. Puesto**

(Zelaya Lücke, 2009), define puesto como:

Conjunto de una o varias actividades de un proceso, que implican además un conjunto de deberes y responsabilidades asignadas por una autoridad competente para que sean atendidas por un trabajador durante la totalidad o una parte de la jornada de trabajo a cambio de una remuneración. (pág. 89)

### **d.2.6.2. Descripción de Puestos de Trabajo**

De acuerdo a (Delgado & Ena, 2011):

Consiste en detallar las funciones, tareas y actividades que se desarrollan en todos y cada uno de los puestos de la empresa, especificando:

- Formación necesaria
- Experiencia necesaria
- Responsabilidad
- Características ambientales
- Recursos a usar. (pág. 25)

#### **d.2.7. Análisis PEST**

Como menciona (Martínez & Milla, 2012), “la metodología empleada para revisar el entorno general es el análisis PEST, que consiste en examinar el impacto de aquellos factores externos que están fuera del control de la empresa u organización, pero que pueden afectar su desarrollo futuro”. (pág. 34)

En el Análisis PEST se definirán cuatro factores clave que pueden tener una influencia directa sobre la evolución de la organización:

- Factor económico
- Factor tecnológico
- Factor político
- Factor Social

#### **d.2.7.1. Factor Económico**

Según define (Villacorta, 2010), factor económico: “Son aquellas variables que afectan al poder adquisitivo de los clientes y a los costes de capital para la organización, a través de los diferentes ciclos económicos locales, nacionales e internacionales”. (pág 33)

#### **d.2.7.2. Factor tecnológico**

Factor Tecnológico lo define (Villacorta, 2010), como: “La tecnología es clave para que la empresa u organización pueda ofertar sus productos en el mercado. De hecho, es el medio a través del cual materializa las necesidades de los clientes en productos y servicios que les aporten valor”. (pág. 33)

#### **d.2.7.3. Factor Político**

De acuerdo a (Villacorta, 2010), factor político: “Son las variables de la vida política y legal que rigen la región o país donde la empresa desarrolla sus actividades”. (pág. 34)

#### **d.2.7.4. Factor Social**

Para (Villacorta, 2010) factor social: “Representan a las fuerzas que operan en el interior de la sociedad, afectando a las actitudes, intereses y opiniones de las personas, influyendo de esta manera en sus decisiones de compra”. (pág. 34)

## **e. Materiales y Métodos**

### **e.1. Materiales**

Los materiales que se utilizaron para la investigación del Diagnóstico y Propuesta de un Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa fue: computador portátil, impresora, tinta de impresora, papel A4, flash memory, cámara fotográfica, libreta de apuntes, esfero, lápiz y borrador.

### **e.2. Métodos**

Para la investigación se utilizaron los métodos deductivo, inductivo y analítico.

#### **e.2.1. Método Descriptivo**

Este método proporcionó y ayudó a la especificación de las propiedades importantes del manual orgánico y funcional de la institución, de su personal el cual fue sometido a un análisis o diagnóstico que permitió establecer el estado del Cuerpo de Bomberos.

### **e.2.2. Método Deductivo**

Este método partió de la información recopilada y cuya mayoría de datos generales fueron tomados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico y la información obtenida de manera general, varias suposiciones, que luego fueron aplicadas a casos individuales y comprobar así su validez a través de la síntesis.

### **e.2.3. Método Estadístico**

Este método permitió tabular las encuestas aplicadas, con la finalidad de determinar el ambiente laboral en cuanto a las funciones, y estructurar los datos en cuadros y gráficos estadísticos, en los cuales se manifestó el fenómeno investigado.

## **e.3. Técnicas**

### **e.3.1. Observación**

Esta técnica permitió observar la labor que realiza el personal de la institución durante toda la jornada, con el objetivo de verificar la multifuncionalidad de los funcionarios, donde no escapen situaciones relevantes, aspectos extraordinarios interesantes.

### **e.3.2. Entrevista**

Se entrevistó de una manera libre y directa mediante la entrega de un formulario al Jefe de Bomberos, incorporando partes de un cuestionario debidamente analizado, para que realice la descripción de su trabajo.

La entrevista fue aplicada al Tcrnl. Edison Mora González, Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, quien se ha venido desempeñando en la función referida durante 8 años.

### **e.3.3. Encuesta**

Se realizó una encuesta al personal que labora en la Institución para recopilar información acerca de sus funciones objeto de estudio para realizar detalladamente el informe investigativo posterior a su análisis previo a la redacción del manual.

### **e.3.4. Cuestionario**

Permitió acceder a gran información y de todo el personal a la vez y en un tiempo reducido, siendo poco costoso en su aplicación. Posibilitó además enfoques homogéneos para obtener resultados adecuados mediante preguntas o afirmaciones escritas que expresaron aspectos específicos relacionados con sus funciones, fue recomendable ya que las mismas

abordaron situaciones actuales, así como futuras para perfilar el ideal ansiado por el personal.

#### **e.4. Población**

La población que se ha determinado para la presente investigación la conforma el personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa. A continuación el detalle (ver anexo N°4):

##### **Personal Administrativo**

Ing. Ana Patricia Marín Guachichulca

Srta. Johanna Patricia Álvarez Torres

##### **Personal Operativo**

Subtnte. Richard Eduardo Torres Suárez

Bomb. Jeanmarco Amores Torres

Bomb. Eddy Favian Elizalde Atzuchi

Bomb. Iván Vinicio Serrano Cabrera

Bomb. Jorge Luis Amores Torres

Bomb. Roberth Alexander Chuchuca Orellana

Bomb. Cristian Edison Hernández Cárdenas

Bomb. Jairo Geovanni Flores Córdova

## **f. Resultados**

### **f.1. Diagnóstico Interno del Cuerpo de Bomberos de Sucúa**

#### **f.1.1. Antecedentes**

A través de la historia, la ciudad de Sucúa, tuvo que soportar innumerables incendios, debido a que las construcciones típicas que consistían de materiales inflamables como madera, balsa y demás. Se produjeron importantes incendios que devastaron sectores enteros de la ciudad y que fueron parcialmente combatidos con la colaboración de vecinos agrupados en largas filas que transportaban cubetas de agua, siendo este modo casi inefectivo. La falta de una institución especializada llevó a que el gobernador solicitara la creación de la institución y mediante acuerdo ministerial N° 01281 del 12 de Marzo de 1968 se crea el Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa, el mismo que contó con una bomba y posteriormente fue incrementándose el personal y vehículos.

El día lunes 1º de febrero de 2016, el Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa, recibió de parte del Dr. Saúl Cárdenas, Alcalde de Sucúa, los documentos y la placa legalizada 2016 de la motobomba entregada al Cuerpo de Bomberos de Sucúa para el servicio a la comunidad.

### f.1.2. Generalidades

El Cuerpo de Bomberos de Sucúa se encuentra ubicado en el cantón Sucúa, en las calles Carlos Olson s/n y Av. Oriental.

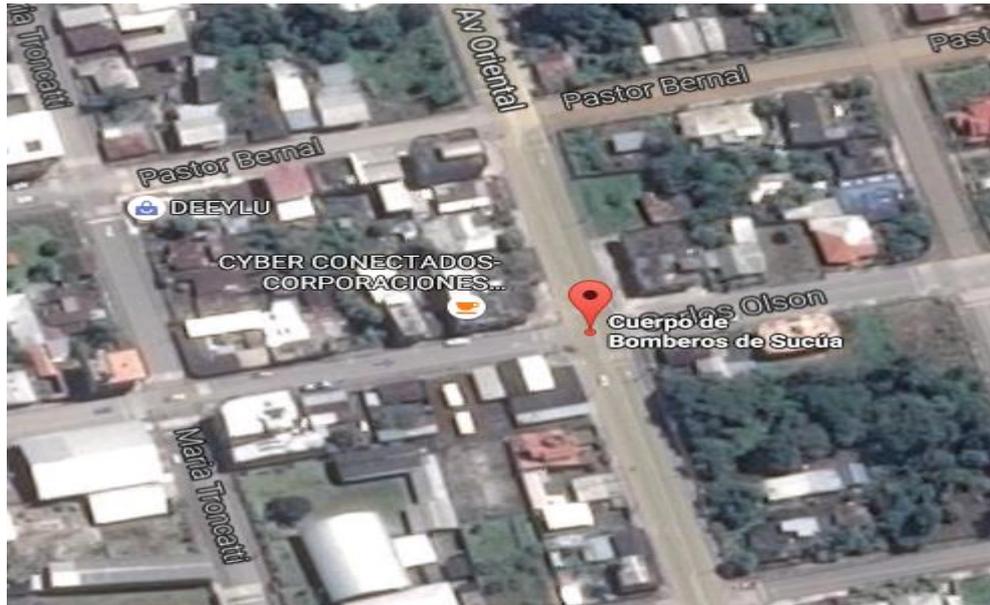


Gráfico Nº 6: Microlocalización del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

Fuente:

<https://www.google.com.ec/maps/place/Cuerpo+de+Bomberos+de+Suc%C3%BAa/@-2.4558543,-78.1702846,385m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x91cdf6f03e38feed:0xda80931e67b806b3!8m2!3d-2.4556302!4d-78.1693478?hl=es>

Elaborado por: El Autor

#### f.1.2.1. Misión

Salvaguardar la vida y los bienes de nuestros ciudadanos, brindando una atención eficiente a toda emergencia, médica, incendio, rescate y de gestión de riesgo, de manera oportuna y técnica, dentro de los estándares de conocimiento y equipo, en coordinación con las diferentes instituciones de atención de emergencias del cantón.

### **f.1.2.2. Visión**

El Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa hasta el año 2017, pretende ser una Institución de primera respuesta, equipada con tecnología de Punta que cumple y hace cumplir la normativa, Leyes y Reglamentos vigentes, siendo un referente nacional e internacional vinculadas a la atención de emergencias, con un personal certificado con los estándares actuales de acuerdo a los protocolos de intervención en las diferentes especialidades, razón por la cual los miembros de nuestra Institución deberán llevar orgullosamente el uniforme, demostrando respeto a nuestra Sociedad.

### **f.1.2.3. Valores**

- Transparencia, ser claro, evidente, no expresarse con ambigüedad que permita la interpretación.
- Calidad de Servicio, cumplir con las expectativas que tiene el cliente sobre la prestación de un servicio.
- Responsabilidad, está en la conciencia de la persona que le permite reflexionar, administrar, orientar y valorar las consecuencias de sus actos
- Respeto, especial consideración de alguien, al que se le reconoce valor social o especial diferencia.

- Solidaridad, está llamada a impulsar los verdaderos vientos de cambio que favorezcan el desarrollo de los individuos y la sociedad.
- Calidez Humana, cariño, amabilidad y afecto que muestran las personas por los demás
- Abnegación y Disciplina, lema del Cuerpo de Bomberos que decisión propia, el bombero(a) motivados por sus convicciones, están dispuesto a dar tiempo, esfuerzo, energía, coraje, dolor y alegría y aún hasta su vida con tal de llevar seguridad y tranquilidad a los demás.

#### f.1.2.4. Símbolo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa



**Gráfico N° 7: Símbolo del Cuerpo de Bomberos**

**Fuente:**

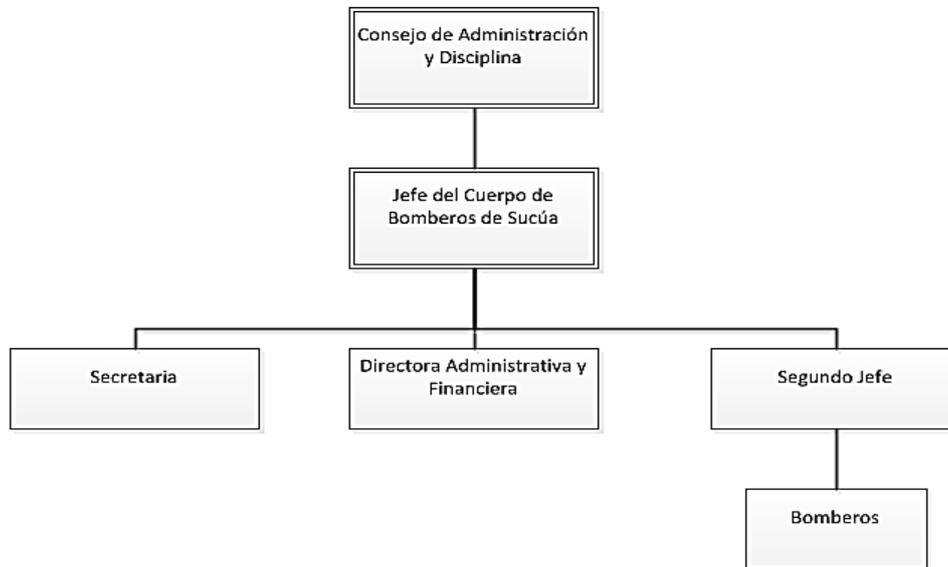
<http://sucuabomberos.gob.ec/index.php/institucion/simbolos>

**Elaborado por:** El Autor

### f.1.2.5. Organigrama Actual del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

El Cuerpo de Bomberos de Sucúa, actualmente tiene un organigrama muy básico en cuanto a la distribución del personal que labora al interior de la institución.

Esto no ha permitido un manejo efectivo y eficiente de las funciones que desempeña cada empleado y por ende suele presentarse la duplicación de actividades, lo cual genera costo en tiempo principalmente, acumulándose las tareas diarias de atención al ciudadano local.



**Gráfico N° 8:** Organigrama Actual del Cuerpo de Bomberos

**Fuente:** Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

**Elaborado por:** El Autor

#### **f.1.2.6. Funciones del Cuerpo de Bomberos de Sucúa**

Además de los deberes y atribuciones previstos en la Ley de Defensa contra Incendios y las determinadas por el Consejo Nacional de Competencias, son funciones primordiales del Cuerpo de Bomberos las siguientes:

- a)** Observar y cumplir el ordenamiento jurídico en el ámbito de su competencia;
- b)** Prevenir y proteger a los ciudadanos y ciudadanas, animales y bienes inmuebles públicos y privados urbanos y rurales del cantón de la acción destructiva del fuego y otros desastres;
- c)** Desarrollar acciones de salvamento, evacuación y rescate en cualquier contingencia que se presentare en el cantón o en atención al requerimiento que lo amerite;
- d)** Prestar atención pre hospitalaria en casos de emergencia y socorro en catástrofes y siniestros, accidentes de tránsito y otros en coordinación con los entes rectores de cada una de las competencias.
- e)** Brindar atención en casos de emergencia, socorro, catástrofes o siniestros;
- f)** Formular y ejecutar planes, programas y proyectos previamente aprobados, que fortalezcan su desarrollo institucional y el Plan Integral de Gestión de Riesgos;

- g) Promover el fortalecimiento y potenciar el movimiento del voluntariado para el cumplimiento de sus fines y objetivos institucionales;
- h) Articular propuestas y acciones para el plan de seguridad ciudadana en forma coordinada con la Policía Nacional;
- i) Difundir actividades de prevención y fortalecer las capacidades de sus recursos humanos y de otras entidades públicas y de la ciudadanía para enfrentar situaciones emergentes;
- j) Aprobar permisos de funcionamiento, de locales destinados a espectáculos públicos, actividades económicas, sociales, culturales, deportivas y otras que por su naturaleza involucren riesgos materiales o humanos, conforme a la Ley de Defensa Contra Incendios.
- k) Supervisar el cumplimiento de las condiciones de seguridad de edificios y locales públicos y privados.
- l) Dar el visto bueno en cuanto a prevención y seguridad contra incendios, de establecimientos industriales, fabriles, de concentración de público y de edificaciones de más de cuatro pisos.

### **f.1.3. Análisis de la Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.**

A continuación se presenta el análisis e interpretación de la encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

**1. Marque con una X el área al cual corresponde su función.**

**Cuadro Nº 1: Área de Labor**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Administrativo	2	20%
Operativo	8	80%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

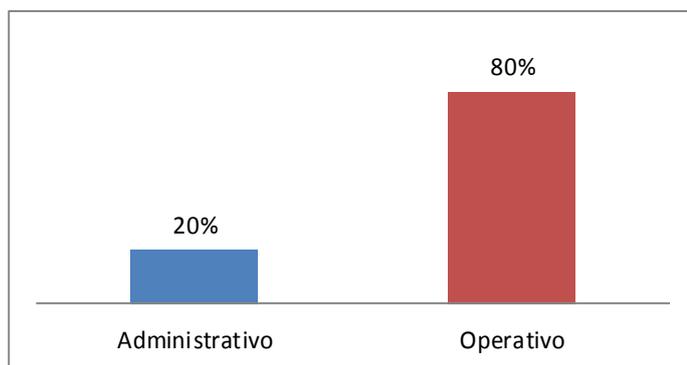


Gráfico Nº 9: Área de Labor

Fuente: Cuadro Nº 1

Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 80% indica que pertenecen al área operativa de la institución. El 20% corresponde al área administrativa. Esta aseveración es lógica ya que la institución es mayoritariamente operativa en sus actividades.

## 2. ¿Conoce en detalle las actividades y responsabilidades correspondientes específicamente a su cargo?

**Cuadro Nº 2: Conocimiento de actividades**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

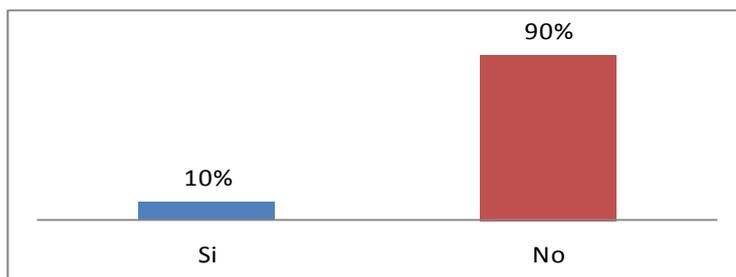


Gráfico Nº 10: Conocimiento de actividades

Fuente: Cuadro Nº 2

Elaborado por: El Autor

### Análisis e Interpretación

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 90% no conoce en detalle las actividades y responsabilidades asignadas a su cargo. El 10% si tiene conocimiento de cuáles son las tareas y actividades correspondientes a su labor. Este 10% corresponde al segundo jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, que al colocarse en la segunda línea de mando, tiene hasta cierto punto facilidad, para conocer sus propias funciones que le fueron indicadas de forma verbal.

**3. ¿Tiene conocimiento si existe un manual orgánico y funcional en la institución?**

**Cuadro N° 3: Conoce si existe Manual orgánico y funcional**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa

Elaborado por: El Autor

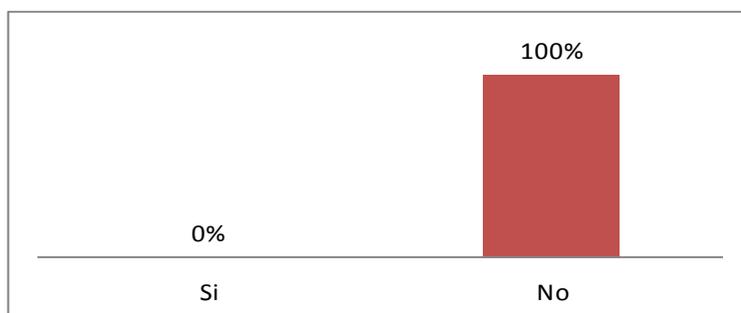


Gráfico N° 11: Conoce si existe un manual orgánico y funcional

Fuente: Cuadro N° 3

Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% señalan que desconocen la existencia de un manual orgánico y funcional dentro de la institución. La falta de un manual orgánico y funcional genera principalmente duplicidad de tareas en la institución.

**4. ¿Considera Ud. que existe una adecuada departamentalización institucional?**

**Cuadro N° 4: Adecuada departamentalización**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

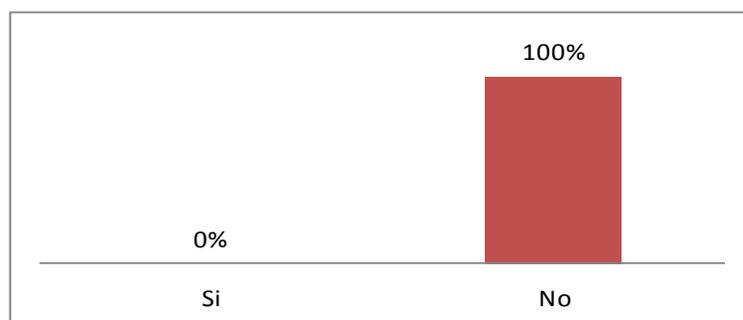


Gráfico N° 12: Adecuada departamentalización  
Fuente: Cuadro N° 4  
Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% consideran que no existe una adecuada departamentalización en la institución. Por ende las funciones no existe un límite claro de la jerarquía organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

5. ¿El personal de la institución está ubicado de acuerdo al perfil del cargo?

**Cuadro N° 5: Personal ubicado de acuerdo al cargo**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

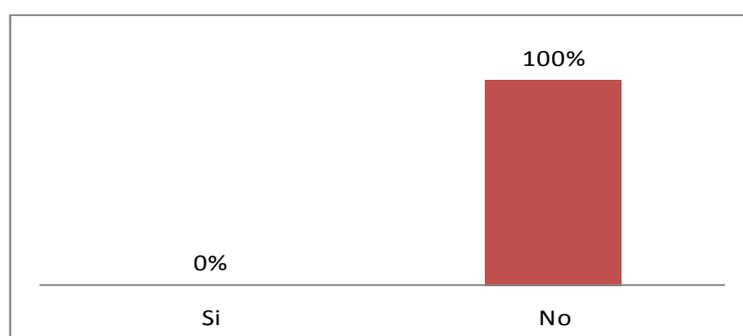


Gráfico N° 13: Personal ubicado de acuerdo al cargo

Fuente: Cuadro N° 5

Elaborado por: El Autor

### Análisis e Interpretación

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% señala que el personal no se encuentra ubicado de acuerdo al perfil de su cargo o puesto. Es decir, un empleado hace al mismo tiempo tareas administrativas y operativas asignadas al azar y no cuentan con la preparación adecuada a su cargo, sino que les asignan por “encargo”.

**6. ¿La asignación de funciones está bien definida dentro de la institución?**

**Cuadro Nº 6: Asignación de funciones definida**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

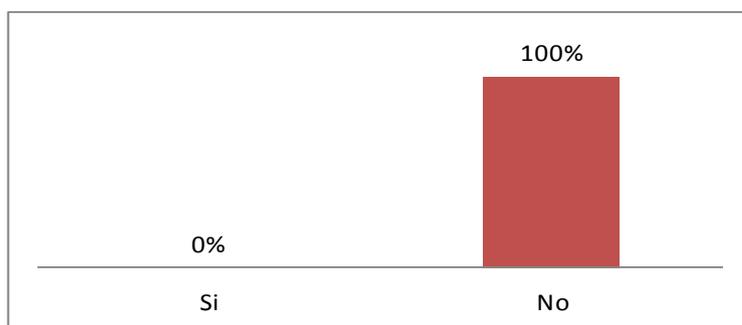


Gráfico Nº 14: Asignación de funciones definida

Fuente: Cuadro Nº 6

Elaborado por: El Autor

### **Análisis e Interpretación**

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% consideran que no existe una adecuada departamentalización en la institución. Por ende las funciones no existe un límite claro de la jerarquía organizacional en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

**7. ¿La institución cuenta con el personal suficiente para el ejercicio de sus funciones institucionales?**

**Cuadro Nº 7: Personal suficiente**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

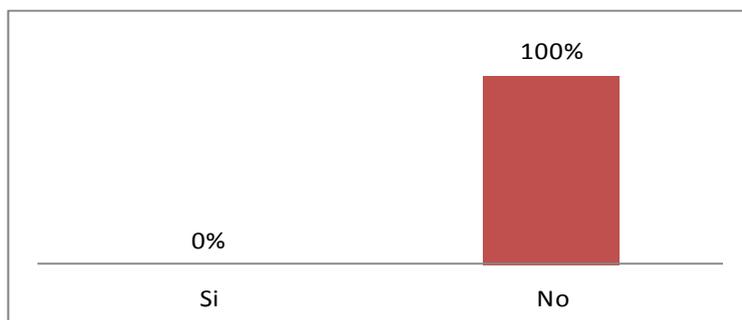


Gráfico Nº 15: Personal suficiente

Fuente: Cuadro Nº 7

Elaborado por: El Autor

**Análisis e Interpretación**

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% indica que la institución no cuenta con suficiente personal para la atención y desarrollo de sus actividades. Por lo tanto, es importante considerar el aumento adecuado de personal dentro de la institución que venga a mejorar el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

## 8. ¿Alguna vez ha sido evaluado por sus actividades?

**Cuadro Nº 8: Evaluación de Actividades**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	0	0%
No	10	100%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

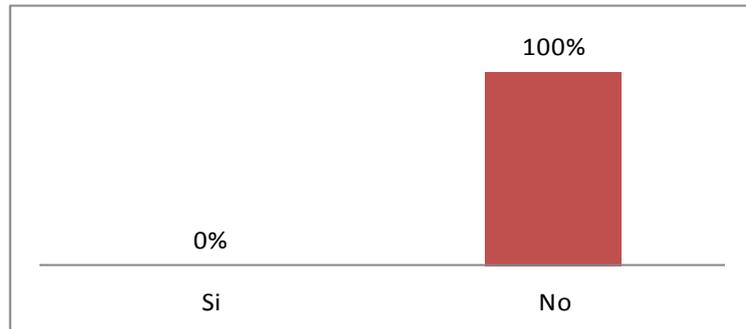


Gráfico Nº 16: Evaluación de actividades

Fuente: Cuadro Nº 8

Elaborado por: El Autor

## Análisis e Interpretación

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% señalan que no son evaluados por sus actividades. La evaluación por desempeño le permitía a la institución obtener un indicador de eficiencia y eficacia de su personal.

## 9. ¿Conoce usted la misión y visión de la institución?

**Cuadro N° 9: Misión y Visión**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	1	10%
No	9	90%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

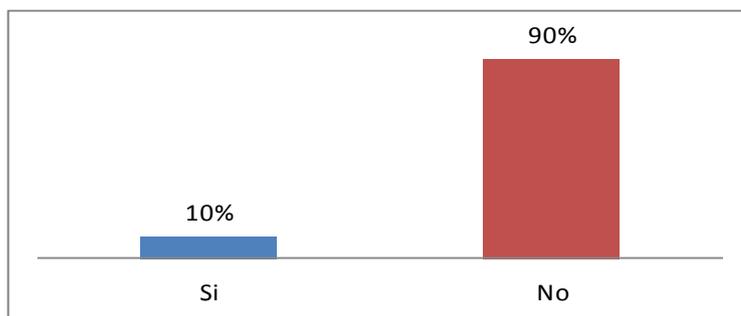


Gráfico N° 17: Misión y Visión

Fuente: Cuadro N° 9

Elaborado por: El Autor

### Análisis e Interpretación

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 90% señalan no conocer la misión y visión de la institución. El 10% si conoce estos dos aspectos relevantes. Estadísticamente es un porcentaje muy bajo y debe considerarse la difusión de la misión y visión entre su personal de tal manera se logre un comprometimiento de ellos, además les sea claro el propósito de existencia de la institución.

## 10. ¿La institución le ofrece estabilidad laboral?

**Cuadro Nº 10: Estabilidad Laboral**

Indicador	Frecuencia	Porcentaje
Si	10	100%
No	0	0%
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>100%</b>

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

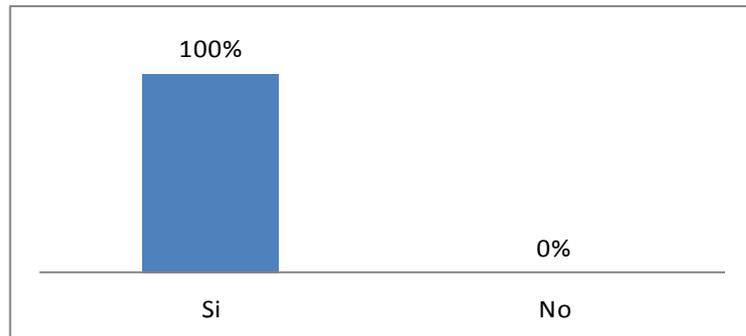


Gráfico Nº 18: Estabilidad Laboral

Fuente: Encuestas Personal Cuerpo de Bomberos Sucúa  
Elaborado por: El Autor

### Análisis e Interpretación

De acuerdo al personal encuestado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, el 100% señalan que la institución les ofrece estabilidad laboral. De tal manera que mejorar el desenvolvimiento de sus funciones, les motivaría a continuar laborando y prestando sus servicios en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

### f.1.4. Análisis de la Entrevista al Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

**Cuadro Nº 11: Análisis de Entrevista a Jefe de Cuerpo de Bomberos de  
Sucúa**

Nº	PREGUNTAS	RESPUESTA	ANÁLISIS
1	¿Cuántos años de funcionamiento tiene el Cuerpo de Bomberos en Sucúa?	48 años	La Institución tiene antigüedad en la localidad lo que respalda sus funciones ante los lugareños.
2	¿Cuenta el Cuerpo de Bomberos de Sucúa con un manual Orgánico y Funcional?	No	Al no contar con un manual Orgánico y Funcional el Cuerpo de Bomberos de Sucúa está incumpliendo con las leyes y reglamentos que exige nuestra legislación es por ello que existe un desorden dentro del ámbito administrativo al no tener un panorama claro de las funciones que debe realizar cada uno de los funcionarios.
3	¿Qué tipo de actividad realiza la Institución?	Actividades administrativas y operativas en función de las emergencias, rescates, permisos y trámites que la ciudadanía requiera de la institución dentro del ámbito de sus facultades.	Realiza actividades tanto administrativas como operativas, en el ámbito administrativo se realiza todo lo referente a permisos de funcionamiento de locales comerciales y aprobación de plano de construcciones y en el ambiente administrativo se acude al llamado de todo tipo de emergencia como rescates: acuático, vehicular, y de selva. También se acude a Incendios ya sea este estructural o forestal, también se acude a inundaciones etc.
4	¿Cuál es la normativa o base legal que respalda las actividades de la Institución?	La Constitución y Ley de Defensa contra incendios.	La constitución como ley suprema y Ley de Defensa contra Incendios que rige sus actividades.
5	¿Cuenta la Institución con un reglamento interno para el desarrollo de sus actividades?	NO	Cuentan con un reglamento interno que rige para el ámbito operativo dentro de la ley de Defensa Contra Incendios, no con un reglamento interno institucional que incluya todas las áreas donde el funcionario tenga conocimiento de las actividades y funciones a realizar dentro de su unidad.
6	¿En cuántos departamentos se divide el Cuerpo de Bomberos de Sucúa?	3	El Cuerpo de Bomberos cuenta con 3 unidades donde laboran bomberos haciendo doble función porque son parte de la unidad operativa y administrativa.
7	¿Cuántas personas laboran actualmente en la Institución?	11	En la actualidad laboran 11 personas: 8 bomberos y 2 administrativos y el jefe de Bomberos que realiza la función administrativa y operativa.

**Fuente:** Entrevista a Jefe de Cuerpo de Bomberos de Sucúa

**Elaborado por:** El Autor

N°	PREGUNTAS	RESPUESTA	ANÁLISIS
8	¿El personal que labora actualmente en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa abastece las funciones y actividades requeridas por la misma?	No	No abastece ya que el Cuerpo de Bomberos al hacer duplicidad de funciones no tiene personal de planta encargado de su unidad solo tiene mediante encargos lo que dificulta la correcta funcionabilidad de la Institución.
9	¿Existe duplicidad de funciones en la Institución?	Si	Existe un alto índice de duplicidad dentro de la institución, esto se debe al bajo presupuesto que tiene el Cuerpo de Bomberos.
10	¿Cuenta con un organigrama el Cuerpo de Bomberos de Sucúa?	No	Tienen un organigrama el cual no se adapta a la realidad del Cuerpo de Bomberos
11	¿La institución cuenta con los equipos y herramientas suficientes y efectivos para el desarrollo de sus actividades?	Si	La institución cuenta con los equipos adecuados para el desenvolvimiento de sus funciones.
12	¿La institución ofrece estabilidad laboral a su personal?	Si	La Institución ofrece un buen clima laboral y estabilidad a su personal.
13	¿Cuenta la institución con canales de comunicación efectivos con otras instituciones de socorro al momento de trabajar coordinadamente ante una emergencia?	Si	Al momento la integración a un solo sistema de respuesta a emergencias como el ECU911 ha permitido una mejor comunicación y coordinación con otras instituciones de auxilio.
14	¿Son adecuadas las instalaciones del Cuerpo de Bomberos de Sucúa para el buen desempeño de sus funciones?	No	El Cuerpo de Bomberos de Sucúa no cuenta con instalaciones adecuadas para el desarrollo de sus actividades.
15	¿Cuenta la institución con un presupuesto anual para el desempeño de sus actividades?	Si	Pero este no es suficiente para cubrir la ejecución de todas las actividades que debe realizar la institución.

**Fuente:** Entrevista a Jefe de Cuerpo de Bomberos de Sucúa

**Elaborado por:** El Autor

### **f.1.5. Matriz de Evaluación de Factores Internos**

Realizada la matriz FODA, que describe los factores internos y externos que influyen en el desempeño de una institución, se procede a la evaluación mediante matriz de los factores internos. Esta matriz evalúa las fuerzas y debilidades importantes dentro de las áreas de la institución de la misma manera identificar y evaluar las relaciones entre dichas

áreas. El procedimiento para la elaboración de la matriz de factores internos es el siguiente:

1. Asigne peso entre 0.0 (no significativo) a 1.0 (muy significativo) a cada uno de los factores. Dependiendo el grado de importancia de los factores, en su total todos los pesos deben sumar 1.
2. Asigne una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores, donde cada calificación representa:
  - 1 = Debilidad Importante
  - 2 = Debilidad menor
  - 3 = Fortaleza menor
  - 4 = Fortaleza mayor
3. Multiplique peso por calificación correspondiente a cada factor, para determinar una calificación ponderada para cada variable.
4. Sume las calificaciones ponderadas de cada variable para determinar el total ponderado de la institución.

El total ponderado debe ir un mínimo de 1.0 y un máximo de 4.0, siendo la calificación promedio 2.0, los totales ponderados menores a 2.0 definen a la institución como débiles en lo interno, por lo contrario las q son mayores a 2.0 se consideran que el ámbito interno son fuertes.

**Cuadro N° 12: Matriz de Evaluación de Factores Internos**

Nº	FORTALEZAS	Fuente	Peso	Calificación	Total de Ponderación
1	Institución antigua que genera confianza	Entrevista a JCB	0,10	3	0,30
2	Posee equipos y herramientas para el desarrollo de actividades	Entrevista a JCB	0,15	4	0,60
3	Estabilidad Laboral	Entrevista a JCB y encuesta a personal preg. 11	0,10	4	0,40
4	Buenos canales de comunicación entre instituciones de socorro.	Entrevista a JCB	0,09	3	0,27
Nº	DEBILIDADES				
1	Instalaciones e infraestructura deficientes	Entrevista a JCB	0,17	1	0,17
2	No existe manual orgánico y funcional	Entrevista a JCB y encuesta a personal preg. 3	0,15	2	0,30
3	Personal insuficiente	Entrevista a JCB y encuesta a personal preg. 8	0,15	1	0,15
4	Presupuesto insuficiente	Entrevista a JCB	0,09	2	0,18
TOTAL			1,00		2,37

**Fuente:** Análisis de encuestas a personal y entrevista a Jefe de Cuerpo de Bomberos de Sucúa

**Elaborado por:** El Autor

En base al análisis de la matriz de evaluación de factores internos, concluimos que el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, obtuvo una calificación de 2.37, lo que demuestra que existe un predominio de las debilidades sobre las fortalezas, por lo cual se debe considerar estrategias para rectificar y fortalecer el funcionamiento de esta institución.

## **f.2. Diagnóstico Externo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa**

Para realizar el diagnóstico externo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa se hará uso del modelo PEST, el cual permitió analizar los factores políticos, económicos, sociales y tecnológicos que afectan a la institución en la actualidad.

### **f.2.1. Factor Político**

La ordenanza emitida por la (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2015), señala que:

El Consejo Nacional de Competencias mediante resolución No. 0010-CNC-2014, publicada en el Registro Oficial Nro. 413 del 10 de enero de 2015, expidió la regulación para el ejercicio de la competencia para gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, a favor de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Metropolitanos y Municipales (pág. 1).

De acuerdo, a esta ordenanza, todos los Gobiernos Autónomos Municipales deben aceptar la transferencia de la competencia del Cuerpo de Bomberos y serán considerados como entidades adscritas a estos Municipios.

Los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional funcionarán con autonomía administrativa y financiera, presupuestaria y operativa, observando la ley especial y normativas vigentes a las que están sujetos.

En teoría, esta transferencia de competencia resulta positiva, siempre y cuando las municipalidades se encuentren en capacidad de asumir la misma. Para lo cual tendrán que expedir ordenanzas municipales que dirijan el desarrollo de esta competencia en la localidad. Pero en el caso de Sucúa, esto se ha convertido en una **amenaza**, en cuanto, el Municipio de dicha jurisdicción, solamente ha asumido la competencia en un papel y no ha dado el respaldo y apoyo al Cuerpo de Bomberos, esta poca voluntad política no permite un mejor crecimiento de la institución.

Por otro lado, una ventaja positiva que se puede rescatar del factor político para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, es la posibilidad de acceder a ciertos beneficios que son acreedoras las instituciones públicas, como por ejemplo la exención del pago de impuestos para vehículos destinados a uso oficial, esto se convierte en una **oportunidad** pues estos beneficios son amparados por la ley.

### **f.2.2. Factor Económico**

En cuanto al factor económico, para una institución pública el análisis de este factor se basa en el modelo de administración de sus recursos

económicos y de las fuentes de ingresos para ellos, al contrario de las empresas privadas cuyo análisis debe basarse en un estudio de demanda y oferta en el mercado con respecto a sus productos y/o servicios y todos aquellos factores que los afectan como PIB, tasas de interés, etc.

Dependiendo del modelo de gestión, que se apruebe en cada jurisdicción municipal, el Gobierno Municipal por intermedio de la Dirección Financiera, podrá ser responsable de la administración y gestión de los recursos económicos que correspondan al Cuerpo de Bomberos, siempre que por considerar más conveniente a los intereses institucionales, así lo resuelva el Consejo de Administración y Disciplina. Caso contrario, cada Cuerpo de Bomberos tendrá su propia administración, debiendo en cualquier caso, mantener una correcta administración financiera, balances, inventarios de bienes, manejo presupuestario y financiero.

De acuerdo a las ordenanzas municipales de cada gobierno autónomo descentralizado municipal (Asociación de Municipalidades Ecuatorianas, 2015), los Cuerpos de Bomberos tendrán sus ingresos económicos de las siguientes fuentes:

- Los ingresos tributarios y no tributarios previstos en la Ley de Defensa Contra Incendios;

- Los ingresos que provengan de tasas que establezca el concejo municipal mediante ordenanza, por concepto de servicios que preste el Cuerpo de Bomberos a la comunidad;
- Los ingresos que provengan de los servicios que presta;
- Las asignaciones presupuestarias que efectúe la Municipalidad u otras entidades públicas o privadas, nacionales o extranjeras, para apoyar las actividades del Cuerpo de Bomberos;
- Las donaciones y legados que realicen las instituciones públicas o privadas, destinadas al servicio de defensa contra incendios;
- Los ingresos que se deriven de créditos reembolsables o no reembolsables para fortalecer el sistema de defensa contra incendios;
- Aquellos que en virtud de ley o convenio se asignen al Cuerpo de Bomberos.
- Los recursos previstos en la ley de defensa contra incendios y otras leyes.

Sin embargo, en el caso del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, este factor económico se convierte en una **amenaza**, en cuanto su fuente de ingresos es muy limitada. El 80% de sus ingresos proviene de la tasa que se cobra en la planilla eléctrica y el 20% de las tasas por permisos de funcionamiento que se expiden para locales comerciales (productos y servicios) en Sucúa. El total por ingresos es muy bajo dado que el crecimiento económico en el referido cantón es muy bajo.

### f.2.3. Factor Social

De acuerdo a proyecciones poblacionales realizadas por (INEC, 2014), la población total proyectada de Sucúa al año 2016 es de 21.973 habitantes.

Ver gráfico N° 19.

#### PROYECCIONES REFERENCIALES DE POBLACIÓN CANTONAL SEGÚN AÑOS EN GRUPOS DE EDADES

PERIODO 2010 - 2020

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2010

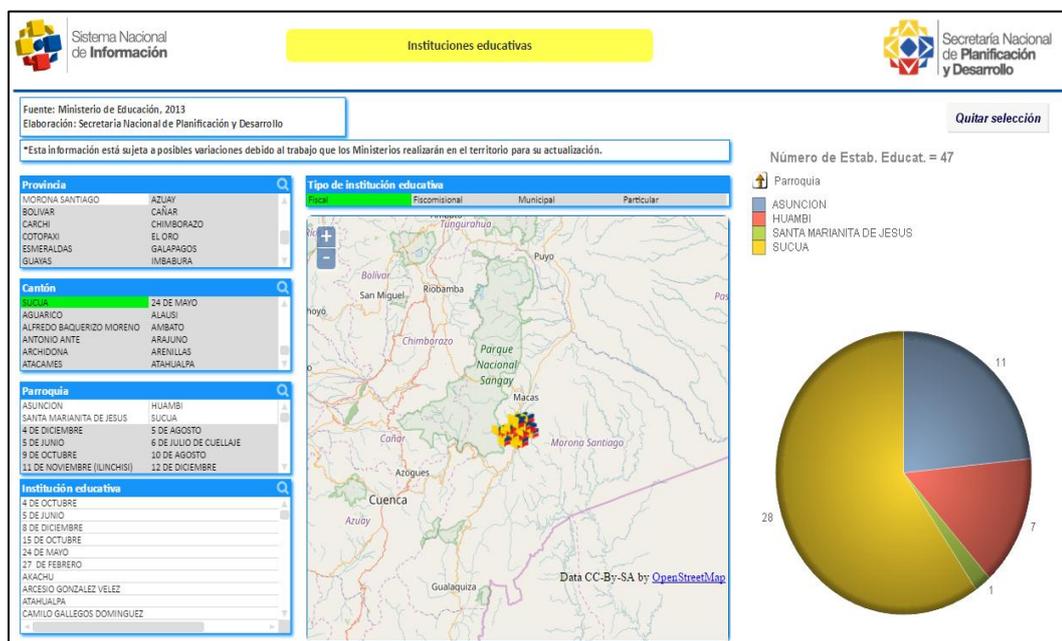
Código	Cantón	GRUPOS DE EDADES	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
1406	SUCUA	< 1 año	515	514	512	510	507	504	500
1406	SUCUA	1 - 4	2.210	2.221	2.224	2.219	2.210	2.199	2.186
1406	SUCUA	5 - 9	2.637	2.689	2.735	2.773	2.802	2.820	2.828
1406	SUCUA	10 - 14	2.453	2.519	2.585	2.650	2.713	2.772	2.826
1406	SUCUA	15 - 19	2.013	2.075	2.138	2.201	2.263	2.324	2.385
1406	SUCUA	20 - 24	1.691	1.750	1.808	1.866	1.924	1.982	2.041
1406	SUCUA	25 - 29	1.288	1.340	1.394	1.447	1.500	1.552	1.604
1406	SUCUA	30 - 34	1.088	1.132	1.178	1.226	1.277	1.329	1.382
1406	SUCUA	35 - 39	901	929	960	994	1.030	1.070	1.112
1406	SUCUA	40 - 44	797	820	844	869	894	921	951
1406	SUCUA	45 - 49	742	769	795	821	846	871	896
1406	SUCUA	50 - 54	627	654	682	710	738	765	792
1406	SUCUA	55 - 59	551	572	595	620	646	674	703
1406	SUCUA	60 - 64	378	389	400	413	427	443	459
1406	SUCUA	65 - 69	365	377	389	400	412	424	437
1406	SUCUA	70 - 74	270	284	298	312	325	338	350
1406	SUCUA	75 - 79	194	203	214	225	238	252	265
1406	SUCUA	80 y Más	258	252	248	248	249	253	259
<b>1406</b>	<b>SUCUA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>18.977</b>	<b>19.490</b>	<b>19.999</b>	<b>20.504</b>	<b>21.002</b>	<b>21.491</b>	<b>21.973</b>

**Gráfico N° 19:** Proyección Poblacional del cantón Sucúa.

**Fuente:** INEC. Censo de Población y Vivienda 2010

**Elaborado por:** El Autor

El cantón Sucúa cuenta con 58 establecimientos educativos municipales, 47 fiscales, 10 fiscomisionales y 1 particular. Ver gráfico N° 20



**Gráfico N° 20:** Instituciones Educativas en cantón Sucúa

**Fuente:** Sistema Nacional de Información

**Elaborado por:** El Autor

Una de las funciones del Cuerpo de Bomberos es prevenir y proteger a los ciudadanos y ciudadanas, animales y bienes inmuebles públicos y privados urbanos y rurales del cantón de la acción destructiva de riesgos naturales y antrópicos. Bajo este concepto corresponde no solo atender a la ciudadanía en situaciones de emergencia por incendios u accidentes, sino también capacitarlos para la prevención de riesgos.

Para esto el Cuerpo de Bomberos de Sucúa realiza capacitaciones a nivel escolar y simulacros en la localidad de tal manera poder preparar a la ciudadanía en una respuesta frente a una emergencia.

Con esta premisa, el factor social constituye una **oportunidad** para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, pues le permite aprovechar este vínculo con la sociedad local para disminuir los índices de emergencia con capacitaciones, para lo cual los bomberos de esta institución están plenamente capacitados.

#### **f.2.4. Factor Tecnológico**

El factor tecnológico está presente en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa por medio de la integración que tienen actualmente todas las instituciones de socorro y auxilio al Servicio Integrado de Seguridad ECU911. El cual es un servicio de respuesta inmediata e integral a una determinada emergencia. Coordina la atención de los organismos de respuesta articulados en la institución para casos de accidentes, desastres y emergencias movilizando recursos disponibles para brindar atención rápida a la ciudadanía. Policía Nacional, Fuerzas Armadas, Cuerpo de Bomberos, Comisión Nacional de Tránsito, Ministerio de Salud Pública, Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, Secretaría de Gestión de Riesgos, Cruz Roja Ecuatoriana y otros organismos locales encargados de la atención de emergencias, han unido esfuerzos para brindar la mejor atención a través de un número único: 9 1 1. El ECU 911, a través de una moderna plataforma tecnológica y con base a políticas, normativas y procesos, articula sus servicios de videovigilancia, botones de auxilio, alarmas comunitarias, recepción y despachos de atención a emergencias

a través de llamadas con la coordinación de instituciones públicas, mediante dependencias o entes a su cargo que dan respuestas a la ciudadanía en situaciones de emergencia.

Esta vinculación por tanto le permite al Cuerpo de Bomberos de Sucúa dar una rápida respuesta de atención a la ciudadanía frente a riesgos naturales y antrópicos que pudieran presentarse en la localidad. Por tanto, este factor es una **oportunidad** para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, por las razones antes mencionadas.

### **f.3. Matriz de Evaluación de factores externos**

La matriz de evaluación de factores externos permite resumir y evaluar la información económica, social, cultural, demográfica, política, gubernamental, jurídica, tecnológica y competitiva.

El procedimiento para la elaboración de la matriz de factores internos es el siguiente:

1. Asigne peso relativo entre 0.0 (no significativo) a 1.0 (muy significativo) a cada uno de los factores. El peso significa la importancia relativa para alcanzar los objetivos en una institución, en su total todos los pesos deben sumar 1.

2. Asigne una calificación de 1 a 4 a cada uno de los factores, donde cada calificación representa:

1 = Amenaza mayor

2 = Amenaza menor

3 = Oportunidad menor

4 = Oportunidad mayor

3. Multiplique peso por calificación correspondiente a cada factor, para determinar una calificación ponderada para cada variable.

4. Sume las calificaciones ponderadas de cada variable para determinar el total ponderado de la institución.

El total ponderado debe ir un mínimo de 1.0 y un máximo de 4.0, siendo la calificación promedio 2.0, Un promedio de 4.0 indica que la institución está aceptando de manera excelente las oportunidades y amenazas existentes en la institución, mientras tanto una calificación de 1.0 indica que la institución no está capitalizando las oportunidades ni evitando las amenazas externas.

**Cuadro N° 13: Matriz de Evaluación de Factores Externos**

Nº	OPORTUNIDADES	Fuente	Peso	Calificación	Total de Ponderación
1	Beneficios propios amparados por la Ley a las instituciones públicas	Factor Político	0,15	3	0,45
2	Vínculo Social facilita acceso a población	Factor Social	0,20	4	0,80
3	Integración al Sistema ECU911	Factor Tecnológico.	0,20	4	0,80
Nº	AMENAZAS				
1	Falta apoyo de autoridades locales	Factor Político	0,20	2	0,40
2	Bajo presupuesto y nivel de ingresos para desarrollo de actividades	Factor Económico	0,25	1	0,25
TOTAL			1,00		2,70

Fuente: Análisis de variables PEST

Elaborado por: El Autor

Analizada la matriz de evaluación de factores externos, se determinó una calificación 2,70 lo que significa que las oportunidades presentes para la institución son mayores a las amenazas que la rodean. Por lo cual el Cuerpo de Bomberos de Sucúa tiene una buena posibilidad de fortalecerse localmente.

#### f.4. Análisis FODA

Una vez realizada la evaluación de factores internos y externos, se puede resumir mediante la matriz FODA los mismos.

**Cuadro N° 14: FODA del Cuerpo de Bomberos de Sucúa**

<b>FORTALEZAS</b>	<b>DEBILIDADES</b>
Institución antigua que genera confianza  Posee equipos y herramientas para el desarrollo de actividades  Estabilidad Laboral  Buenos canales de comunicación entre instituciones de socorro.	Instalaciones e infraestructura deficientes  No existe manual orgánico y funcional  Personal insuficiente  Presupuesto insuficiente
<b>OPORTUNIDADES</b>	<b>AMENAZAS</b>
Beneficios propios amparados por la Ley a las instituciones públicas  Vínculo Social facilita acceso a población  Integración al Sistema ECU911	Falta apoyo de autoridades locales  Bajo presupuesto y nivel de ingresos para desarrollo de actividades

Fuente: Cuadro N° 12 y 13

Elaborado por: El Autor

## **g. Discusión**

### **g.1. Propuesta del Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.**

#### **g.1.1. Introducción**

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, Provincia de Morona Santiago, por ser una entidad de Derecho Público, debe necesariamente acogerse a las normas legales que rigen para el sector público, por ello el presente **MANUAL ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DE SUCÚA**, debe documentar información organizada y específica sobre la descripción de funciones, responsabilidades, condiciones de trabajo y características que subsisten en cada puesto del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, con el propósito de que la persona resulte ser idónea para el cargo, de tal manera que por sí mismo constituya una solución dentro de la institución a las demandas sociales de la ciudadanía y esto se refleje en un mejor funcionamiento de la institución bomberil.

El presente manual se alinea con la misión, visión y valores establecidos por el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, además está sustentado en la Ley de Defensa contra Incendios y su reglamento.

### **g.1.2. Objeto**

- Determinar las funciones y relaciones de cada unidad administrativa estableciendo las líneas de autoridad de los servidores públicos en sus diferentes niveles.
- Establecer una descripción clara y concreta del cargo, de tal manera que el servidor público tenga una visión oportuna y objetiva de sus funciones.
- Establecer los perfiles de puestos, conforme a las funciones precisadas en el formato de descripción de los mismos, con el propósito de que contribuya a normar criterios para la toma de decisiones dentro de la selección del personal para el servicio público.

### **g.1.3. Alcance**

La aplicación del Manual de Funciones y de Descripciones de Puestos del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, Provincia de Morona Santiago, tiene el siguiente alcance:

- El presente manual tiene como marco de referencia y cobertura, todas las áreas administrativas y operativas que integran el Cuerpo de

Bomberos del Cantón Sucúa, de conformidad con sus necesidades, prioridades y recursos.

- La utilización del manual es de manera inmediata, permanente y obligatoria, recayendo la responsabilidad jerárquica de esta actividad: En el Jefe del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, responsable de las áreas de trabajo desde un Nivel Jerárquico Superior.
- En los encargados de las diferentes áreas y en todos los empleados del Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, de conformidad con lo que se establece para la respectiva área donde laboren, y puesto que desempeñen.

#### **g.1.4. Definiciones de las Responsabilidades**

El Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, describe específicamente los puestos para el área, administrativa y operativa de la institución y contiene los siguientes puntos generales:

- Datos Generales
- Requisitos del cargo
- Formación Académica

## Cuadro Nº 15: Consejo de Administración y Disciplina

<b>1. DATOS GENERALES</b>	
<b>Denominación del cargo</b>	CONCEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DISCIPLINA
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Es el nivel más alto de autoridad y decisión del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, es el órgano legislativo y fiscalizador encargado de definir las políticas de la Institución
<b>Categoría:</b>	Nivel jerárquico de legislación y fiscalización
<b>Misión:</b>	Órgano legislativo y fiscalizador encargado de definir las políticas del Cuerpo de Bomberos de Sucúa
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li><b>a.</b> Cumplir y hacer cumplir la Constitución Política del Estado, Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización, ley de Defensa Contra Incendios, Ordenanzas Municipales, resoluciones tomadas por el Consejo de Administración y Disciplina, y demás leyes y reglamentos afines.</li> <li><b>b.</b> Aprobar el presupuesto Institucional.</li> <li><b>c.</b> Vigilar la Gestión Administrativa y económica de la institución.</li> <li><b>d.</b> Resolver los casos de jubilación.</li> <li><b>e.</b> Resolver los casos disciplinarios que se sometan a su consideración.</li> <li><b>f.</b> Autorizar las adquisiciones que pasen de 50 salarios mínimos vitales, observándose, según los casos, las respectivas normas de Ley de Contratación Pública.</li> <li><b>g.</b> Conceder licencia por más de 30 días a los miembros representantes que no formen parte del Cuerpo de Bomberos.</li> <li><b>h.</b> Autorizar al Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos para enajenar, limitar el dominio o hipotecar bienes inmuebles, previa autorización de la Autoridad competente y siguiendo lo dispuesto en el Reglamento de Bienes del Sector Público.</li> <li><b>i.</b> Autorizar los ascensos de grado y condecoraciones atendiendo lo dispuesto en la ley de defensa contra incendios</li> <li><b>j.</b> Fijar las dietas en el presupuesto correspondiente de acuerdo al reglamento respectivo.</li> <li><b>k.</b> Elaborar y proponer proyectos de ordenanzas al seno del Concejo Cantonal para su aprobación en el marco de sus competencias.</li> <li><b>l.</b> Aprobar el Plan Cantonal de prevención de incendios y riesgo formulados participativamente por la Dirección de Planificación.</li> <li><b>m.</b> Aprobar a pedido del primer Jefe traspaso de partidas presupuestarias y reducciones de crédito cuando las circunstancias lo amerite.</li> <li><b>n.</b> Fiscalizar la gestión del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos Municipales de acuerdo a lo previsto en la Constitución, COOTAD, ley de Defensa Contra Incendio, y demás leyes, reglamentos a fines.</li> <li><b>o.</b> Conocer y resolver los asuntos que le sean sometidos a su conocimiento por parte del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos.</li> <li><b>p.</b> Los demás que determine la ley y el reglamento.</li> </ul>

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 16: Jefe del Cuerpo de Bomberos

<b>1. DATOS GENERALES</b>		
<b>Denominación del cargo</b>	Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa	
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo Bomberos de Sucúa</b>	Es la máxima autoridad del nivel ejecutivo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, designado el Ministerio de Inclusión Económica y Social	
<b>Categoría:</b>	Nivel ejecutivo	
<b>Servidor Público:</b>	6	<b>Grado:</b> 12
<b>Misión:</b>	Coordinar, planificar, desarrollar, gestionar y fomentar planes, proyectos y programas de desarrollo integral.	
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>		
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Gestiona y planifica que el Cuerpo de Bomberos se encuentre en óptimas condiciones de funcionamiento para una eficiente atención al público.</li> <li>b. Dispone la tecnificación del personal, mediante la estructuración y cumplimiento del plan de desarrollo profesional de los funcionarios del Cuerpo de Bomberos.</li> <li>c. Preside las sesiones del Consejo de Administración y Disciplina, y ordenar las convocatorias de la misma.</li> <li>d. Aprueba la Orden General en la que se publicaran los movimientos de altas, bajas, incorporaciones, licencias, pases, ascensos, comisiones, premios, recompensas, órdenes superiores y demás.</li> <li>e. Gestiona recursos de autogestión para el mejoramiento de la Institución.</li> <li>f. Aprueba convenios, contratos y adquisiciones con la autorización del Consejo de Administración y Disciplina cuando el procedimiento lo amerite o establezca.</li> <li>g. Dirige las operaciones del Cuerpo de Bomberos en casos de siniestros, eventos adversos y demás, relacionados a su competencia.</li> </ul>	
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>		
<b>Titulación requerida:</b>	Ciencias jurídicas, Ingeniería comercial, Administración y gestión pública, Ingeniería industrial, Ingeniería en gestión de riesgos, Economía	
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel / Cuarto nivel	
<b>Experiencia laboral:</b>	5 años	
<b>Conocimientos específicos:</b>	Atención pre hospitalaria Sistema de comando de incidentes (SCI)	
<b>Destrezas habilidades</b>	Manejo de recursos materiales Desarrollo estratégico de recursos humanos Planificación y gestión Pensamiento conceptual Pensamiento crítico Pensamiento analítico	

Elaborado por: El Autor

### Cuadro N° 17: Asesor Jurídico

<b>1. DATOS GENERALES</b>	
<b>Denominación del cargo</b>	Asesor Jurídico
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Se reporta al Primer Jefe
<b>Categoría:</b>	Asesoría
<b>Grupo Ocupacional</b>	Servicios Ocasionales
<b>Misión:</b>	Brindar y sustentar el asesoramiento legal o jurídico en las etapas de la contratación pública, derecho administrativo, procesal y otros a las diferentes unidades administrativas del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, emitir criterios jurídicos internos sobre la legalidad de los actos que se generen.
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Vigilar el correcto cumplimiento de las leyes, decretos, reglamentos, acuerdos, resoluciones en el ámbito de su competencia.</li> <li>b. Proporcionar asesoría jurídica a las unidades de la entidad para el cumplimiento de las atribuciones conferidas al Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> <li>c. Opinar sobre consultas jurídicas y legales relacionadas con convenios, contratos, concesiones y otros en los que el Cuerpo de Bomberos de Sucúa participe.</li> <li>d. Informar al Primer Jefe sobre la gestión jurídica del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> </ul>
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>	
<b>Titulación requerida:</b>	Abogado
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel
<b>Experiencia laboral:</b>	3 años
<b>Conocimientos específicos:</b>	Leyes Elaboración de Contratos y convenios
<b>Destrezas / habilidades</b>	Pensamiento Analítico Orientación y Asesoramiento Gestión Pensamiento conceptual

Elaborado por: El Autor

### Cuadro N° 18: Secretaria

1. DATOS GENERALES			
<b>Denominación del cargo</b>	Secretaria		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al primer jefe		
<b>Categoría:</b>	Apoyo		
<b>Servidor Público</b>	1	<b>Grado:</b>	1
<b>Misión:</b>	Asistir en labores administrativas con la finalidad de mantener una adecuada comunicación entre los diferentes procesos del Cuerpo de Bomberos		
2. REQUISITOS DEL CARGO			
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Asiste con el manejo del correo electrónico institucional e informa sobre sus movimientos al responsable nominador para la contestación inmediata.</li> <li>b. Asiste en la atención al usuario interno / externo del Cuerpo de Bomberos que requieren audiencia.</li> <li>c. Prepara la agenda diaria, citas, reuniones y demás eventos del Cuerpo de Bomberos.</li> </ul>		
3. FORMACIÓN ACADÉMICA			
<b>Titulación requerida:</b>	Secretariado ejecutivo, comercio y administración, bachiller en ciencias administrativas, carreras afines.		
<b>Nivel de instrucción</b>	Bachiller o tecnología		
<b>Experiencia laboral:</b>	1 año		
<b>Conocimientos específicos:</b>	Manejo de Office, Redacción, Expresión Escrita, Ortografía. Atención al Cliente, Relaciones Interpersonales. Manejo, Control y Elaboración de Agenda		
<b>Destrezas / habilidades</b>	Pensamiento Crítico Planificación y gestión Recopilación de Información		

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 19: Jefe Administrativo-Financiero

<b>1. DATOS GENERALES</b>			
<b>Denominación del cargo</b>	Jefe Administrativo y Financiero		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al Primer Jefe		
<b>Categoría:</b>	Nivel ejecutivo		
<b>Servidor Público:</b>	2	<b>Grado:</b>	8
<b>Misión:</b>	Administrar y controlar los recursos financieros y procesos administrativos para apoyar la gestión del Cuerpo de Bomberos de Sucúa de conformidad con la normatividad vigente y proveer información para la toma oportuna de decisiones.		
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>			
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Supervisar y controlar el cumplimiento de las políticas para el uso de los recursos del Cuerpo de Bomberos</li> <li>b. Planificar, organizar, dirigir, controlar y evaluar las actividades de carácter financiero, precautelando la integridad de los recursos financieros y su uso adecuado a través de los sistemas de control previo</li> <li>c. Administrar los recursos financieros del Cuerpo de Bomberos de Sucúa en base a las políticas, lineamientos, estrategias Institucionales, marco legal vigente y demás normas relacionadas con la programación, ejecución, control, reformas, evaluación y liquidación del presupuesto</li> <li>d. Asesorar y proporcionar información a las autoridades en aspectos relacionados con la gestión administrativa-financiera del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> <li>e. Supervisar el proceso y ejecución del ciclo contable por el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, a fin de proporcionar la información financiera para la toma oportuna de decisiones</li> <li>f. Participar en la formulación del presupuesto institucional.</li> <li>g. Participar en el proceso de contratación para la adquisición de bienes y servicios, de acuerdo a las disposiciones de las respectivas Leyes y Reglamentos</li> <li>h. Participar en avalúos, remates, bajas, transferencias y entregas- recepciones de los bienes de la entidad.</li> <li>i. Recomendar la contratación de créditos internos o externos para financiar operaciones o proyectos específicos.</li> </ul>		
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>			
<b>Titulación requerida:</b>	CPA, Ingeniero Comercial, Ing. Administración, Economista o carreras afines.		
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel / Cuarto nivel		
<b>Experiencia laboral:</b>	3 años		
<b>Conocimientos específicos:</b>	Ley Orgánica de Administración Financiera y Control Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados Normas Internacionales y Ecuatorianas de Contabilidad		
<b>Destrezas habilidades</b>	Manejo de Paquetes Utilitarios de Office Planificación y gestión Pensamiento conceptual Pensamiento crítico Pensamiento analítico		

Elaborado por: El Autor

## Cuadro Nº 20: Contador

1. DATOS GENERALES			
<b>Denominación del cargo</b>	Contador		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al jefe administrativo-financiero		
<b>Categoría:</b>	Apoyo		
<b>Servidor Público</b>	5	<b>Grado:</b>	11
<b>Misión:</b>	Se encarga de llevar todos los registros contables de todos los procesos económicos que se generan en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.		
2. REQUISITOS DEL CARGO			
<b>Funciones del Cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Procesar, codificar y contabilizar los diferentes comprobantes por concepto de activos, pasivos, ingresos y egresos, mediante el registro numérico de la contabilización de cada una de las operaciones, así como la actualización de los soportes adecuados para cada caso, a fin de llevar el control sobre las distintas partidas que constituyen el movimiento contable y que dan lugar a los balances y demás reportes financieros.</li> <li>b. Verificar que las facturas recibidas en el departamento contengan correctamente los datos fiscales de la empresa que cumplan con las formalidades requeridas.</li> <li>c. Registrar las facturas recibidas de los proveedores, a través del sistema computarizado administrativo para mantener actualizadas las cuentas por pagar.</li> <li>d. Revisar el cálculo de las planillas de retención de Impuesto sobre la renta del personal emitidas por los empleados, y realizar los ajustes en caso de no cumplir con las disposiciones.</li> <li>e. Llevar mensualmente los libros generales de Compras y Ventas, mediante el registro de facturas emitidas y recibidas a fin de realizar la declaración de IVA.</li> <li>f. Elaborar los comprobantes de diario, mediante el registro oportuno de la información siguiendo con los Principios Contables generalmente Aceptado, a objeto de obtener los estados financieros.</li> <li>g. Cualquier otra actividad fijada por el Gerente Administrativo de la empresa.</li> <li>h. Cumplir y hacer cumplir todas las recomendaciones de tipo contable, administrativo y fiscal, formuladas por el Contralor Interno, Asesor fiscal / financiero.</li> <li>i. Llevar todos los movimientos o registros contables al Programa que es el software utilizado por la organización para dicha actividad.</li> </ul>		
3. FORMACIÓN ACADÉMICA			
<b>Titulación requerida:</b>	Ingeniería en contabilidad y auditoría, ingeniería comercial		
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel		
<b>Experiencia laboral:</b>	3 años		
<b>Conocimientos específicos:</b>	Manejo de la Herramienta contables, y reportes de Gastos. Normas de Control de Interno, Norma Técnica de Contabilidad Gubernamental. LOSEP, Código de Trabajo, Manejo del sistema que ocupa la Institución Módulo de Ejecución Presupuestario.		
<b>Destrezas / habilidades</b>	Habilidad Analítica Destreza Matemática Planificación y Gestión Monitoreo y Control		

Elaborado por: El Autor

## Cuadro Nº 21: Tesorero

1. DATOS GENERALES			
<b>Denominación del cargo</b>	Tesorero		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al jefe administrativo-financiero		
<b>Categoría:</b>	Apoyo		
<b>Servidor Público</b>	5	<b>Grado:</b>	11
<b>Misión:</b>	Organiza, ejecuta y supervisa las tareas de recaudación, custodia de valores y pagos; y, ejercer acciones para la optimización de los servicios y la recuperación eficiente de la cartera		
2. REQUISITOS DEL CARGO			
<b>Funciones del Cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Planificar y dirigir los procesos de recaudación de fondos que le corresponden al Cuerpo de Bomberos de Sucúa</li> <li>b. Custodiar los valores, especies valoradas, títulos de crédito y demás documentos que amparan los ingresos del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> <li>c. Establecer procedimientos técnicos, administrativos y legales para mejorar la recaudación y minimizar la cartera vencida.</li> <li>d. Mantener contacto permanente con los demás procesos y subprocesos, especialmente con la de Contabilidad, a efecto de enviar oportuna y sistemáticamente la documentación correspondiente.</li> <li>e. Ejercer la jurisdicción coactiva en coordinación con la Asesoría Jurídica, para la recaudación de los tributos.</li> <li>f. Efectuar los pagos de conformidad con las órdenes que recibiere de la autoridad competente.</li> <li>g. Ejercer de conformidad con la Ley las funciones y actividades inherentes a los agentes de retención.</li> </ul>		
3. FORMACIÓN ACADEMICA			
<b>Titulación requerida:</b>	CPA, Ingeniero Comercial, Economista o carreras afines.		
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel		
<b>Experiencia laboral:</b>	3 años		
<b>Conocimientos específicos:</b>	Ley Orgánica de Administración Financiera y Control. Ley Orgánica de Presupuesto del Sector Publico Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas Normas Internacionales de Contabilidad		
<b>Destrezas / habilidades</b>	Habilidad Analítica Destreza Matemática Planificación y Gestión Monitoreo y Control		

Elaborado por: El Autor

## Cuadro Nº 22: Guardalmacén

<b>1. DATOS GENERALES</b>	
<b>Denominación del cargo</b>	Guardalmacén
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al director administrativo
<b>Categoría:</b>	Apoyo
<b>Servidor Público</b>	1 <b>Grado:</b> 3
<b>Misión:</b>	Mantener un Sistema Automatizado para que administre la Base de Datos de manera actualizada y confiable de las existencias y manejo de los materiales y equipos que estén bajo su custodia, la información debe encontrarse al día con sus respaldos correspondientes.
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>	
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Inventario actualizado de los bienes de consumo interno del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> <li>b. Informes periódicos sobre las adquisiciones para control de la Dirección Financiera.</li> <li>c. Inventarios actualizados de materiales fungibles y de bienes que encuentren como existencias bajo su custodia.</li> <li>d. Registros de ingreso y egreso de bodega de los bienes que se asignen a los servidores de la institución y respectivos contratistas.</li> <li>e. Registros de ingreso y entrega de bienes y materiales de oficina del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.</li> <li>f. Registros contables sobre los movimientos de ingresos y egresos de bienes, controlando que los recursos materiales se mantengan en niveles de existencia mínimos para asegurar la continuidad del suministro.</li> <li>g. Informes estadísticos de consumo.</li> </ul>
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>	
<b>Titulación requerida:</b>	Bachiller en Contabilidad o carreras afines
<b>Nivel de instrucción</b>	Bachiller
<b>Experiencia laboral:</b>	1 año
<b>Conocimientos específicos:</b>	Manejo de Inventario Microsoft Office Manual General de Administración y Control de los Activos Fijos del Sector Público Ley Orgánica del Servicio Público y su Reglamento
<b>Destrezas / habilidades</b>	Inspección de productos Habilidad Analítica Monitoreo y Control

Elaborado por: El Autor

### Cuadro N° 23: Jefe de Recursos Humanos

1. DATOS GENERALES		
<b>Denominación del cargo</b>	Jefe de Recursos Humanos	
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Reporta al Primer Jefe	
<b>Categoría:</b>	Nivel ejecutivo	
<b>Servidor Público:</b>	2	<b>Grado:</b> 8
<b>Misión:</b>	Coordinar, ejecutar y controlar la gestión del desarrollo del talento humano, remuneraciones, desempeño organizacional y mejoramiento continuo, mediante las normativas y disposiciones legales, a fin de cumplir los objetivos de la Dirección de Administración de Recursos Humanos.	
2. REQUISITOS DEL CARGO		
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Elabora la nómina de personal, roles de pago, planillas del IESS, liquidación de haberes, horas suplementarias y extraordinarias, vacaciones, anticipos, permisos y licencias; ingresos al sistema del personal, servicios en línea del Ministerio de Relaciones Laborales.</li> <li>b. Realiza proceso de selección, valoración de personal y concursos de méritos y oposición.</li> <li>c. Ejecuta planes y programas de desarrollo y mejoramiento continuo mediante, capacitación, planes carrera, evaluación del desempeño y actualización de manuales de clasificación de puestos.</li> <li>d. Mide la aplicación de los indicadores de gestión.</li> <li>e. Elabora actualizaciones reglamento interno y de seguridad y salud ocupacional, así como también su respectiva aplicación.</li> <li>f. Realiza diagnósticos de recursos humanos y de la planificación estratégica interna.</li> <li>g. Analizar y modificar compensaciones, ayudas y políticas salariales de la Institución</li> </ul>	
3. FORMACIÓN ACADÉMICA		
<b>Titulación requerida:</b>	Derecho, psicólogo, administración en recursos humanos, Ingeniería en administración de empresas.	
<b>Nivel instrucción de</b>	Tercer nivel / Cuarto nivel	
<b>Experiencia laboral:</b>	2 años	
<b>Conocimientos específicos:</b>	Ley Orgánica de Servicio Público y su Reglamento, Código de Trabajo. Norma Sustitutiva del Subsistema de Selección de Personal en el sector público. Planeación Institucional, Medición y Control de Indicadores de Gestión. Comunicación Organizacional, Sistema de Comunicación Interna Quipus.	
<b>Destrezas habilidades</b>	/ Monitoreo y Control Planificación y gestión Pensamiento conceptual Pensamiento crítico Pensamiento analítico	

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 24: Jefe de Operaciones

<b>1. DATOS GENERALES</b>			
<b>Denominación del cargo</b>	Jefe de Operaciones		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Es la Segunda autoridad del nivel ejecutivo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa		
<b>Categoría:</b>	Nivel ejecutivo		
<b>Servidor público</b>	1	<b>Grado :</b>	7
<b>Misión:</b>	Gestionar acciones oportunas y eficientes en la lucha contra el fuego y salvamento de vidas y bienes, con un servicio efectivo y de calidad, con la finalidad de lograr el cumplimiento de los objetivos estratégicos del Cuerpo de Bomberos.		
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Cumplir y hacer cumplir las órdenes emanadas de la Primera Jefatura</li> <li>b. Controlar el fiel cumplimiento de las obligaciones encomendadas</li> <li>c. Velar por la buena marcha del Cuerpo de Bomberos</li> <li>d. Colaborar directamente con el jefe en todo cuanto se atañe al desenvolvimiento del Cuerpo de Bomberos</li> <li>e. Reemplazar al Primer Jefe en su ausencia</li> <li>f. Elaborar los programas de Instrucción</li> <li>g. Ser el primer asesor de la Jefatura</li> </ul>		
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>			
<b>Titulación requerida:</b>	Tecnología, Ciencias jurídicas, Ingeniería comercial, Administración y gestión pública, Ingeniería industrial, Ingeniería en gestión de riesgos, Economía		
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel		
<b>Experiencia laboral:</b>	Oficial (B) (3 años )		
<b>Conocimientos específicos:</b>	Manejo de herramientas bomberiles Rescate y salvamento Atención pre hospitalaria Sistema de comando de incidentes (SCI) Norma NFPA Manual IFTA		
<b>Destrezas / habilidades</b>	Pensamiento Analítico Orientación y Asesoramiento Planificación y gestión Pensamiento conceptual		

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 25: Prevención y Capacitación

<b>1. DATOS GENERALES</b>			
<b>Denominación del cargo</b>	Prevención y Capacitación		
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Se reporta al Jefe de Operaciones		
<b>Categoría:</b>	Operativo		
<b>Servidor público</b>	2	<b>Grado:</b>	8
<b>Misión:</b>	Coordinar programas de capacitación, prevención y mitigación de riesgos, mediante la implementación y aplicación de normas técnicas que permitan una afectiva gestión de regulación y control de los diferentes establecimientos comerciales y habitacionales del Cantón Sucúa.		
	Planear, organizar y dirigir los cursos de capacitación para los aspirantes a ingresar a la institución, empresas y población en general.		
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>			
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Ejercer Vigilancia y asesoramiento técnico a los inspectores bajo su mando.</li> <li>b. Disponer el trabajo diario correspondiente.</li> <li>c. Realizar inspecciones y extender citaciones; cuando las considere necesarias.</li> <li>d. Brindar atención a las personas que acuden a las oficinas del Cuerpo de Bomberos de Sucúa a solicitar una inspección, ya sea por apertura o inicio de operaciones.</li> <li>e. Encargarse de elaborar los formatos de inspecciones a realizar.</li> <li>f. Supervisar el adecuado cumplimiento de las disposiciones legales establecidas, que regulan las inspecciones.</li> <li>g. Solicitar a la superioridad la clausura temporal o definitiva, o suspensión de permisos de funcionamiento de aquellos locales que no cumplan con las medidas de prevención de incendios señaladas por las leyes y reglamentos.</li> <li>h. Proponer el programa anual de capacitación;</li> <li>i. Organizar los cursos de capacitación para el personal Bomberil y los aspirantes a ingresar</li> <li>j. Llevar a efecto campañas de prevención de incendios a través de medios de comunicación social, dirigida a todos los niveles de la vida comunitaria</li> <li>k. Determinar los requerimientos y tipo de apoyo que se prestarán en la realización de las labores técnicas y operativas de prevención de incendios y siniestros.</li> </ul>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>l. Desarrollar y actualizar una base de datos y un catálogo de establecimientos y edificaciones del Cantón Sucúa que defina su peligrosidad, incluyendo las zonas de riesgo.</li> <li>m. Llevar un registro de expedientes de las inspecciones realizadas.</li> <li>n. Asesorar técnicamente en la capacitación sobre conocimientos de los elementos de prevención de incendios en: fabricas, industrias, escuelas, colegios y en aquellos locales con riesgo de incendios.</li> </ul>
<b>3. FORMACIÓN ACADEMICA</b>	
<b>Titulación requerida:</b>	Ing. Industrial, Ing. Gestión de Riesgos, Ing. Civil o carreras afines
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer Nivel
<b>Experiencia laboral:</b>	2 años
<b>Conocimientos específicos:</b>	<p>Constitución República del Ecuador</p> <p>Ley de Defensa Contra Incendios</p> <p>Combate y prevención de incendios</p> <p>Materiales peligrosos</p> <p>Primeros Auxilios</p> <p>Análisis riesgo</p> <p>Planes de Contingencia</p>
<b>Destrezas / habilidades</b>	<p>Pensamiento Analítico.</p> <p>Orientación y Asesoramiento</p> <p>Juicio y toma de decisiones</p>

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 26: Inspector

<b>1. DATOS GENERALES</b>	
<b>Denominación del cargo</b>	Inspector
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Se reporta al Jefe de Operaciones
<b>Categoría:</b>	Operativo
<b>Servidor Público:</b>	1 <b>Grado:</b> 7
<b>Misión:</b>	Llevar a cabo la inspección de los diferentes establecimientos para efectuar la revisión, regularización y dictamen sobre los dispositivos de seguridad contra incendios.
<b>2. REQUISITOS DEL CARGO</b>	
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Colaborar con la unidad de prevención y capacitación.</li> <li>b. Realizar las inspecciones encomendadas;</li> <li>c. Acudir a su trabajo y a las inspecciones correctamente uniformado y con el material necesario;</li> <li>d. Elaborar el informe a su superior en los formularios establecidos;</li> <li>e. Extender citaciones y/o clausuras a los propietarios o responsables de la seguridad de un local, cuando no cumpla con las normas establecidas y/o recomendadas;</li> <li>f. Mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos realizados con la Unidad de prevención de incendios;</li> <li>j. Inspección, concesión y/o recaudación de permisos ocasionales, espectáculos públicos, permisos de construcción y aprobación de planos</li> <li>k. Elaborar informes mensuales de las inspecciones realizadas</li> <li>m. Suministra información técnica al público que la requiera</li> <li>n. Todas las demás que el Jefe le asigne.</li> </ul>
<b>3. FORMACIÓN ACADÉMICA</b>	
<b>Titulación requerida:</b>	Tecnología, Ingeniería, o carreras afines
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel
<b>Experiencia laboral:</b>	2 año
<b>Conocimientos específicos:</b>	Ley de Defensa Contra Incendios Combate y prevención de incendios Materiales peligrosos Primeros Auxilios Código eléctrico Computación
<b>Destrezas / habilidades</b>	Pensamiento Analítico Orientación y Asesoramiento Juicio y toma de decisiones

Elaborado por: El Autor

## Cuadro N° 27: Bombero

1. DATOS GENERALES		
<b>Denominación del cargo</b>	Bombero	
<b>Ubicación en la Estructura del Cuerpo de Bomberos de Sucúa</b>	Se reporta al Jefe de Operaciones	
<b>Categoría:</b>	Operativo	
<b>Servidor Público: de Apoyo</b>	1	<b>Grado:</b> 3
<b>Misión:</b>	Brindar servicio de salvamento ante cualquier tipo de accidente ya sea este provocado por el hombre o por la naturaleza, ayudando a socorrer los bienes de las personas cuando están se encuentre en Riesgo.	
2. REQUISITOS DEL CARGO		
<b>Funciones del cargo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Limpieza del Cuartel</li> <li>b. Mantenimiento del edificio</li> <li>c. Limpieza y mantenimiento de equipos de Defensa Contra Incendios</li> <li>d. Asistir a las emergencias que se presentan de: extinción de incendios, rescates, Prehospitalaria, y otros que disponga la superioridad</li> <li>e. Apoyo de notificaciones en la Unidad de Prevención</li> <li>f. Apoyo en el departamento Técnico</li> <li>g. Chofer de los vehículos de rescate según disponga el Jefe de Guardia</li> <li>h. Realizar turnos rotativos de guardia con el centinela para cumplir con la atención de 24 horas</li> <li>i. Respetar, cumplir las leyes y reglamentos y las resoluciones de cada institución</li> <li>j. Asistir obligatoriamente a los cursos técnicos profesionales de conocimiento y actualización y ascenso</li> <li>k. El bombero mantendrá su cuerpo en buen estado físico para la práctica de las labores bomberiles</li> <li>l. No deberá alterar el uniforme como tampoco podrá valerse de él para fines particulares</li> <li>m. Se presentara siempre aseado, con porta gallardo, para dar a conocer su buena instrucción y ciudadano</li> </ul>	
3. FORMACIÓN ACADÉMICA		
<b>Titulación requerida:</b>	Tecnología, Ingeniería, o carreras afines (mas curso de Bombero con aprobación)	
<b>Nivel de instrucción</b>	Tercer nivel	
<b>Experiencia laboral:</b>	Bombero (2 años) de experiencia progresiva de carácter operativo en el área de extinción de incendios, labores de rescate y salvamento.	
<b>Conocimientos específicos:</b>	Ley de Defensa Contra Incendios y su Reglamento Manual IFTA Norma NFPA Prehospitalaria Rescates Sistema de Comando de Incidentes Manejo de herramientas bomberiles	
<b>Destrezas / habilidades</b>	Capacidad de Razonar Pensamiento Critico Habilidad de Comunicación Conocimiento técnico Trabajo en Equipo	

Elaborado por: El Autor

## g.1.5. Descripción del orgánico funcional

### g.1.5.1. Nivel Directivo

- **Cargo:** Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa



Reporta:

- Consejo de Administración y Disciplina
- Ciudadanía en general como establece la ley

Coordina:

- Segundo Jefe
- Personal administrativo

### g.1.5.2. Nivel Asesor

- **Cargo:** Asistente Jurídico



Reporta:

- Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

### g.1.5.3. Nivel de Apoyo

- **Cargo:** Segundo Jefe del Cuerpo de Bomberos



Reporta: Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

Coordina:

- Prevención y Capacitación
- Inspector
- Bomberos

- **Cargo:** Jefe Administrativo Financiero



Reporta: Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

Coordina:

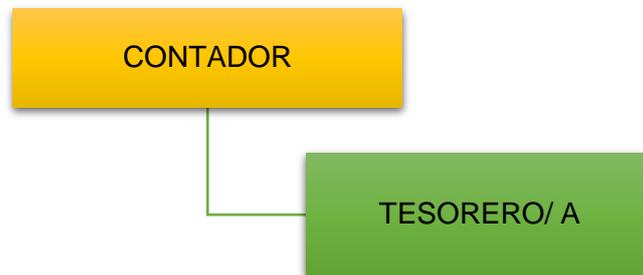
- Contador
- Tesorero
- Guardalmacén

- **Cargo:** Contador



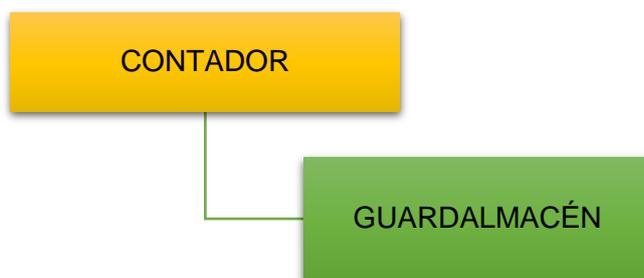
Reporta: Jefe Administrativo-Financiero

- **Cargo:** Tesorero/ a



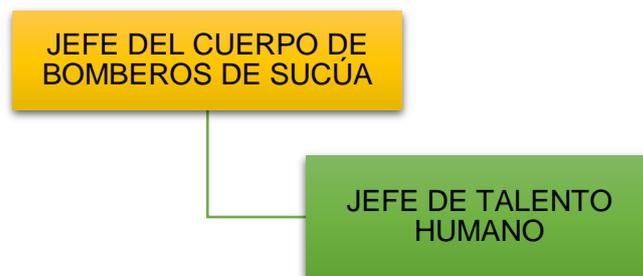
Reporta: Contador

- **Cargo:** Guardalmacén



Reporta: Contador

- **Cargo:** Jefe de Talento Humano

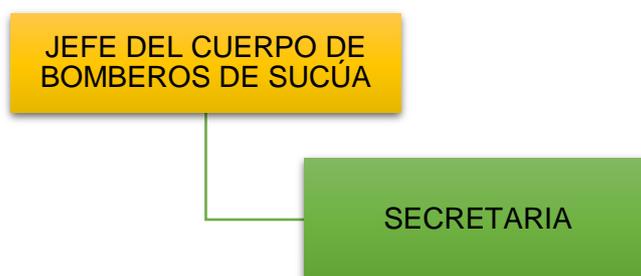


Reporta: Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

Coordina:

- Personal de la Institución

- **Cargo:** Secretaria



Reporta: Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

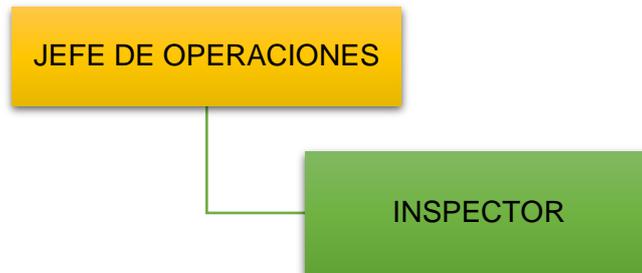
#### g.1.5.4. Nivel Operativo

- **Cargo:** Prevención y Capacitación



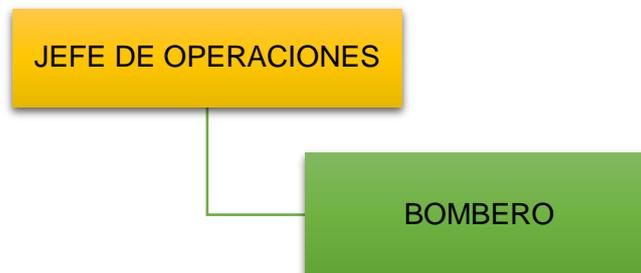
Reporta: Jefe de Operaciones

- **Cargo:** Inspector



Reporta: Jefe de Operaciones

- **Cargo:** Bombero



Reporta: Jefe de Operaciones

g.1.6. Organigrama Estructural propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa

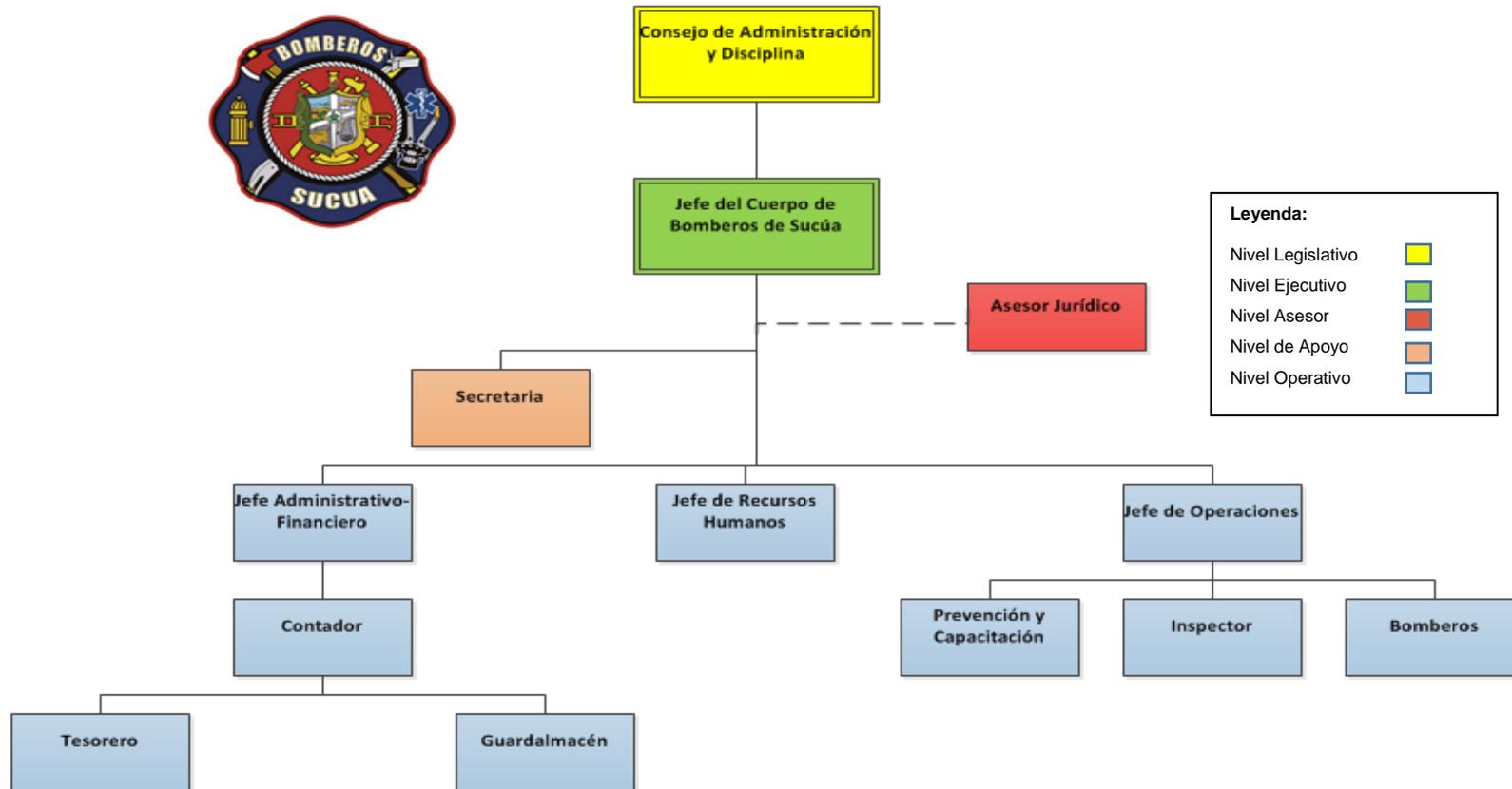


Gráfico Nº 21: Organigrama Estructural del Cuerpo de Bomberos de Sucúa  
Elaborado por: El Autor

g.1.7. Organigrama Funcional propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa

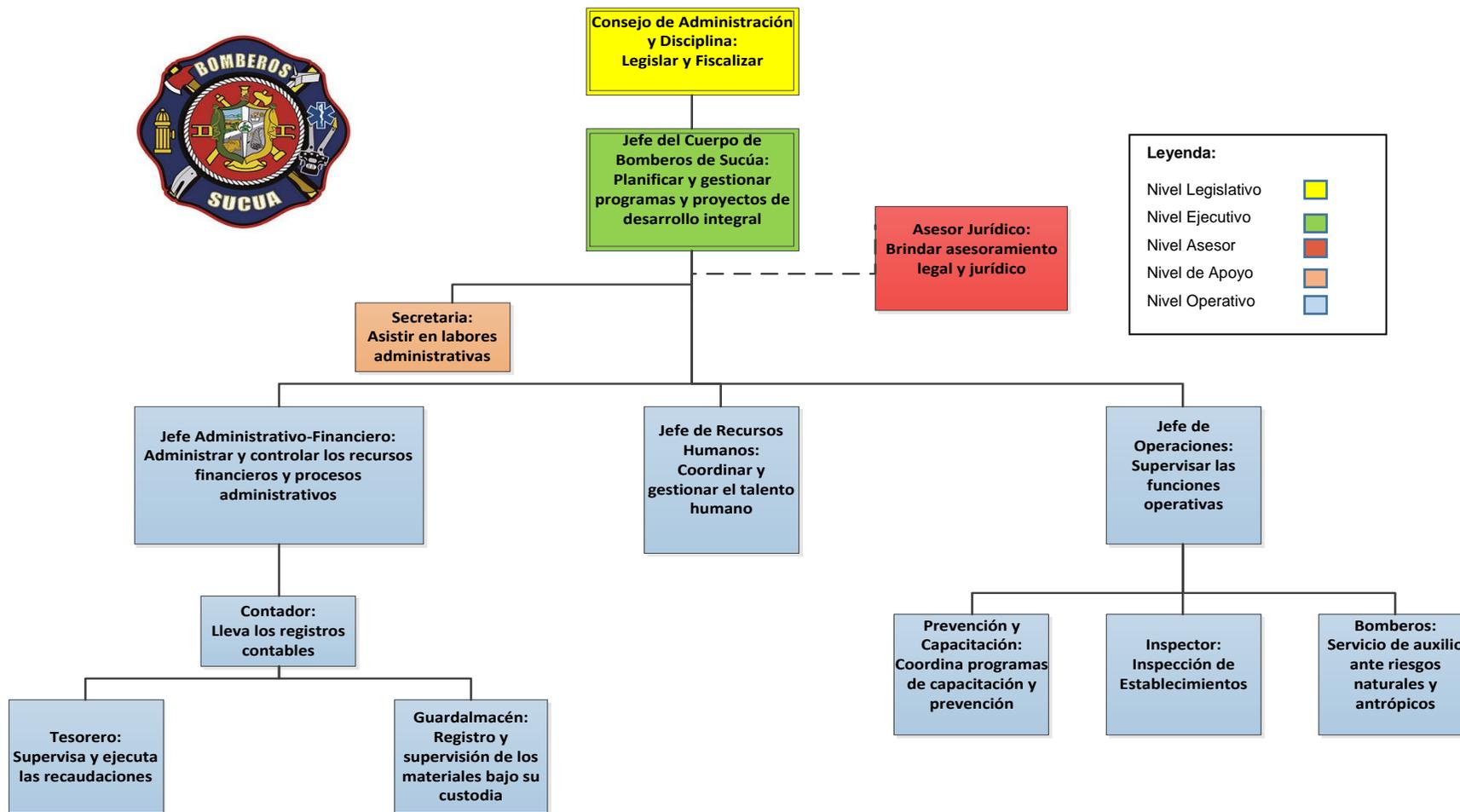


Gráfico Nº 22: Organigrama Funcional del Cuerpo de Bomberos de Sucúa  
Elaborado por: El Autor

g.1.8. Organigrama Posicional propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa

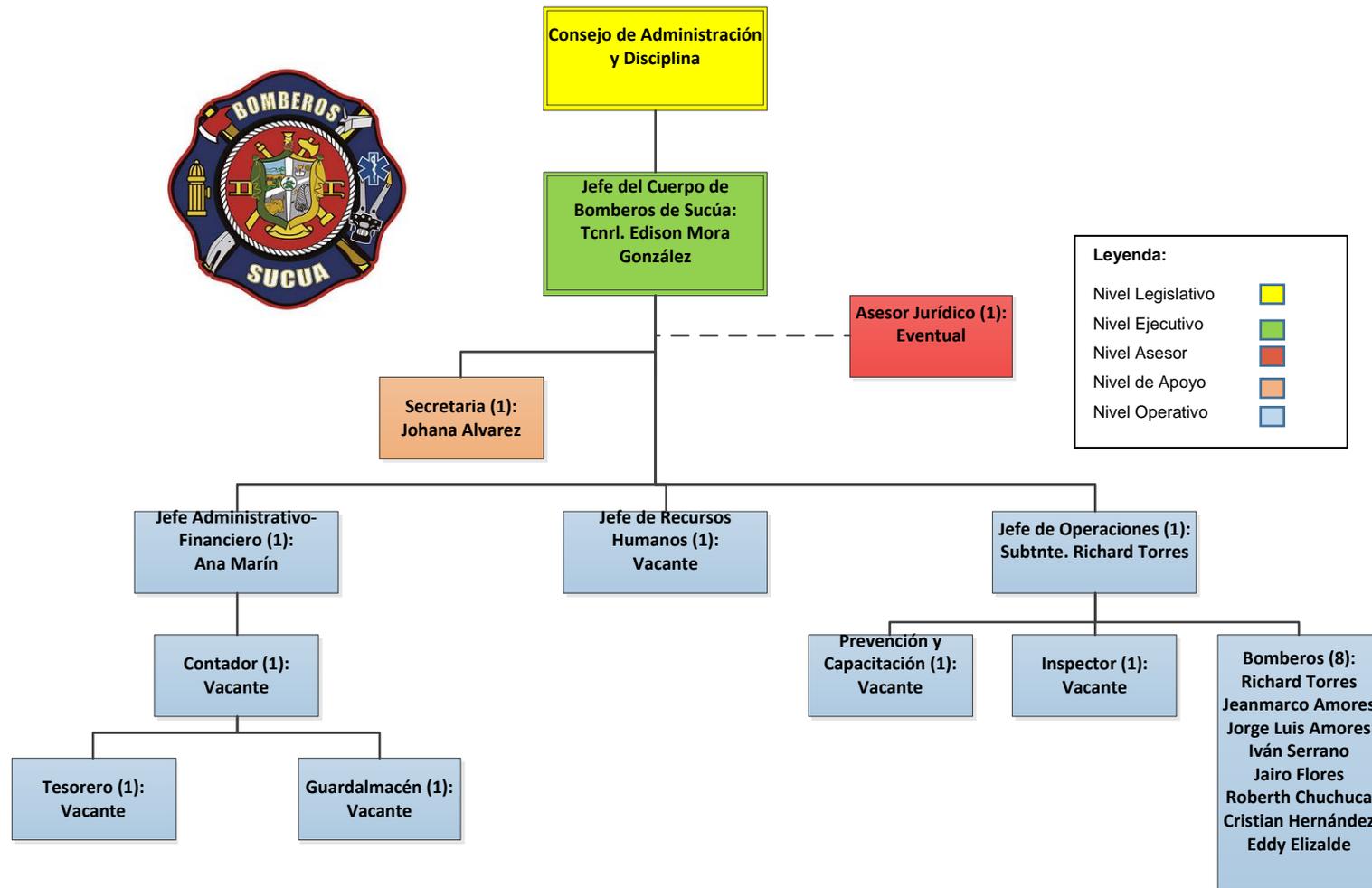


Gráfico N° 23: Organigrama Posicional del Cuerpo de Bomberos de Sucúa  
Elaborado por: El Autor

### **g.1.9. Políticas**

El Cuerpo de Bomberos de adoptará las siguientes políticas:

- Consolidar los servicios que prestan los Cuerpos de Bomberos a toda la población, prioritariamente en tanto en la prevención de riesgos, y de manera particular en la respuesta inmediata en el control del fuego u otro evento adverso.
- Trabajar con estándares y normas nacionales e internacionales para garantizar la excelencia en el servicio.
- Capacitar continuamente a la comunidad en la prevención contra el fuego u otro evento adverso, desarrollando e implementando sistemas de alerta y atención temprana.
- Establecer alianzas estratégicas con organismos afines tanto a nivel nacional como internacional.
- Aplicar los avances tecnológicos en el mejoramiento de los servicios brindados por los Cuerpos de Bomberos de Sucúa.
- Integrar a la comunidad en los servicios de voluntariado del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.

- Establecer la rendición de cuentas como norma institucional de transparencia e información de las actividades institucionales.

### **g.1.10. Control y Cumplimiento**

Para garantizar el cumplimiento de las funciones propuestas en el presente manual, se aplicará la Matriz de Evaluación del Desempeño sobre el personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa, la misma que permitirá medir el alcance de los objetivos planteados. En el cuadro N° 27 se muestra el modelo que se aplicará al personal en cuestión.

**Cuadro N° 27**

#### **Matriz de Evaluación de Desempeño**

<b>MATRIZ DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO</b>					
<b>Nombre:</b>					
<b>Puesto:</b>					
<b>Evaluador:</b>					
<b>Fecha:</b>					
<b>Desempeño</b>	<b>Óptimo</b>	<b>Bueno</b>	<b>Regular</b>	<b>Malo</b>	<b>Pésimo</b>
<b>Conocimiento del Puesto</b>					
<b>Calidad del Trabajo</b>					
<b>Cantidad del Trabajo</b>					
<b>Rapidez en el Trabajo</b>					
<b>Dedicación al Trabajo</b>					
<b>OBSERVACIONES:</b>					

Elaborado por: El Autor

## **h. Conclusiones**

Al finalizar la presente investigación, se ha llegado a las siguientes conclusiones:

- La situación actual del Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa es desfavorable porque no tiene un Manual Orgánico Funcional siendo el primer factor negativo para el cumplimiento de sus labores por la existencia de duplicidad de funciones.
- Se definió, describió y ubicó los objetivos, funciones y condiciones mínimas de cada puesto y unidades administrativas y operativas con el fin de evitar sobrecargas de trabajo y duplicidad, puesto que la gran mayoría de los bomberos son operativos y cumplen el rol de administrativos
- Se identificó las líneas de ubicación para lograr una adecuada interrelación de unidades administrativas y operativas integrantes de la organización.
- Se redactó el Manual Orgánico y Funcional del Cuerpo de Bomberos para corregir la duplicidad de puestos y actividades de cada uno de ellos ya que cuenta con equipamiento moderno para poder socorrer en cualquier tipo de emergencia y personal capacitado.

## **i. Recomendaciones**

Se recomienda lo siguiente:

- Revisar la presente propuesta de manual orgánico y funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa, de tal manera mejorar el cumplimiento de labores de la institución.
- Incrementar la cantidad de personal en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa con finalidad de mitigar la duplicidad de funciones que existe en la actualidad.
- Seguir las líneas de ubicación identificadas en el organigrama institucional para lograr una adecuada interrelación de unidades administrativas y operativas integrantes, y mejorar al mismo tiempo los canales de comunicación en cada uno de los departamentos con el fin de brindar un mejor servicio a la ciudadanía.
- Implementar el Manual Orgánico y Funcional para Cuerpo de Bomberos de Sucúa, de tal manera se logre una mejor organización interna que reporte en un alto desempeño laboral al servicio de la misma institución y ciudadanía.

## **j. Bibliografía**

Alles, M. (2011). *Diccionario de Términos de Recursos Humanos*. Buenos Aires, España: Granica.

Asociación de Municipalidades Ecuatorianas. (2015). *Ordenanza para Transferencia de Competencia de Cuerpo de Bomberos*. Obtenido de Asociación de Municipalidades Ecuatorianas: [www.ame.gob.ec/ame/index.php](http://www.ame.gob.ec/ame/index.php)

Casani, F., & Pérez, E. (2009). *Economía de la Empresa*. Madrid, España: Editex.

Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Recuperado el 10 de Noviembre de 2015

COOTAD. (2015). *Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización*.

Delgado, S., & Ena, B. (2011). *Recursos Humanos*. Madrid, España: Paraninfo.

Diario El Universo. (18 de Agosto de 2013). *178 años cumplió el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil*. Obtenido de El Universo: <http://www.eluniverso.com/noticias/2013/08/18/nota/1302861/178-anos-cumplio-cuerpo-bomberos-guayaquil>

Hernández, C. (2009). *Análisis Administrativo. Técnicas y Métodos*. San José, Costa Rica: EUNED.

- INEC. (2014). *Proyecciones Referenciales a Nivel Cantonal por Grupos de Edad 2010-2020*. Obtenido de Sistema Nacional de Información: <http://sni.gob.ec/proyecciones-y-estudios-demograficos>
- LDI. (2009). *Ley de Defensa contra Incendios*.
- LOSEP. (2008). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Servicio Público*. Recuperado el 1 de Octubre de 2015
- Martínez, D., & Milla, A. (2012). *La elaboracion del plan estratégico a través del Cuadro de Mando Integral*. Madrid, España: Díaz de Santos.
- Publicaciones Vértice. (2010). *Estructuras Organizativas*. Málaga, España: Vértice.
- RGLOSEP. (2015). *REGLAMENTO GENERAL A LA LEY ORGANICA DEL SERVICIO PÚBLICO*. Recuperado el 1 de Octubre de 2015
- Val Pardo, I. (2010). *Organizar. Acción y Efecto*. Madrid, España: ESIC.
- Villacorta, M. (2010). *Introducción al marketing estratégico*. San Francisco, USA: Creative Commons.
- Zelaya Lücke, J. (2009). *Clasificación de Puestos*. San José, Costa Rica: EUNED.

## **k. Anexos**

### **Anexo N° 1**

#### **Perfil de Proyecto de Tesis**

##### **Tema**

“DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA DE UN MANUAL ORGÁNICO Y FUNCIONAL PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SUCÚA DE LA PROVINCIA DE MORONA SANTIAGO, PARA EL AÑO 2015”

##### **Problemática**

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa, Provincia de Morona Santiago, no cuenta con un Manual Orgánico y Funcional que les permita a sus funcionarios desempeñarse adecuadamente en sus actividades.

El personal que labora es multifuncional por el hecho de que no tiene actividades específicas, es por ello que incurre mucho en el incumplimiento de metas establecidas, lo cual se evidencia en el no cumplimiento de indicadores propuestos.

Es importante mencionar las sugerencias de mejora dadas por la Contraloría General del Estado como resultado de una auditoría realizada con anterioridad en cuanto a temas organizacionales, como son:

implementación de un reglamento interno, cumplimiento de una estructura organizacional actualizada, entre otros.

Con estos antecedentes, surge la necesidad imperante de contar con un manual orgánico y funcional en esta institución, lo cual daría solución a la ineficiente organización con la que actualmente se realizan sus actividades.

Por lo tanto la presente propuesta de investigación dará respuesta al problema siguiente:

¿Cuál será la contribución que el Manual Orgánico y Funcional dará al Cuerpo de Bomberos de Sucúa en el mejoramiento de sus actividades?

Preguntas significativas:

- ¿Qué tipo de organización es el Cuerpo de Bomberos?
- ¿Cómo está estructurado el Cuerpo de Bomberos de Sucúa?
- ¿Cuál es el número de personas que laboran dentro del Cuerpo de Bomberos de Sucúa?
- ¿El personal que labora en el Cuerpo de Bomberos cumple sus actividades de manera organizada?

- ¿El personal que labora en el Cuerpo de Bomberos conoce sus funciones y cumple sus actividades en función de los objetivos de la institución?

## **Justificación**

### **Justificación Académica**

La Universidad Nacional de Loja, requiere la elaboración de un trabajo de investigación, que justifique los conocimientos adquiridos y su relación con la práctica, previa la obtención del título de Ingeniería Comercial. Para realizar esta Investigación se pretende elaborar un Diagnóstico y Propuesta de un Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos del Cantón Sucúa de la Provincia de Morona Santiago, para el año 2015”, y al mismo tiempo llevar a la práctica todos los conocimientos adquiridos como estudiantes de la UNL y así aportar en la solución de los diferentes problemas de la comunidad.

### **Justificación Social**

La presente propuesta de investigación ayudará de manera significativa al mejoramiento organizacional del Cuerpo de Bomberos, lo cual traerá beneficios a la misma, así todas sus actividades serán realizadas adecuadamente y con la optimización de recursos a todo nivel, mejorando

además los niveles de productividad dentro de la misma; y, lo más importante se ofrecerá una mejor atención al ciudadano, considerando la noble y benéfica labor que esta institución brinda dentro de la sociedad del cantón Sucúa.

### **Justificación Económica**

Contar con un Manual Orgánico y Funcional significará para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa significará un valioso aporte en el mejoramiento de su productividad, considerando además que no deberá incurrir en gastos para su elaboración, por lo tanto el aporte económico de la presente investigación será muy importante, permitiéndole así además optimizar recursos.

### **Objetivos**

#### **Objetivo general**

Proponer un Manual Orgánico y Funcional que sirva como instrumento de apoyo que defina y establezca en su realidad la estructura orgánica y funcional del Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa; así como el control, la responsabilidad y los canales de comunicación que permitan una adecuada funcionabilidad administrativa de la organización.

## **Objetivos Específicos**

- Diagnosticar la situación actual del Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa.
- Definir, describir y ubicar los objetivos, funciones y condiciones mínimas de cada puesto y unidades administrativas con el fin de evitar sobrecargas de trabajo y duplicidad.
- Identificar las líneas de ubicación para lograr una adecuada interrelación de unidades administrativas integrantes de la organización.
- Redactar el Manual Orgánico y Funcional para la organización.

## **Metodología**

### **Método Descriptivo**

Proporcionará y describirá las variables que se deben desarrollar con la especificación de las propiedades importantes del manual orgánico y funcional de la institución, de su personal para ser sometido a un análisis o diagnóstico que permita establecer el estado del Cuerpo de Bomberos.

### **Método Deductivo**

Parte de la información recopilada y cuya mayoría de datos generales serán tomados como valederos, para deducir por medio del razonamiento lógico y la información obtenida de manera general, varias suposiciones, para luego aplicarlo a casos individuales y comprobar así su validez a través de la síntesis.

### **Método Estadístico**

Este método permitirá tabular las encuestas a aplicar, con la finalidad de determinar el ambiente laboral en cuanto a las funciones, y estructurar los datos en cuadros y gráficos estadísticos, en los cuales se manifiesta el fenómeno investigado.

### **Técnicas**

#### **Observación**

Permitirá la observación de campo directa de la labor que realizan y cómo lo realizan los trabajadores de la organización durante toda la jornada, con el objetivo de verificar la multifuncionalidad de los funcionarios, donde no escapen situaciones relevantes, aspectos extraordinarios interesantes.

## **Encuesta**

Se realizará una encuesta al personal que labora en la Institución para recopilar información acerca de sus funciones objeto de estudio para realizar detalladamente el informe investigativo posterior a su análisis previo a la redacción del manual.

## **Cuestionario**

Permitirá acceder a gran información y de todo el personal a la vez y en un tiempo reducido, siendo poco costoso en su aplicación. Posibilita además enfoques homogéneos para obtener resultados adecuados mediante preguntas o afirmaciones escritas que expresan aspectos específicos relacionados con sus funciones, es recomendable que las mismas aborden situaciones actuales, así como futuras para perfilar el ideal ansiado por el personal.

## **Ficha de observación**

Permitirá el registro ordenado, permitido y confiable del comportamiento, el investigador participará observando, registrando y analizando los hechos de interés haciendo todo lo posible para mantenerse al margen de la conducta que se estará observando para no entorpecer lo investigado.

## Anexo N° 2

### Modelo de Encuesta a Personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa

1. **Marque con una X el área al cual corresponde su función.**  
Administrativo  Operativo
2. **¿Conoce en detalle las actividades y responsabilidades correspondientes específicamente a su cargo?**  
Si  No
3. **¿Tiene conocimiento si existe un manual orgánico y funcional en la institución?**  
Si  No
4. **¿Considera Ud. que existe una adecuada departamentalización institucional?**  
Si  No
5. **¿El personal de la institución está ubicado de acuerdo al perfil del cargo?**  
Si  No
6. **¿La asignación de funciones está bien definida dentro de la institución?**  
Si  No
7. **¿La institución cuenta con el personal suficiente para el ejercicio de sus funciones institucionales?**  
Si  No
8. **¿Alguna vez ha sido evaluado por sus actividades?**  
Si  No
9. **¿Conoce usted la misión y visión de la institución?**  
Si  No
10. **¿La institución le ofrece estabilidad laboral?**  
Si  No

### **Anexo N° 3**

#### **Modelo de Entrevista a Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa**

1. ¿Cuántos años de funcionamiento tiene el Cuerpo de Bomberos en Sucúa?
2. ¿Cuenta el Cuerpo de Bomberos de Sucúa con un Manual Orgánico y Funcional?
3. ¿Qué tipo de actividad realiza la institución?
4. ¿Cuál es la normativa o base legal que respalda las actividades de la Institución?
5. ¿Cuenta la Institución con un reglamento interno para el desarrollo de sus actividades?
6. ¿En cuántos departamentos se divide el Cuerpo de Bomberos de Sucúa?
7. ¿Cuántas personas laboran actualmente en la Institución?
8. ¿El personal que labora actualmente en el Cuerpo de Bomberos de Sucúa abastece las funciones y actividades requeridas por la misma?
9. ¿Existe duplicidad de funciones en la institución?
10. ¿Cuenta con un organigrama el Cuerpo de Bomberos de Sucúa?
11. ¿La institución cuenta con los equipos y herramientas suficientes y efectivos para el desarrollo de sus actividades?
12. ¿La institución ofrece estabilidad laboral a su personal?
13. ¿Cuenta la institución con canales de comunicación efectivos con otras instituciones de socorro al momento de trabajar coordinadamente ante una emergencia?

14. ¿Son adecuadas las instalaciones del Cuerpo de Bomberos de Sucúa para el buen desempeño de sus funciones?
15. ¿Cuenta la institución con un presupuesto anual para el desempeño de sus actividades?

## Anexo N° 4

### Nómina de Personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa



CUERPO DE BOMBEROS DEL GADMCSUCÚA

Sucúa, 26 de octubre del 2016

Señor  
Elizalde Eddy  
SOLICITANTE  
Sucúa.-

De mi consideración:

Luego de expresarle un cordial y afectuoso saludo me dirijo a usted, para augurarle éxito en sus funciones diarias, a la vez, en respuesta a su pedido, le doy a conocer la nómina del personal que labora en el Cuerpo de Bomberos del GAD Municipal del Cantón Sucúa.

Administrativos

Ing. Ana Patricia Marín Guachichulca  
Srta. Johanna Patricia Álvarez Torres

Operativos

Subtnte. Richard Eduardo Torres Suarez  
Bomb. Jeanmarco Amores Torres  
Bomb. Elizalde Atzuchi Eddy Favian  
Bomb. Serrano Cabrera Iván Vinicio  
Bomb. Jorge Luis Amores Torres  
Bomb. Chuchuca Orellana Roberth Alexander  
Bomb. Hernández Cárdenas Cristian Edison  
Bomb. Flores Córdova Jairo Geovanni

Espero que la presente pueda solventar su requerimiento, me suscribo de usted. No sin antes expresarle mis sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,  
ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

BOMB. AMORES JORGE  
ENCARGADO DE LA UATH DEL CBGADMCS  
EM./j.a



UATH

## ÍNDICE

CERTIFICACIÓN .....	ii
AUTORÍA.....	iii
CARTA DE AUTORIZACIÓN.....	iv
DEDICATORIA .....	v
AGRADECIMIENTO .....	vi
a. Título.....	1
b. Resumen.....	2
c. Introducción.....	6
d. Revisión de Literatura .....	9
d.1. Marco Referencial .....	9
d.1.1. Antecedentes.....	9
d.1.2. Normativa .....	10
d.1.3. Cuerpo de Bomberos del cantón Sucúa .....	20
d.2. Marco Conceptual .....	21
d.2.1. Organización.....	21
d.2.2. Estructura Organizacional.....	21
d.2.3. Elementos de la Estructura Organizativa.....	22
d.2.4. El Organigrama.....	24
d.2.5. Clases de Organigrama .....	25

d.2.6. Manual de Funciones.....	29
d.2.7. Análisis PEST .....	30
e. Materiales y Métodos.....	33
e.1. Materiales.....	33
e.2. Métodos.....	33
e.2.1. Método Descriptivo .....	33
e.2.2. Método Deductivo .....	34
e.2.3. Método Estadístico .....	34
e.3. Técnicas .....	34
e.3.1. Observación.....	34
e.3.2. Entrevista.....	35
e.3.3. Encuesta.....	35
e.3.4. Cuestionario.....	35
e.4. Población.....	36
f. Resultados.....	37
f.1. Diagnóstico Interno del Cuerpo de Bomberos de Sucúa.....	37
f.1.1. Antecedentes.....	37
f.1.2. Generalidades .....	38
f.1.3. Análisis de la Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de Sucúa. ....	43

f.1.4. Análisis de la Entrevista al Jefe del Cuerpo de Bomberos de Sucúa .....	54
f.1.5. Matriz de Evaluación de Factores Internos.....	55
f.2. Diagnóstico Externo del Cuerpo de Bomberos de Sucúa .....	58
f.2.1. Factor Político.....	58
f.2.2. Factor Económico.....	59
f.2.3. Factor Social.....	62
f.2.4. Factor Tecnológico .....	64
f.3. Matriz de Evaluación de factores externos.....	65
f.4. Análisis FODA.....	68
g. Discusión .....	69
g.1. Propuesta del Manual Orgánico y Funcional para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.....	69
g.1.1. Introducción .....	69
g.1.2. Objeto .....	70
g.1.3. Alcance.....	70
g.1.4. Definiciones de las Responsabilidades.....	71
g.1.5. Descripción del orgánico funcional .....	86
g.1.6. Organigrama Estructural propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa .....	92

g.1.7. Organigrama Funcional propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa.....	93
g.1.8. Organigrama Posicional propuesto para el Cuerpo de Bomberos de Sucúa .....	94
g.1.9. Políticas .....	95
g.1.10. Control y Cumplimiento.....	96
h. Conclusiones .....	97
i. Recomendaciones .....	98
j. Bibliografía .....	99
k. Anexos .....	101