

Diseño de manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para lograr una mayor eficiencia.

Autor:

Héctor Nelson Betancur Vargas



Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico de Administración de Empresas

Cartago, Valle del Cauca

2022

Diseño de manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para lograr una mayor eficiencia.

Autor:

Héctor Nelson Betancur Vargas

Trabajo modalidad asesoría como requisito para obtener al título de:

Administrador de empresas

Director:

Zaira Urdinola Hincapié

Doctora

Universidad del Valle

Facultad de Ciencias de la Administración

Programa Académico de Administración de Empresas

Cartago, Valle del Cauca

2022

Este trabajo cuenta con los requisitos
Exigidos por la universidad del Valle, para
Otorgar el título de administrador de empresas

Firma director

Firma del presidente del jurado

Firma del jurado

Firma del jurado

Cartago, Valle del Cauca, 20 de septiembre

Dedicatoria

En primer lugar, quiero darle gracias a Dios porque es su voluntad la que se está haciendo, es quien me dio la fortaleza, sabiduría, paciencia, salud, y sobre todo perseverancia para seguir adelante y terminar con éxito este trabajo, a mi familia le dedico este trabajo de grado en especial a mi abuela María Benilda Yusty Loaiza que siempre estuvo apoyándome durante todo el tiempo que me dedique a culminar este estudio, y quien han sido un apoyo constante en mi vida, enseñándome a ser una persona de bien inculcándome los mejores valores, brindándome su amor y ayudarme a salir adelante ,gracias por apoyarme en este ciclo de mi vida profesional y en todos mis proyectos la amo con toda mi alma, es mi vida.

A mi hermana y a mis tías, Leidy Johana Betancur, Sol Viviana Vargas, Martha Lucia Vargas, Luz Mary Villa y Carmenza Ochoa, quienes durante todo este proyecto de vida estuvieron incondicionalmente apoyándome siempre que las necesite y dándome motivos para seguir adelante cuando sentía no poder más con sus consejos.

Familia este logro se los dedico a Dios y a ustedes, son mi motor para seguir adelante escalando pasos en nuestras vidas, mis triunfos son sus triunfos y los suyos los míos gracias por creer en mí, por estar ahí en mis luchas, sueños, vivir esta experiencia es muy emocionante y más aún si están ustedes a mi lado.

Héctor Nelson Betancur Vargas

Agradecimientos

Agradezco primeramente a Dios y a mi Familia por ser mi guía espiritual, mi motor y apoyo incondicional en todos mis proyectos, sueños y etapas de mi vida.

Agradecimientos especiales a mis asesores de trabajo de grado la Luz Karina García Contreras y Harold Paul Ávila por ser una guía importante en este proceso, gracias por transmitirme los conocimientos necesarios, apoyo, la motivación y disposición en dudas o preguntas que surgieron en el transcurso del trabajo de grado, por su apoyo y dedicación en el recorrido de toda la carrera le doy gracias.

Agradezco a mi asesor de Anteproyecto el profesor Adolfo León Llanos Ceballos, por brindarme conocimientos que fueron de gran importancia para la realización de este proyecto y por siempre estar disponible para resolver las dudas que se me generaban

Agradecimientos especiales al Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, en especial al capitán Blanca Nubia Montoya quien desde el principio de este proyecto me dio su apoyo incondicional y quien estaba pendiente de los requerimientos que surgían de mi parte ya fueran por información u otros motivos, gracias por su apoyo y gracias a la entidad por permitir llevar a cabo un proyecto de vida como es este de terminar mis estudios.

Agradecimientos a la Doctora Zaira Urdinola Hincapié, quién en todo momento estaba pendiente de mi rendimiento como estudiante y quien cuando necesitaba de aportes siempre estaba disponible para darme ayudas de gran valor.

Agradecimientos a todas las personas que hicieron parte de mi proceso como estudiante de la Universidad del Valle, a los docentes, también a mis compañeros de clase que estuvimos ahí en momentos de estudio, sufrimiento y felicidad, espero que sean los mejores en cada etapa de sus vidas y en todo lo que emprendan.

Héctor Nelson Betancur Vargas

Contenido

Introducción	17
Planteamiento del problema.....	19
Antecedentes	19
Descripción del problema	22
Formulación de la pregunta de investigación.....	23
Sistematización del problema.....	24
Objetivos	25
Objetivo general	25
Objetivos específicos	25
Justificación	26
Marco referencial	28
Marco teórico	28
Teoría científica de la administración.....	29
Características de la teoría científica de la administración	30
Teoría clásica de la administración.....	30
Gestión del talento humano	31
Diseño Mecanicista.....	32
Teoría Burocrática	33
Teoría Estructuralista	33
Teoría Neoclásica	34
Empresa – Estructura de cargos.....	35
Herramientas para el diseño de un manual de funciones	39
Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)	40

Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)	40
Matriz POAM	40
Marco conceptual	41
Marco Contextual	48
Historia del Cuerpo de Bomberos Voluntarios Obando.	48
Misión	52
Visión	52
Valores del cuerpo de bomberos Obando Valle del Cauca.....	52
Organigrama Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca.....	54
Marco legal	57
Metodología	64
Tipo de estudio	64
Método	64
Enfoque	65
Fuente de recolección de datos.....	65
Instrumento para recolectar información	66
Resultados	73
Análisis Interno	73
Planeación Estratégica Cuerpo de Bomberos.....	74
Análisis de la planeación estratégica	75
Identificación de fortalezas y debilidades	77
Análisis e interpretación de la (MEFI).....	87
Matriz DOFA Cruzada.....	87
Perfil de la Capacidad Interna (PCI).....	92

Análisis e interpretación de la (PCI).....	105
Diagnóstico del ambiente externo del Cuerpo de Bomberos de Obando	106
Dimensión Política.....	106
Dimensión Legal.....	108
Dimensión Económica	110
Dimensión Tecnológica	114
Dimensión Social.....	116
Dimensión Geofísico	120
Dimensión Demográfica	123
Dimensión Ecológica	125
Análisis Variables Entorno	127
Elaboración del POAM (perfil de oportunidades y amenazas en el medio)	129
Análisis Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio (POAM)	130
Matriz de evaluación (MEFE).....	131
Análisis Resultados Obtenidos EFE:	133
Diseño Manual de Funciones para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca	134
Desarrollo de propuesta para el diseño del manual de funciones por competencias...148	
Plan Acción seguimiento y control Cuerpo de Bomberos Obando-Valle del Cauca	196
Conclusiones	200
Recomendaciones	202
Apéndices.....	210
Anexo 1 Autodiagnóstico interno.....	210
Anexo 2. Encuesta análisis externo Cuerpo de Bomberos.....	218

Anexo 6. Guía de Observación #1	237
Anexo 8. Guía de Observación# 3.....	243
Anexo 9 redacción y actualización de historia de la organización.....	246
Anexo 10 Manual del cuerpo de bomberos.....	247
Anexo 11 Entrega de documentos por parte de la Cap. comandante Blanca Nubia Montoya.....	249
Anexo 12 Documentos e Información dada por la Institución.....	250
Anexo 13 Documentos Elaborados para el Seguimiento del Plan Acción	254
control de asistencia para lavado de máquinas y varios Fuente: Elaboración propia 2022	255
Anexo 14 Acta de Entrega	257

Tabla de gráficas

Gráfica 1. Áreas funcionales en el Cuerpo de Bomberos	60
Gráfica 2. Nivel de satisfacción	101
Gráfica 3. Recibió algún tipo de instrucción	102
Gráfica 4. Estaría de acuerdo con la implementación de un manual de funciones	103
Gráfica 5. Sus aportes son tenidos en cuenta	104
Gráfica 6. La información respecto a las funciones es suficiente	105
Gráfica 7. Necesidad de un manual de funciones	106
Gráfica 8. Ha realizado tareas que no hacen parte de sus funciones	107
Gráfica 9. Percepción que tiene como bombero de la administración	108
Gráfica 10. Tiene conocimiento de las tareas y deberes a desempeña	109
Gráfica 11. Su actitud y conocimientos contribuyen a la consecución de los objetivos	110

Índice de tablas

Tabla 1 Análisis de antecedentes	19
Tabla 2 Calificación PCI (Perfil de Capacidad Institucional).	39
Tabla 3 Clasificación de actividades económicas	59
Tabla 4 Matriz de impacto legal	60
Tabla 5 Muestra	69
Tabla 6 Alcance de objetivos	70
Tabla 7 Resultados Planeación Estratégica Empresarial	74
Tabla 8 Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)	82
Tabla 9 Ponderación de factores internos	84
Tabla 10 Matriz DOFA cruzada	88
Tabla 11 Perfil de la capacidad interna (PCI)	93
Tabla 12 Síntesis de cuadro comparativos de los últimos dos comandantes	104
Tabla 13 Variable Política Laboral	107
Tabla 14 Variable Reforma financiera	108
Tabla 15 Variable Cambios de normatividad	110
Tabla 16 Variable Recorte de la financiación pública por parte de las administraciones	112
Tabla 17 Variable Ingreso per cápita	113
Tabla 18 Variable Innovación en elementos de búsqueda	115
Tabla 19 Variable Avances en las TIC	116
Tabla 20 Variable niveles de educación	117
Tabla 21 Variable construcción social	118
Tabla 22 Variable incremento del índice de accidentalidad	119

Tabla 23 Variable aumento de conciencia y participación ciudadana	120
Tabla 24 Variable fenómenos naturales	121
Tabla 25 Variables infraestructura	122
Tabla 26 Variable vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias	123
Tabla 27 Variable población económicamente activa	124
Tabla 28 Variable tasas de migración	125
Tabla 29 Variable cambio climático	126
Tabla 30 Variable desarrollo sostenible	127
Tabla 31 Perfil de oportunidades y amenazas en el medio (POAM)	129
Tabla 32 Factores externos matriz EFE	132
Tabla 33 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 2	136
Tabla 34 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 3	137
Tabla 35 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 4	139
Tabla 36 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 5	140
Tabla 37 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 6	141
Tabla 38 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 7	142
Tabla 39 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 8	144
Tabla 40 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 9	145
Tabla 41 Tabulación encuesta voluntarios pregunta 10	146
Tabla 42 Manual de funciones Cargo presidente del consejo de oficiales	150
Tabla 43 Manual de funciones Cargo vicepresidente consejo de oficiales	152
Tabla 44 Manual de funciones Cargo secretario	155
Tabla 45 Manual de funciones Cargo Tesorero	157
Tabla 46 Manual de funciones Cargo Bombero	160

Tabla 47 Manual de funciones Cargo Cabo	163
Tabla 48 Manual de funciones Cargo sargento	166
Tabla 49 Manual de funciones Cargo teniente	169
Tabla 50 Manual de funciones Cargo Subteniente	172
Tabla 51 Manual de funciones Cargo Capitán	175
Tabla 52 Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante	179
Tabla 53 Manual de funciones Cargo Maquinista	184
Tabla 54 Manual de funciones Cargo Revisor Fiscal	187
Tabla 55 Manual de funciones Cargo Guardia	190
Tabla 56 Manual de funciones Cargo Contador	193
Tabla 57 Plan Acción seguimiento y control Cuerpo de Bomberos Obando	197

Tabla de figuras

Figura 1. Diseño mecanicista de la Era de la industrialización clásica	30
Figura 2. Procesos de Gestión del talento humano	32

Título

Diseño de manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para lograr una mayor eficiencia.

Resumen

Este trabajo de grado tiene por objetivo principal Diseñar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para lograr una mayor eficiencia. La razón de ser de este estudio radica en la ausencia de un documento organizacional en el que se establezcan con claridad las funciones que deben desempeñar cada uno de los miembros bomberiles del municipio de Obando, con el fin de alcanzar los objetivos en la atención de emergencias ciudadanas; durante un diagnóstico previo, en el que se hizo un acercamiento a diferentes Cuerpos de Bomberos Voluntarios de la región como Zarzal, Cartago, Ulloa, Alcalá, Ansermanuevo, La Unión, Toro y Obando, se constató a través de entrevistas con los miembros de la organización que, es necesario para las unidades de emergencia contar con un manual de funciones por competencias que les permita conocer de manera clara el rol que cada uno habrá de desempeñar, mejorando así el rendimiento personal y, por consiguiente los resultados del equipo.

Palabras claves: manual de funciones, competencias, eficiencia.

Introducción

En el presente trabajo de investigación, realizado mediante la modalidad de práctica, se diseña una propuesta para el manual de funciones por competencias del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca. En él se establece de manera clara cuáles deberían ser los cargos y funciones para desempeñar por cada uno de los miembros de la organización, tomando como punto de partida las habilidades personales, para el desempeño óptimo en cada una de las situaciones de emergencia a atender.

Es preciso indicar que también se tomó como referencia los cargos que actualmente desempeñan cada uno de los miembros bomberiles, al momento de diseñar la propuesta de manual de funciones.

Para lograr los objetivos de este trabajo de investigación, se apoyó en la teoría científica de la administración; la teoría clásica de la administración; la teoría burocrática; la teoría estructural y la teoría neoclásica, puesto que tienen como base fundamental el estudio de la estructura y las funciones que se deben establecer dentro de una organización para su óptimo funcionamiento y eficacia.

En el desarrollo del trabajo se encontrarán conceptos de diversos autores como Taylor, Fayol, Harry Braverman, Chiavenato, Smith, Álvaro Zapata Domínguez, siendo este último quien mencionase la importancia de “ubicar el hombre correcto en el puesto correcto”. (Domínguez, 2007), con el ánimo de lograr una mayor eficacia, entre otros.

Así mismo, se hizo indispensable a través de un marco legal conocer el funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos en Colombia, los manuales de funciones bajo los que se rigen estas unidades de emergencia y las competencias y roles que los miembros bomberiles deben desempeñar para lograr ser eficaces y eficientes en su labor de apoyo a la comunidad.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, ya que en este trabajo no nos interesa medir, sino conocer al objeto de estudio. Y tal como lo menciona Hernández, (2010), la recolección de datos sin medición numérica nos permite descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.

El método usado es el Inductivo, el cual según Sampieri; Salazar & Torres (s.f.) “supone formas diferentes de aproximarse al objeto de estudio y procura establecer conclusiones generales a partir de premisas particulares”.

Es una investigación descriptiva, ya que en el documento se explican cada una de las funciones que deben desempeñar los miembros del cuerpo bomberil de Obando. Y de acuerdo con Hernández, (2010), las investigaciones descriptivas buscan especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice.

También es exploratoria, pues se sustenta en un diagnóstico previo en el que se encuestaron a los miembros de diferentes Cuerpos de Bomberos, para reconocer y sustentar qué tan importante es para estas instituciones tener un manual de funciones establecido.

El método utilizado es el de investigación, acción participativa, en tanto busca solucionar el problema desde la participación de todos los involucrados. Esto, teniendo en cuenta que, de acuerdo con lo planteado por (Sánchez, Carabello, & Delgado, 2016) “El investigador, no debe quedarse en la mera descripción de los problemas, el enfoque IAP contempla el accionar, previamente el planificar, y ejecutar dichas actividades que darán como resultado los planteamientos nuevos sobre la realidad observada y el cambio social” (Sánchez, Carabello, & Delgado, 2016).

Cabe resaltar que para que esta propuesta se ejecute dentro del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, es necesaria la aprobación del Consejo de oficiales de la organización, posteriormente, este documento deberá ser publicado y dado a conocer a cada uno de los colaboradores.

Finalmente, es preciso señalar que este manual de funciones por competencias debe ser renovado en cuanto sea necesario; es decir, si surgen modificaciones estructurales o de cualquier otro tipo que exijan la reelaboración de la presente propuesta.

Planteamiento del Problema

Antecedentes

Para diseñar el manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca se tomaron como referencia 10 antecedentes, que sirvieron de apoyo para realizar el proyecto. Algunos estudios fueron realizados a través de las competencias en diferentes organizaciones y teniendo como producto final la elaboración de manuales de funciones.

Tabla 1

Análisis de antecedentes

Autor y año	Título de la investigación	Metodología	Resultados
Bomberos Voluntarios de Santiago de Cali. Año 2018	Manual de procedimientos operacionales 2018	El presente manual constituye una posición inicial para que cada bombero, pueda llevar a cabo las diferentes actividades operacionales y administrativas a seguir rutinariamente en el despliegue de operaciones o acciones específicas en incidentes que afecten la comunidad de Santiago de Cali.	Se desarrolla en su totalidad el Manual Para Bomberos Voluntarios de Santiago de Cali en él se evidencia también la importancia de los PONS (Procedimientos Operativos Normalizados) y sus aplicaciones según sea la emergencia y así llevar a cabo las acciones correspondientes.
Yesica Marcela Delgado Ruiz. Año 2018.	Actualización manual de funciones por competencias para la Corporación Diocesana pro Comunidad Cristiana de Cartago Valle.	Con respecto al método utilizado para la realización de la actualización del manual de funciones será el método inductivo. Puesto que se realizó desde premisas particulares que aportaron datos importantes para generar conclusiones generales.	El manual fue socializado con los niveles ejecutivos tales como el coordinador, subdirector y personal que se desempeñaba en el área de calidad, los miembros de la entidad muestran interés por el documento al igual que el director ejecutivo quien da visto bueno del documento en y la practica realizada.

Continuación tabla análisis de antecedentes

Leidy Yohana Cardona Morales. Año 2017.	Propuesta para el diseño del manual de funciones por competencias, de la empresa constructora santelmo S.A.S del municipio de Cartago valle.	Se fundamenta a partir de un diseño de tipo no experimental, transversal donde la asesoría es una a través del tiempo, además se identifican las principales herramientas que componen la estructura metodológica donde se pretende establecer la recopilación de la información y demás que intervienen en el trabajo.	La propuesta del plan de acción permite contribuir y mejorar a través de un seguimiento y control aspectos estratégicos que se han proyectado y establecido buscando la manera de ser controlados en pro del fortalecimiento de la organización.
Bomberos de Bucaramanga. Año 2015	Manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la planta de personal de bomberos Bucaramanga. (Versión 5)	Por el cual se ajusta este con el fin de incluir en la planta de personal el incremento de 15 unidades bomberiles.	En el documento no se encontraron resultados específicos de este.
Bomberos oficiales de bomberos Bogotá. Año 2015	Manual específico de funciones y de competencias laborales.	En este ajustan funciones específicas en competencias laborales para los empleados de planta y de unidad administrativa especial Cuerpoayuda a Oficial de Bomberos.	No se muestran resultados como tal pero el documento encontrado evidencia las necesidades y las capacidades que se requieren para cada puesto de trabajo lo que ayuda a que se tengan personas idóneas para cada puesto.
Corporación autónoma regional de Nariño "CORPONARIÑO". Año 2015	Manual específico de funciones por competencias laborales	Sin información por	Se redactó el manual de funciones Por competencias laborales

Continuación tabla análisis de antecedentes

Luis Fernando Olivero Medina. Año 2013.	Diseño de un Manual de Funciones por Competencias como Instrumento de Trabajo para funcionarios de Alianza Colombiana de Cartagena. Se utilizó una unión de la investigación analítica con la descriptiva, con la cual se evidenciarayudo a generar mayor compromiso con la organización, y potencializo la división equitativa del trabajo ya que ayudo a características específicas, se generó en los empleados se diera a conocer el potencial humano con el que se ayudo a general una serie de conclusiones partiendo de lo general hasta llegar a conclusiones particulares.	Este documento para la organización de la Alianza Colombo, le generó altos índices de satisfacción para los empleados puesto que ayudo a generar mayor compromiso con la organización, y potencializo la división equitativa del trabajo ya que ayudo a características específicas, se generó en los empleados se diera a conocer el potencial humano con el que se ayudo a general una serie de conclusiones partiendo de lo general hasta llegar a conclusiones particulares.
Yeimy Esmeralda Arévalo Velásquez Y Carmen Stella Leguizamón Turmequé. Año 2009	Diseño e Implementación del Manual de Funciones de la Empresa Annar Diagnostica Import Ltda. Sin información	Originar conciencia entre los empleados demostrando que la implementación de diferentes elementos le puede ayudar a incrementar la eficacia y eficiencia en la organización, Igualmente, se presentan no solo en el ámbito nacional, trabajos o tesis de grado en lo que respecta a manuales de funciones; si no que también se dan internacionalmente.
Desarrollo Institucional. Año 2009	Manual de procedimientos en gestión en talento humano. PorPara recopilar tal información se utiliza un cuestionario diseñado para tal efecto, uno correspondiente para cada nivel	Realización del manual de procedimientos orientado a la gestión del talento humano
Viviana Ocampo y Claudia Milena Soto. Año 2008	Diseño de Manual de Funciones para el Hotel Abadía Plaza. Tipo deductivo y analítico	Se desarrolló en su totalidad el manual de funciones para todos los cargos del hotel Abadía Plaza, ubicado en Pereira, Risaralda que servirá de apoyo para desarrollar otras actividades administrativas como son la selección, capacitación e inducción del personal.

Continuación tabla análisis de antecedentes

Sandra Milena, Quiroga Giraldo y Diana Marcela Vélez. Año 2008	Elaboración del manual de funciones para la hacienda montero.	Tipo exploratorio	Aunque en la hacienda Montero no existían procesos organizacionales bien definidos, procuraban por tener una empresa relativamente organizada; pero desconocían muchísimos de los cargos existentes y muchos de estos estaban desarrollando más actividades que otros.
Francisco Javier, Quebrada Tamayo y Reina Yadira Zuluaga Moncada. Año 2008	Manual de Funciones por Competencias para la Unidad Oftalmológica del Norte del Valle.	Tipo inductivo	Desde el inicio del trabajo diversos conflictos en la administración de la empresa que hicieron difícil su comprensión como organización empresarial, conforme a las características del enfoque científico

Fuente: Elaboración propia 2022.

El antecedente que se tomó como referente para esta investigación fue: *Manual de Procedimientos Operacionales para los Bomberos Voluntarios Santiago de Cali*, realizado en el año 2018.

Se considero que este es el referente más indicado como punto de partida para la investigación, puesto que el manual se elaboró desde cero, permitiendo que cada uno de los voluntarios pudiera desarrollar sus actividades en las diferentes áreas operacionales y administrativas; además se siguió el despliegue de operaciones o acciones específicas en incidentes que afecten la comunidad; por estas razones, decidí que este antecedente es el más pertinente para servir de guía en esta investigación.

Descripción del problema

Los Cuerpos de Bomberos Voluntarios de Colombia se dedican al rescate en todas sus modalidades como lo son: desastres naturales, incendios, inundaciones, accidentes de tránsito,

rescates verticales, rescate en estructuras colapsadas, rescate en espacios confinados y rescate de animales vulnerables. Sus funciones están direccionadas a prestar ayuda y apoyo a la comunidad.

Esta institución apareció en el Valle del Cauca a mediados de los años 60' en la ciudad de Cali, a partir de ese momento, se fundaron varias unidades en los distintos municipios del departamento, debido a la necesidad sentida de la comunidad de contar con esta organización como apoyo en las situaciones de emergencia.

En el caso del municipio de Obando, el Cuerpo de Bomberos Voluntarios empezó sus actividades el 18 de mayo de 1976 por iniciativa de la unidad bomberil de Zarzal. Los miembros de la organización aportaron su conocimiento para que los rescatistas de Obando pudiesen iniciar sus labores. En ese momento y hasta la fecha, la unidad de Obando se empezó a regir por una serie de normas y estatutos, que se mantienen vigentes hasta el día de hoy, con algunas modificaciones.

Teniendo una población de 14.980 habitantes, se consideró necesario que el municipio de Obando, contase con su propia unidad de rescate.

Sin embargo, hasta la fecha, el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando no cuenta con un manual de funciones por competencias que les permita a los miembros de esta organización tener claro los roles que deben desempeñar en cada una de las situaciones de emergencia a las que deben enfrentarse en su quehacer diario, generándose así dificultades al momento de proceder, impidiendo una mayor productividad y eficacia en el desempeño de cada uno de los bomberiles.

Por esta razón, se consideró necesario diseñar una propuesta de manual de funciones por competencias a través del cual se puedan aprovechar las habilidades de cada uno de los integrantes de la unidad de rescate, logrando una mayor eficacia y eficiencia en sus labores de apoyo ciudadano.

Formulación de la pregunta de investigación

¿Cómo diseñar y proponer un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca, el cual les permita a las unidades cumplir con sus funciones con mayor eficacia?

Sistematización del problema

¿Cuáles son las variables internas (fortalezas y debilidades) del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando?

¿Qué oportunidades y amenazas se pueden identificar en el entorno del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando?

¿Cuáles son las funciones y competencias que deben desempeñar los bomberos del municipio de Obando?

¿Cuál es el sistema de seguimiento adecuado para la implementación posterior del manual de funciones por competencias del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando?

Objetivos

Objetivo general

Diseñar una propuesta para manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca, con el ánimo de lograr una mayor eficacia en las labores de apoyo ciudadano.

Objetivos específicos

1. Examinar el ambiente interno del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, con el fin de identificar sus debilidades y fortalezas.
2. Analizar el ambiente externo del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando Valle del Cauca, con el fin de identificar amenazas y oportunidades.
3. Diseñar el sistema de seguimiento que permita controlar el cumplimiento del manual de funciones por competencias del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca.
4. Elaborar la propuesta de manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca.

Justificación

Partiendo del hecho que, el manual lo define Duhalt K.M como: “un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre historia, política, procedimientos organización de un organismo social que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo” (Martin Torres, 2014)y, entendiendo que solo a través de esta herramienta, el *Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca* podrá optimizar sus labores de apoyo a la comunidad, se hace necesario diseñar una propuesta de manual de funciones para esta organización de rescate.

Esta necesidad es un sentir global de las unidades de emergencia del norte del Valle del Cauca. Así se pudo evidenciar durante mi trabajo de campo, en el desarrollo del diagnóstico inicial **ver (anexo 3)**, en donde a través de charlas y entrevistas con los miembros bomberiles de Zarzal, Obando, Cartago, Ulloa, Alcalá, Ansermanuevo, La Unión, La Victoria y Toro, se concluyó que es pertinente para el buen desempeño de las labores individuales y grupales de la unidad de rescate contar con un manual de funciones por competencias, el cual le permita a cada uno de los miembros de la organización conocer con claridad sus roles y funciones, logrando desempeñarse con mayor eficacia.

El manual de funciones, según el criterio de la gran mayoría de los entrevistados, facilita la organización, producción y eficacia de las labores desempeñadas por los rescatistas, puesto que les permite conocer los lineamientos bajo los cuales se regirá cada acción a realizar.

Durante este primer abordaje, se encontró que sólo el 40% de los Cuerpos de Bomberos indagados cuentan con un manual de funciones, mientras el otro 60% estaba en proceso de realizarlo.

Por esas razones, y debido a la ausencia de un manual de funciones por competencias en el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, se consideró pertinente este trabajo de investigación y el diseño de la propuesta con la que se pretende contribuir al mejoramiento del desempeño individual y grupal de este organismo de rescate.

Es importante resaltar que, aunque el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando se rige por el Decreto 350 de 2013 de la Presidencia de la República de Colombia, a través del cual

“se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determinan las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones” (Presidencia de la Republica , 2013), este documento tiene disposiciones generales, que pueden no responder a las necesidades y características organizacionales propias de la unidad bomberil objeto de estudio, lo que podría generar sobrecargo en algunas funciones.

Por otra parte, es necesario destacar que, por disposición de la misma Presidencia de la República, las dependencias de rescate pueden realizar algunas modificaciones, que se adapten a sus propias necesidades y las de la comunidad a la que sirven; razón por la que se enfatiza en la necesidad de estructurar desde sus propias condiciones organizacionales las funciones por competencias de las unidades bomberiles del municipio de Obando.

Marco Referencial

Marco Teórico

Para lograr comprender la relación que existe entre la administración y el objetivo general de este trabajo de investigación: *Diseñar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca para lograr una mayor eficiencia* es preciso iniciar este recorrido teórico con una definición clave:

Arena, citada por Galindo Camacho (2000), define la administración como “una ciencia social que persigue la satisfacción de objetivos institucionales por medio de una estructura y a través del esfuerzo humano coordinado” (Galindo Camacho, 2000). Este concepto es puntual y pertinente para los objetivos de este trabajo de investigación, ya que evidencia la relación entre la estructura organizacional y el trabajo de cada individuo para conseguir los resultados esperados.

En otras palabras, se podría decir que es a través de la administración que se logra engranar de manera lógica y direccionada la estructura funcional de una organización y las funciones del recurso humano para lograr los objetivos establecidos.

En ese sentido, los manuales de funciones dentro de las organizaciones resultan trascendentales, no solo para conocer la estructura interna, sino para tener claros los roles de cada miembro, de manera que, puedan lograr una mayor eficiencia en su desempeño.

En el caso objeto de estudio de esta investigación: El Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, resulta imprescindible crear un manual de funciones por competencias que les permita a los miembros bomberiles tener un mejor desempeño en las emergencias que deben atender, pues, aunque cuentan con el manual de Procedimientos Operativos Normalizados, el cual es “un instrumento que establece el paso a paso a realizar en una tarea por lo general de alto riesgo o que ocasionen emergencias frecuentes en la comunidad” (Reyes, 2018), este no discrimina las labores específicas de cada integrante por lo que a veces pueden actuar de manera instintiva y poco organizada.

Será a través de la teoría científica de la administración; la teoría clásica; la teoría burocrática; la teoría estructuralista y la teoría neoclásica que sustente la tesis de esta investigación:

Es necesario que el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca cuenten con un manual de funciones por competencias para lograr una mayor eficiencia.

Teoría Científica de la Administración

Esta teoría que surgió en el año 1903 tuvo entre sus mayores exponentes, a quien fuera considerado su padre, el estadounidense **Frederick Taylor**.

De acuerdo con (Asturias, s.f.) durante el trabajo que realizó en Midvale Steel Company en Pennsylvania, **Taylor** se interesó en utilizar la investigación y experimentación científica para mejorar las operaciones de manufactura, al punto que llegó a establecer un procedimiento sistemático al que se le conoce como ‘taller de Taylor’.

Dicho taller tenía como principal fin el mejorar la eficiencia del trabajador y uno de sus pasos a seguir era el determinar la “habilidad y capacidad de aprendizaje de cada trabajador, de forma que cada uno de ellos pudiera ser ubicado en el puesto más adecuado” (Asturias, s.f.).

Para **Taylor**, así como para los objetivos de este trabajo, era trascendental que cada integrante de la organización estuviese en el lugar indicado, en donde pudiese desempeñarse con mayor eficiencia, cumpliendo de manera óptima sus funciones.

Taylor fundamentó su filosofía en cuatro principios básicos: los cuales hablan del 1. desarrollo de ciencias administrativas que ayudaran a crear métodos al momento de realizar tareas, 2. selección científica de cada individuo, con el fin de que cada trabajador se hiciera responsable en sus tareas según fueran sus. 3. La formación y progreso del trabajador de manera científica, y por último 4. La colaboración estrecha y amistosa entre obreros patrones.

Del mismo modo, apoyado en el padre de la teoría científica de la administración vemos que él hablaba que si una empresa quiere tener éxito sobre los principios dichos anteriormente, es necesario revolucionar el pensamiento de los obreros y los administrativos. y que en vez de pensar solo en utilidades estos deben poner como prioridad la lucha en mejorar el desempeño y así poder tener mejores niveles de producción puesto que a partir de esto la rentabilidad llegaría sola.

Por otro lado busca conocer las habilidades de cada uno de los miembros del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca, para así diseñar la propuesta del manual de funciones por competencias; en segundo lugar, porque se aborda desde el contexto

natural; es decir, desde el quehacer diario de los integrantes del *Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca*, teniendo así la oportunidad de realizar una observación participante e involucrar de manera activa a todos los colaboradores de la investigación, y finalmente, porque se establecen instrumentos de recolección de información de tipo cualitativo como las encuestas y los diarios de campo.

Características de la Teoría Científica de la Administración

En esta teoría se da importancia a las tareas y la primicia principal es aumentar la eficiencia en las industrias a través de la argumentación del trabajo.

De acuerdo con la información consignada en la (Escuela de ciencias administrativas contables) las principales características de la teoría científica de la administración son: La eficiencia se alcanza a través de pensamientos en las rutinas de trabajo; ciencia en lugar de experiencia y rendimiento máximo y no una fabricación limitada.

Teoría Clásica de la Administración

En esta teoría encontramos como principal exponente a **Henry Fayol** quien consideró que los “procedimientos administrativos eran instrumentos muy importantes para la buena dirección de toda empresa, puesto que permitían el diagnóstico y la solución de muchas dificultades” (Cardona, 2009).

Fayol describió 14 principios básicos para el ejercicio eficiente de la función administrativa: los cuales se ven reflejados en el cuerpo de bomberos de una manera estructurada en la parte administrativa, responsabilidad, disciplina, unidad de dirección, orden, cadena escalar, centralización puesto que son principios que debe tener las áreas administrativas para un buen funcionamiento, y la división de trabajo, subordinación, remuneración del personal, espíritu de equipo, iniciativa y estabilidad personal se ve más reflejado en áreas operacionales dentro de esas organizaciones

La teoría clásica de la administración busca fundamentalmente la máxima eficiencia en las empresas, basados en el diseño de la estructura organizacional, siendo esta la principal razón por la que aporta considerablemente a esta investigación que busca precisamente establecer la relación

entre la estructura organizacional y el desempeño eficiente de los miembros del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca.

Por otra parte, cabe destacar que para **Fayol** el acto administrativo requería de planeación, organización, dirección, coordinación y control. Siendo estos requerimientos necesarios para un buen funcionamiento de cualquier empresa u organización.

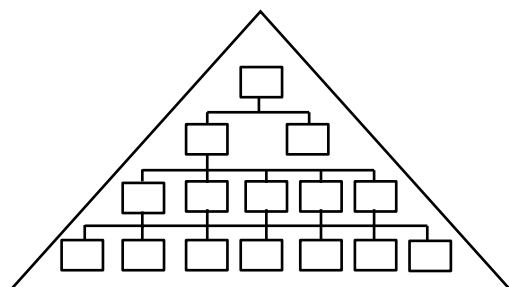
Así mismo, (Fayol, 1916), destacaba que “La función administrativa no es un cargo personal ni privilegio exclusivo del jefe o de los dirigentes de la empresa. Es una función que se reparte y se distribuye proporcionalmente con las otras funciones esenciales entre la cabeza y los miembros del cuerpo social de la empresa. “cómo es citado por Velásquez Mora, (2019)

Esta última concepción resulta importante para este trabajo en la medida en la que permite comprender la necesidad de tomar decisiones en el momento adecuado por parte de cada uno de los miembros del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando; es decir, que los bomberiles no deben estar expresamente sujetos a una orden, sino que deben estar en la capacidad de actuar de manera oportuna siendo diligentes en su labor.

Gestión del Talento Humano

En las teorías tales como la clásica de la administración y la teoría del modelo burocrático surgieron como medida precisa para las estructuras existentes de esa época. En la figura que se presenta a continuación se observa cómo va estructurado el diseño de la industria clásica.

Figura 1. Diseño mecanicista característico de la era de la industrialización clásica-era industria clásica



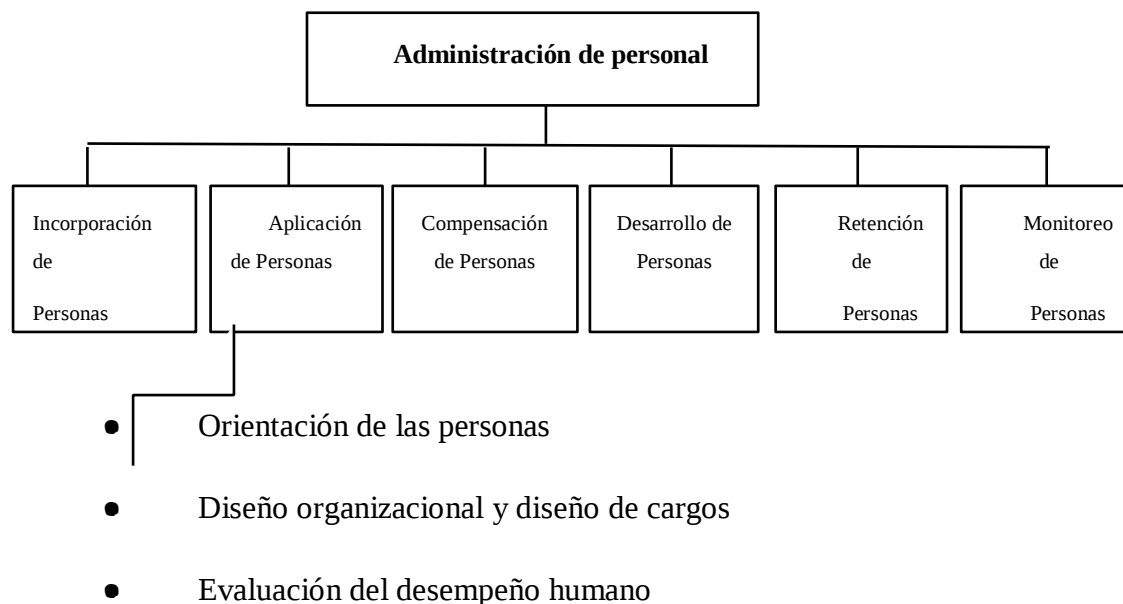
Fuente Chiavenato, (2009)

Diseño Mecanicista

Este tipo de estructuras mecanicista es muy utilizado en este tipo de entidades puesto que les permite tener un control riguroso sobre sus subordinados, y muestra un direccionamiento específico en sus líneas de mando. (Chiavenato,2009) habla de 8 puntos fundamentales en este tipo de estructuras las cuales son: “Muchos niveles jerárquicos y coordinación centralizada ,Departamentalización funcional para garantizar la especialización ,Esquemas rígidos de comunicación y cargos definitivos y limitados, Limita capacidad de procesamiento de la información ,Cargos individuales especializados en tareas sencillas y repetitivas, Énfasis en la eficiencia de la producción, en el método y en la rutina ,Adecuado para el ambiente establece e inmutable y tecnología fija y permanente, Restringe el cambio y la innovación”(Chiavenato, 2009)

Esta estructura organizacional es utilizada en los Cuerpos de Bomberos en algunas ocasiones, razón por la que la considero relevante para los fines de demostrar la importancia de una organización estructural para el buen funcionamiento del cuerpo bomberil del municipio de Obando.

Figura 2. Procesos de la administración de personal



Fuente: Chiavenato, (2009)

Se coloco como manifestó esta figura, puesto que, en el presente trabajo de grado, como parte del trabajo de campo, se tuvieron en cuenta el segundo y tercer ítem. El primero no se tuvo en cuenta por petición de los directivos de la entidad; el diseño de los cargos se llevó a cabo con el ánimo de evidenciar las competencias que debe tener cada uno de los miembros del Cuerpo de Bombero del municipio de Obando, según cada cargo y, finalmente, la evaluación de desempeño se llevó de acuerdo con la información dada por el directivo de la empresa.

Por otra parte, resulta importante para la organización institucional tener en cuenta la figura 2, ya que esta le permite tener presentes el tipo de perfil, las habilidades que requiere y la manera en la que se estará evaluando el desempeño de cada uno de los integrantes de la empresa de modo que, se puedan optimizar recursos y funciones.

Teoría Burocrática

En términos generales, se puede inferir que la teoría burocrática estaba en la de eficiencia a través de un modelo de organizaciones racionales, adecuando las medidas a los fines de la organización.

Para lograr dichos fines, la teoría burocrática exponía que era necesario que se dieran las siguientes condiciones: Que la persona que ejerciera el cargo lo hiciera porque tenía realmente la capacidad para hacerlo; es decir, estaría allí por mérito propio; debía haber una jerarquización, pues es la manera de saber quién es a autoridad; era necesaria la división del trabajo en cuanto a roles y funciones; debía haber inter personalidad en las relaciones; los procedimientos debían ser estandarizados; los burócratas debían estar ceñidos a las normas y reglas y finalmente debía ser una estructura en la que había mucha disciplina.

Del mismo modo, esta teoría se basa en unos principios como la racionalidad, la exactitud en la explicación de cargos, la rapidez en las decisiones, la paridad en las rutinas y métodos, la regulación y normas propias, la reducción de dificultades entre los empleados, la subordinación y la exactitud por las reglas y normas conocidas por la organización.

Teoría Estructuralista

Esta teoría representa una visión crítica de la organización formal. Allí se tienen en cuenta algunas consideraciones como: Las posiciones más bajas y altas del organigrama, logrando

establecer de manera clara la jerarquía institucional; se mencionan la necesidad de las recompensas sociales y materiales que ayudan a que los empleados estén motivados; establecen interacción entre el ambiente y las organizaciones, buscando con ello estudiar los diferentes tipos de organizaciones y su clasificación.

La teoría estructuralista de la administración, combina la estructura formal con el sistema social o el recurso humano y recoge los fundamentos de las teorías ya mencionadas anteriormente como las relaciones humanas y de la burocracia. Así mismo, enfocan sus estudios en las organizaciones, en su orden interno y la influencia con otras organizaciones, con el fin de desarrollar objetivos institucionales.

Teoría Neoclásica

En la teoría se muestra que la administración reside en orientar, dirigir y controlar los objetivos de un grupo de personas, para con ello lograr el cumplimiento de un fin común minimizando esfuerzos y evitando interferir en actividades útiles.

En otras palabras, la teoría comprende el proceso administrativo desde la planeación, organización, dirección y control, de manera que se puedan lograr resultados concretos a través de la práctica administrativa.

Los autores neoclásicos enfatizan en la búsqueda de los objetivos y resultados de la organización. Para ellos, es trascendental que los objetivos de la empresa estén claramente definidos, así como las funciones a cada una orgánica de la organización, de manera que se pueda alcanzar la eficiencia. Esto por supuesto, está a su vez ligado con la necesidad de designar responsabilidades para un óptimo funcionamiento y establecer líneas claras de autoridad. De acuerdo con los autores de esta teoría dicha autoridad debe ser delegada.

Luego de realizar este recorrido teórico que le da sustento al trabajo de grado, se decidió mostrar una breve exposición del porqué cada una de las teorías de la administración aquí expresadas coadyuvan a los objetivos de mi investigación.

En ese sentido, se pretendió en primera medida que la **teoría científica** aporta en sentido de establecer la necesidad de determinar la habilidad y capacidad de aprendizaje de cada trabajador, de manera que sea ubicado en el puesto más adecuado y, es este precisamente el

objetivo principal que persigo al diseñar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, ya que para su elaboración se tomarán en cuenta las habilidades de cada integrante, con el fin de que se desempeñe con mayor eficacia.

En cuanto a la teoría clásica, aporta a los objetivos de este estudio ya que hace énfasis en el diseño de la estructura organizacional y en la necesidad de la división del trabajo, lo cual se consideró relevante para lograr una mayor eficiencia en las labores de emergencia llevadas a cabo por el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando.

Por su parte, la teoría burocrática resulta de gran valor para comprender la necesidad de dividir el trabajo en cuanto a roles y funciones. La teoría estructuralista les permite observar la estructura interna y determinar cómo se alcanzan los objetivos y finalmente la teoría neoclásica les permitió comprender el proceso administrativo desde la planeación, la organización, dirección y control.

Empresa – Estructura de cargos

Cada una de las teorías de la administración que hacen parte del marco teórico (teoría científica, teoría clásica, teoría burocrática, teoría estructuralista y la teoría neoclásica) tienen como base principal de sus estudios la estructura de las organizaciones y las funciones que han de cumplir quienes integren su cuerpo humano, de manera que, a través de un orden establecido se pueda lograr una mayor eficacia en el desempeño del personal, llevando así al éxito a las empresas, al conseguir sus objetivos, ya sean con o sin ánimo de lucro.

Por otra parte, resulta pertinente señalar que en este trabajo se entenderá por **empresa** a toda organización en la cual intervengan el capital y el trabajo como factores importantes en las actividades mercantiles e industriales en la prestación de sus servicios.

A su vez, se concebirá a la administración como “el proceso mediante el cual se diseña y mantiene un ambiente en el que individuos que trabajan en grupos cumplen metas específicas de manera eficaz” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012).

Con estas dos definiciones se logró comprender el sentido de la administración como eje principal del buen funcionamiento de las empresas; ahora bien, las empresas requieren de un talento humano para funcionar debidamente y es allí donde aparece la necesidad de determinar

con claridad las funciones que habrá de desempeñar cada uno de los integrantes de una organización.

En ese sentido, resulta pertinente hablar de la división de trabajo, entendiendo esta como la manera en la que se establecen claramente las funciones de cada individuo.

Entre los autores que enfatizaron en la importancia de ‘repartir’ o delegar las funciones encontramos a Babbage quien según (George & Álvarez, 2005) indicó que se “podía lograr una mayor ganancia a través de la especialización, que el tiempo requerido para aprender un proceso determinado podría acortarse considerablemente y que la habilidad adquirida en dicho proceso podría ser aumentada por la división del trabajo”. O dicho en sus propias palabras “ el maestro manufacturero, al dividir el trabajo para ser ejecutado en diferentes procesos, cada uno requiriendo diferentes grados de habilidad y fuerza, puede comprar exactamente la cantidad precisa de ambas que cada proceso requiera; mientras que si todo el trabajo fuera ejecutado por un solo obrero, esa persona debería poseer la suficiente destreza para ejecutar lo más difícil y la suficiente fuerza para efectuar lo más laborioso de las operaciones en las cuales se divide dicha actividad” (George & Álvarez, 2005).

El economista escocés Adam Smith también mostró gran interés en el desarrollo de las funciones de la administración e hizo énfasis sobre “la división del trabajo y sus beneficios concomitantes” (George & Álvarez, 2005).

En su obra *Riqueza de las naciones*, Smith que es citado por George & Álvarez, (2005) muestra los resultados en la división del trabajo en la explicación siguiente de la manufactura de alfileres:

“Un obrero no educado en este negocio (al cual la división del trabajo ha vuelto una ocupación distinta), ni familiarizado con el uso de la maquinaria empleada, puede escasamente, quizá, usando de toda su habilidad, hacer un alfiler al día y ciertamente no podría hacer 20. Pero de la manera en que este negocio se realiza no solamente la totalidad del trabajo es una ocupación particular, sino que se divide en numerosas ramas, siendo la mayor parte de ellas como otras labores particulares” (George & Álvarez, 2005).

Para mostrar la importancia de la división del trabajo, mediante funciones, Smith hablaba sobre la sociedad mejorada y que los manufactureros y los agricultores generalmente no son si no

eso y que es necesario para producir una manufactura completa, puesto que todo es dividido en varias manos.

Por otra parte, resulta pertinente para los intereses de este trabajo mencionar en este punto cuál debería ser la organización estructural de una empresa para lograr ser más competitiva, descriptiva y eficaz en sus objetivos, para ello acudiré a las consideraciones de (García, 2011) en su obra organización total. En ella, el autor describe 9 puntos clave: **1.** Selección de líder del proceso y de quién lo realizará; **2.** Comunicar al total del personal el procedimiento al iniciar; **3.** Solicitar el organigrama actual; **4.** Seleccionar a las mejores ocupantes de cada puesto; **5.** Elaborar un programa de entrevista; **6.** Efectuar las entrevistas **7.** Integrar el conocimiento para el análisis de puesto; **8.** Elaborar el reporte de acciones a seguir y hacer sugerencias; **9.** Identificar la información base para elaborar la descripción del puesto.

Este es un aporte muy importante para lo que habrán de ser las bases del diseño de las funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca.

Por otra parte, cabe señalar cuál habrá de ser la metodología de análisis a utilizar para determinar los puestos del personal. Aquí igualmente acudiré a (García, 2011) quien señaló 7 pasos: **1.** Integrar el comité para describir los puestos; **2.** Análisis y selección de actividades; **3.** Describir el puesto; **4.** Aprobar el comité de la descripción del puesto; **5.** Integrar el cronograma del puesto; **6.** Entregar la descripción del puesto al ocupante; **7.** Dar seguimiento y mantenimiento a la descripción del puesto.

Este sin duda es otro factor determinante para establecer con mayor precisión cuáles deben ser las funciones de los miembros del Cuerpo de Bomberos de Obando, así como la manera de diseñarlo de modo que se tengan en cuenta las habilidades, los cargos y las observaciones de cada uno de los integrantes de la organización de atención de emergencias.

Cabe señalar que dentro de sus funciones generales y como parte de su misión, el *Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca* presta sus servicios para proteger la vida, el patrimonio de los ciudadanos y preservar el medio ambiente, siendo este una organización comprometida con la prevención, atención y recuperación de la población frente a los posibles desastres brindando seguridad y bienestar a la comunidad, resulta trascendental el diseñar un

manual de funciones que les permita mejorar su eficacia, entendiendo por eficacia la manera de hacer bien las cosas; es decir, que se considera que solo a partir de una organización establecida, en la que cada sujeto conoce sus funciones y límites se puede llegar a hacer lo que se requiere y hacerlo de la mejor manera, llevando así a la institución a alcanzar sus objetivos.

Es por esta razón que la misión del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando está totalmente ligada con el término de eficacia.

Otro de los factores para tener en cuenta en esta investigación son las políticas de los recursos humanos, las cuales según Chiavenato (2010), “La manera como las organizaciones deben tratar a sus miembros, para alcanzar por medio de ellos objetivos organizacionales, al proporcionar condiciones para el logro de los objetivos individuales”. Dichas condiciones varían en gran medida de una organización a otra.

Estas políticas de recursos humanos están ligadas con la manera en que cada organización lleva a cabo sus procesos de selección del personal. Estas decisiones por su puesto son tomadas de manera autónoma por cada empresa y están sujetas a sus necesidades para alcanzar los objetivos corporativos.

Para las empresas resulta importante realizar un análisis interno de manera que puedan identificar las fortalezas y debilidades y entorno a ello puedan trabajar con sus trabajadores para buscar la mejora.

Al respecto, diremos que el perfil de capacidad institucional (PCI) “es un medio para evaluar las fortalezas y debilidades de la compañía en relación con las oportunidades y amenazas que le presenta el medio externo” (Serna Gómez, 2003). Esta herramienta ayuda a llevar a cabo un diagnóstico de las oportunidades y amenazas que se pueden presentar dentro de la organización y ayudando con esta información llevar o tener presente la realización de técnicas de mejoramiento interno según sean sus amenazas. Este tipo de diagnóstico busca examinar cinco categorías las cuales se deben tener en cuenta al momento de realizar este tipo de estudio. A continuación, se nombrarán las categorías que se deben tener en cuenta:

1. La capacidad directiva
2. La capacidad competitiva
3. La capacidad financiera

4. Capacidad tecnológica
5. La capacidad del talento humano

“El perfil de fortalezas y debilidades se representa gráficamente mediante la calificación de la fortaleza o debilidad con relación a su grado (A.M.B.). Para luego ser valorada con respecto a su impacto en la escala de alto(A)-medio(M)-bajo(B)” (Serna Gómez, 2003)

Tabla 2

Calificación PCI (Perfil de Capacidad Institucional).

Calificación	GRADO			GRADO			IMPACTO		
	DEBILIDADES			FORTALEZAS					
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
CAPACIDAD									
Directiva									
Competitiva									
Financiera									
Tecnológica									
Talento humano									

Fuente: (Serna Gómez, 2003)

Herramientas para el diseño de un manual de funciones

Siendo el objetivo principal de esta investigación el diseñar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos de Obando, Valle del Cauca, resulta de gran valor conocer aquellas herramientas a través de las cuales se puede analizar estratégicamente una empresa, de manera que se pueda diseñar una estrategia adaptada a la realidad, analizando la situación actual y su entorno interno y externo.

De allí la importancia de la planeación estratégica, la cual consiste en “diseñar, formular, presentar, supervisar y evaluar los planes que se llevarán a cabo dentro de la organización” (Barroeta, 2002)

Matriz de evaluación de factores externos (MEFE)

De acuerdo con Barroeta, (2002), **La Matriz de Evaluación de los Factores Externos (MEFE)**, “permite hacer un estudio de campo, donde se pueden identificar y evaluar distintos aspectos externos que pueden afectar o influir en la expansión y crecimiento de una marca, empresa, organización o negocio”.

Por otra parte, cabe señalar que “esta herramienta facilita la formulación de algunas estrategias que permiten aprovechar las oportunidades y disminuir las amenazas (riesgos externos) y forma parte de las herramientas estratégicas para evaluar el entorno, así como el Análisis Pestel” (Barroeta, 2002).

Matriz de evaluación de factores internos (MEFI)

Por su parte, la Matriz de Evaluación de Factores Internos se encarga de evaluar la información interna de la empresa. Esta se realiza a través de una auditoría interna, de modo que se pueden establecer con claridad las fortalezas y debilidades de la organización.

Según Barroeta (2002), “la Matriz de Evaluación de Factores Internos se relacionan de manera directa con la dirección, organización, control y planeación de la organización y sirve para presentar una aproximación de cómo están afectando los factores internos el desarrollo y crecimiento de nuestra empresa”.

Matriz POAM

Los lineamientos utilizados en este ítem fueron consultados desde Serna Gómez (2003) indica que “la matriz POAM (Perfil de Oportunidades y Amenazas del Medio), es la metodología que permite identificar y valorar amenazas y oportunidades potenciales de una empresa”. Siendo esta una herramienta de gran valor a la hora de diseñar el manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, para mejorar la eficiencia, ya que teniendo claras tanto las condiciones de los factores internos y externos como las oportunidades y amenazas que enfrenta la organización se puede diseñar bajo argumentos la propuesta con la que se pretende optimizar los recursos y el talento humano.

Marco conceptual

Para iniciar este recorrido conceptual, será preciso empezar por definir lo que es un Cuerpo de Bomberos, para así comprender la trascendencia del presente estudio que, tiene por objetivo el diseñar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para mejorar su eficiencia.

Para dicho fin, recurriré a la definición establecida en la Unidad Administrativa Especial de la Dirección Nacional del Cuerpo de Bomberos de Colombia, en donde reza: “Los Cuerpos de Bomberos son instituciones organizadas para la prevención, atención y control de incendios los preparativos y atención de rescates en todas sus modalidades inherentes a su actividad y la atención de incidentes con materiales peligrosos, se denominan Cuerpos de Bomberos, Clases: Oficiales, Voluntarios y Aeronáuticos” (unidad administrativa especial DNBC, 1399).

Los Cuerpos de Bomberos Voluntarios, son entidades sin ánimo de lucro de carácter privado, razón por la que la mayoría de ellos no reciben ningún tipo de remuneración económica.

Al ser organismos de atención de situaciones de emergencia están ceñidos a una serie de normas (Procedimientos Operativos Normalizados -PONS-) que les indica qué deben hacer, según sea el tipo de emergencia que deben atender. A través de estas normas se busca proteger la vida de los civiles y de los voluntarios

Para este fin, dentro de la entidad existen diferentes tipos de uniformes los cuales hacen referencia a: acercamiento rápido que hace referencia aquel equipo que tiene un acercamiento más profundo al fuego y presta mejor protección para ese tipo de emergencias y trajes de fatiga utilizados regularmente para trabajos en áreas abiertas y permiten mejor movilidad del personal. Aunque estas instituciones no cuentan con una competencia directa en la localidad, si compiten con otras instituciones de municipios aledaños en el momento de atender una emergencia, basados en cuál de los Cuerpos de Bomberos que atienden al llamado posee una mayor efectividad es decir la capacidad de lograr el resultado con el mínimo de recursos.

Teniendo en cuenta a los autores citados dentro del trabajo de grado como lo son Fayol (1916), Serna Gómez (1994/2003), Fred David (2003/2013), Chiavenato (2002/2009/2011), con el aporte de recursos humanos y enfoque burocráticos, Asturias, S.F que cita a Taylor, Álvaro

zapata (2006/2007), con la mirada a la cultura organizacional. se resaltó la evolución de la organización CBVO en un paradigma neoclásico y una mixtura de técnicas gerenciales que demuestran una adaptación a un “management” renovado que identifica la necesidad de adecuar los protocolos de funcionamiento en lo que respecta a cada uno de los cargos la propuesta previa de la estructura organizacional y un acercamiento a la planeación estratégica implementada por la empresa.

La importancia que tienen estos aportes metodológicos teóricos y conceptuales para el desarrollo de la propuesta se pudo observar que para algunos de ellos es de suma importancia el bienestar de todo individuo dentro de la organización ya que eso permite a sus directivos tener un control sobre el cumplimiento de las actividades realizadas o por realizar es por ello que Zapata(2007) habla de “ubicar el hombre correcto en el puesto correcto” ya que el tener un individuo en un puesto que no le permita desarrollar todas sus capacidades esta podría no dar un rendimiento óptimo para la organización y se podrían generar atrasos en el cumplimiento de los objetivos, Chiavenato(2009) se centra un poco más en la gestión del talento puesto que para él es importante tener un personal preparado e idóneo en sus puestos de trabajo y también centra conocimientos mecanicistas los cuales hacen referencia a la manera en que las organizaciones obtienen un manejo jerárquico desde los niveles ejecutivos.

Siguiendo con el proceso llevado a cabo durante la investigación, y teniendo en cuenta cada uno de los antecedentes citados y los resultados obtenidos por ellos, siendo referente de la estructura de cargos operativos y gerenciales según las necesidades que plantea el cuerpo de bomberos de Obando, al momento de suplir sus necesidades para aportar elementos significativos que posibiliten un funcionamiento idóneo a partir del diagnóstico, análisis interno y externo en correlación entre las diferentes variables, categorías e indicadores. Se toma de referente el modelo administrativo y el manual de procedimientos operacionales del año 2018 de la ciudad de Santiago de Cali; el cual menciona en sus resultados el desarrollo de un diseño de cargos adecuados a la estructura orgánica centralizada en unas dependencias, que dan cuenta a las necesidades de atención (desastres naturales, atención de materiales peligrosos, rescate en todas sus modalidades y atención de incendios) de la sociedad vallecaucana tanto en la zona urbana como en la ruralidad.

Se resalta la adaptación de los protocolos establecidos para la atención que a su vez detalla y caracteriza los procesos de funcionamiento y la competencia para cada uno de los cargos observados, por otro lado, este manual de CBV Cali aporta los PONS (procedimientos operativos normalizados). y sus aplicaciones según sea la emergencia y así llevar a cabo las acciones correspondientes, por lo tanto es tomado como base fundamental en desarrollo de la propuesta, ya que el Cuerpo de Bomberos de Obando, Valle del Cauca venía funcionando según los PONS los cuales son la manera de aplicación de objetivos según la emergencia y no funciones del individuo no obstante se retoma este documento ya que demuestra la importancia de la actualización de los lineamientos normativos, administrativos para tal fin.

En ese sentido, resulta indispensable hablar del manual de funciones, como mecanismo de organización institucional y como la manera más efectiva de alcanzar la eficiencia.

En (Gerenciales, s.f.) se expone con claridad el concepto “un manual de funciones engloba el análisis y descripción de los diferentes cargos, herramientas que originan la eficiencia de la administración de los recursos humanos y permiten establecer normas de coordinación entre cargos” (Gerenciales, s.f.). Siendo esta la definición más acertada para los propósitos de este trabajo.

El establecer manuales de funciones en los cuerpos de bomberos de Colombia ha sido un tema de investigación en todo el territorio nacional, encontrándose un gran número de literatura al respecto; sin embargo, entre la revisión bibliográfica se destacó para los objetivos de este trabajo de grado, el presentado en la ciudad de Cali en el año 2008, en donde se diseñó desde cero un manual de funciones para los miembros bomberiles de esta organización.

Esta sin duda era una necesidad sentida en el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, razón por la que como miembro de la entidad decidí enfocar mi trabajo investigativo en dar solución a la problemática que enfrenta este organismo ante la ausencia de un documento en el que se establezcan con claridad las funciones de cada uno de los integrantes, lo cual sin duda afecta la eficiencia en sus labores.

Dado a que el origen del tema a investigar es cualitativo, así mismo, esta investigación tiene un enfoque cualitativo, a través del cual se busca recolectar información desde los mismos

involucrados en el problema objeto de estudio; es decir, desde quienes serán la población y de quienes estimados como la muestra.

De esta manera, me encamino al diseño del manual de funciones bajo el sustento teórico de las teorías científica de la administración, clásica, burocrática, estructuralista y neoclásica, las cuales tienen como principal objeto de sus estudios mostrar la importancia de la organización institucional, a través de una estructura definida y de la formalización de funciones de cada integrante de la organización para lograr alcanzar los objetivos propuestos.

Teniendo claro que, es preciso que los miembros del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, tengan conocimientos precisos sobre las capacidades que debe tener cada uno, de manera que puedan dar solución a las situaciones problemáticas que debe enfrentar en el quehacer diario de sus labores; así como poder cumplir las políticas de funcionalidad las cuales hacen referencia a la ayuda del personal civil.

En este sentido, un manual de funciones, definido por Duhalt K. M, como “un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo” (Torres, 2014). Permite el aumento en la eficiencia y eficacia dentro de las organizaciones, lo que ha hecho que se vuelvan algo fundamental dentro de ellas.

En la actualidad los manuales de funciones son considerados infaltables en una organización, por ello, los Cuerpos de Bomberos visitados en el desarrollo del diagnóstico inicial ver (anexo 3), realizado en Zarzal, Obando, Cartago, Ulloa, Alcalá, Ansermanuevo, La Unión, La Victoria y Toro, expresaron que es de suma importancia contar con este documento; el 100% expresó que este es importante para cualquier tipo de empresa, ya que este documento ayuda a mejorar el rendimiento tanto personal como en producción o llegado el caso en la solución de problemas internos, ya que se mantiene un lineamiento efectivo de acuerdo a las actividades que desarrolla cada grupo dentro de la organización, siendo esto importante para el Cuerpo de Bomberos del Municipio de Obando contar con este para la mejora de la prestación del servicio.

Por todo lo expuesto anteriormente, se pretende en este trabajo investigativo hacer una propuesta de manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Obando, Valle del Cauca, para mejorar la eficiencia, ya que se ha observado que los

miembros de la organización bomberil desconocen cuáles son concretamente las responsabilidades de cada unidad dentro de esta institución.

Dicha evidencia se encuentra especificada en la tabulación de las encuestas realizadas a los miembros de la organización en las páginas 102 a 112.

Al respecto, cabe señalar que en la actualidad el Cuerpo de Bomberos del Municipio de Obando tiene un manual el cual puede ser utilizado universalmente por los bomberos de Colombia, de acuerdo con el Decreto 350 de 2013, en el cual se establecen las funciones de las dependencias y dictan disposiciones. El anterior decreto lo expide la Presidencia de la República de Colombia.

Este documento sirve como punto de partida pues dicta las disposiciones generales, que deberán ser aplicadas y adoptadas en los manuales específicos de los municipios y/o distritos; sin embargo, las disposiciones allí referidas pueden generar sobre cargo en algunas actividades de las unidades, lo cual afecta directamente la eficiencia de estas.

También es pertinente en este punto, indicar que el manual de funciones diseñado en este trabajo de grado partió desde la base de las actividades o funciones que cada integrante del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando tiene según su rango dentro de institución. De esta manera se verán mejor preparados los Bomberos Voluntarios del Municipio de Obando Valle del Cauca a la hora de atender algún tipo de incidente que se presente, ya que cada individuo tendrá más claro su rol en lo dicho anteriormente.

De acuerdo con el diagnóstico inicial realizado, solo el 40% de los cuerpos de bomberos han establecido un manual de funciones y el 60% exige incorporar un manual de funciones, destacando así la necesidad de implementación y comunicación de un manual por competencias para cada una de las unidades correspondientes.

En el decreto 350 del 2013 de la Presidencia de la República se establecen las funciones de la máxima autoridad de esas instituciones; sin embargo, también establece que estas pueden ser modificadas según sean sus necesidades de cada organización y la comunidad a la que atienden.

En este recorrido conceptual es importante tomar en cuenta las apreciaciones de diferentes teóricos que sustentan este trabajo y su tesis.

En ese sentido, Peter F. Drucker, uno de los autores más prolíficos en administración, asegura que “la máxima oportunidad de aumentar la productividad, seguro se encuentra en el conocimiento del trabajo mismo y, en especial, en la administración” (Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012). afirmacion que sustenta la necesidad de conocer la manera en la que se debe operar para que poder hacerlo de manera eficaz. No en vano Zapata (2007), asegura que es importante “ubicar el hombre correcto en el puesto correcto”, pues solo mediante el conocimiento de las tareas que se deben realizar, cada individuo logra dar lo mejor de sí, pero si además se tienen en cuenta sus capacidades, esto permitirá que se desempeñe con mayor eficiencia, alcanzando logros personales y de la organización.

Para Koontz et al. (2012) “la productividad supone efectividad y eficiencia en el desempeño individual y organizacional: la **efectividad** es el logro de objetivos y la **eficiencia** es alcanzar los fines con el mínimo de recursos”. Es por esto que el concepto de eficiencia es transcendental en el desarrollo de esta investigación, con la que se busca que el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando alcance sus fines con el mínimo de recursos y potenciando las capacidades de sus miembros.

Pero todo esto, depende a su vez de la estructura de la organización, siendo este otro concepto relevante y pertinente. James Mooney, según George & Álvarez, (2005), investigó los principios de organización empleados por los grandes líderes a través de la historia, las cuales están basadas en un sistema de relaciones superior- subordinados, ordenados en jerarquía a lo que llamó gradación. “El suyo fue un tratamiento clásico y preciso de la organización administrativa tradicional basada en jerarquías, definiciones funcionales de puestos y coordinación fundamental. No se mencionó en lo absoluto, el aspecto humano o sociológico de la organización” (George & Álvarez, 2005).

Por su parte, Mary Parker Follett de acuerdo como lo indica (George & Álvarez, 2005)“trató de establecer una filosofía administrativa basada en cualquier sociedad duradera, cualquier sociedad productiva debe estar fundada en el reconocimiento de los deseos motivacionales del individuo y del grupo”; además según (George & Álvarez, 2005),“Señaló que el problema básico de toda organización de negocios o de cualquier otro tipo era armonizar y coordinar los esfuerzos del grupo para lograr el más eficiente esfuerzo para completar un trabajo”.

Quizá uno de los aportes más significativo de Follett es su visión de la necesidad de establecer otro tipo de autoridad, una en la que “cada individuo tendría autoridad sobre su propia área de trabajo” (George & Álvarez, 2005). Esta última consideración de Follett resulta importante para los objetivos de este trabajo ya que permite comprender el por qué es necesario que los miembros bomberiles tengan cierta autonomía a la hora de tomar decisiones, sobre todo en situaciones de alto riesgo, sin tener que esperar una orden directa de un superior.

Taylor, otro estudioso de la administración se concentró en mejorar la eficiencia del individuo en una tarea dada, siendo este otro concepto altamente relevante para esta investigación en la que se concibe que a partir de la eficiencia se logran alcanzar los objetivos de las organizaciones.

Fayol y Sheldon “dirigieron sus análisis al aspecto operacional principios de administración y funciones y responsabilidades administrativas” (George & Álvarez, 2005), dando también grandes aportes a la importancia de la estructuración funcional de las organizaciones: tema base de esta investigación.

Finalmente, cabe destacar a Bernard, quien “profundizó mucho más en el tema, analizando las clases y calidades de las fuerzas en operación y la forma en que estaban relacionadas. Comenzó con el individuo, siguió con la empresa cooperativa organizada y finalizó con las funciones ejecutivas” (George & Álvarez, 2005), siendo estas bases que sustentan este trabajo y su importancia para mejorar la eficiencia en el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca.

Marco Contextual

Historia del Cuerpo de Bomberos Voluntarios Obando.

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca fue fundado 18 de mayo de 1976 por iniciativa del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Zarzal, y el señor alcalde de ese entonces Nacianceno Sánchez Castaños, que citó a un grupo de Obandeños cívicos e interesados en que el municipio tuviera su Cuerpo de Bomberos Voluntarios los cuales fueron:

Tabla 2. Fundadores Cuerpo de Bomberos Obando

Carlos Enrique Ladino	Inocencio Suarez
Héctor Vélez	Rafael Torres Murgueitio
Francisco Poso	Helí Fernando Copete
Alfredo Villegas	Luis Delio Santibáñez
Fidel Cardona	Alcibíades Pulgarín
Humberto Hoyos	Sigifredo Betancourt
Fernando Soto	Blanca Nubia Montoya
Víctor Marín	Henry Restrepo
Leonel Grimaldo	Helio Javier Herrera
Martha Lucia Roldan	Nacianceno Sánchez Cataño – alcalde
Cap. Diego Aldana Llanos (C.B.V Zarzal)	Cap. Orfilia Medina (C.B.V Zarzal)
Cap. Miriam Patiño (C.B.V Zarzal)	

Fuente: Elaboración propia 2022.

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca fue fundado por iniciativa de algunos bomberos del municipio de Zarzal. El Capitán Diego Aldana Llanos, Capitán Miriam Patiño, Capitán Orfilia Medina, apadrinaron la organización de emergencia y le brindaron todo su apoyo al personal compartiendo sus conocimientos. Para ese momento, en el municipio de Obando el alcalde era el señor Nacianceno Sánchez Castaño quien dispuso de su despacho para organizar todo lo concerniente con la organización de atención de emergencias.

Siendo comandante Sigifredo Betancourt Montoya desde 1975 hasta 1983, el municipio donó el terreno para la construcción de la sede del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando. Posteriormente, se organizó la mesa directiva quedando conformada de la siguiente manera: presidente, Dr. Carlos Paz; vicepresidente el presbítero Álvaro Ramírez, quien fuera en ese momento monseñor en la Parroquia la Sagrada Familia; Q.P.D, Helí Fernando Copete.; secretario general Helio Javier Herrera Rojas y secretaria auxiliar Blanca Nubia Montoya. Es de anotar que todos los fundadores iniciaron con el rango de subteniente.

Los miembros del Cuerpo de Bomberos anteriormente nombrados gestionaron un auxilio de \$18.000 mil pesos y también organizaron el primer reinado del fuego, en donde fue coronada como reina Martha Elena Copete Ruiz. Los recursos obtenidos fueron destinados para la construcción de la primera planta.

Después de tres años se realizó otro reinado de fuego, cuyos fondos se utilizaron para adquirir la máquina N°1, marca MACK, modelo 1949, la cual tuvo un costo de \$400.000.00.

Para esta misma época se gestionó ante la CVC la consecución de un vehículo marca Chevrolet, es decir la máquina N°2. Posteriormente se realizaron otras actividades para comprarle al cuerpo de bomberos de Zarzal la máquina N°3 marca GMC, modelo 1970, con un valor de \$600.000

Para el año 1985 recibió la comandancia el subteniente Pedro Heriberto Quintero Murgueitio, quien ejerció hasta 1988, año en el que lo sucedió el capitán Alcibíades Pulgarín, el cual gestionó varias dotaciones de uniformes y trajes para atender incendios forestales; tras dos años de liderazgo, Pulgarín entregó la comandancia al capitán Quintero, quien lideró algunas reparaciones como la pavimentación y construcción de la sala de máquinas. Durante su mando se reparó la máquina N°1 que se encontraba en malas condiciones quedando apta para su uso. En su honor, los oficiales pidieron que esta llevara su nombre.

Para el año de 1999 en el mes de octubre, debido al delicado estado de salud del capitán Quintero fue sucedido por el subcomandante Carlos Alberto Reyes Cuesta, quien se encargó de la comandancia hasta terminar el período.

Para los años 2001 y 2002 fue nombrado comandante Carlos Alberto Reyes Cuesta quien lideró la reconstrucción y terminación de la segunda planta de la sede con el apoyo del FOREC.

Para el periodo 2003 y 2004 fue electo el capitán Carlos Enrique Ladino, quien ejerció hasta octubre del 2005, gestionando con la oficina de estupefacientes la máquina Nissan Patrol de estacas. Posteriormente llegó a la comandancia el subcomandante Alcibíades Pulgarín, quien presento renuncia irrevocable en febrero del 2007.

Desde el 2007 hasta la fecha se encuentra en ejercicio de comandancia la capitán Blanca Nubia Montoya quien ha liderado y resuelto necesidades sentidas en la institución como la financiación de un rubro de \$400.000.00 por parte de la gobernadora, Griselda Yaneth Restrepo y la confederación nacional de bomberos a cargo de Carlos Humberto Rivera Arce, para la repotenciación de las máquinas N°1 y 3 con el direccionamiento de la Doctora Melba Leiner Vidal, siendo en ese tiempo secretaria del CREPAD. Debido a su gestión, se llegó al común acuerdo de que la máquina N° 3 de los oficiales llevara el nombre de la capitán Blanca Nubia Montoya.

En septiembre del 2008 se presentó a la comunidad Obandeña la máquina N° 3 extintora de incendios repotenciada y lista para servir a la comunidad después de haber recibido por parte del comandante del cuerpo de bomberos de Palmira y presidente de la Asociación Departamental de Bomberos Valle del Cauca, Capitán Luis Orlando Román una cuantiosa ayuda para la reparación de dicha máquina, como es la donación y adecuación del motor marca WFER IZUZO para expulsar el agua, la escalera de vientos y la pértica.

El 6 de octubre del 2012 en esa misma comandancia se gestionó por parte de la gobernación, y el secretario de prevención de desastres, el ingeniero Argirio de Jesús Villegas y la Doctora Melba Leiner Vidal, la consecución de una máquina estacionaria para despliegue rápido, donada por el gobierno japonés mediante un proyecto enviado a la embajada japonesa.

En septiembre del 2012, el ingeniero César Augusto Marín Montoya gestionó ante CONALVIAS para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando el asfalto para el parque automotor de la institución bomberil.

En agosto del 2014 se recibió del contador y aspirante a la Alcaldía Municipal Óscar Marino Badillo, treinta bombas de espalda y una motobomba gestionada ante la UNGRD, para el beneficio del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando y municipios circunvecinos.

El 24 de abril del 2015, la alcaldesa contadora Nidia Lucero Ospina López, mediante gestión de la comandante donó al Cuerpo de Bomberos 25 trajes de fatiga con su respectiva camisilla (azules) 6 chaquetones y 6 chalecos.

En agosto del 2015 se recibe en comodato del capitán en jefe Germán Miranda Montenegro de la Dirección Nacional de Bomberos Colombia, un "KIT EPP" (equipo de protección personal para bombero), el cual consistió en 6 trajes de acercamiento rápido completos: botas, cascos, monjas, y dos equipos de auto contenidos (respiración artificial) avaluados en sesenta millones de pesos.

El 22 de febrero de 2016 se iniciaron gestiones para el traslado definitivo de la máquina N° 4 Nissan Patrol, modelo 1976, placa OPQ 014, color rojo de estacas, la cual fue asignada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de municipio de Obando desde el 03 de marzo del 2005.

En septiembre del 2016 se recibió de parte del ingeniero Carlos Pinto (UNGRD) una donación de diecisiete (17) capas para las unidades bomberiles en época de invernal.

El 10 de diciembre del 2016 se recibió de parte de la Confederación Nacional de Bomberos Colombia, dos autos contenidos rojos (equipo de respiración artificial).

El 27 de febrero del 2017 se recibió en la escuela interamericana de bomberos Cali, un equipo de estación meteorológica PCE-FWS 20 y equipo de NAVEGACIÓN CON BRÚJULA Y POSICIONAMIENTO GOLBAL –GPS-

El 5 de octubre del 2017 a través de la gestión de la capitán comandante Blanca Nubia Montoya se adquirió una nueva máquina N°6 color blanco placa OPQ 032 marca MITSUBISHI Modelo 2018, la cual llega equipada para atención de incendios con un tanque de 600 galones y con herramientas para extracción vehicular.¹

¹ La historia fue redactada y actualizada por la capitana Blanca Nubia Montoya y por el investigador Héctor Nelson Betancur Vargas, ya que la institución no contaba con una historia redactada y actualizada ver (Anexo 4).

Misión

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca presta sus servicios en proteger la vida, el patrimonio de los ciudadanos y preservar el medio ambiente. Comprometido con la prevención, atención y recuperación de la población frente a los posibles desastres brindando seguridad y bienestar a la comunidad. Accediendo a los programas y cursos de capacitación bomberil que brindan las escuelas de formación, para la excelencia adiestramiento y desarrollo profesional de sus integrantes, con altos niveles de preparación técnica y operativa.

Visión

El Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, Valle del Cauca al 2025 debe estar consolidado organizacionalmente mediante el fortalecimiento del talento humano que conformará un equipo más numeroso y comprometido para capacitarlos y actualizarlos acorde a las normas; las condiciones y exigencias de la sociedad actual, especializándolos en la Gestión Integral del Riesgo, para observar una efectividad en el desempeño bomberil, siendo así reconocidos no solo a nivel municipal, para lo cual también estará bien dotado de maquinaria, equipos y toda clase de implementos para su excelente funcionamiento.

Valores del cuerpo de bomberos Obando Valle del Cauca

Es preciso señalar que ante la ausencia de un documento institucional en el que se establecieran con claridad cuales habrán de ser los valores de los miembros del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, en el departamento del Valle del Cauca, la capitana Blanca Nubia Montoya y el investigador Héctor Nelson Betancur redactaron el documento.

A continuación, se presentan los resultados de dicha elaboración, en donde se muestran los valores fundamentales que debe tener cada unidad, según las labores que realizan esas instituciones.

Responsabilidad: Esta en la conciencia de cada individuo poder reflexionar, administrar, orientar, analizar el valor y la responsabilidad de sus actos. Especialmente en la institución bomberil mediante el compromiso como voluntarios.

Respeto: Es el reconocimiento que todos tenemos valores como integrantes de la institución bomberil respetándose tanto así mismo como a todas las unidades, acorde a su rango y sustentado por la ética y moral.

Autoestima: Es armonizar las palabras con los hechos, es tener identidad y coherencia para estar orgulloso de sí mismo y del Cuerpo de Bomberos Voluntarios al que se pertenece.

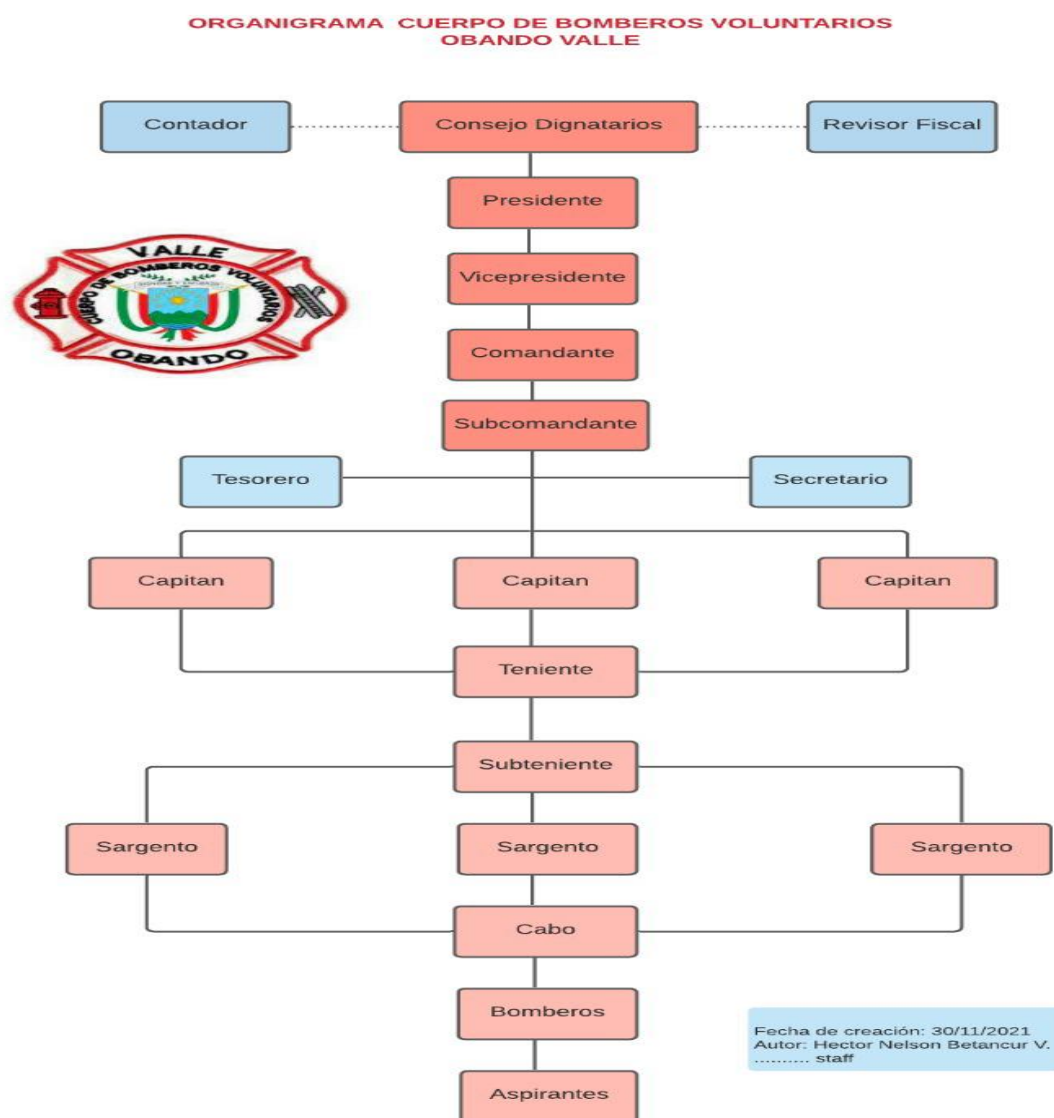
Identidad: Es la Capacidad que tiene cada persona para ser autentica sin perder su objetivo de servir a la comunidad. En la institución bomberil se percibe a través del reconocimiento de la existencia de otras culturas y valoración de la propia.

Sana convivencia socio ambiental: Hace énfasis en las acciones que garantizan el uso adecuado y equitativo del entorno inmediato en la interacción con los demás. Observando el lema honor abnegación y disciplina.

Organigrama Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca

La propuesta obedece a un subprograma para mejorar la organización en el cual este diseño de organigrama se presenta según el acompañamiento que se realizó; el cual es necesario para el trabajo de grado y ayuda a desempeñar un mejor manejo jerárquico de la organización.

Figura 2. Organigrama Cuerpo de Bomberos Obando, Valle del Cauca



Nota. La institución no contaba con organigrama, por lo que este fue creado, mediante la contribución del comandante del cuerpo de Bomberos de Obando, la capitana Blanca Nubia Montoya y el investigador Héctor Nelson Betancur Vargas.

Los métodos cualitativos utilizados originaron estrategias para la obtención de la información por medio de la observación participante rigurosa y a largo plazo, las encuestas en profundidad y el registro sutil de todos los sucesos, en documentos de diario campo y la recolección de evidencia documental.

En este sentido, un manual de funciones, definido por Duhalt K. M., como “un documento que contiene en forma ordenada y sistemática información y/o instrucciones sobre historia, políticas, procedimientos, organización de un organismo social, que se consideran necesarios para la mejor ejecución del trabajo” (Torres, 2014). Permite el aumento en la eficiencia y eficacia dentro de las organizaciones, lo que ha hecho que se vuelvan algo fundamental dentro de ellas.

La mayoría de los cuerpos de bomberos basan su funcionamiento en los PONS (Procedimientos Operativos Normalizados), los cuales se encuentran dados por la Confederación Nacional de Cuerpos de Bomberos (Gómez P, S.f). en los cuales solo explican el paso a paso que se debe tener de acuerdo con el tipo de emergencia que se esté enfrentando en el cuerpo de bomberos, lo cual no es lo apropiado, ya que estos sirven para saber qué hacer dependiendo el tipo de incidente al cual se estén enfrentando, pero no es explícito en las funciones que tiene cada voluntario u oficial dentro de su estación.

Los Cuerpos de Bomberos del norte y sur del Valle del Cauca poco a poco han comprendido de la importancia que tiene la implementación de un manual de funciones dentro de este tipo de entidades, por cual el documento está dirigido a especificar las funciones y así ayudar a que cada voluntario tome conciencia de sus obligaciones y funciones en el lugar de trabajo, lo cual les ayuda a desenvolverse eficientemente en su puesto de trabajo.

“El Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales es una herramienta de gestión de talento humano que permite establecer las funciones y competencias laborales de los empleos que conforman la planta de personal de las instituciones públicas; así como los requerimientos de conocimiento, experiencia y demás competencias exigidas” (Funcion publica, s.f).

Así mismo, poner en funcionamiento este instrumento ayuda a que las operaciones se lleven a cabo más fácilmente y llegar al objetivo propuesto más rápido, ya que por medio de este asumen sus funciones, frente a los diferentes puestos de trabajo, lo que ayuda y contribuye al momento de tomar decisiones en cualquier tipo de emergencia a la que se estén enfrentando, ya que se establecen de manera clara las funciones que debe cumplir cada miembro de la organización.

El estudio aquí realizado es de gran importancia, ya que permite que los miembros del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando tengan presentes y conozcan sus funciones como miembros de esta entidad de atención a emergencias.

También resulta importante resaltar el amplio panorama de dificultades que pueden evitar al momento de tener conocimiento sobre las funciones de cada operario, es por esto la importancia de considerar un manual de funciones en dicha entidad, ya que el no contar con este pueden llegar al caso de sobre cargo de actividades para algunas unidades del cuerpo de bomberos.

La utilidad metodológica busca brindar un apoyo al Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca, donde se le dejará como herramienta para la delegación de funciones teniendo en cuenta su actualización.

Según Graham Kellog: “El manual presenta sistemas y técnicas. Señala el procedimiento a seguir para lograr el trabajo de todo el personal de oficina o de cualquier otro grupo de trabajo que desempeña responsabilidades específicas” (kellog, 1963).

La puesta en marcha del manual de funciones para esta entidad como lo es el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando Valle del Cauca, es de conveniencia ya que los miembros de esta entidad tienen un conocimiento poco profundo sobre las funciones que tiene dentro de ella y el conocimiento de estas funciones ayudará tanto al cuerpo de bomberos como a sus unidades en cuanto al funcionamiento y eficiencia.

Marco legal

Los Cuerpos de Bomberos Voluntarios de Colombia a través de la historia se han regido por leyes, decretos y resoluciones vigentes, antiguas y actualizadas que permiten establecer de manera clara las competencias a las que deben responder estos organismos de atención a emergencias y la manera en la que ayudarán a la ciudadanía en las situaciones de riesgo en las que se puedan ver involucrados.

Para el año 2012 se sancionaron tres leyes respectivamente:

Ley 1505 de enero de 2012. (Congreso de , Colombia, 2012) “Por medio de la cual se crea el Subsistema Nacional de Voluntarios de Primera Respuesta y se otorgan estímulos a los voluntarios de la Defensa Civil, de los Cuerpos de Bomberos de Colombia y de la Cruz Roja Colombiana y se dictan otras disposiciones en materia de voluntariado en primera respuesta” (Congreso de , Colombia, 2012).

Lo anterior es necesario tenerlo en cuenta dentro del documento ya que ayuda a soportar las competencias que se plantean en el manual de funciones, ya que en los artículos de esta ley se evidencian numerables de técnicas y normas que son de importancia para todo el personal de la organización.

Por otro lado, en esta ley se trata el tema de la conformación de los sistemas nacionales de primera respuesta, cuál es su objetivo y quienes hacen parte de este sistema, teniendo en cuenta diferentes funciones y deberes de cada uno de los voluntarios que hacen parte de cada una de estas entidades. Siendo el Cuerpo de Bomberos de Obando perteneciente a este sistema es importante saber cuál es su obligación frente a cualquier tipo de fenómeno natural o provocado.

La ley 1523 de abril de 2012. “Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones” (Congreso de , Colombia, 2012).

En esta ley se dictan una serie de normas las cuales se deben tener en cuenta al momento de presentarse una emergencia. La cual habla de la gestión del riesgo y sus disposiciones en las cuales direccionan el propósito explícito de contribuir y hacer parte de la gestión del riesgo y desastres, de la cual este tipo de entidades son de gran importancia ya que es una de sus razones

esenciales en su labores, puesto que son los encargados de velar que la población no se le vulnere el derecho a vivienda digna y libre de riesgos naturales, ya que estas entidades generan acercamientos a la sociedad en altos niveles de riesgo.

Ley 1575 de agosto de 2012. “Por medio de la cual se establece la ley general de los bomberos de Colombia” (Congreso de , Colombia, 2012).

Esta le hace referencia a la ley general de los Cuerpos de Bomberos ya que habla en su totalidad de las funciones que tiene cada individuo dentro de cada Cuerpo de Bomberos, sus requisitos, sus deberes, sus tipos de uniformes y para qué son cada tipo de indumentaria por lo cual es importante que la unidades que hacen parte de estos cuerpos tengan en cuenta a la hora de asistir a una emergencia por lo que les ayuda a estar preparados para cualquier tipo de emergencia ya que cada traje tiene un uso específico y esto ayuda a que los Cuerpos de Bomberos sean más eficientes en su labor bomberil.

Resolución N° 0661 de junio 26 de 2014 “Por la cual se adopta el reglamento administrativo, operativo, técnico y académico de los Bomberos de Colombia.” Art 165 de dicha resolución ratifica las funciones de la ley 1575.

“Artículo 165. Funciones. Los Bomberos deben estar en capacidad de cumplir con las funciones estipuladas en el artículo 22 de la Ley 1575 de 2012” (Congreso de , Colombia, 2012).

En esta resolución 0661 de junio 26 de 2014 reglamenta la ley 1575 de 2012 por lo cual adopta todas las funciones que tienen los Cuerpos de Bomberos frente a la gestión integral del riesgo, prevención y procedimientos que deben tener preparados como planes de contingencia. (Ministerio del Interior, 2014).

La resolución N° 074 de agosto 25 de 2015 de la Gobernación del Valle del Cauca “por la cual se aprueba la reforma de estatutos de la entidad denominada Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca”

Decreto 1607 de 2002: "Por el cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones" (Mnisterio del Trabajo y Seguridad Social, 2002).

Este decreto muestra los campos de aplicación y clasificación de todas las actividades económicas que cualquier persona pueda desarrollar y especifica puntualmente el nivel de cada labor teniendo en cuenta cinco clases siendo (CLASE I) la de menor riesgo y (CLASE V) la de mayor riesgo y es la cual los Cuerpos de Bomberos se encuentran ubicados por el nivel de complejidad y riesgo al que se enfrentan, a continuación se visualiza la tabla de riesgo para estas entidades con su código CIU y especificación de su actividad económica.

Tabla 3

Clasificación de actividades económicas

CLASE V (Tabla ARL Riesgo 5, n.d.)

Clase de riesgo	Código CIU	Dígitos Adicionales	ACTIVIDAD EONÓMICA		
			EMPRESAS	DEDICADAS	A
5	7524	01	ACTIVIDADES DE LA POLICIA Y PROTECCION CIVIL INCLUYE EL CUERPO DE BOMBEROS		

Fuente: Datos sobre la clasificación de riesgos, los cuales fueron consultados en la norma. (Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, 2002)

A continuación, se desarrolló una tabla en la cual se muestra las ventajas y desventajas que podría tener cada norma o decreto para los cuerpos de bomberos; en ella también se nombran aspectos que pueden ser positivos o negativos si son aplicables en cada ítem, esto teniendo en cuenta el impacto que genera cada ley, resolución o decreto a estas entidades.

Tabla 4

Matriz de impacto legal

Ley/Resolución /Decreto	Ventaja	Desventaja	I. Positivo
LEY 1505 enero 2012	Creación de entidades en primera respuesta para cualquier tipo de emergencia y en cualquier modalidad ya sea de rescate mitigación de incendios, búsqueda etc.	Para ser parte de estos grupos de primera respuesta deben contar con una acreditación como entidad de primera respuesta para emergencias o desastres	Ya que ayuda a saber cómo y de qué manera según su especialidad es participe una entidad de primera respuesta en una emergencia
LEY 1523 abril 2012	Les ayuda a saber quiénes y cómo hacen parte del sistema nacional del riesgo	Poco conocimiento por parte del cuerpo de bomberos	Ya que ayuda a que las entidades de primera respuesta estén en capacidad de atender cualquier tipo de emergencia sin importar la entidad que sea
LEY 1575 agosto 2012	Que muestra a los cuerpos de bomberos sus obligaciones como entidad de primera respuesta también muestra los deberes, derechos y tipos de indumentaria que deben utilizar según sea la emergencia a la que se enfrenten esta ley ayuda a esta entidad de una manera directa ya que es en la cual da una explicación puntual desde todo punto de vista para las personas que hacen parte de estas entidades	Aunque la reconocen como ley general de los cuerpos de bomberos es poco lo que conocen sobre esta	Por lo que es importante que todas las unidades la conozcan para cumplir con sus labores bomberiles

Continuación Matriz de impacto legal

Resolución 0661 junio 26 del 2014	Es muy puntual ya que en esta resolución acoge la mayoría de las leyes ya mencionadas y las explica detalladamente punto por punto en esta resolución muestra también los tipos de trajes que deben utilizar según sea la emergencia lo que es importante ya que ayuda a que el personal del cuerpo de bomberos tenga un conocimiento sobre la indumentaria que debe utilizar según sea el caso	Poco conocimiento sobre los puntos que se tratan en esta resolución	Es positiva ya que es muy explícita en su forma de mostrar algunas de las normas anterior mente mencionados
Resolución 074 de agosto 25 del del 2015	En esta resolución hablan de la reforma de estatutos para el Cuerpo de Bomberos de Obando siendo esto bueno ya que sus estatutos pueden ser hechos de acuerdo a sus necesidades o requerimientos	Que al momento de hacer un cambio a este documento se deben pedir su aprobación a la secretaria del departamento y en el momento que es aprobado se debe poner en marcha los cambios	Les permite acoplar sus estatutos fácilmente según sea la necesidad del cuerpo de bomberos
DECRETO 1607 del de 2002	Es un decreto importante ya que es en el que les muestra en qué nivel de riesgo se encuentra esta y otras entidades según sea su riesgo profesional	Parece no tener desventaja ya que no afecta a ninguna entidad. Por lo que en esta muestra solo los 5 niveles de riesgo reconocidos	Si ya que saber en qué nivel de riesgo se encuentran ayuda a tener una máxima protección al momento de cualquier emergencia

Continuación Matriz de impacto legal

Estatutos Internos Bomberos Obando Valle del Cauca	Ayuda a la organización para la toma de decisiones ya que se pautan específicamente normas que regirán internamente a sus funcionarios, teniendo en cuenta sus necesidades y criterios internos de funcionamiento	Tener irregularidades en procesos de sanciones internos ya que no se tendrán establecidos casos puntuales y niveles de sanción	Facilidad en la toma de decisiones por parte del personal administrativo frente a sus unidades teniendo en cuenta las normas que a ese rige.
---	---	--	--

Fuente: La información consignada en esta tabla obedece a la elaboración propia.

Respecto a la Matriz de Impacto Legal es importante mencionar que pueden tener un impacto positivo o negativo en la empresa, en el caso específico del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, al ser una entidad que presta un servicio a la comunidad existen diferentes leyes y decretos que regulan este tipo de operaciones; así mismo, es necesario conocer toda esta normatividad para evitar posibles sanciones que puedan afectarla en un futuro.

Además, se puede establecer que las leyes o decretos que rigen el desempeño del Cuerpo de Bomberos generan un impacto positivo, puesto que esta entidad presta un servicio a la comunidad y generan grandes beneficios a la sociedad, atendiendo las diferentes emergencias y velando por el bienestar de las personas.

Es importante que las organizaciones tengan en cuenta todas aquellas normativas establecidas por las entidades gubernamentales para cada proceso o actividad que desarrollan, pues tienen unos procesos estandarizados para realizar cada actividad, que tiene en cuenta la necesidad, localización geográfica entre otros de cada Cuerpo de Bomberos.

Cabe señalar que si los cuerpos de bomberos no tuvieran normas, leyes, resoluciones, decretos y estatutos internos estos no tendrían un buen funcionamiento y se volverían entidades sin control que harían lo que creyeran que era correcto y no habría cómo demostrar sus maneras de proceder y sus alcances en la prestación de sus servicios a la comunidad

Si bien se hablan de los estatutos internos de la organización es importante precisar que esta se encuentra en actualización de estos teniendo en cuenta las normas, resoluciones y decretos que se han modificado o anexado para su funcionamiento según la dirección nacional de bomberos Colombia, y también en su defecto la organización sabe de la importancia que trae este tipo de documentos en su funcionamiento administrativo y logístico.

Metodología

Tipo de estudio

Para Hernández (2010), el tipo de estudio descriptivo “busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice. Describe tendencias de un grupo o población”, razón por la que se infirió que el estudio es de este tipo, pues lo que busco a través de las tareas de campo llevadas a cabo es describir las características y rasgos más importantes del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando y de sus miembros.

Así mismo, se debe anotar que el diseño del trabajo de grado es no experimental trasversal, ya que no realizaron pruebas de ensayo para el funcionamiento de cada una de las unidades del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca estipulados en el manual de funciones.

Por otra parte, debo indicar que este estudio utilizó el método de investigación - acción, en donde “se integra con fases secuenciales de acción: planificación, identificación de hechos, análisis, implementación y evaluación” (Hernández, 2010). Así, una vez realizadas las observaciones y llevadas a cabo las encuestas, se procedió a elaborar un Manual de Funciones por competencias que incluyeran tanto las necesidades como las capacidades que tiene cada uno de los miembros bomberiles para atenderlas.

Método

El método investigativo utilizado para la realización del manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, para mejorar la eficiencia, es el método inductivo

Asumí este método, teniendo en cuenta que (Hernández et al., s.f) lo definen como “el método en el cual los investigadores parten de hechos particulares o concretos para llegar a conclusiones generales”, siendo en efecto este el proceder del trabajo de campo de esta investigación, en donde a través de observaciones específicas sobre la manera en la que funciona actualmente el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca y las funciones que desempeñan cada uno de los integrantes, se diseñó finalmente la propuesta de manual de funciones por competencias para esta entidad bomberil.

Enfoque

El enfoque de esta investigación es el cualitativo, el cual emplea “la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación.” (Sampieri Hernández, 2010). En efecto, para los intereses de esta investigación no es relevante determinar una medición sino por el contrario conocer el fenómeno, observarlo desde su ambiente natural y permitir que los involucrados tomen parte activa del proceso; el investigador también toma un rol participante y se apoya en instrumentos de tipo cualitativo como las entrevistas, encuestas y los diarios de campo para recolectar y analizar la información obtenida.

Gracias a la serie de preguntas realizadas mediante una encuesta, se lograron identificar algunas de las funciones que cada uno de los voluntarios está cumpliendo dentro de la institución, así mismo, sirvieron para detectar falencias en la organización institucional, las cuales afectan en gran medida el desempeño óptimo de los miembros bomberiles y por tanto su eficacia.

Fuente de recolección de datos

Fuentes primarias: De acuerdo con Méndez, (2016) estas fuentes constituyen la “información oral o escrita que se recopila directamente por el investigador a través de relatos o escritos transmitidos por los participantes en un suceso o acontecimiento”. En ese sentido, mi comunicación con los miembros del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando fue directa. Hubo un acercamiento a sus labores y a su ambiente natural de trabajo. Mediante entrevistas se obtuvo la información pertinente para el diseño del manual de funciones por competencias y a través de encuestas se determinó el nivel de conocimiento de los bomberiles acerca de las funciones que deben desempeñar en la institución de atención a emergencias.

Fuentes secundarias Teniendo en cuenta que estas hacen relación a la “información escrita que ha sido recopilada y transcrita por personas que han recibido tal información a través de otras fuentes escritas o por participante en un suceso o acontecimiento.” (Méndez Álvarez, 2016), puedo indicar que para alcanzar los objetivos de este trabajo de grado fue preciso acudir a libros, documentos, páginas web, trabajos de grado, diccionarios, artículos de revistas, entre otras fuentes de información que permitieron sustentar mi trabajo y las tesis que aquí se exponen; además de ello, también fue necesario en algunos casos reconstruir relatos para elaborar algunos

documentos institucionales que no existían hasta el momento de realizar la investigación tales como la historia, el organigrama, entre otros.

Instrumento para recolectar información

Los instrumentos que se utilizaron para llevar a cabo la recolección de la información fueron: los diarios de campo, los cuales sirvieron para recolectar información a través de la observación y acercamiento de cada una de las unidades. Así como depositar los datos adquiridos durante las entrevistas con la comandante del Cuerpo de Bomberos de Obando y otros municipios visitados para los propósitos de esta investigación, esos fueron visitados con el objetivo de conocer si es de importancia para ellos un documento como el manual de funciones para el desarrollo de las actividades diarias y no de manera competitiva puesto que estas entidades no son competitivas frente a otras ni frente a otras como las cruz roja, defensa civil, hospitales entre otros ya que prestan servicios parecidos pero son entidades de apoyo entre sí.

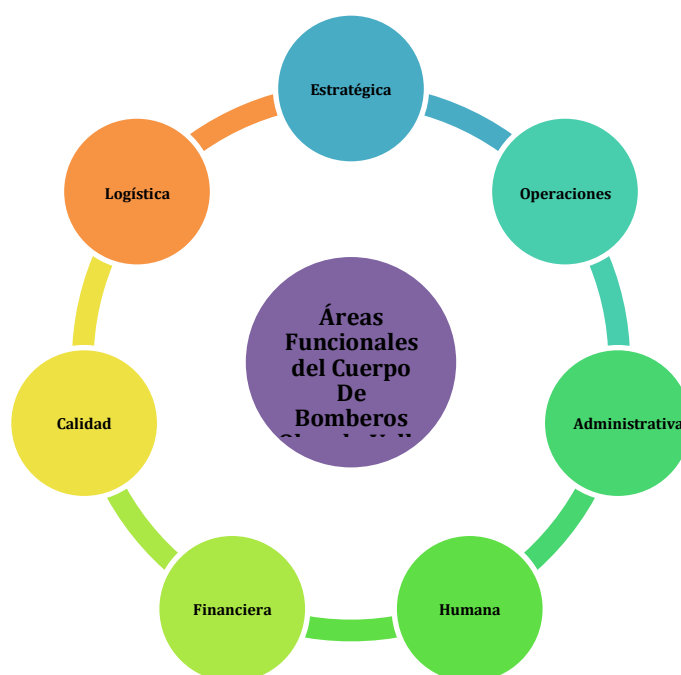
Del modelo de planeación estratégica vigente

El punto de partida para el análisis administrativo de CBVO fue el identificar las practicas gerenciales empíricas durante los últimos doce años un modelo gerencial clásico delimitado por una jerarquía lineal descendente entre los cargos establecidos, aunque sin parámetros de estructura de organigrama visibles al interior de la organización (ver anexo 3). Sin embargo, se pudo evidenciar una modificaciones la estructura administrativa y el estilo gerencial lo cual indica que en el relevo del cargo de capitanía, ha conllevado a una transición organizacional y un cambio en el nivel administrativo, en el nivel superior, pues dicha transición empezó hace aproximadamente tres años y se realizó el acompañamiento desde este trabajo de grado con miras a aportar un diagnóstico actualizado que refleje las necesidades en términos de la estructura organizacional la implementación de normativas vigentes y la actualización de las funciones de los cargos que han venido funcionando bajo un modelo convencional razón por la cual en este acompañamiento se hizo triangulación de datos ,el análisis de dicha información primaria y secundaria (diferentes matrices aplicación de técnicas e instrumentos así como su correspondiente análisis y cruce de información ver capítulo de resultados). Para así realizar un manual por competencias alineado a la normativa decreto presidencial 350 del 2013. Para poder llevar a cabo el autodiagnóstico con miras al reconocimiento del avance de estilo administrativo lo que hemos

evidenciado como planeación estratégica fue necesario utilizar 17 preguntas por áreas teniendo en cuenta que la entidad tienen relación con 7 áreas las cuales fueron evaluadas una a una teniendo como respuesta un total de 119 respuestas en su totalidad, puesto que para un buen funcionamiento la entidad cuenta con participación de todas las áreas al momento de atender cualquier requerimiento de la sociedad que se encuentre vulnerable algún daño.

A continuación, se presenta la gráfica 1 que corresponde a las áreas del CBVO las cuales son área de operaciones, logística, estratégica, calidad, administrativo, financiero y humano las cuales hacen referencia en los diferentes cargos fundamentales en el funcionamiento de dicha entidad, diseño elaborado en el año 2019 con acompañamiento de la capitana encargada del proceso documental.

Gráfica 1. Áreas Funcionales el Cuerpo de Bomberos



Fuente: Cuerpo de Bomberos Voluntarios Obando Valle del Cauca 2019.

En la gráfica que se muestra están las áreas que hacen que el Cuerpo de Bomberos tenga una estabilidad funcional según es su necesidad la cual podría variar a medida que la institución presente crecimiento estructural y en personal, puesto que eso les generaría un crecimiento en áreas de trabajo.

Encuesta: Según Naresh K. Malhotra, “las encuestas son entrevistas con un gran número de personas utilizando un cuestionario prediseñado. Según el mencionado autor, el método de encuesta incluye un cuestionario estructurado que se da a los encuestados y que está diseñado para obtener información específica” (Naresh, 2004). Para esta investigación se presentó una encuesta de 12 ítems con dos opciones de respuesta Si y No, con el objetivo de identificar la percepción sobre diferentes aspectos de las funciones que desempeñan los colaboradores (Anexo 2).

Observación participante: “Puede ser directa cuando el investigador pertenece al grupo, organización o realidad sobre la cual se investiga; indirecta cuando se hace presente con el único propósito de recoger la información del trabajo propuesto” (Méndez Álvarez, 2016). Esto permitió un acercamiento con los miembros del Cuerpo de bomberos y la comandante para tener un mayor conocimiento sobre las actividades que cada uno de ellos tiene asignada al momento de una emergencia.

En esta investigación se llevó a cabo una observación participante directa, ya que el observador es miembro activo de la entidad. Cabe señalar que los aspectos observados durante la fase de recolección de información pueden verse en el (anexo 5). Se realizaron tres observaciones, cada una dirigida a un cargo diferente.

Muestra: Según (Tamayo y Tamayo, 1997), la muestra “es el grupo de individuos que se toma de la población, para estudiar un fenómeno estadístico”. En ese sentido, la muestra de este trabajo fue de 12 miembros del Cuerpo de Bomberos, divididos en dos grupos, a 9 de ellos se les realizó entrevistas y a 3 se les realizó la observación directa.

Muestreo por conveniencia: “Consistente en seleccionar una muestra de la población por el hecho de que sea accesible. Es decir, los individuos empleados en la investigación se seleccionan porque están fácilmente disponibles y porque sabemos que pertenecen a la población de interés, no porque hayan sido seleccionados mediante un criterio estadístico” (Ochoa, 2015). Se llevó a cabo este tipo de muestreo no probabilístico ya que se tuvo en cuenta el difícil acceso al total de los miembros de la organización al momento de hacer las visitas al cuerpo de bomberos que cuenta con 30 colaboradores en total, se realizó encuesta a 9 de ellos y observación a 3 colaboradores, esto teniendo en cuenta que esta institución no cuenta con personal de planta permanente; es decir,

no hay horarios establecidos por lo que su asistencia y/o permanencia en la institución depende de la voluntad de cada colaborador.

Tabla 5

Muestra

Cuerpo De Bomberos		Persona Encuestada	
Municipio	Nombre	Cargo	Rango
Obando	Héctor Villada	Operativo	Bombero
Obando	Javier López	Guardia	Cabo
Obando	Kevin Franco	Maquinista	Bombero
Obando	Camilo Ospina	Operativo	Bombero
Obando	Alberto Reyes	Presidente Consejo	Capitán
Obando	Blanca Nubia Montoya	Oficial	Capitán
Obando	Alcibíades Pulgarín	Subcomandante	Capitán
Obando	Pedro Heriberto Quintero	Secretario	No Aplica
Obando	Cristian Buitrago	No Aplica	Aspirante

Fuente: Elaboración propia 2022.

De los 30 colaboradores en total, los 9 encuestados fueron seleccionados para el muestreo por conveniencia. Se incluyeron participantes de los diferentes niveles, así del nivel del Consejo de dignatarios se encuestaron 4 miembros y del nivel operativo se encuestaron 5 miembros.

De acuerdo con los recursos y estudio realizados para la consecución del documento a continuación de muestran una serie de ítems que se utilizaron para la realización de cada uno de los objetivos planteados.

Tabla 6

Alcance de objetivos

OBJETIVOS	ACTIVIDADES	RECURSOS	INDICADORES	DIFICULTADES/RIESGOS
¿Cómo se debe elaborar un manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Obando Valle del Cauca, que le permita realizar con mayor eficacia la prestación del servicio?				
a. Examinar el ambiente interno del cuerpo de bomberos del municipio de Obando Valle del Cauca, con el fin de identificar sus debilidades y fortalezas.	Observar la dinámica que tienen dentro de la entidad con el fin de encontrar las debilidades y oportunidades que tiene la organización.	Observación-computador - internet	No. De instrumentos aplicados para la realización del análisis interno de la organización: ambiente interno	Poca asistencia de los funcionarios, debido a factores de riesgo presentados por enfermedades preexistentes y la dificultad contingencial derivada del covid-19 año 2020-vigente
b. Analizar el ambiente externo del cuerpo de bomberos del municipio de Obando Valle del Cauca, con el fin de identificar amenazas y oportunidades.	Aplicación de MEFE y POAM	instrumentos	No. de instrumentos aplicados para realizar el análisis externo de la organización: ambiente externo	No. asistentes a socialización del informe de resultados, Reunión realizada dos momentos 2019 y 2021

Continuación tabla Alcance de objetivos

	Procesamiento de la Información			No obtener resultados objetivos, demoras en los tiempos de finalización de las actividades
c. Diseñar el manual de funciones al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca que le permita a cada integrante conocer su rol y realizar sus funciones con eficacia.	Revisión Bibliográfica sobre el tema de manuales de funciones por competencias relacionados en el campo bomberil	No. De	marco de referencia ajustado en documento académico	Marco de referencia ajustado en documento académico
	Elección del instrumento a aplicar para identificar y analizar los factores que influyen en el desarrollo de las emergencias	para evidenciar las funciones de cada uno de los cargos observados	identificar las funciones de los miembros del cuerpo de bomberos	Definición del Instrumento a aplicar
	Procesamiento de la Información		Diseño del manual elaborado primera versión 2019 y segunda 2020	Informe de Resultados

Continuación tabla Alcance de objetivos

d. Diseñar el sistema de seguimiento que permita controlar el cumplimiento del manual de funciones del cuerpo de bomberos del Obando	Dejar un plan que permita la controlar el cumplimiento del manual de funciones	Internet- Computador- impresora- papel	Procesamiento de la información obtenida	que la información no sea tomada totalmente por la organización y no sigan las recomendaciones
--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia 2022.

Resultados

Análisis Interno

Para el análisis interno se utilizó una técnica de recolección de información la cual fue a través de la aplicación de 17 preguntas ver anexo 1, ítem 6.1.1 , esta se llevó a cabo en el año 2019 con la capitán- comandante Blanca Nubia Montoya quien fue la encargada de dar un autodiagnóstico y puntuación sobre este en el Cuerpo de Bomberos, teniendo en cuenta también la petición de la institución se profundizaron aspectos para la toma de decisiones en lo que respecta a los cargos, las competencias, organigrama, razón por la cual en las recomendaciones se sugiere revisar el modelo de planeación estratégica para que puedan incorporar el manual de funciones por competencias producto del proceso de acompañamiento, observación y análisis de la situación tanto interna como externa.

Para el análisis interno también se tuvo en cuenta la información dada por el comandante actual del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca y se realizó comparativo de mandato a mandato teniendo en cuenta las respuestas sobre las fortalezas y debilidades que veía cada uno de ellos, dándoles una puntuación de alto medio bajo según fuera la importancia o manejo que tenía la organización frente a cada ítem preguntado.

Planeación Estratégica Cuerpo de Bomberos

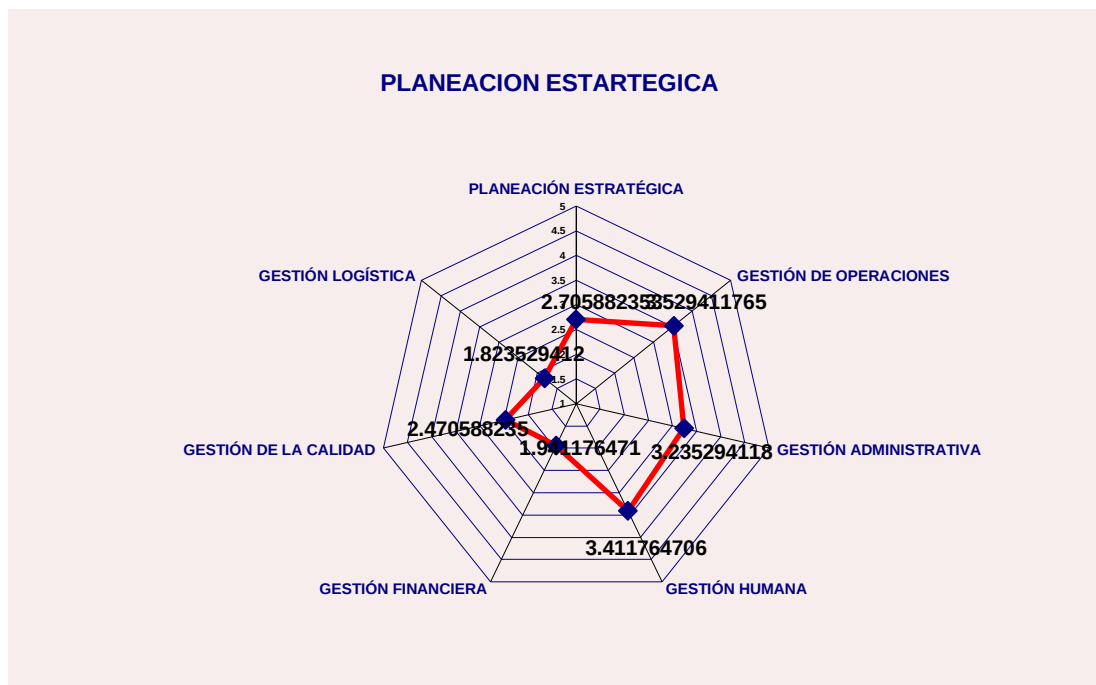
Tabla 7

Resultados Planeación Estratégica Empresarial

TABLA DE RESULTADOS PLANEACION ESTRATEGICA DEL		
CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIO OBANDO VALLE DEL CAUCA		
No.	AREAS	PUNTAJE
1	PLANEACIÓN	2,71
	ESTRATÉGICA	
2	GESTIÓN DE OPERACIONES	3,53
3	GESTIÓN	3,24
	ADMINISTRATIVA	
4	GESTIÓN HUMANA	3,41
5	GESTIÓN FINANCIERA	1,94
6	GESTIÓN DE LA CALIDAD	2,47
7	GESTIÓN LOGÍSTICA	1,82
PUNTAJE TOTAL		2,73

Fuente: Elaboración propia 2022.

Ilustración 1. Planeación Estratégica



Fuente: Elaboración propia 2022.

Análisis de la Planeación Estratégica

Esta planeación estratégica organizacional es un estudio que permitió tener un acercamiento inmediato sobre la realidad de un proceso que realiza el Cuerpo de Bomberos, identificando cuales son las áreas más débiles de la organización en materia de gestión. La entidad obtuvo como puntaje total un 2,73 de 5 puntos posibles, siendo la gestión de operaciones el área que más con un puntaje de 3,53 y el área de gestión logística la de menor puntuación con 1.82 puntos.

- **PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:** Este resultado muestra como el cuerpo de bomberos del municipio de Obando tiene diferentes factores que no son aplicables ya que no son necesarios por el tamaño de la entidad y su poder monetario al momento de generar un crecimiento rápido para este, sin embargo, maneja varios factores que ayudan a su crecimiento. tales como la buena gestión organizacional que tiene la entidad y el apoyo que obtiene por parte de los cuerpos de bomberos vecinos

- *GESTIÓN DE OPERACIONES*: El área de operaciones fue el puntaje más alto con respecto a las otras áreas, esto no traduce a que este en un punto óptimo, pero funciona correctamente y presenta resultados aceptables para el Cuerpo de Bomberos teniendo en cuenta la situación actual de la empresa.
- *GESTIÓN ADMINISTRATIVA*: Esta área del Cuerpo de Bomberos presenta una puntuación aceptable ya que se encuentra por encima de 3 lo cual muestra que la entidad cuenta con una gestión administrativa aceptable pero no obstante se puede ver que tiene aspectos en los cuales todavía puede mejorar para obtener mejores resultados.
- *GESTIÓN HUMANA*: el Cuerpo de Bomberos por su poca capacidad para contratación de acuerdo con el total de los colaboradores que pertenecen a esta y son 30 solo 3 de ellos cuentan con un contrato por su labor el resto de los colaboradores participan en ella de manera voluntaria, Sin embargo, se evaluó esta área porque al momento de las emergencias esta influye en la logística de estos.
- *GESTIÓN FINANCIERA*: esta área del Cuerpo de Bomberos se evaluó para verificar si este realizaba gestiones financieras, teniendo como resultado uno de los valores más bajos ya que este tipo de organizaciones no tienen un manejo financiero estable por lo que en la mayoría de los aspectos evaluados no se desempeñaban en la organización con referencia a la parte financiera.
- *GESTIÓN DE LA CALIDAD*: La calidad de servicio ofrecido, actualmente se lleva de manera empírica, sin registros o controles que permita medir o comprobar el mejoramiento continuo, siendo este muy susceptible a la percepción de los miembros de la organización ya que el Cuerpo de Bomberos no cuenta con políticas de calidad ni desarrollan un diagnóstico para identificar sus procesos críticos al momento de prestar su servicio.
- *GESTIÓN LOGÍSTICA*: Esta área presenta resultados deficientes, ya que estos muestran el resultado más bajo de las variables evaluadas, de lo que se debe tener en cuenta ya que esta área para esta organización es importante en el desarrollo de sus actividades al momento de las emergencias.

Identificación de Fortalezas y Debilidades

Teniendo en cuenta los resultados del autodiagnóstico del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca, se realiza la identificación de fortalezas y debilidades.

Fortalezas:

1. La gestión y proyección de la empresa corresponde a un plan estratégico:

El cuerpo de bomberos cuenta con una buena gestión de proyectos, pero no tiene definidos los planes para estos ya que se realizan según las necesidades que se le presenten a la organización.

El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes: el proceso de operaciones es bastante flexible en la organización ya que estos pueden cambiar sus objetivos mediante la situación en las emergencias se vean alteradas o se vea que no es necesario la utilización de herramientas o equipos destinados para desempeñar dentro de la emergencia.

2. La empresa cuenta con un proceso de evaluación y desarrollo de proveedores:

El Cuerpo de Bomberos si cuenta con estos procesos ya que se deben verificar estándares de calidad y de eficiencia para la obtención de cualquier tipo de herramienta o equipo.

3. La empresa tiene definidos y documentados sus procesos financieros, comerciales y de operaciones: esta cuenta con documentos definidos en procesos financieros y de operaciones ya que el Cuerpo de Bomberos no tiene procesos comerciales de los cuales mantienen un orden específico.

4. La información de los registros para la aplicación de los procedimientos en la organización se analiza y se utilizada para el mejoramiento: el Cuerpo de Bomberos utiliza esta información para obtener mejoramientos diarios en la prestación de sus servicios a la comunidad y mejoramiento institucional.

5. La empresa tiene claras sus (políticas) y se guía por lineamientos para realizar la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores: Este tipo de entidades cuentan con políticas de admisión al momento de realizar convocatorias ya sean de contratación o de selección de nuevo personal.

En la búsqueda de candidatos para las vacantes, se tienen en cuenta los colaboradores internos como primera opción:

Esta entidad tiene como prioridad para las vacantes a sus colaboradores por su conocimiento para desempeñar cualquier tipo de tarea ya que esto ayuda a un crecimiento institucional.

6. La empresa realiza presupuestos anuales de ingresos, egresos y flujo de caja: el Cuerpo de Bomberos lleva a cabo este punto ya que les ayuda a saber sus gastos y tener un presupuesto de mantenimiento anual.

7. Los datos financieros de la entidad son confiable, rápida, útil y se tiene presente a la hora de la toma de decisiones: la información financiera en el Cuerpo de Bomberos es confiable oportuna y útil ya que ayuda a obtener mejores resultados a la hora de realizar compras importantes para el funcionamiento de la institución dado que de estos gastos se deben tener soportes.

8. Los documentos que hacen referencia a la manera de desarrollar actividades de trabajo son de conocimiento y aplicación por los funcionarios: estos documentos para el Cuerpo de Bomberos son de total importancia y manejan un plan para la socialización ante todos sus colaboradores ya que es desconocimiento de cualquier tipo de método puede verse reflejada a la hora de atender cualquier tipo de emergencia.

Debilidades:

1. No cuenta con un análisis del entorno en el que opera: Para las diferentes organizaciones es importante realizar un estudio del sector en el cual desarrollan sus actividades; lo cual permite saber en el lugar que la organización se encuentra con respecto a su competencia. El Cuerpo de Bomberos no cuenta con una definición y planeación frente a estos temas ya que se ha considerado que varios de los factores no son aplicables a estos tales como: nuevos competidores, nuevos clientes, entre otros.

2. La empresa ha podido cumplir sus planes de contingencia para fortalecer su capacidad instalada o de trabajo por encima de la actual, cuando la sociedad lo requiere: Una de las ventajas más importantes a la hora de expandirse como organización, es poder contar con mayor personal y más capacitado; el talento humano es de los recursos más valiosos de las compañías.

Además de ello una buena expansión puede poner a la organización en un lugar adecuado en el momento de adquirir el financiamiento. Para el Cuerpo de Bomberos se ha planeado realizar esta expansión, pero no lo ha llevado a la práctica ya que no se cuenta con los recursos necesarios, ni el personal suficiente para realizar las diferentes labores.

3. Plan de procedimientos que no es aplicado: El plan de procedimientos es de vital importancia para las organizaciones, puesto que en él se establecen todos los recursos que se deben emplear para la realización de los productos y servicios que se ofertan a los clientes. Además, no sólo se trata de un documento donde se plasmen los recursos necesarios, en él también se puntualizarán las herramientas utilizadas, el personal necesario para realizar las labores y la forma de proceder. El Cuerpo de Bomberos no ha podido establecer, ni realizar a cabalidad el plan de procedimientos; ya que no cuenta con el personal capacitado para hacerlo y por la poca falta de personal permanente en la organización.

4. Reglamento interno que no ha sido presentado ante el ministerio de trabajo: el Cuerpo de Bomberos cuenta con estos reglamentos, pero no han sido presentados al ministerio del trabajo para su aprobación y posteriormente su aplicación en la entidad. Es por ello que en el momento se trabaja sin algunas directrices, ya que las mismas no se encuentran aprobadas legalmente.

5. Falta de indicadores de desempeño: Existen muchos los puntos de vista que influyen en el logro de los objetivos de una organización y en su eficiencia, uno de los más relevantes tiene que ver en cómo actúan y trabajan sus funcionarios. En este punto el desempeño laboral cobra vital consideración; el Cuerpo De Bomberos Voluntarios de Obando tiene planes de adoptar algunos indicadores de desempeño, pero todavía se encuentran en fases de evaluación para su desarrollo ya que busca manejar estándares de calidad en el desempeño del personal. Puesto que al no tener estos indicadores se han visto afectados con respecto al logro de las metas, la motivación de sus trabajadores, la toma de decisiones y el progreso de la empresa.

6. El responsable de gestión humana no guía, ni acompaña en las labores:

La persona responsable de la gestión y el talento humano no acompaña ni guía a los voluntarios durante el proceso de las emergencias; por lo cual estos se ven condicionados actuar según sus conocimientos. Por lo anterior se hizo vital establecer diferentes variables respecto al

tema, por ello estas variables en el cuerpo de bomberos se encuentran en desarrollo y aprobación para su posterior implementación, para verificar el desempeño de cada uno de los colaboradores.

7. No se ha establecido un plan sobre los informes contables y financieros: La contabilidad es un elemento fundamental en las organizaciones, ya que a través de esta se pueden tomar diferentes decisiones dentro de las empresas; los informes contables y financieros permiten conocer las variaciones y evoluciones que sufre una empresa durante un periodo determinado. Del mismo modo, esta información es importante para terceras personas que quieran invertir o colaborar con la organización. Para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca, establecer planes contables y financieros es vital para lograr el éxito y de allí también depende conseguir una estabilidad económica; dentro de la organización existe una contabilidad, pero no se ha establecido ni se maneja un plan sobre los informes contables y financieros, es decir que aunque se cuenta con la contabilidad, esta no se encuentra totalmente al día, ni existe un tiempo determinado para que sea presentada ante la dirección de la organización; por lo cual se hace vital contar con un plan de informes contables y financieros que permita tener la información a tiempo y retroalimentarse a través de ella.

8. Falta de capacitación para los colaboradores: Para toda empresa capacitar a los trabajadores permite planear de manera más eficiente sus actividades, en conjunto con los demás colaboradores de la organización; por lo anterior, es importante constituir un equipo de trabajo de alto nivel y efectuar una labor profesional de calidad. La capacitación en los colaboradores además de mejorar su productividad también eleva la motivación. Si bien, el Cuerpo de Bomberos tienen planes de capacitar a sus voluntarios, aun no se han desarrollado estos por falta de aprobación por parte de su directiva; lo que ha hecho que no todos cuenten con los mismos o suficientes conocimientos para atender las emergencias y que la capacitación que han recibido sea mínima en comparación con otras entidades.

9. No se conoce el índice de satisfacción del ciudadano: El índice de satisfacción del cliente se ha convertido en un factor muy relevante para las organizaciones; su importancia radica en que permite conocer la probabilidad de que un cliente haga una compra a futuro o solicite nuevamente los servicios de la empresa. El tener un monitoreo constante con la calificación que den los clientes puede mostrar si son clientes habituales o defensores de imagen o marca. El Cuerpo

de Bomberos tiene planes sobre este aspecto el cual espera tenerlo aprobado y en funcionamiento a tiempo corto.

10. No cuenta con política de calidad: El cuerpo de bomberos no cuenta con políticas internas de calidad, pero si tiene políticas de calidad en la prestación de sus servicios por parte de su máxima autoridad. Al no tener una política de calidad interna se logra prestar un buen servicio, pero aún no se consigue que la organización tenga un clima optimo y un engranaje interno.

Tabla 8

Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)

Factores de análisis y calificación asociada MEFI	
La gestión y proyección de la empresa corresponde a un plan estratégico	3
El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes	4
La empresa cuenta con un proceso de evaluación y desarrollo de proveedores	4
Los datos en los registros de la aplicación en el desarrollo de los procedimientos generales de la empresa son analizados para el mejoramiento	4
La empresa tiene definidos y documentados sus procesos financieros, comerciales y de operaciones	4
La empresa tiene claras sus (políticas) guía sus lineamientos para realizar la búsqueda, y contratación de sus empleados	4
En la búsqueda de candidatos para las vacantes, la organización tiene como prioridad a los miembros de esta	4
La organización desarrolla presupuestos anuales de acuerdo a sus ingresos anuales	4
La información financiera de la empresa es confiable, y se usa para la toma de decisiones al momento de realizar inversiones	3
Los documentos que hacen referencia a la manera de desarrollar actividades de trabajo son de conocimiento y aplicación por los funcionarios	1
No cuenta con un análisis del entorno en el que opera	2

Continuación tabla Matriz de Evaluación de Factores Internos (MEFI)

La empresa ha podido cumplir sus planes de contingencia para fortalecer su capacidad instalada o de trabajo por encima de la actual, cuando la sociedad lo requiere	2
Plan de procedimientos que no es aplicado	2
Reglamento interno que no ha sido presentado ante el ministerio de trabajo	2
Falta de indicadores de desempeño	2
El responsable de gestión humana no guía, ni acompaña en las labores	3
No se ha establecido un plan sobre los informes contables y financieros	2
Falta de capacitación para los colaboradores	2
No se conoce el índice de satisfacción del ciudadano	2
No cuenta con política de calidad	2

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 9

Ponderación de factores internos

MATRIZ EVALUACIÓN DE FACTORES INTERNOS (MEFI)				
FORTALEZAS	PESO %	CALIFICACIÓN	VALOR	
		N	PONDERADO	
1. La gestión y proyección de la empresa corresponde a un plan estratégico	0.05	3	0.15	
2. El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes	0.04	4	0.16	
3. La empresa tiene procesos para la evaluación y desarrollo de proveedores	0.06	4	0.16	
4. La información de los registros para la aplicación de los procedimientos en la organización se analiza y se utilizada para el mejoramiento	0.08	4	0.32	
5. La organización tiene definidos y documentados sus procesos financieros, comerciales y de operaciones	0.06	4	0.16	
6. La empresa tiene claras sus (políticas) guía sus lineamientos para realizar la búsqueda, y contratación de sus empleados	0.06	4	0.16	

Continuación tabla de Ponderación de factores internos

7.	En la búsqueda de nuevos empleados para las vacantes, como primera opción a su funcionario	3	0.0	4	0.12
8.	La organización realiza presupuestos anuales para sus ingresos, egresos y flujos de caja	4	0.0	4	0.16
9.	La información financiera de la empresa es confiable, y se usa para la toma de decisiones al momento de realizar inversiones	5	0.0	3	0.15
10.	Los documentos que hacen referencia a la manera de desarrollar actividades de trabajo son de conocimiento y aplicación por los funcionarios	4	0.0	1	0.04
Subtotal					2.07

DEBILIDADES		PESO %	CALIFICACIÓN	VALOR PONDERADO
1.	No cuenta con un análisis del entorno en el que opera	0.0	2	0.0
		4		8
2.	La empresa ha podido cumplir sus planes de contingencia para fortalecer su capacidad instalada o de trabajo por encima de la actual, cuando la sociedad lo requiere	0.0	2	0.0
		3		6

Continuación tabla de Ponderación de factores internos

3.	Plan de procedimientos que no es aplicado	0.0	2	0.0
	4			8
4.	Reglamento interno que no ha sido presentado ante el ministerio de trabajo	0.0	2	0.0
	4			8
5.	Falta de indicadores de desempeño	0.0	2	0.0
	4			8
6.	El responsable de gestión humana no guía, ni acompaña en las labores	0.0	3	0.1
	6			8
7.	No se ha establecido un plan sobre los informes contables y financieros	0.0	2	0.0
	4			8
8.	Falta de capacitación para los colaboradores	0.0	2	0.0
	4			8
9.	No se conoce el índice de satisfacción del ciudadano	0.0	2	0.0
	4			8
10.	No cuenta con política de calidad	0.0	2	0.0
	4			8
TOTAL, DEBILIDADES		1.06		
TOTAL, DEBILIDADES		3.13		

Fuente: Elaboración propia 2022.

Análisis e Interpretación de la (MEFI)

Tomando como referencia el resultado final que presenta la matriz de evaluación de factores internos, aplicada al cuerpo de bomberos del municipio de Obando, se puede inferir que con relación a el resultado que arrojo se encuentra en (3.13) respecto a la media que debe oscilar por encima de 2,5 según el autor (David, 2013). Lo cual demuestra que esta entidad se encuentra en un estado favorable con respecto a lo que propone el autor, es decir que el Cuerpo de Bomberos se encuentra en un buen estado; el cual se podría considerar aceptable en su funcionamiento teniendo en cuenta que es una entidad que no tiene un sistema financiero estable y dinámico para su funcionamiento, de lo anteriormente también se pudo ver que dentro de esta entidad en el momento tiene más fortalezas que debilidades, pero es también es importante resaltar que el Cuerpo de Bomberos se encuentra en solución de algunas de sus debilidades, lo cual le puede ayudar a mejorar mucho más su calificación.

Luego, el Cuerpo de Bomberos deberá tener en cuenta todos los factores internos que pueda evidenciar como fortaleza o como debilidad y con base en estos crear aspectos positivos que le lleven a la mitigación o disminución de los aspectos negativos en los cuales se pueden ver perjudicados tanto la organización como el personal que hace parte de esta y así ayudar al cumplimiento de las metas en cada una de las emergencias o actividades que esta realiza, siendo importante de tener en cuenta estos aspectos para el desarrollo de las actividades y el crecimiento como institución .

Matriz DOFA Cruzada

DOFA es una abreviatura de Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas, en el cual se lleva a cabo un análisis entres las cuatro características nombradas anteriormente, las cuales ayudan a reconocer si las empresas están en facultad para desempeñarse en su medio y posterior a esto se integra un diagnóstico.

Según (Serna Gómez, 1994), el análisis DOFA está diseñado para ayudar al estratega a encontrar el mejor acoplamiento entre las tendencias del medio, las oportunidades y amenazas y las capacitaciones internas, fortalezas y debilidades de la empresa. Dicho análisis ayudara a la empresa a generar estrategias para aprovechar sus fortalezas y poder prever la consecuencia de sus debilidades, aprovechar a tiempo sus oportunidades con el fin de disminuir el efecto de las

amenazas. A continuación, se muestra la tabla con el cruce de información descrito con anterioridad en el cuerpo de este documento.

Tabla 10

Matriz DOFA cruzada

MATRIZ DOFA	FORTALEZAS (F)	DEBILIDADES (D)
	1. La gestión y proyección de la empresa corresponde a un plan estratégico	1. No cuenta con un análisis del entorno en el que opera
	2. El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer o prestar un buen servicio a los ciudadanos	2. La empresa ha podido cumplir sus planes de contingencia para fortalecer su capacidad instalada o de trabajo por encima de la actual, cuando la sociedad lo requiere
	3. La empresa cuenta con un proceso de evaluación y desarrollo de proveedores	3. Plan de procedimientos que no es aplicado
	4. La empresa tiene definidos y documentados sus procesos financieros, comerciales y de operaciones	4. Reglamento interno que no ha sido presentado ante el ministerio de trabajo
	5. Los datos en los registros de la aplicación en el desarrollo de los procedimientos generales de la empresa son analizados para el mejoramiento	5. Falta de indicadores de desempeño
	6. La empresa tiene claras sus (políticas) guía sus lineamientos para realizar la búsqueda, y contratación de sus empleados	6. El responsable de gestión humana no guía, ni acompaña en las labores
	7. En la búsqueda de candidatos para las vacantes, se tienen en cuenta los colaboradores internos como primera opción	7. No se ha establecido un plan sobre los informes contables y financieros
	8. La empresa realiza presupuestos anuales de ingresos, egresos y flujo de caja	8. Falta de capacitación para los colaboradores
	9. Los documentos que hacen referencia a la manera de desarrollar actividades de trabajo son de conocimiento y aplicación por los funcionarios	9. No se conoce el índice de satisfacción del ciudadano

Continuación tabla Matriz DOFA cruzada

		10. La información financiera de la empresa es confiable, útil y se usa para la toma de decisiones	10. No cuenta con política de calidad
OPORTUNIDADES (O)		ESTRATEGIA FO	ESTRATEGIA DO
Política laboral	1.	Realizar una buena gestión y proyección del plan estratégico de la organización para lograr un equilibrio entre sus ingresos y sus impuestos	No contar con un análisis del entorno en el que opera la organización es trabajar un poco a la deriva; pero se cuenta con unas políticas laborales que benefician la organización y contribuyes a la estabilidad de esta
	2.	Si los recursos que se destinen a estas entidades son buenos se ve reflejada para su crecimiento permitiendo no solo el cambio en los procesos sino también en infraestructura como en vías de acceso y especialización de ellos.	ya que no se cuenta con los recursos necesarios, el desarrollo de las actividades, por consiguiente, si el país tiene un buen per cápita eso favorece a las instituciones ya que permite que se destine mayor presupuesto para el crecimiento de ellas y la especialización y profesionalización.
Ingreso per cápita	3.	La entidad cuenta con proveedores los cuales suministran insumos de buena calidad, que permiten salvar la vida de las personas en pro de una construcción social.	Se cuenta con un plan de procedimientos que no ha sido aplicado, pero aun así se ha logrado salvar muchas vidas y tener la mínima de pérdidas humanas en las emergencias
	4.	La empresa establece los planes de financiación de la organización, en los cuales se contemplan las posibles inversiones y el crecimiento económico del país; ya que a mayor crecimiento económico mayores recursos para el cuerpo de bomberos	Al tener un índice mayo del crecimiento económico del país se permite que la organización pueda tener mayores recursos para su desempeño y estos sean invertidos para presentar su reglamento interno ante el ministerio de trabajo.
Índice de crecimiento económico del país	5.	Se lleva un registro en la organización de la aplicación de procedimientos, los cuales han servido para retroalimentar la empresa para innovar y ser mejores, logrando con ello la consecución de nuevos equipos de búsqueda, entre otros.	Al no medir el desempeño de los trabajadores la organización no cuenta con una base que le permita saber quién hace mejor la labor o quien no la hace de forma correcta, pero se cuenta con los elementos adecuados a la hora de atender la emergencia los cuales hacen que el desempeño pueda ser bueno.
	6.	Con el avance en las tecnologías, la organización ha podido contar con bases de datos en las cuales se relacionan los datos de las personas que colaboran al Cuerpo de Bomberos, recibir correos de proveedores y hojas de vida de personas que desean ser voluntarios.	Aunque el responsable de la gestión humana dentro de la organización no guía ni acompaña en las emergencias si se ha hecho la gestión para que los voluntarios cuenten con buena tecnología a la hora de realizar su labor.
Innovación en elementos de búsqueda			
Avance en las TIC			

Continuación tabla Matriz DOFA cruzada

7. Niveles de educación	Al existir personal que ha estado gran tiempo en la organización, los cuales se encuentran bien capacitados y conocen la forma correcta de realizar las labores; cuando existe una vacante con remuneración fija los primeros en ser tenidos en cuenta son los integrantes antiguos.	Establecer planes contables y financieros es vital para lograr el éxito y de allí también depende conseguir una estabilidad económica, constantemente los niveles de educación han aumentado y con ello se puede conseguir mejor personal para realizar las labores y estos planes.
8. Aumento de conciencia y participación ciudadana	La participación ciudadana en este tipo de entidades ya sea perteneciendo o ayudando a esta es muy buena; en algunos casos se reciben ingresos de las personas o empresas del municipio	La capacitación en los colaboradores además de mejorar su productividad también eleva la motivación, al capacitar los trabajadores hace que en los ciudadanos aumente la conciencia y la participación ciudadana es importante para la organización
9. Vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias	Se cuenta con documentos donde se encuentran contemplados los métodos de trabajo de la organización y se contemplan las vías principales las cuales están en buen estado y vías alternas que son accesibles para estos vehículos.	Las vías adecuadas permiten llegar a tiempo para atender las emergencias y se hace necesario que después de esta se conozca la satisfacción del ciudadano ya que permite conocer la probabilidad de que solicite nuevamente los servicios de la entidad.
10. Desarrollo sostenible	La información financiera de la empresa es confiable, útil y se usa para la toma de decisiones los que permite realizar las labores de una forma acertada y tener un buen desarrollo sostenible	Presentar un plan sobre las políticas de calidad de la organización ya que, con el aumento en el desarrollo sostenible del país, se hace necesario presentar un servicio de calidad a los ciudadanos
AMENAZAS (A) ESTRATEGIA FA		ESTRATEGIA DA
1. Reforma financiera	La organización cuenta con una gestión y proyección de la empresa que corresponde a un plan estratégico, el cual está diseñado y puede adaptarse a las diferentes reformas financieras que han impactado al Cuerpo de Bomberos.	Realizar análisis del entorno y establecerlo teniendo en cuenta las reformas financieras actuales; le permitirá a la organización solidificarse y minimizar el impacto de los posibles cambios.
2. Cambios de normatividad	El proceso de operaciones de la organización es lo suficientemente flexible para realizar los cambios necesarios y acoplarse a la normatividad vigente sin dejar de lado el satisfacer a los ciudadanos.	Aunque los cambios en la normatividad pueden ser de fuerte impacto a la hora de ampliar la capacidad de la organización; se deben tener en cuenta todas las posibles variables y se lograra obtener un provecho de estos, creando un plan para conseguir los recursos necesarios.

Continuación tabla Matriz DOFA cruzada

3. Recorte de la financiación pública por parte de las administraciones	La empresa cuenta con el proceso de evaluación de diferentes proveedores lo que permitirá que, en el momento de tener un recorte de financiación por parte de las entidades públicas, se pueda recurrir a otros proveedores que brinden los insumos necesarios a un precio asequible de acuerdo a la situación.	Se debe crear un nuevo plan de procedimientos y ponerlo en marcha para que en el caso de que existan recortes en la financiación por parte de las entidades públicas, por lo menos los colaboradores tengan conocimiento pleno de cómo actuar en las emergencias para no desperdiciar los recursos y solo gastar lo necesario.
4. Incremento del índice de accidentalidad	Tener documentados los procesos de operaciones disminuye el riesgo de accidentalidad en los colaboradores de la organización; que permita que la entidad no tenga que prescindir de ninguno.	Es necesario presentar el reglamento interno ante el ministerio de trabajo, que permita reducir el riesgo de accidentes en los miembros del Cuerpo de Bomberos; ya que los accidentes no solo se presentan en los ciudadanos sino también pueden sucederles a los voluntarios en las emergencias.
5. Fenómenos naturales	La organización cuenta con una documentación sobre la aplicación de los procedimientos de la empresa, los cuales contemplan todas las posibles situaciones que se puedan presentar como catástrofes o fenómenos naturales, entre otros, para ser analizados y utilizados como base para el mejoramiento	Al surgir fenómenos naturales hay que preparar varios grupos que puedan prestar la atención sin depender de una sola persona y hacer que estos presenten una retroalimentación después de la emergencia y con la persona encargada de liderar el grupo en el momento para conocer el desempeño de cada uno y los aspectos a mejorar.
6. Infraestructura	La empresa no cuenta con la infraestructura más adecuada para realizar su labor; pero dentro de sus políticas está definido velar por la integridad de las personas y escoger el personal más capacitado, para que en caso de una emergencia dentro de las instalaciones tenga el conocimiento de cómo actuar.	El responsable de gestión humana debería guiar y acompañar a los Voluntarios en la atención de algunas emergencias cuando le sea posible, así se dará cuenta del desempeño de estos; además se debe presentar un plan de mejoramiento de la infraestructura ante el ente correspondiente.
7. Población económicamente activa	La organización al verse afectado por la población económicamente activa; puesto que la sociedad busca estabilidad laboral y este tipo de entidades no la representa en su totalidad, se recurre a la tener en cuenta las personas que llevan tiempo en la organización como candidatos para las vacantes o puestos fijos.	Es necesario establecer un plan sobre los informes contables y financieros a tiempo; permitiendo así conocer si existen los suficientes recursos para pagarle a otros voluntarios un sueldo fijo o por lo menos un porcentaje, que permita a estos ser más activos económicamente.

Continuación tabla Matriz DOFA cruzada

8. Tasas de migración	Para esta organización, aunque la tasa de migración no la afecta potencialmente, si genera pérdidas en el posible personal de la entidad o en personas que ya han sido capacitadas, pero al no recibir remuneración deciden emigrar lo que genera un desgaste por lo cual la empresa no solo debe hacer presupuestos monetarios sino también del recurso humano.	Los colaboradores necesitan tener una buena capacitación sobre la forma correcta en la que se debe atender una emergencia, lo cual haga que estos se sientan importantes e identificados con la entidad y se queden en ella y por ende no emigren a ningún lugar.
9. Cambio Climático	Existen algunos documentos en los cuales se encuentran métodos de trabajo que son de conocimiento y aplicación por parte de todos los voluntarios del Cuerpo de Bomberos; lo anterior les sirve a los colaboradores para tener una base de cómo atender las emergencias en caso de presentarse cambios climáticos.	Es necesario crear una breve encuesta para que el ciudadano califique su percepción o sentir de la atención prestada y se pueda saber qué tan satisfecho ha quedado con el servicio recibido, contemplando que según los cambios climáticos el servicio no se puede prestar con el mismo tiempo que en condiciones normales.
10. Reforma financiera	La entidad cuenta con una información financiera confiable, útil y es utilizado para la toma de decisiones en caso de que exista una reforma financiera se tiene una base sólida que permite tener un punto de partida en el actuar.	Crear una política de calidad para la prestación del servicio que permita que en el caso de surgir una reforma financiera en cuanto a recursos se trate, no se perderá la calidad de atención en las emergencias.

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis de fuentes secundarias consultadas en antecedentes, marco referencial entre otros aspectos.

Perfil de la Capacidad Interna (PCI)

De acuerdo con la transición en el Cuerpo de Bomberos, en el cambio de comandante, se presentan los resultados obtenidos del instrumento aplicado con los comandantes saliente y entrante.

Tabla 11

*Perfil de la capacidad interna (PCI)**Respuesta excomandante Blanca Nubia Montoya*

DIAGNÓSTICO INTERNO PCI –CUERPO DE BOMBEROS OBANDO									
FACTORES									
CAPACIDAD ESTRATEGICA	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
La gerencia revisa periódicamente aspectos relativos a la importancia de la logística para el desarrollo competitivo de la empresa					X			X	
El gerente y en general el personal de la empresa han establecido los parámetros logísticos que rigen el negocio en el que se encuentra la empresa		X					X		
La empresa cuenta con un responsable para la gestión de compras, transporte y distribución, o por lo menos establece responsabilidades al respecto con su personal.		X					X		
La empresa tiene definido o está en proceso la construcción de un sistema de control para el seguimiento adecuado del sistema logístico		X					X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

Los trabajos relacionados con la logística cuentan con indicadores de desempeño que permitan optimizar los costos	X						X		
El grupo humano de la empresa está sintonizado con la operatividad de la logística	X						X		
CAPACIDAD DE OPERACIONES	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes.	X						X		
La empresa tiene planes de contingencia para ampliar su capacidad instalada o de trabajo por encima de su potencial actual, cuando la demanda lo requiere.				X			X		
La infraestructura, instalaciones y equipos de la empresa son adecuados para atender sus necesidades de funcionamiento y operación actual y futura.				X			X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

La innovación es incorporada en los diferentes procesos de la empresa y se considera fundamental para su supervivencia y desarrollo.	X			X					
CAPACIDAD DE ADMINISTRATIVA	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	A
La empresa tiene definido algún diagrama donde se muestra la forma como está organizada				X			X		
La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.	X						X		
La gerencia tiene un esquema de seguimiento y control del trabajo de la gente que le permite tomar mejores decisiones.					X			X	
Las personas tienen pleno conocimiento de quién es su cliente interno, quién es su proveedor interno y qué reciben y entregan a estos.			X					X	
La empresa tiene documentados y por escrito los diversos procedimientos para la administración de las funciones diarias.				X			X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

La empresa posee un reglamento interno de trabajo presentado ante el Ministerio del Trabajo, un reglamento de higiene y una política de seguridad industrial.

X

X

La empresa cuenta con un esquema para ejecutar acciones de mejoramiento (correctivas y preventivas, pruebas metrológicas e inspecciones) necesarias para garantizar la calidad del producto o servicio.

X

X

**CAPACIDAD DE
HUMANA**

FORTALEZA

DEBILIDAD

IMPACTO

A

M

B

A

M

B

A

M

B

La empresa cuenta con definiciones claras (políticas) y se guía por pasos ordenados (procedimientos) para realizar la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores.

X

X

En la búsqueda de candidatos para las vacantes, se tienen en cuenta los colaboradores internos como primera opción.

X

X

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

La empresa mide el impacto del entrenamiento en el desempeño del personal y se tiene una retroalimentación continua que permite seguir desarrollando el talento de las personas.	X			X					
La empresa realiza actividades sociales y recreativas y busca vincular a la familia del trabajador en dichas actividades.	X			X					
El responsable de la gestión humana guía y acompaña a los jefes para desarrollar el talento de sus colaboradores, analizando no solo la persona sino los demás aspectos que influyen en el desempeño.	X			X					
CAPACIDAD DE FINANCIERA	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
La empresa realiza presupuestos anuales de ingresos, egresos y flujo de caja.	X						X		
La información financiera de la empresa es confiable, oportuna, útil y se usa para la toma de decisiones.	X						X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

El Empresario recibe los informes de resultados contables y financieros en los diez (10) primeros días del mes siguiente a la operación.				X					X
CAPACIDAD DE CALIDAD	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
La empresa cuenta con una política de calidad definida					X		X		
La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.					X			X	
La empresa hace pruebas metrológicas e inspecciones a sus equipos (en caso de que se requiera).	X						X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

CAPACIDAD DE LOGISTICA	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO		
	A	M	B	A	M	B	A	M	B
La concepción de logística que tiene la empresa comprende los flujos de materiales, dinero e información		X						X	
La empresa cuenta con un responsable para la gestión de compras, transporte y distribución, o por lo menos establece responsabilidades al respecto con su personal.	X						X		
La empresa cuenta con un sistema o proceso para la codificación de sus productos				X			X		
La empresa cuenta con un programa claro y probado de manejo de inventarios				X			X		
FORTALEZAS							Alta	9	
							Media	4	
							Baja	1	
DEBILIDADES							Alta	8	
							Media	9	
							Baja	0	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Respuestas comandante actual Kevin Franco Vargas

Respuestas de comandante actual del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, Valle del Cauca.

DIAGNÓSTICO INTERNO PCI –CUERPO DE BOMBEROS OBANDO								
FACTORES								
CAPACIDAD ESTRATEGICA	FORTALEZA		DEBILIDAD			IMPACTO		
	M	B	A	M	B	A	M	B
La gerencia revisa periódicamente aspectos relativos a la importancia de la logística para el desarrollo competitivo de la empresa						X		
El gerente y en general el personal de la empresa han establecido los parámetros logísticos que rigen el negocio en el que se encuentra la empresa						X		
La empresa cuenta con un responsable para la gestión de compras, transporte y distribución, o por lo menos establece responsabilidades al respecto con su personal.		X				X		
La empresa tiene definido o está en proceso la construcción de un sistema de control para el seguimiento adecuado del sistema logístico				X		X		
Los trabajos relacionados con la logística cuentan con indicadores de desempeño que permitan optimizar los costos						X		
El grupo humano de la empresa está sintonizado con la operatividad de la logística	X					X		
CAPACIDAD DE OPERACIONES	FORTALEZA		DEBILIDAD			IMPACTO		
	B	A	M	B		A	M	B
El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes.						X		
La empresa tiene planes de contingencia para ampliar su capacidad instalada o de trabajo por encima de su potencial actual, cuando la demanda lo requiere.			X					X

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

La infraestructura, instalaciones y equipos de la empresa son adecuados para atender sus necesidades de funcionamiento y operación actual y futura. X X

La innovación es incorporada en los diferentes procesos de la empresa y se considera fundamental para su supervivencia y desarrollo. X X

CAPACIDAD DE ADMINISTRATIVA	FORTALEZA		DEBILIDAD			IMPACTO		
	M	B	A	M	B	A	M	A
La empresa tiene definido algún diagrama donde se muestra la forma como está organizada			X			X		
La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.			X			X		
La gerencia tiene un esquema de seguimiento y control del trabajo de la gente que le permite tomar mejores decisiones.			X			X		
Las personas tienen pleno conocimiento de quién es su cliente interno, quién es su proveedor interno y qué reciben y entregan a estos.			X			X		
La empresa tiene documentados y por escrito los diversos procedimientos para la administración de las funciones diarias.						X		
La empresa posee un reglamento interno de trabajo presentado ante el Ministerio del Trabajo, un reglamento de higiene y una política de seguridad industrial.						X		
La empresa cuenta con un esquema para ejecutar acciones de mejoramiento (correctivas y preventivas, pruebas metrológicas e inspecciones) necesarias para garantizar la calidad del producto o servicio.						X		

Continuación tabla de Perfil de la capacidad interna (PCI)

CAPACIDAD DE CALIDAD	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO	
	M	B	A	M	B	A	M	B
La empresa cuenta con una política de calidad definida			X			X		
La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.			X			X		
La empresa hace pruebas metrológicas e inspecciones a sus equipos (en caso de que se requiera).		X						

CAPACIDAD DE LOGISTICA	FORTALEZA			DEBILIDAD			IMPACTO	
	A	M	B	M	B	A	M	B
La concepción de logística que tiene la empresa comprende los flujos de materiales, dinero e información				X				
La empresa cuenta con un responsable para la gestión de compras, transporte y distribución, o por lo menos establece responsabilidades al respecto con su personal.						X		
La empresa cuenta con un sistema o proceso para la codificación de sus productos			X			X		
La empresa cuenta con un programa claro y probado de manejo de inventarios						X		

FORTALEZAS	Alta	5
	Media	6
	Baja	3
DEBILIDADES	Alta	15
	Media	4
	Baja	0

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 12

Síntesis de cuadro comparativos de los últimos dos comandantes

Cuadro de Síntesis PCI de Últimos dos comandantes del Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca				
Pasado: Blanca Nubia Montoya		Actual: Kevin Franco Vargas		
# Fortaleza	# Debilidades	# Fortaleza	# Debilidades	
Altas	Altas	Altas	Altas	5
Medias	Medias	Medias	Medias	
Bajas	Bajas	Bajas	Bajas	
14	17	14	19	
Viendo los resultados que dio la ex comandante se puede ver que para ella la organización se encontraba algo estable en todas sus áreas ya que se encontraban en proceso de implementación de diferentes formatos y solución de problemáticas que la organización venia teniendo		En la información recolectada al comandante actual se puede ver que él tiene un punto de vista bastante diferente al anterior ya que para él mientras no se tengan implementados en su totalidad siguen siendo falencias para la organización.		

Análisis general de los resultados del PCI:

Si bien se puede hacer un poco evidente el comparativo en primera instancia en cuanto a las fortalezas podemos ver que son un poco estables, ya que ambos vieron la misma cantidad de fortalezas; con la variable que Blanca Nubia veía más fortalezas altas que bajas mientras que Kevin franco refirió que para él tenía unas fortalezas que las consideraba se encontraban un nivel bajo dentro de las fortalezas, y al contrario de la excomandante veía mayores debilidades, ya que no se tenía un control en cada área sobre la que se preguntó para llevar acabo los procesos pertinentes, por lo tanto según los resultados obtenidos en la investigación se observó que el Cuerpo de Bomberos necesita seguir fortaleciéndose en todas sus áreas, y es por ello la importancia para la entidad poder contar con un instrumento como el manual de funciones para poder comenzar a generar mejoras dentro de la institución y así poder seguir prestando un servicio de calidad a la comunidad en general.

Fuente: Elaboración propia 2022

Si bien tenemos en cuenta las respuesta de los dos últimos comandantes del Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando se puede evidenciar que dicha institución viene teniendo perdida gradualmente de sus fortalezas puesto que no tienen un buen control de todas sus áreas y se han incrementado o evidenciado debilidades importantes para la institución, lo que hace pensar al comandante actual Kevin Franco Vargas; que se debe realizar inspecciones rigurosas a cada una de las áreas de la organización e intentar darle un mejor manejo a estas, para que le permita a la organización brindar un servicio de calidad para la comunidad Obandense.

Análisis e Interpretación de la (PCI)

Por medio del análisis de la PCI al Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando Valle del cauca, se encuentra con una superioridad en las fortalezas sobre debilidades relacionadas con la dinámica interna de la empresa, donde las fortalezas obtuvieron una calificación de 9/31, a diferencia de las debilidades que obtuvieron una calificación de 8/31. El panorama de la empresa arroja una alerta que incluye obligatoriamente realizar cambios urgentes para poder lograr el fortalecimiento del cumplimiento de sus objetivos. El comportamiento de la variable Fortalezas en su valoración Alta-Media-Baja, tuvo mayor puntaje en la valoración Alta, lo que permite vislumbrar que la organización cuenta con lo necesario para poder obtener un crecimiento constante tanto en las emergencias como dentro de la organización.

El comportamiento de la variable Debilidades en su valoración Alta-Media-Baja tuvo mayor puntaje en la valoración Media, sin embargo, para la organización muchas de los factores que componen este puntaje podrían llegar a convertirse en fortalezas con un adecuado direccionamiento ya que muchas de las preguntas realizadas se encuentran ya en planes por la organización y solo es cuestión de autorización para ponerlas en funcionamiento por lo tanto se puede decir que en general la situación actual es aceptable, pero debe poner en funcionamiento esos puntos que tiene pendiente por su autorización y desarrollo, la recomendación que se hace al Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando es que trabaje con los factores que generan estabilidad a la estructura y realizar acciones inmediatas que le permitan poner en desarrollo las diferentes actividades que tiene pendientes para así mejorar en sus debilidades y con esto aportar para seguir en su crecimiento.

Diagnóstico del Ambiente Externo del Cuerpo de Bomberos de Obando

El presente estudio se centra en realizar un análisis del entorno organizacional, con el objeto de comprender todas aquellas fuerzas externas que influyen y a su vez rodean positiva y negativamente al Cuerpo de Bomberos Voluntarios del municipio de Obando, el desarrollo de las actividades que realizan dentro y fuera de la organización. Para ello es importante que este tipo de organizaciones identifiquen con profundidad todos estos aspectos que se les puedan presentar, ya sea para el crecimiento o mejoramiento en la elaboración de sus actividades dado que hay muchos factores que pueden influir directamente a esta organización para mantener un buen desempeño de las actividades y en el cumplimiento de los objetivos en cada emergencia o en cada proyecto.

Del mismo modo, para el Cuerpo de Bomberos del municipio de Obando, el cual es el objeto de estudio del trabajo que se realiza, dentro de esta entidad se pretende realizar un análisis de la situación externa en las cuales se estudiarán variables tales como (oportunidades y amenazas) que hacen parte del ambiente externo, con el fin de poder comprender estos factores con ayuda de herramientas como matriz EFE de la evaluación de factores externos y, por lo que este estudio demostrara cuales son las variables externas que afectan mayormente al cuerpo de bomberos voluntarios de municipio de Obando.

Posteriormente el objetivo de la investigación es conocer mediante el análisis del ambiente externo la descripción y análisis de cada una de las dimensiones que pueden verse reflejadas para la organización como lo son: de las dimensiones económica, social, política, legal, ecológica, demográfica y tecnológica

Dimensión Política

Según David (2013): “las políticas sociales afectan en forma directa a los clientes, los productos y servicios, los mercados, la tecnología, la rentabilidad, el concepto propio y la imagen pública de una empresa” (David, 2013). En un entorno dominado por diferentes fuerzas, resulta transcendental la forma en la que se establecerán las relaciones con la comunidad, ya que esta puede influir de manera positiva negativa la imagen que se tenga de dicha entidad, ya sea con o sin ánimo de lucro.

Tabla 13

Variable Política Laboral

Fuente:	Elaboración	DIMENSIÓN	Política
propia			
VARIABLE CLAVE	Política	Laboral	Oportunidad
	jornada laboral		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
“Un servidor público del nivel profesional, siempre cumple el horario laboral de 7 de la mañana a 4:30 de la tarde los cinco días de la semana (42.5 horas semanales establecidas por el Decreto Distrital de Bogotá),” (Departamento administrativo de servicio civil distrital, s.f)	En relación con el sector podemos ver que este tipo de turnos son bastante rotativos ya que en estas entidades se manejan distintos horarios en los cuales se pueden ver recargos nocturnos si el personal es pago por la institución.	El impacto para la organización es bueno ya que permite que las unidades que pertenecen a este tengan una rotación frecuente y no tengan desgastes físicos por el exceso de horas de labor.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 14

Variable Reforma financiera

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Política
VARIABLE CLAVE	Reforma financiera	CLASIFICACIÓN	Amenaza
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
“La Reforma señala que el consumidor financiero es toda aquella persona que tiene una relación con el sistema por medio de bancos o fondos, así como los usuarios de seguros y del mercado de valores” (Presidencia de la República, 2009).		Estas reformas amenazan el sector ya que si habla que todos los derechos y obligaciones que tienen tanto la entidad como las personas que a este sector pertenecen deben tener en cuenta todas sus obligaciones para la realización adecuada de las labores ya que se debe prestar un servicio al ciudadano de forma eficiente y eficaz; puesto que el ciudadano puede demandar en caso de una negligencia por parte de la entidad.	Esta reforma afecta negativamente a esta entidad ya que dicha organización no cumple con ella en su totalidad ya que no cuenta con seguro para todos sus voluntarios.

Dimensión Legal

El marco legal del punto 4.4 realizado en anteriores ítems refleja las condiciones, parámetros y lineamientos jurídicos como el decreto 350 de 2013 de la presidencia de la república de Colombia, también se tuvo en cuenta la tabla 4 matriz de impacto legal y se vinculó al análisis la tabla 14. variables cambios de normatividad, que se evidencia en el apartado 6.2.2 dimensión legal, para finalmente elaborar la tabla 31. perfil de oportunidades y amenazas en el medio (POAM)

Según lo dicho por el autor Fred David (2003): Expresa que las organizaciones se pueden ver vulneradas por esta fuerza ya que: “Los gobiernos federales, locales y extranjeros son los principales reguladores, liberalizadores, subsidiarios, patrones y clientes de las empresas; por lo tanto, los factores políticos, gubernamentales y legales representan oportunidades o amenazas clave para las empresas tanto grandes como pequeñas” (David, 2003).

Con referencia a la definición anterior, el entorno legal está estrechamente creado para fines de control hacia las organizaciones, la parte jurídica involucra gran cantidad de variables de restricción, leyes, normas etc., En muchas ocasiones estas no solo limitarán a las organizaciones, sino que también hacen que sufran cambios drásticos.

Tabla 15

Variable Cambios de normatividad

Fuente: Elaboración propia	DIMENSIÓN	Legal
VARIABLE CLAVE	Cambios de normatividad	CLASIFICACIÓN
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	Amenaza
El ministerio del interior hace reformas a las normas del que rigen estas entidades como lo hace en la resolución 1127 del 24 de julio de 2018 en la cual adopta: “por medio de la cual se modifican algunos artículos del reglamento administrativo, técnico y académico de los bomberos de Colombia, adoptado por la resolución 661 de 2014”. (ministerio del interior, presidente de la junta nacional de bomberos de Colombia, 2018).	En relación con el sector se puede ver afectado por lo cual el cambio en normatividad que los riges afecta diferentes sectores de las organizaciones tales como para asensos, formas y clases de estudios que deben tener para cada rango dentro de estas entidades.	El comportamiento es negativo ya que la modificación en la normatividad provoca atrasos en las unidades disponibles en sus capacitaciones y para el crecimiento como entidad ya que si se modifican normal en ocasiones pueden ser estas reformas tan drásticas que provocan a la entidad el comienzo de cero en preparaciones.

Fuente: Elaboración propia 2022.***Dimensión Económica***

Según David (2013), “los factores económicos ejercen un impacto directo en el atractivo potencial de diversas estrategias; por ejemplo, cuando las tasas de interés aumentan, los fondos requeridos para la expansión de capital se vuelven más costosos o no están disponibles” (David, 2013). Al respecto puedo inferir que a parte económica es muy importante dentro y fuera

organizaciones y esto sin duda alguna los afecta directamente, pues e si las tasas de recolección de dinero son bajos o están en un decrecimiento afecta rotundamente la organización.

Tabla 15. Variable impuestos.

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN		Económica
VARIABLE	Impuestos	CLASIFICACIÓN	Oportunidad	
CLAVE				
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	
Según pro Colombia “Los impuestos de carácter nacional son el impuesto a la renta, el impuesto al valor agregado (IVA) y el Gravamen a los Movimientos Financieros (GMF). Los principales impuestos departamentales en Colombia son el impuesto al consumo y el impuesto de registro” (Procolombia, S.f).	En relación con el sector se puede ver afectado ya que los cuerpos de bomberos reciben ingresos por parte del sector público lo que lleva a que si se disminuye el porcentaje en el pago de los prediales disminuye el ingreso de dinero a estas entidades lo cual haría que el funcionamiento se vea evidentemente amenazado por falta de presupuesto para su funcionamiento.		Este aspecto es positivo para los miembros y la institución ya que según la ley 1505 del 05 de enero del 2012 la cual hace referencia al voluntariado habla en su artículo 5 sobre servicios públicos e impuestos en el cual expresa que estos pueden obtener beneficios en establecer tarifas especiales o exoneración en el pago de estos.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 16

Variable Recorte de la financiación pública por parte de las administraciones

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Económica
VARIABLE CLAVE	Recorte de la financiación pública por parte de las administraciones	CLASIFICACIÓN	Amenaza
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
Este tipo de financiación se ve reflejada según los ingresos que obtenga el municipio a través de los fondos que fueron aprobados por el senado y cámara para estas entidades lo cual dictamina que; “Al considerarse que toda entidad o compañía aseguradora que otorgue pólizas de seguros en los ramos del hogar, incendio, terremoto, minas y petróleo deberá aportar al Fondo Nacional de Bomberos una suma equivalente a 2% liquidada sobre el valor de la prima de cada póliza en esos ramos de seguros.” (junguito, 2012).	Esta falta de financiación se refleja de manera negativa frente al ambiente externo de estas organizaciones ya que si los recursos que se han destinados no son aportados en su total capacidad hace que la prestación de los servicios por parte de estas entidades sea deficiente por falta de herramientas y de recursos.	El recorte de financiación para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando provoca un impacto importante en la prestación del servicio ya que a falta de estos se ven también afectados diferentes sectores dentro de la organización como lo son la falta de herramientas falta de presupuesto para la administración correcta de este lo cual hace que no se pueden tener contrataciones directas al personal que presta el servicio.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 17

Variable Ingreso per cápita

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN		Económica
VARIABLE	Ingreso	per	CLASIFICAC	Oportunidad
CLAVE	cápita	IÓN		
JUSTIFICACIÓN	Y	RELACIÓN	IMPACTO DE LA	ORGANIZACIÓN
TENDENCIA		CON EL SECTOR		
Según lo encontrado en el DANE nos muestra evidencias de crecimiento que ha tenido Colombia en cuanto a esta variable de lo cual expresan:		Con relación al sector se ve como una oportunidad ya que si los ingresos del per cápita son buenos los recursos que se destinen a estas entidades se ve reflejada para su crecimiento continuo tanto en infraestructura como en vías por los cuales tiene jurisdicción cada entidad.		Es una oportunidad que se le puede presentar al cuerpo de bomberos para su crecimiento mediante incremento de recursos públicos ya que esto ayudara también al mejoramiento de la institución, y así poder hacer mejoras en todos los sectores tanto internos como externos del cuerpo de bombero.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 17. Variable Índice de crecimiento económico del país

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN		Económica
VARIABLE CLAVE	Índice de crecimiento económico del país	de CLASIFICAC IÓN	Oportunidad	
JUSTIFICACIÓN TENDENCIA	Y	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
Según el pronóstico dicho por la directora del departamento de planeación la señora Gloria Alonso sobre el crecimiento económico del país afirmo que: “La prioridad en el paquete de medidas incluido en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022, Pacto por Colombia, pacto por la equidad” (Departamento Nacional de Planeacion, s.f).		Con relación al sector se presenta como oportunidad ya que si el crecimiento económico del país es ascendente los aportes para estas entidades pueden crecer. Mediante cualquier tipo de beneficio ya sea por la parte digital como en formación laboral, esto ayudando que estas organizaciones tengan un crecimiento constante en todos los aspectos que se presentan.	Es positivo ya que a mayores ingresos por parte del estado mejor financiamiento tendrá el cuerpo de bomberos para su funcionamiento adecuado y ayudará para que tengan contrataciones y mantener bomberos en su planta.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Dimensión Tecnológica

Según lo expresado por el autor Fred David donde habla sobre esta dimensión dice que se da teniendo en cuenta variables dentro de las organizaciones como lo son “La capacidad,

conocimiento y posesión de tecnologías del que dispone la empresa, y que puede estar aplicada a una parte u otra de la misma” (David, 2003)

Teniendo en cuenta las variables expresadas por el autor podemos evidenciar que para todas las organizaciones es importante mantenerse en constante cambio tecnológico, pero teniendo en cuenta sus capacidades de adquisición ya que el obtener cualquier tipo de tecnología deben contar con una gran capacidad de adquisición.

Tabla 18

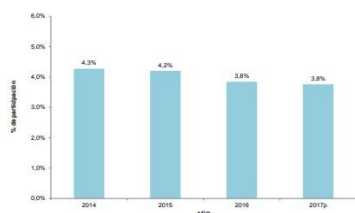
Variable Innovación en elementos de búsqueda

Fuente: Elaboración propia			DIMENSIÓN	Tecnológica
VARIABLE	Innovación	en	CLASIFICACIÓN	Oportunidad
CLAVE	elementos	de		
búsqueda (CBVO)				
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA			RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
“Las tecnologías siguen transformando la vida de los seres humanos, las sociedades y las empresas de una forma vertiginosa, enmarcadas en la Cuarta Revolución Industrial, o llamada Industria 4.0, que seguirá impactando profundamente cualquier nivel” (El espectador, 2019). Por lo tanto, la tendencia en la parte tecnológica es creciente para todos los sectores y para todas las organizaciones sin importar el tipo de actividades a las cuales se dediquen			En relación con el sector es positivo ya que estas entidades han ido obteniendo nuevas herramientas de búsqueda y de ataque a incendios en todas sus modalidades de última tecnología para maximizar el rendimiento en todas las labores que realizan	El impacto es importante ya que el poder contar con elementos de última tecnología dentro del cuerpo de bomberos del municipio de Obando es esencial, por que hace que esta entidad tenga un personal mejor capacitado la cual evidenciaría que al tener buenas herramientas tecnológicas lo haría un cuerpo de bomberos importante en la región.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 19

Variable Avances en las TIC

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Tecnológica										
VARIABLE	Avances en las TIC	CLASIFICACIÓN	Oportunidad										
CLAVE													
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN										
Gráfico 1. Participación del valor agregado del sector TIC sobre el valor agregado nacional 2014-2017*  <table><tr><th>AÑO</th><th>% de participación</th></tr><tr><td>2014</td><td>4.3%</td></tr><tr><td>2015</td><td>4.2%</td></tr><tr><td>2016</td><td>3.8%</td></tr><tr><td>2017p</td><td>3.8%</td></tr></table>		AÑO	% de participación	2014	4.3%	2015	4.2%	2016	3.8%	2017p	3.8%	En relación al sector es importante ya que el tener buenas comunicaciones y buenos elementos para la recepción de información es importante para los cuerpos de bomberos por lo que le hace más fácil la realización de las tareas cuando se trabaja en conjunto con otro cuerpo de bomberos.	El impacto que genera el buen uso de estas herramientas para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando es positivo ya que si cuentas con los elementos necesarios para mantener un buen control y manejo de la información que se recibe les ayudara a dar pronta respuesta a los llamados que este atienda.
AÑO	% de participación												
2014	4.3%												
2015	4.2%												
2016	3.8%												
2017p	3.8%												
FUENTE: DANE													
Según el informe hecho por el DANE muestra la participación que han tenido las TIC en el país desde el año 2014 al 2017 el tal estudio muestra que: “El sector TIC para el año 2014 registró una participación del 4,3% con respecto al valor agregado nacional, para el año 2015 fue de 4,2% mientras que para los años 2016 y 2017p, presentó una participación de 3,8% respectivamente.” (DANE, S.f)													

Fuente: Elaboración propia 2022.

Dimensión Social

La presente Dimensión da lugar en dar a conocer a través del aporte Fred David argumenta que “Las nuevas tendencias crean un tipo distinto de consumidor y, como consecuencia, la necesidad de diferentes productos, servicios y estrategias.” (David, conceptos de la administración)

estrategica, 2003). con referencia a la definición anterior la parte social en las organizaciones es supremamente importante en su desarrollo organizacional, sin lugar a dudas el éxito o logro de los objetivos empresariales, depende de este pilar fundamental y vital para los negocios, si bien esta dimensión influye de manera directa en las compañías ya que son las personas por quien trabaja las empresas.

Tabla 20 *Variable niveles de educación*

Fuente:	Elaboración	DIMENSIÓN	Social
propia			
VARIABLE	Niveles de	CLASIFICACIÓN	Oportunidad
CLAVE	educación		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
La tendencia es participar en el nivel más alto de la educación ya que es con este que las personas son más competitivas en el ámbito laboral en el país.		En relación con el sector es positivo ya que el poder contar con personal bien capacitado en estos niveles de educación hace las fácil y más eficiente a los cuerpos de bomberos.	El impacto es positiva ya que si el cuerpo de bomberos cuenta con personal preparado adecuadamente esto le ayudara tanto a tener un mejor funcionamiento de la entidad como en crecimiento personal como entidad ya que podría contar con personal idónea para realizar las diferentes labores que se presentan dentro del cuerpo de bomberos tales como la administración de este llevar contabilidades dictar capacitaciones generar nuevos proyectos entre otros lo que haría que el cuerpo sea más estable en la parte de contrataciones directas.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 21

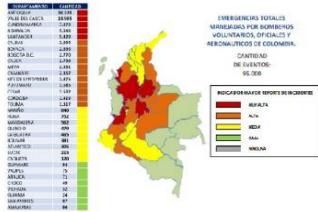
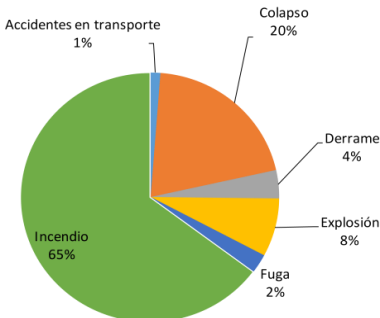
Variable construcción social

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Social
VARIABLE	Construcción social	CLASIFICACIÓN	Oportunidad
CLAVE			
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
Estas entidades aportan en la parte social al momento de asistir al salvamento de vidas en inundaciones accidentes de tránsito incendios entre otros, esto es una oportunidad importante ya que el personal que presta los servicios en estas entidades obtiene un crecimiento tanto profesional como personal, por la anterior las personas que a ellos pertenecen brindan sus conocimientos en la sociedad.		En relación con este sector se plantea que los cuerpos de bomberos contribuyen directa e indirectamente al crecimiento social de las poblaciones	Hay un impacto importante para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando ya que este se puede involucrar fácil mente con la sociedad y hacer aportes para el crecimiento social

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 22

Variable incremento del índice de accidentalidad

Fuente: propia	Elaboración	DIMENSIÓN	Social
VARIABLE CLAVE	Incremento del índice de accidentalidad	CLASIFICACIÓN	Amenaza
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
Según un informe encontrado en el sitio web de la dirección nacional de bomberos donde muestra el porcentaje de emergencias atendidas por los cuerpos de bomberos por departamentos en el cual el valle de Cauca se encuentra en segundo lugar	 Fuente: (DNBC, 2017)	 Fuente: UNGRD.	Para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando es considerada una amenaza importante ya que es una entidad que no cuenta con muchos recursos y elementos para satisfacer los requerimientos de este tipo de índices.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 23

Variable aumento de conciencia y participación ciudadana

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Social
VARIABLE	Aumento de conciencia y participación ciudadana	CLASIFICACIÓN	Oportunidad
CLAVE	JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
	Según un estudio realizado por el señor Oscar puntúa que; “En efecto, el avance hacia la democracia participativa y deliberativa supondría la formación de un ciudadano crítico y reflexivo y la configuración de una cultura cívica, como fundamento de la acción social y política - con arreglo a fines universales de coexistencia, comprensión, cohabitación y paz - entre los actores individuales y colectivos.” (Arbeláez G., S.f)	En relación con el sector es relevante ya que la buena participación ciudadana en este tipo de entidades ya sea perteneciendo a ellas o ayudando cuando se requiere de su ayuda es positivo para ellos ya que ayuda y evidencia de la importancia de estas entidades para la sociedad	El impacto es positivo ya que ayuda a que las personas se vean atraídas para pertenecer a este tipo de entidades lo que hace que crezca la construcción social en el sector de esta organización como lo es el cuerpo de bomberos del municipio de Obando.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Dimensión Geofísico

Las tendencias en este sector para las organizaciones se ven reflejadas en diferentes aspectos que son de gran importancia puesto que el entorno geofísico se encarga de todo aquello que para las entidades es importante para su funcionamiento como: la infraestructura, traslado de bienes, la seguridad de los productos, fenómenos naturales, ya que estos a su vez pueden ser detonantes de amenazas y desestabilidad organizacional para llevar a cabo el desempeño de las actividades.

Tabla 24

Variable fenómenos naturales

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Geofísica
VARIABLE	Fenómenos	CLASIFICACIÓN	amenaza
CLAVE	naturales		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
Según un informe encontrado en la DNP: “De acuerdo con esta misma información, para el período estudiado se reportaron en el país 21.594 emergencias generadas por eventos de origen natural, de los cuales 14.853 corresponden a eventos hidrometeoro lógicos, como se conocen a los generados por la acción violenta de los fenómenos atmosféricos. La principal causa de ellos son las inundaciones y los deslizamientos” (DNP, 2015)		Es deficiente ya que muchos de estos no cuentan con las herramientas y equipos necesarios para enfrentarse a fenómenos naturales de gran magnitud que se puedan llegar a presentar en la zona de su jurisdicción.	Es negativo su impacta ya que el cuerpo de bomberos del municipio de Obando no cuenta con las condiciones adecuadas para enfrentarse a este tipo de fenómenos que en su mayoría son de gran magnitud.
Fuente: Elaboración propia 2022.			

Tabla 25

Variables infraestructura

Fuente:	Elaboración	DIMENSIÓN	Geofísica
propia			
VARIABLE	Infraestructura	CLASIFICACIÓN	Amenaza
CLAVE			
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
Según un informe encontrado en la revista virtual portafolio nos muestra cual ha sido uno de los problemas importantes que afectan el incremento y renovación de la infraestructura de lo cual dice: “La infraestructura y el transporte han sido dos de los sectores que más se han visto afectados en más de 50 años de conflicto armado que ha vivido el país, y ahora hacen parte de los más optimistas con los resultados que traerá el acuerdo de paz con la guerrilla de las Farc.” (Portafolio, 2016)	Para el sector de una variable que lo afecta directamente ya que si no se cuenta con buena infraestructura esto hace que los trabajadores no realicen su labor en condiciones óptimas y su rendimiento se vea afectado, ya que es necesario laborar en un lugar seguro y que la organización vele por la integridad de todos sus colaboradores.	Es negativo puesto que el cuerpo de bomberos de Obando no cuenta con buena infraestructura tanto organizacional como de movilización lo que lo hace vulnerable al momento de una emergencia en los sitios que quedan en la parte rural ya que no se cuenta con una buena infraestructura vial para el acceso a esas áreas.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 26

Variable vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Geofísica
VARIABLE	Vías adecuadas para	CLASIFICACIÓN	oportunidad
CLAVE	llegar a tiempo a las emergencias		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
Según información encontrada sobre este tema se observa que:		Es favorable ya que se cuentan con vías principales en buen estado y con vías alternas que son accesibles para estos vehículos.	Es una oportunidad que se le presenta a este cuerpo de bomberos ya que el municipio cuenta con vías primarias y secundarias en buen estado y por donde los vehículos pueden asistir a emergencias con facilidad y eficiencia.
“El Instituto Nacional de Vías - INVÍAS, es la entidad responsable de ejecutar los planes, programas y proyectos en las vías nacionales, así como en las vías terciarias a su cargo.” (min-transporte, S.f). Esto muestra que el contar con las vías adecuadas depende de la gestión que se pueda hacer por parte de otras entidades y estas entidades ya que son organizaciones que requieren de unas buenas vías para la buena prestación de servicios.			

Fuente: Elaboración propia 2022.

Dimensión Demográfica

En el entorno demográfico como en otras dimensiones según David (2013), manifiesta que “los cambios sociales, culturales, demográficos y ambientales ejercen un impacto importante en casi todos los productos, servicios, mercados y clientes. Las oportunidades y amenazas que surgen de los cambios en las variables sociales, culturales, demográficas y ambientales impresionan y desafían a empresas grandes, pequeñas”. La dimensión demográfica es la encargada de estudiar variables que están presentes en el comportamiento y desarrollo de las organizaciones, si bien son

importantes para las organizaciones también presentan amenazas para estas ya que es la variable que estudia el desarrollo de estas y su comportamiento frente a la sociedad.

Tabla 27

Variable población económicamente activa

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Demográfica
VARIABLE	Población	CLASIFICACIÓN	Amenaza
CLAVE	económicamente activa		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA	RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN	
“Para el mes de abril de 2020, la tasa de desempleo del total nacional fue 19,8%, lo que significó un aumento de 9,5 puntos porcentuales frente al mismo mes del año pasado (10,3%).” (DANE, S.f) la tendencia de este es al crecimiento para este año teniendo en cuenta las dificultades que se han venido presentando en el mundo	Con relación al sector “La tasa global de participación se ubicó en 51,8%, lo que representó una reducción de 10,4 puntos porcentuales frente a abril del 2019 (62,2%). Finalmente, la tasa de ocupación fue 41,6%, presentando una disminución de 14,2 puntos porcentuales respecto al mismo mes del 2019 (55,8%).” (DANE, S.f) De lo que hace que se vuelva amenaza para el sector ya que la sociedad busca estabilidad laboral y este tipo de entidades no la representa en su totalidad.	Para el cuerpo de bomberos el tener una población económicamente activa es una amenaza importante ya que si esta variable crece hace que sea más difícil tener un crecimiento en personal para la prestación de sus servicios por lo cual genera que se den bajas por parte de los voluntarios por razones laborales.	

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 28

Variable tasas de migración

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Demográfica
VARIABLE	Tasas de migración	CLASIFICACIÓN	Amenaza
CLAVE			
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
Según datos encontrados en la página de index revela cifras y comparación con otros años en el área de migración hacia otros países por parte de colombianos de lo cual dice;		Para el sector es una variable que la afecta no potencialmente, pero si de una manera que les genera pérdidas a estas entidades ya que ellas brindan una preparación a las distintas personas que a él pertenecen y en algún momento a estas personas se les presentan oportunidades laborales fuera del país y esto genera una perdida en el personal capacitado para estas entidades.	En impacto que genera es negativo ya que el cuerpo de bomberos ha sufrido pérdidas de personal por esta razón, de lo cual también se ha visto perjudicado para su funcionamiento correcto ya que esto le provoca nuevos cambios para poder brindar servicios de calidad a la población y también le genera incremento en gastos para capacitación a personal que pueda hacer las labores que desempeñaba la persona que se retira de esta entidad
“El exceso de personas que ingresan al país se denomina inmigración neta (por ejemplo, 3,56 migrantes / 1,000 habitantes); un exceso de personas que abandonan el país como emigración neta (por ejemplo, - 9.26 migrantes / 1.000 habitantes). La tasa de migración neta indica la contribución de la migración al nivel general de cambio de población” (Index mundi, s.f).			

Fuente: Elaboración propia 2022.

Dimensión Ecológica

Con relación al aporte que da a conocer el autor Fred David, dice que “Las empresas diseñan con mayor frecuencia líneas de productos ecológicos que son biodegradables o que se fabrican a base de productos reciclados. Los productos ecológicos se venden bien.” (David, 2003). Con base a la definición anterior se evidencia que es una dimensión que puede afectar a las organizaciones ya que siempre deben estar en constante cambio para el mejoramiento en el manejo

de energías o productos que ayuden al sector ecológico haciendo aportes para la reducción de la contaminación.

Tabla 29

Variable cambio climático

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Ecológica
VARIABLE	Cambio Climático	CLASIFICACIÓN	Amenaza
CLAVE			
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
Según el último estudio realizado por el IDEAM sobre el comportamiento climático que se presenta en Colombia muestra aspectos en los cuales se ve afectado el país en este tema y de lo cual dice:		En relación con el sector se refleja mediante una amenaza potencial ya que el cambio climático obliga a estas entidades a tener elementos suficientes para cualquier eventualidad que se presente debido a los cambios de clima como lo son incendios inundaciones derrumbes entre otros.	El impacto es negativo por lo que el cambio climático hace que se relacionen distintos factores tanto dentro como fuera del cuerpo de bomberos tales como el uso de recursos, uso de los recursos humanos del cual esta entidad cuenta con poco personal capacitado para enfrentarse a los distintos eventos que puede provocar el cambio climático.
“Para Colombia, un aumento de la temperatura media del orden de 0.13°C/década para 1971-2000 y, el ensamble multimodelos de los escenarios de cambio climático proyectan que la temperatura promedio del aire en el país aumentará con respecto al período de referencia” (IDEAM, s.f).			

Fuente: Elaboración propia 2022.

Tabla 30

Variable desarrollo sostenible

Fuente: Elaboración propia		DIMENSIÓN	Ecológica
VARIABLE	Desarrollo	CLASIFICACIÓN	Oportunidad
CLAVE	sostenible		
JUSTIFICACIÓN Y TENDENCIA		RELACIÓN CON EL SECTOR	IMPACTO DE LA ORGANIZACIÓN
En este tema Colombia se ve en un crecimiento importante en los últimos anos teniendo un crecimiento frente a este aspecto como se muestre a continuación: “Colombia tuvo una calificación de 69,9% sobre 100 en cuanto a desarrollo sostenible, lo que le permitió ubicarse en la casilla 61 entre 162 estados que fueron analizados teniendo como base los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)” (El Tiempo, 2019)		En relación al sector se ve un poco beneficiado ya que el mejoramiento en este aspecto ayuda también a que el país tome acciones contra los cambios de clima y esto le ayuda a los cuerpos de bomberos a estar preparados para cualquier eventualidad ya que se tiene estudios anticipados sobre posibles emergencias climáticas	Es positivo ya que si hay un buen desarrollo sostenible en el país esto involucra muchos aspectos dentro de la organización que le pueden ayudar a crecer y llegar a la grandeza como cuerpo de bomberos mediante buena respuesta a las emergencias que se le puedan presentar a este.

Fuente: Elaboración propia 2022.

Análisis Variables Entorno

En cuanto al estudio realizado al Cuerpo de Bomberos en las variables que se pudieron evidenciar anteriormente; aparecen y fueron tomadas para el estudio : manejo de los desechos, cambio climático, tasas de migración, población económicamente activa, infraestructura, fenómenos naturales, incremento del índice de accidentalidad, recorte de la financiación pública, impuesto, cambios de normatividad etc., por otra parte se encontró que para los años 2014, se

obtuvo un aporte por parte de la administración de turno de 140 millones de pesos anuales y para el año 2016 se recibieron alrededor de 80 millones de pesos anuales , por consiguiente esas variables pueden generar que la compañía se sienta directamente amenazada por todos los componentes que inciden de manera negativa en los resultados y desarrollo de las actividades cotidianas de las organizaciones.

Al mismo tiempo, se pueden encontrar oportunidades que contribuyen y están allí presentes para apoyar las empresas en su funcionamiento como: Política laboral, Ingreso per cápita, Construcción social, Índice de crecimiento económico del país, Innovación en elementos de búsqueda, Avance en las TIC, Niveles de educación, Aumento de conciencia y participación ciudadana, Vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias, Desarrollo sostenible, todas estas variables a su vez hacen parte de dimensiones que generan en un momento dado un beneficio para las empresas impulsándolas a ser mejores, como factor competitivo para su avance en el entorno organizacional.

Y es así como las organizaciones pueden tener en cuenta diferentes variables que se mencionaron anteriormente lo que les puede ayudar a un crecimiento o si se tiene una mala preparación frente a los aspectos que pueden afectar la empresa externamente les puede generar deficiencia en el manejo y cumplimiento de metas propuestas.

Se hizo el análisis del punto 6.2 diagnóstico del ambiente externo del cuerpo de bomberos de Obando valle del cauca, bajo la orientación teórica de David (2003) en donde se prioriza las variables en las dimensiones "ecológica, demográfica, geofísica, social, tecnológica, económica, legal y política, también el cruce de información con la MEFI -tabla 8. matriz de evaluación de factores internos-, es decir que los datos, cifras, tendencias que generan mayor incidencia en el diagnóstico interno y externo en la organización, que fueron obtenidos por fuente secundarias de las estadísticas oficiales a nivel Colombia y del sector económico al que pertenece la organización. por otro lado desde Serna Gómez (1994) se integran los resultados para la elaboración del perfil de amenazas y oportunidades, el cual se desarrolló en el apartado 6.4 elaboración del Poam (perfil de oportunidades y amenazas en el medio), adicional con el perfil de capacidades internas reflejadas en el ítem 6.1.4 matriz Dofa cruzada, buscando los puntos de inflexión que se capitalizan en el diagnóstico empresarial y que se pudieron vincular a la propuesta que se elaboró del manual

de funciones por competencias, el sistema de seguimiento, el plan de acción y las estrategias para darle continuidad a la propuesta de este trabajo de grado para el CBVO

Elaboración del POAM (perfil de oportunidades y amenazas en el medio)

Para el caso de la presente investigación se tuvieron en cuenta los siguientes factores o variables: política, legal, económica, tecnológica, social, geofísica, demográfica, ecológica. Y en el ambiente externo se tomaron en cuenta las variables que se dan a continuación: política laboral, ingreso per cápita, Construcción social, índice de crecimiento económico del país, innovación en elementos de búsqueda, avance en las TIC, niveles de educación, aumento de conciencia y participación ciudadana, vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias, desarrollo sostenible, manejo de los desechos, cambio climático, tasas de migración, población económicamente activa, Infraestructura, fenómenos naturales, incremento del índice de accidentalidad, recorte de la financiación pública por parte de las administraciones, Impuesto, cambios de normatividad.

“El POAM así elaborado permitirá realizar el análisis del entorno corporativo, el cual presentará la posición de la compañía frente al medio en el que se desenvuelve, tanto en el grado como en el impacto de cada factor sobre el negocio” (Serna Gómez, 2003).

A continuación, se presenta la tabla 31 que contiene las oportunidades y amenazas en el medio:

Tabla 31

Perfil de oportunidades y amenazas en el medio (POAM)

Capacidad	Grado			Grado			Impacto		
Calificación	Amenaza			Oportunidad					
	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo	Alto	Medio	Bajo
Político									
Política Laboral				X			X		
Reforma Financiera	X							X	
Legal									
Cambios De Normatividad		X					X		
Económica									
Impuestos		X						X	

Continuación tabla de Perfil de oportunidades y amenazas en el medio (POAM)

Recorte De La Financiación Pública Por Parte De Las Administraciones	X	X	
Ingreso Per-Cápita		X	X
Índice De Crecimiento Económico Del País Tecnológico		X	X
Innovación En Elementos De Búsqueda		X	X
Avances En Las TIC	X	X	
Social			
Niveles De Educación		X	X
Incremento Del Índice De Accidentalidad	X	X	
Construcción Social	X		X
Aumento De Conciencia Y Participación Ciudadana		X	X
Geofísica			
Fenómenos Naturales	X		X
Infraestructura	X		X
Vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias		X	X
Demográfica			
Población Económicamente Activa	X	X	
Tasas De Migración	X		X
Ecológica			
Cambios Climáticos	X		X
Desarrollo Sostenible	X		X

Fuente: Elaboración propia 2022, basada en (Serna Gómez, 2003).

Análisis Perfil de Oportunidades y Amenazas en el Medio (POAM)

Este tipo de análisis es importante para este trabajo ya que les ayudara tener una mejor perspectiva de las amenazas y oportunidades que puede tener el cuerpo de bomberos según sean los factores en los cuales tenga mayor grado en su impacto y es así como podrán tomar decisiones acertadas y en el momento preciso en cada factor.

Según los resultados obtenidos del análisis realizado anteriormente en las diferentes perspectivas se evidencia que el cuerpo de bomberos del municipio de Obando se encuentra en un

nivel aceptable frente a las perspectivas estudiadas ya que el impacto que estas amenazas y oportunidades representan para la entidad en su mayoría son de calificación media de lo cual se evidencia que su funcionalidad es aceptable y se pueden presentar mejoras si se da un mejor manejo a las estrategias dentro y fuera de la organización para obtener recursos que le ayuden a un crecimiento y a mejorar las amenazas que se encuentran en una calificación de riesgo alto haciendo así que estas disminuyan para la organización y se tengan mejoras en las dinámica tanto fuera como dentro de la institución.

Matriz de Evaluación (MEFE)

Asignación de Calificación

Según David (2013), con respecto a la asignación de la calificación de las variables argumenta que “Cada factor externo clave tiene una calificación de 1 y 4 puntos para indicar que tan eficazmente responden a las estrategias actuales de la empresa a ese factor:

- Calificación de 4= Respuesta superior
- Calificación de 3= La respuesta está por encima del promedio
- Calificación de 2= La respuesta es promedio
- Calificación de 1=Respuesta deficiente

De acuerdo a las ponderaciones anteriores se identifica que “...la calificación depende de la empresa, mientras que las ponderaciones se basan en la industria. Es importante considerar que tanto amenazas como oportunidades pueden recibir puntuación de 1, 2, 3,4” (David, 2013).

A continuación, se muestra la tabla de evaluación de factores externos donde de las 20 variables analizadas a lo largo del estudio, en donde se priorizan 5 oportunidades y 5 amenazas que actúan como determinante para el desarrollo y crecimiento del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Obando.

Tabla 32

Factores externos matriz EFE

factores externos claves matriz EFE			
Oportunidades	Ponderación	calificación	puntuación ponderación
Política laboral	0,06	4	0,24
Ingreso per cápita	0,05	3	0,15
Construcción social	0,05	3	0,15
Índice de crecimiento económico del país	0,04	3	0,12
Innovación en elementos de búsqueda	0,04	2	0,08
Avance en las TIC	0,03	2	0,06
Niveles de educación	0,05	2	0,10
Aumento de conciencia y participación ciudadana	0,06	2	0,12
Vías adecuadas para llegar a tiempo a las emergencias	0,06	3	0,18
Desarrollo sostenible	0,06	4	0,24
Subtotal oportunidades	0,5		1,44
Amenazas	Ponderación	calificación	puntuación ponderación
Manejo de los desechos	0,06	3	0,18
Cambio climático	0,03	2	0,06
Tasas de migración	0,05	2	0,1
Población económicamente activa	0,03	3	0,09
Infraestructura	0,06	3	0,18
Fenómenos naturales	0,06	2	0,12
incremento del índice de accidentalidad	0,06	3	0,18
Recorte de la financiación pública por parte de las administraciones	0,04	3	0,12
Impuesto	0,06	2	0,12
Cambios de normatividad	0,05	3	0,15
Total	1		2,74
subtotal oportunidades	1,44		
subtotal amenazas	1,30		

Fuente: Elaboración propia 2022 a partir de las variables de estudio.

Análisis Resultados Obtenidos EFE:

Teniendo en cuenta los datos arrojados por la matriz de evaluación de factores externos (EFE), aplicada al Cuerpo de Bomberos del Municipio de Obando, se puede evidenciar que el resultado obtenido de este es de (2.74), la cual se encuentra por encima de la media dada por el autor (DAVID, 2013) de (2,5), lo cual nos demuestra que a pesar de las amenazas que a este se le presentan y lo pueden llegar a limitar en la prestación de sus servicios, el Cuerpo de Bomberos intenta siempre tener en cuenta muchos factores que lo pueden afectar en algún momento, las amenazas con más alta calificación encontradas en la evaluación aplicada fueron: que en algún momento el Cuerpo de Bomberos deje de tener suficientes voluntarios, recorte de financiación pública por parte de las administraciones, falta de mantenimiento a los vehículos y herramientas por falta de presupuesto, asistir a emergencias y no contar con las herramientas necesarias, no contar con elementos de localización para tener puntos exactos de las emergencias., es por estas razones que el Cuerpo de Bomberos intenta no hacer gastos innecesarios, ya que en muchas ocasiones sus ingresos solo dan para la sostenibilidad de este durante un tiempo.

De la misma manera que se presentan amenazas también se pudieron evidenciar grandes oportunidades que brinda el entorno en diferentes tipos es por ello que en las calificaciones podemos encontrar oportunidades que pueden ayudar a mitigar algunas amenazas latentes, unas de las mayores oportunidades encontradas fueron: Acercamiento a entidades a través de charlas según las necesidades en conocimiento, Oportunidad de acercamiento con la sociedad para un crecimiento mediante sus sugerencias, Asistencia a diferentes emergencias, Crecimiento continuo en conocimientos sobre emergencias a través de las experiencias.

Finalmente se evidencia que el Cuerpo de Bomberos del Municipio de Obando maneja una dinámica adecuada, no obstante, se tiene en cuenta que la entidad al estar en un crecimiento constante debe potenciar mejor las oportunidades; para que de esta forma las amenazas generen el más mínimo impacto en la organización y esta pueda tener una mejoría continua para la prestación del servicio y un crecimiento institucional de manera eficiente.

Diseño Manual de Funciones para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca

Para el desarrollo de este apartado se tuvieron en cuenta los resultados obtenidos con la ejecución de los instrumentos de recolección de información primaria tales como la encuesta ver (anexo 5), y la observación participante (se anexan los soportes en el anexo 4)

El instrumento fue diseñado a partir de la recolección de información mediante el abordaje de fuentes primarias tales como acercamiento con cada uno de los cargos para evidenciar las funciones competencias y oportunidades de estandarización de las fuentes del manual de Santiago de Cali quien fue el referente para la mejora y a partir de información recolectada se diseña la propuesta que se presentó a la organización el cual se realizó una serie de preguntas en las cuales se podía conocer aptitudes competencias laborales, procesos administrativos entre otros aspectos, para llevar a cabo el objetivo general de la propuesta se aplicaron instrumentos tales como encuestas a los miembros con los que se generó el acercamiento y conocimiento sobre funciones.

Teniendo en cuenta la percepción de los colaboradores sobre la propuesta del manual de funciones y manifieste que estas estadísticas son la base al igual que los otros instrumentos (entrevista a cada uno de los cargos, encuesta por muestreo, observación participante a nivel interno y externo), matrices de diagnóstico para el análisis interno y externo (ver cap. 6.1 y 6.2), los cuales se utilizaron para continuar con el proceso de acompañamiento, diseño y socialización del manual de funciones (ver cap. 7), así como la realización de las estrategias y las actividades correspondientes en el plan de acción cap. 8, este capítulo se realizó incorporando los lineamientos del marco teórico, conceptual, metodológico y las necesidades de identificadas en el autodiagnóstico(anexo1)

Objetivo: Realizar el presente análisis con el fin de identificar desde otra perspectiva los aspectos relacionados con las funciones que ejecutan los miembros del cuerpo de bomberos del municipio de Obando y a partir de allí obtener la información llevar a cabo la realización de la propuesta realizada como trabajo de grado “Manual de Funciones por Competencias para el Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Municipio de Obando”

A continuación, se requiere marcar con una **X** la respuesta que considere apropiada a la pregunta.

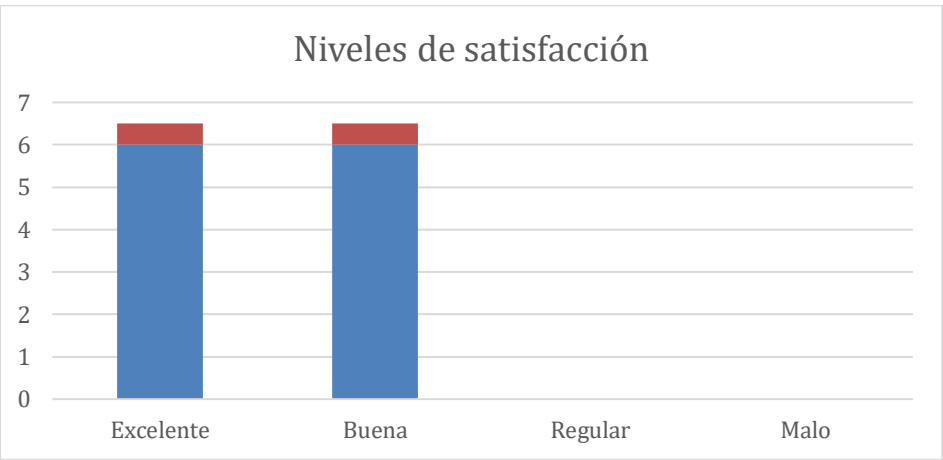
Agradezco su colaboración, participación y atención prestada

1) **¿Cuál es su satisfacción frente a su participación en la entidad?**

Tabla 32. Tabulación encuesta voluntarios pregunta 1

¿Cuál es su satisfacción frente a su participación en la entidad?		
Opción	Porcentaje	Unidades
Excelente	50%	6
Buena	50%	6
Regular	0%	0
Malo	0%	0

Gráfica 2. Nivel de satisfacción



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: De acuerdo con las respuestas obtenidas, se puede inferir, que los colaboradores que se pertenecen al Cuerpo de Bomberos actualmente están conformes con su participación dentro de la entidad; aunque cabe resaltar que su satisfacción no es excelente de un todo, ya que la mitad de estos lo expresaron, por lo anterior es importante que ellos tomen en cuenta que el hecho de no

tener su voluntariado satisfecho en totalidad puede generar deserción por consecuencia de falta de satisfacción ya sea en crecimiento profesional o preparación.

2) ¿Al momento de ingresar al cuerpo de bomberos, recibió algún tipo de instrucción o inducción acerca de la labor o tarea que debía realizar al momento de pertenecer a la entidad?

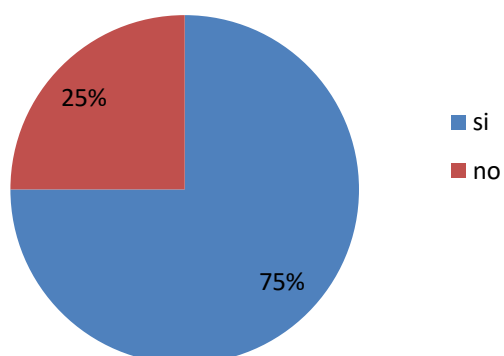
Tabla 33

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 2

¿Al momento de ingresar al cuerpo de bomberos, recibió algún tipo de instrucción o inducción acerca de la labor o tarea que debía realizar al momento de pertenecer a la entidad		
Opción	Porcentaje	Unidades
Si	75%	9
no	25%	3
total	100%	12

Gráfica 3. Recibió Algún Tipo de Instrucción

¿Al momento de ingresar al Cuerpo de Bomberos, recibió algún tipo de instrucción?



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Como lo muestra la gráfica se puede deducir, que la mayoría de los colaboradores afirman haber tenido una inducción y recibir indicaciones claras a la hora de entrar a la entidad; no obstante existe una menor cantidad de colaboradores que expresaron no haber recibido la inducción o instrucciones necesarias a la hora de ingresar a la institución lo cual hace que se genere algunas situaciones no tan buenas; puesto que aquellas personas no tienen el pleno conocimiento de cómo actuar en algunos casos y lo anterior podría generar pérdidas ya sea materiales o hasta humanas; es necesario que exista un persona o grupo de ellas que realicen a los nuevos integrantes una inducción completa

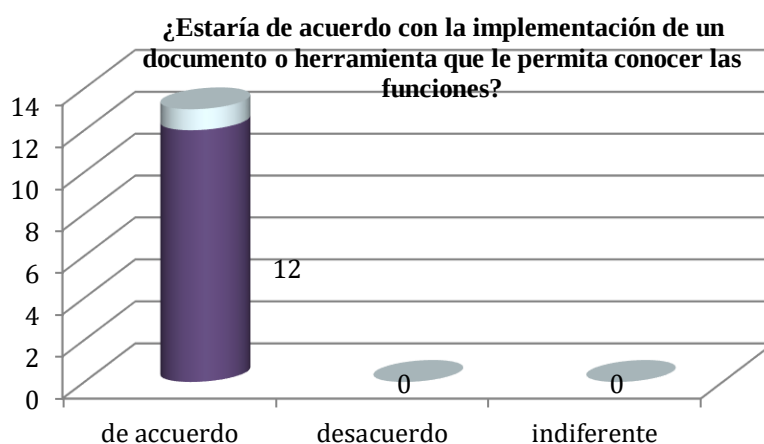
3) ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un documento o herramienta que le permita conocer las funciones que debe desempeñar dentro y fuera de las emergencias?

Tabla 34

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 3

¿Estaría de acuerdo con la implementación de un documento o herramienta que le permita conocer las funciones que debe desempeñar dentro y fuera de las emergencias?		
Opción	Unidades	Porcentaje
de acuerdo	12	100%
desacuerdo	0	0%
indiferente	0	0%
total	12	100%

Gráfica 4. Estaría de acuerdo con la implementación de un manual de funciones



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: De lo anterior se puede observar, que el 100% de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos están de acuerdo con que se implemente un manual de funciones donde cada uno de ellos pueda conocer las labores que puede y debe realizar de acuerdo a las competencias que poseen; es importante saber la opinión de estos y como perciben la creación del manual; ya que de acuerdo con su respuesta se puede decir que será más fácil la implementación de este puesto que ellos también lo desean y por ende lo acogerán de buena forma.

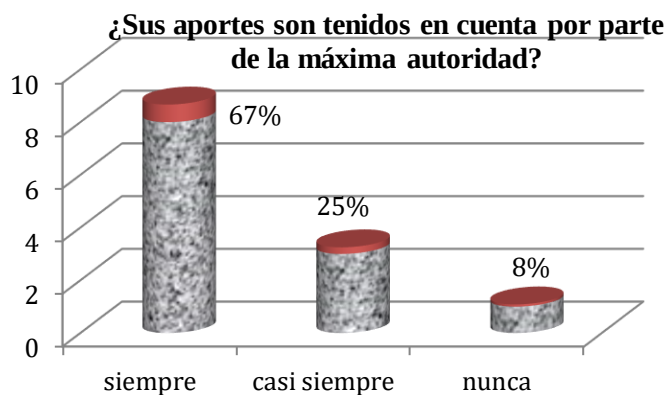
4) ¿Cree usted que sus aportes son tenidos en cuenta por parte de la máxima autoridad de la entidad, no solo para el beneficio personal sino en todo lo que afecte la organización?

Tabla 35

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 4

¿Cree usted que sus aportes son tenidos en cuenta por parte de la máxima autoridad de la entidad, no solo para el beneficio personal sino en todo lo que afecte la organización?		
Opción	Unidades	Porcentaje
Siempre	8	67%
casi siempre	3	25%
Nunca	1	8%
Total	12	100%

Gráfica 5. Sus aportes son tenidos en cuenta



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: De la gráfica anterior se puede observar, que la mayoría de los integrantes del Cuerpo de Bomberos afirman que sus opiniones siempre son tenidas en cuenta por parte de sus superiores; otro porcentaje de estos dice que son tenidos en cuenta casi siempre es decir que en algunas ocasiones sus opiniones no han sido escuchadas y por ultimo pero no menos importante existe una minoría que afirma que sus aportes no han sido tenidos en cuenta nunca, lo anterior es un factor bastante relevante dentro de la organización ya que esto puede afectar el compromiso de los voluntarios con su labor ya que al no sentirse parte de esta o darse cuenta que sus aportes son poco tenidos en cuenta o que jamás han escuchado sus ideas, se puede generar desmotivación y hasta llegar al retiro de los voluntarios.

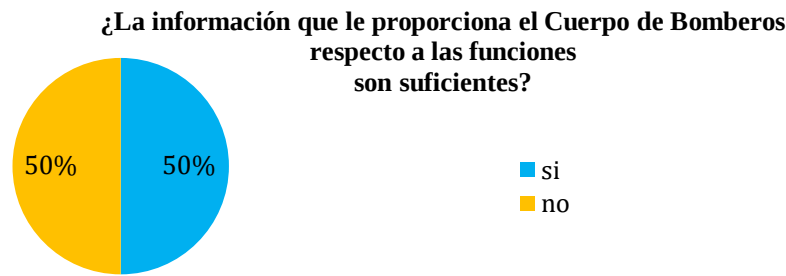
5) ¿Considera que la información que le proporciona el Cuerpo de Bomberos respecto a las funciones que tiene dentro de esta son suficientes?

Tabla 36

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 5

¿Considera que la información que le proporciona el Cuerpo de Bomberos respecto a las funciones que tiene dentro de esta son suficientes?		
Opción	Unidades	Porcentaje
Si	6	50%
No	6	50%
Total	12	100%

Gráfica 6. La información respecto a las funciones es suficiente



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Con base a los resultados arrojados de la pregunta anterior, los cuales indican que el 50% de los integrantes está conforme con la información que el Cuerpo de Bomberos le ha brindado sobre las funciones que debe desarrollar en este; pero el otro 50% restante de los voluntarios considera que no tienen claridad sobre las funciones que deben desarrollar, por ello en algunos casos se puede presentar incoherencia en cuanto a labores que no les corresponde, lo anterior es de gran importancia para el desarrollo y aplicación del manual de funciones del Cuerpo de Bomberos, puesto que el documento les brindara una información más específica de acuerdo al puesto de trabajo.

6) ¿Cree usted que es necesario poseer un manual de funciones, para que el cuerpo de bomberos obtenga un mejoramiento de la organización en términos de eficiencia?

Tabla 37

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 6

¿Cree usted que es necesario poseer un manual de funciones, para que el cuerpo de bomberos obtenga un mejoramiento de la organización en términos de eficiencia?		
Opción	Unidades	Porcentaje
Si	12	100%
No	0	0%
total	12	100%

Gráfica 7. Necesidad de un Manual de Funciones



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: En la presente gráfica, se evidencia que en su totalidad un 100% de los colaboradores han observado frente a la situación actual, que es necesario implementar un manual de funciones dentro del Cuerpo de Bomberos; aunque la mitad de ellos había expresado anteriormente que conocía sus funciones no obstante tienen la visión de que con el manual de funciones la organización va mejorar, ya que todos van a tener una guía que les permita hablar el mismo idioma y conocer todas las reglas dentro del Cuerpo de Bomberos.

7) ¿En algún momento usted ha realizado tareas o labores, las cuales no hacen parte de sus funciones según su cargo o rango?

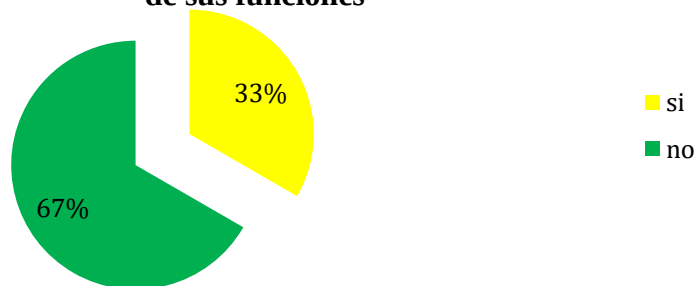
Tabla 38

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 7

¿En algún momento usted ha realizado tareas o labores, las cuales no hacen parte de sus funciones según su cargo o rango?		
opción	unidades	porcentaje
Si	4	33%
No	8	67%
Total	12	100%

Gráfica 8. Ha realizado tareas que no hacen parte de sus funciones

ha realizado tareas o labores, las cuales no hacen parte de sus funciones



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Con relación a los resultados obtenidos en la presente encuesta referente a la pregunta anterior, se puede considerar que el 67% de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle del Cauca solo realiza las labores que le corresponden dentro de la Institución; pero existe un porcentaje del 33% de estos que afirma que dentro del tiempo que lleva allí le ha tocado realizar labores que no corresponden al cargo que desempeña, lo mencionado puede estar dado porque dentro de la entidad no existen personas capacitadas para realizar algunas labores, no haya una buena comunicación a la hora de atender emergencias, cada uno hace lo que le toque o no existen los voluntarios suficientes.

8) **¿Cuál es la percepción que tiene como bombero frente a los procesos administrativos que lleva en la actualidad la institución?**

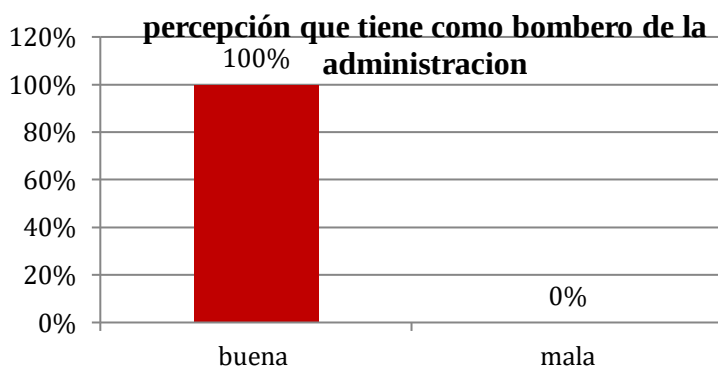
Tabla 39

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 8

¿Cuál es la percepción que tiene como bombero frente a los procesos administrativos que lleva en la actualidad la institución?

Opción	Unidades	Porcentaje
buena	12	100%
Mala	0	0%
Total	12	100%

Gráfica 9. Percepción que tiene como bombero de la administración



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Teniendo en cuenta la percepción que tienen las unidades se puede deducir que el 100% de los voluntarios concuerdan en que los procesos en la parte administrativa en el Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca son buenos; esto se presenta como un aliciente para la organización ya que muestra que los colaboradores perciben que existen buenos dirigentes y que sus manejos son adecuados.

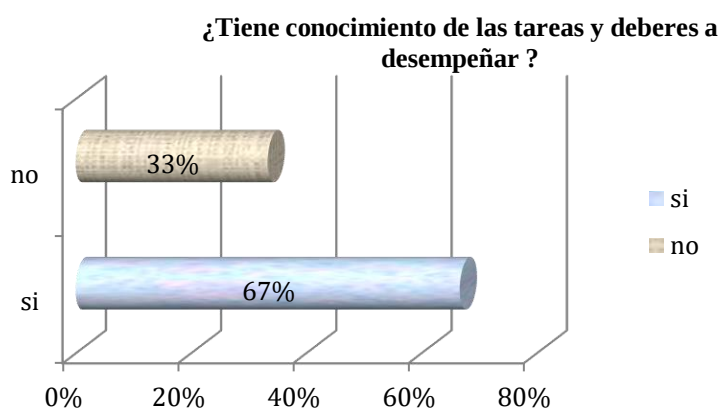
9) ¿Tiene conocimiento de las tareas y deberes a desempeñar en el cuerpo de bomberos al momento de asistir a una emergencia o estar dentro de las instalaciones?

Tabla 40

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 9

¿Tiene conocimiento de las tareas y deberes a desempeñar en el cuerpo de bomberos al momento de asistir a una emergencia o estar dentro de las instalaciones?		
Opción	Unidades	Porcentaje
Si	8	67%
No	4	33%
Total	12	100%

Gráfica 10. Tiene conocimiento de las tareas y deberes a desempeña



Fuente: Elaboración Propia a Partir de la Encuesta Realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Con base a los resultados arrojados de la pregunta anterior, indican que el 67% de los voluntarios saben perfectamente cuáles son sus deberes en el momento de una emergencia; mientras que el otro 33% restante no tiene pleno conocimiento de las tareas que le toca desempeñar lo que puede ocasionar que la atención se vuelva lenta o que algunos de los colaboradores estén

sujetos a las órdenes que otros les den lo que puede ocasionar un descontento, mala comunicación o mal funcionamiento del Cuerpo de Bomberos.

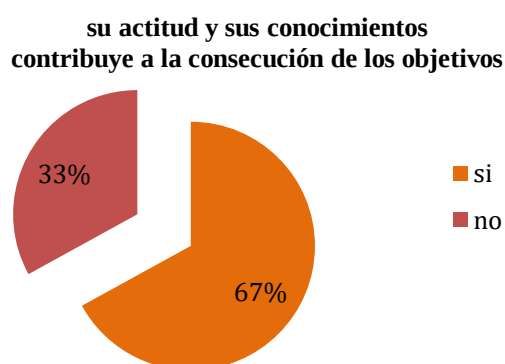
10) ¿Considera que con su actitud y sus conocimientos en términos de competencias laborales contribuye a la consecución de los objetivos y metas del cuerpo de bomberos?

Tabla 41

Tabulación encuesta voluntarios pregunta 10

Considera que con su actitud y sus conocimientos en términos de competencias laborales contribuye a la consecución de los objetivos y metas del cuerpo de bomberos		
opción	unidades	Porcentaje
Si	8	67%
No	4	33%
Total	12	100%

Gráfica 11. Su actitud y sus conocimientos contribuyen a la consecución de los objetivos



Fuente: Elaboración propia a partir de la encuesta realizada al Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, Valle del Cauca.

Análisis: Con base a los resultados arrojados de la pregunta anterior, indican que un 67% de los colaboradores consideran que son de gran ayuda para la institución y que contribuyen con

sus aportes, conocimientos y actitud para la consecución de los objetivos; por otro lado existe un 33% de ellos que piensa que no está contribuyendo en cuanto a su actitud, aporte y conocimiento; lo que hace pensar que la Institución debería generar mayores motivaciones o capacitaciones para sus voluntarios lo cual haría que estos se sientan más útil y sus opiniones o aportes tenidos en cuenta.

Desarrollo de propuesta para el diseño del manual de funciones por competencias

Se realiza la propuesta de diseño del manual de funciones por competencias para el Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca. Esta tiene como finalidad permitir tanto a la gerencia como los empleados conocer y comprender las diferentes funciones, tareas y deberes a cumplir dentro de la entidad, es por ello que a continuación se podrá observar la estructura del manual propuesto para ser implementado en la organización; en el cual se muestran 16 cargos del Cuerpo de Bomberos; los objetivos del puesto, jefe inmediato, número de personas en el cargo, perfil requerido, riesgos del puesto de trabajo y las competencias que se debe tener para ocupar este; no obstante y Teniendo en cuenta las funciones y los documentos entregados por la institución que se pueden evidenciar al ver el (anexo 10), en el cual se observa que la entidad no contaba con este tipo de documento; por lo tanto, en la propuesta se tiene en cuenta la normatividad de seguridad en cada uno de los cargos teniendo en cuenta el tipo de patologías que este puede generar según sea el riesgo

Es importante resaltar que la institución contaba al comienzo de la presente investigación con un solo formato para unidades y guardias llamados manual de funciones y protocolo; Ver anexo 10. No obstante; este no especifica con claridad cada uno de los puestos y funciones existentes en la institución bomberil; en otras palabras, las unidades de bomberos solo cuentan con una página de funciones básicas como se describen; solicitud de permiso para ingreso al cuartel, acceder a las maquinas debidamente uniformados y con los trajes adecuados según la emergencia; que, como tal, indican protocolos que se deben cumplir y no propiamente funciones. Además, para los guardias el documento consta de dos páginas en las cuales se describen protocolos específicos al momento de atender una llamada de emergencia, En consecuencia; se pretende generar una propuesta para el cuerpo de bomberos voluntarios que permita tener un mejor control en las funciones de cada uno de los integrantes de la entidad; conviene subrayar; que este planteamiento se desarrolló a partir de estudios realizados por medio de encuestas y observación del participante teniendo en cuenta la información recolectada tanto interna como externamente por el investigador y es por ello que se planteó de una manera más acertada a las necesidades de la institución y los puestos de trabajo que se desempeñan dentro de ella, posterior a la propuesta se dejan un plan de seguimiento para verificar el cumplimiento de las acciones que se deben tomar para el

mejoramiento continuo de la institución, a continuación se presenta la propuesta para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando.

En las páginas anteriores a este ítem, se propuso el organigrama que a su vez se vincula con el diseño para cada uno de los cargos observados en la estructura organizativa, además vincula todos los acercamientos, análisis interno y externos, en cumplimiento de la normatividad vigente en el Estado Colombiano. A continuación, se presenta dicha propuesta.

Tabla 42

Manual de funciones Cargo presidente del consejo de oficiales

	DISEÑO MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE OBANDO	Código: Página: Versión:01 Año:2021
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO: DEPENDENCIA: NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO:	Presidente del honorable Consejo de Oficiales Administrativo uno (1)	
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:	Comandante Cuerpo de Bomberos	
SOLICITUD REPORTES REPORTA A:	Y Comandante, Consejo de Oficiales, Dirección nacional, Junta Departamental de Bomberos de Valle del Cauca, Asociación de Bomberos del Valle del Cauca	
REQUISITOS MÍNIMOS		
Requisitos de formación:	Ser bachiller certificado, tener formación bomberil	
Requisitos de experiencia:	Cinco (5) años de experiencia y ser activo en el cuerpo de bomberos	
OBJETIVO PRINCIPAL		
Es el encargado de citar y presidir las reuniones ordinarias y extraordinarias que se llevan a cabo por el consejo de oficiales y las reuniones generales		

Continuación de Manual de funciones Cargo presidente del consejo de oficiales

FUNCIONES ESENCIALES

Velar por el cumplimiento de la Constitución Nacional, las leyes, los estatutos, reglamentos y demás normas concordantes

Velar por el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el honorable consejo de oficiales

Dar a consideración del consejo de oficiales los planes y propuestas que se pretenda ya sea para mejorar la imagen de la empresa o el bienestar de las unidades

Redactar con el consejo de oficiales el presupuesto en inversiones y gastos que planea la organización

Dar a conocer el presupuesto anual de gastos laborado por el comandante, presidente, tesorero y revisor fiscal al honorable Consejo de oficiales y monitorear su ejecución

Posesionar los miembros de la institución que desempeñen cargos administrativos dentro de ella

Rubricar conjuntamente con el secretario las actas de reuniones y todo documento que sea redactado por la institución

Exigir el cumplimiento de las comisiones asignadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
Liderazgo	Utilización de cualidades y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades.
Tenacidad	Capacidad para perseverar que los objetivos se den cumplimiento por completo o hasta demostrar que son inalcanzables
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.

Continuación de Manual de funciones Cargo presidente del consejo de oficiales

Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Iniciativa	Influencia activa en los acontecimientos, visión de oportunidades y actuación por decisión propia
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios.

RIESGOS ASOCIADOS

psicológicos, ergonómicos

Tabla 43

Manual de funciones Cargo vicepresidente consejo de oficiales

	DISEÑO	MANUAL	DE	Código:
	FUNCIONES		POR	Página:
	COMPETENCIAS	PARA		Versión:01 Año:2021
	EL	CUERPO	DE	
	BOMBEROS		DEL	
	MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO				
NOMBRE DEL CARGO:	Vicepresidente del honorable Consejo de Oficiales			
DEPENDENCIA:	Administrativo			

Manual de funciones Cargo vicepresidente consejo de oficiales

NUMERO DE PERSONAS EN EL	Uno (1)
--------------------------	---------

CARGO:

CARGO DEL JEFE Comandante Cuerpo de Bomberos

INMEDIATO:

SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante, Consejo de Oficiales, dirección nacional,
REPORTA A:			junta departamental de bomberos de valle del cauca,
			asociación de bomberos del valle

REQUISITOS MÍNIMOS

Requisitos de formación: Ser bachiller certificado, tener formación Bomberil

Requisitos de experiencia: Cinco (5) años de experiencia y ser activo en el Cuerpo de Bomberos

OBJETIVO PRINCIPAL

Reemplazar al presidente del Consejo de oficiales en sus ausencias temporales o definitivas en caso de ausencia definitiva asume la presidencia hasta cumplir el periodo nombrado

FUNCIONES ESENCIALES

Velar por el cumplimiento de la constitución nacional, las leyes, los estatutos, reglamentos y demás normas concordantes.

Velar por el cumplimiento de las decisiones adoptadas por el honorable consejo de oficiales

Dar a consideración del consejo de oficiales los planes y propuestas que se pretenda ya sea para mejorar la imagen de la empresa o el bienestar de las unidades

Redactar con el consejo de oficiales el presupuesto en inversiones y gastos que planea la organización

Dar a conocer el presupuesto anual de gastos elaborado por el comandante, presidente, tesorero y revisor fiscal al honorable Consejo de oficiales y monitorear su ejecución

Posesionar al revisor fiscal, a su suplente y al personal bomberil de la institución

Manual de funciones Cargo vicepresidente consejo de oficiales

Rubricar conjuntamente con el secretario las actas de reuniones y todo documento que sea redactado por la institución

Exigir el cumplimiento de las comisiones asignadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
Liderazgo	Utilización de los rasgos y métodos interpersonales para guiar a individuos o grupos hacia la consecución de un objetivo.
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades.
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Iniciativa	Influencia activa en los acontecimientos, visión de oportunidades y actuación por decisión propia.
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Tenacidad	Capacidad para perseverar que los objetivos se den cumplimiento por completo o hasta demostrar que son inalcanzables

RIESGOS ASOCIADOS

Psicológicos, ergonómicos.

Tabla 44

Manual de funciones Cargo secretario

	DISEÑO MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE OBANDO	Código: Página: Versión:01 Año:2021
IDENTIFICACION DEL CARGO NOMBRE DEL CARGO: Secretario DEPENDENCIA: Administrativo NUMERO DE PERSONAS EN EL cargo: uno (1) CARGO: CARGO DEL JEFE INMEDIATO: Comandante Cuerpo de Bomberos SOLICITUD REPORTES Y Comandante, Consejo de Oficiales REPORTA A:		
REQUISITOS MÍNIMOS Requisitos de Formación: Ser bachiller certificado, técnico en sistemas Requisitos de Experiencia: Un (1) año de experiencia		
OBJETIVO PRINCIPAL Realización de actas y oficios según sean requeridos		
FUNCIONES ESENCIALES Elaborar actas de las sesiones y rubricarlas conjuntamente con el presidente del consejo de oficiales Generar confianza de las actas del honorable consejo de oficiales Elaborar los documentos a las oficiales para las secciones extraordinarias Llevar la asistencia de los oficiales a las secciones y en las reuniones generales Separar y organizar los formatos que sean propios del Consejo de oficiales. Tener al en perfecto estado los archivos del honorable Consejo de oficiales		

Continuación Manual de funciones Cargo secretario

Atender y tramitar la correspondencia ordinaria, informando debidamente en la sesión siguiente al honorable Consejo de oficiales

Las demás que señale el honorable Consejo de oficiales

COMPETENCIAS

Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Recepción de Información	Capacidad para recepcionar y enviar información de importancia para la organización teniendo en cuenta las directrices del personal administrativo.
Integridad	Capacidad para mantenerse dentro de la organización o grupo de trabajo para realizar actividades o participar en ellos.
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral.

RIESGOS ASOCIADOS

Físicos, ergonómicos

Tabla 45

Manual de funciones Cargo Tesorero

	DISEÑO	MANUAL	DE	Código:
	FUNCIONES		POR	Página:
	COMPETENCIAS	PARA		Versión:01
	EL	CUERPO	DE	Año:2021
	BOMBEROS		DEL	
	MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO				
NOMBRE DEL CARGO:		Tesorero		
DEPENDENCIA:		Administrativo		
NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO:		Uno (1)		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos		
SOLICITUD REPORTES Y REPORTA A:		Comandante, Consejo de Oficiales		
REQUISITOS MÍNIMOS				
Requisitos de formación:		Ser bachiller certificado, técnico contable		
Requisitos de experiencia:		Uno (1) año de experiencia		
OBJETIVO PRINCIPAL				
Controlar el manejo de los dineros y bienes que se tienen en el cuerpo de bomberos velando por el buen manejo de estos				
FUNCIONES ESENCIALES				
Responder por su gestión ante el señor comandante de la institución y ante el honorable Consejo de oficiales				
Controlar los libros de tesorería y de inventarios diligenciados por un auxiliar contable, y los libros de contabilidad que se requieren				
Registrar los libros ante las autoridades autorizadas				
Comprobar que los recibos de compra y pago cumplan con todas las normas de ley vigentes				
Cumplir con todos los requisitos que exige la ley nacional y los estatutos internos de esta				

Continuación Manual de funciones Cargo Tesorero

Dar garantía y confianza del manejo de los dineros y bienes de la institución. Y si es requerimiento pertinente mantener el monto de la póliza disponible según lo dicte el honorable Consejo de oficiales

Ceñirse a la normatividad contable vigente

Rendir al honorable Consejo de oficiales, entidades de control y supervisor de convenios y/o contratos los informes detallados sobre el movimiento de la tesorería y de más informes detallados sobre el movimiento de la tesorería y demás informes financieros que le sean requeridos

Rubricar conjuntamente con el comandante los documentos que impliquen el uso de presupuestos, según los lineamientos de ley

Recaudar dineros e incluir oportunamente las donaciones reciba el Cuerpo de Bomberos, y verificar que no sean de procedimientos ilícitos

archivar recibos en carpeta del mes correspondiente

Facilitar a los directivos y funcionarios competentes los libros y documentos a sus cargos en efectos de organización y cuadros si es necesario

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones en el sector administrativo de la organización dándole un buen manejo a los recursos.
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Responsable	Disposición para seguir normas contables y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral.
Meticulosidad	Resolución total de una tarea o asunto, de todas sus áreas y elementos, independientemente de su insignificancia.

Continuación Manual de funciones Cargo Tesorero

Tolerancia al Estrés	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades.
Recepción de Información	Capacidad para recepcionar y enviar información de importancia para la organización teniendo en cuenta las directrices del personal administrativo.
análisis numérico	Capacidad para analizar, organizar y resolver cuestiones numéricas, datos financieros, y estadísticas similares.
RIESGOS ASOCIADOS	
Físicos, ergonómicos	

Tabla 46

Manual de funciones Cargo Bombero

	DISEÑO MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE OBANDO	Código: Página: Versión:01 Año:2021
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO: Bombero		
DEPENDENCIA: Operativo		
NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO: Veinte (20)		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO: Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales		
SOLICITUD REPORTES Y Comandante o Cualquier Oficial de la Institución		
REPORTA A:		
REQUISITOS MINIMOS		
Requisitos de formación: Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil		
Requisitos de experiencia: Ninguno		
OBJETIVO PRINCIPAL		
Asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo		
FUNCIONES ESENCIALES		
Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia		
Participar en las diferentes emergencias que se atienden		
Manejar adecuadamente los elementos de protección		
Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado		

Continuación Manual de funciones Cargo Bombero

Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades

Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución

Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos

Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se estén enfrentando.

Liderazgo Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades.

Responsable Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.

Compromiso Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales

Trabajo en Equipo Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales

Trabajo Bajo Presión tener capacidad de realizar tareas bajo presión ya que son labores en las cuales se ven involucradas personas particulares que alteran el estrés en el personal.

Adaptabilidad Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.

Asunción de Riesgos Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.

Análisis de Problemas Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.

Continuación Manual de funciones Cargo Bombero

Control	Capacidad para tomar decisiones en momentos de alta tensión
Capacidad Crítica	Habilidad para la razonar frente problemáticas de difícil solución con el fin de poder tomar decisiones asertivas.
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento su carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades en momentos de alta tensión.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes durante el tiempo que deba desarrollar sus labores
Flexibilidad	Capacidad adoptar un tipo diferente de objetivos sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación da complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad de acercamiento asertivo con personas que requieran de su ayuda.
Tenacidad	Tener capacidad de mantenerse durante el tiempo en función del cumplimiento de objetivos

Continuación Manual de funciones Cargo Bombero

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 47

Manual de funciones Cargo Cabo

	DISEÑO MANUAL DE		Código:
	FUNCIONES POR		Página:
	COMPETENCIAS PARA		Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021	
	BOMBEROS DEL		
MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO:		Cabo	
DEPENDENCIA:		Operativo	
NUMERO DE PERSONAS EN EL		DOS (2)	
CARGO:			
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales	
SOLICITUD REPORTES Y		Comandante o Cualquier Oficial de la Institución con	
REPORTA A:		mayor rango	
REQUISITOS MINIMOS			
Requisitos de formación:		Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil	
Requisitos de experiencia:		5 años como Bombero	
OBJETIVO PRINCIPAL			
Asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo			

Continuación Manual de funciones Cargo Cabo

FUNCIONES ESENCIALES

Ayudar a Identificar los posibles riesgos en las emergencias
 Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia
 Participar en las diferentes emergencias que se atienden
 Manejar adecuadamente los elementos de protección
 Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado
 Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades
 Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%
 Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución
 Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos
 Generar los informes correspondientes según sea la emergencia a la que asistió
 Dirigir las emergencias que estén a su cargo direccionando de manera efectiva al personal que hace parte de ella
 Obedecer a los superiores las directrices recomendadas
 Seguir las demás funciones según las dictaminen los estatutos internos

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
Liderazgo	Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades.
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales

Continuación Manual de funciones Cargo Cabo

Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	Capacidad de trabajar en las emergencias sin importar las dificultades que se puedan presentar en las diferentes emergencias.
Adaptabilidad	Capacidad para adaptarse a diferentes situaciones al mismo momento
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad para tomar decisiones que el control sobre métodos, personas y situaciones.
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Potenciar habilidades de las personas a cargo de este mediante la realización de actividades (actuales y futuras).
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes atreves del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Disponibilidad para tomar parte directa en la toma de decisiones
Meticulosidad	Tomar las operaciones con responsabilidad y buscar soluciones razonables y rápidas

Continuación Manual de funciones Cargo Cabo

Planificación	y	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Organización		
Resistencia		Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad		Capacidad de acercamiento asertivo con personas que requieran de su ayuda.
Tenacidad		Tener capacidad de mantenerse durante el tiempo en función del cumplimiento de objetivos

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 48

Manual de funciones Cargo sargento

	DISEÑO MANUAL DE		Código:
	FUNCIONES POR		Página:
	COMPETENCIAS PARA		Versión:01
	EL CUERPO DE		Año:2021
	BOMBEROS DEL		
MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO:		Sargento	
DEPENDENCIA:		Operativo	
NUMERO DE PERSONAS EN EL		CUATRO (4)	
CARGO:			
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales	
SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución
REPORTA A:			

Continuación Manual de funciones Cargo sargento

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos de formación: Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil

Requisitos de experiencia: 4 años de Cabo

OBJETIVO PRINCIPAL

Asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo

FUNCIONES ESENCIALES

Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia

Participar en las diferentes emergencias que se atienden

Manejar adecuadamente los elementos de protección

Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado

Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades

Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución

Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos

Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.

Liderazgo Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades.

Responsable Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.

Compromiso Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales

Continuación Manual de funciones Cargo sargento

Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	facilidad de trabajar bajo presión en cualquier modalidad de la emergencia
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento su carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades en momentos de alta tensión.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes atreves del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Disponibilidad para tomar parte directa en la toma de decisiones

Continuación Manual de funciones Cargo sargento

Meticulosidad	Tomar las operaciones con responsabilidad y buscar soluciones razonables y rápidas
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad de acercamiento asertivo con personas que requieran de su ayuda.
Tenacidad	Tener capacidad de mantenerse durante el tiempo en función del cumplimiento de objetivos

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 49

Manual de funciones Cargo teniente

	DISEÑO MANUAL DE	Código:
	FUNCIONES POR	Página:
	COMPETENCIAS PARA	Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021
	BOMBEROS DEL	
MUNICIPIO DE OBANDO		
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO:	Teniente	
DEPENDENCIA:	Operativo	
NUMERO DE PERSONAS EN EL	CERO (0)	
CARGO:		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:	Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales	

Continuación Manual de funciones Cargo teniente

SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución
REPORTA A:			
REQUISITOS MINIMOS			
Requisitos de formación:		Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil	
Requisitos de experiencia:		4 años de Subteniente	
OBJETIVO PRINCIPAL			
Asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo			
FUNCIONES ESENCIALES			
Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia			
Participar en las diferentes emergencias que se atienden			
Manejar adecuadamente los elementos de protección			
Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado			
Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades			
Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%			
Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución			
Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos			
Obedecer a los superiores las directrices recomendadas			
COMPETENCIAS			
Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.		
Liderazgo	Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades		
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.		

Continuación Manual de funciones Cargo teniente

Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	Facilidad para realizar tareas en cualquier emergencia bajo presión de particulares o personal de la misma institución.
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral.
Energía	Capacidad de mantener aptitudes atreves del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.

Continuación Manual de funciones Cargo teniente

Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación da complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad de acercamiento asertivo con personas que requieran de su ayuda.
Tenacidad	Tener capacidad de mantenerse durante el tiempo en función del cumplimiento de objetivos

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 50

Manual de funciones Cargo Subteniente

	DISEÑO MANUAL DE	Código:
	FUNCIONES POR	Página:
	COMPETENCIAS PARA	Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021
	BOMBEROS DEL	
MUNICIPIO DE OBANDO		
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO:	Subteniente	
DEPENDENCIA:	Operativo	

NUMERO DE PERSONAS EN EL UNO (1)

CARGO:

CARGO DEL JEFE INMEDIATO: Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio,
Guardia y Oficiales

SOLICITUD REPORTES Y Comandante o Cualquier Oficial de la Institución

REPORTA A:

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos de formación: Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil

Requisitos de experiencia: 5 años de Sargento

OBJETIVO PRINCIPAL

Asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo

FUNCIONES ESENCIALES

Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia

Participar en las diferentes emergencias que se atienden

Manejar adecuadamente los elementos de protección

Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado

Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades

Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución

Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos

Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.

Liderazgo Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades

Continuación Manual de funciones Cargo Subteniente

Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	Realizar labores bomberiles con facilidad bajo presión sin perder el objetivo propuesto.
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Crítica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes a través del tiempo en sus labores

Continuación Manual de funciones Cargo Subteniente

Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constante sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación de complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Tenacidad	Capacidad de mantenerse hasta que se pueda demostrar que el objetivo propuesto no es alcanzable.

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 51

Manual de funciones Cargo Capitán

	DISEÑO MANUAL DE	Código:
	FUNCIONES POR	Página:
	COMPETENCIAS PARA	Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021
	BOMBEROS DEL	
	MUNICIPIO DE OBANDO	
	IDENTIFICACION DEL CARGO	

NOMBRE DEL CARGO:	Capitán
DEPENDENCIA:	Operativo
NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO:	TRES (3)
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:	Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales
SOLICITUD REPORTES Y REPORTA A:	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución

REQUISITOS MINIMOS

Requisitos de formación:	Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil
Requisitos de experiencia:	4 años de teniente.

OBJETIVO PRINCIPAL

asistir a las emergencias en todas sus modalidades, realizar sus funciones y labores correspondientes a la situación buscando resolver de la mejor manera la situación disminuyendo peligros tanto para las personas externas como para sí mismo

FUNCIONES ESENCIALES

Prestar un servicio efectivo según sea la modalidad de la emergencia
 Participar en las diferentes emergencias que se atienden
 Manejar adecuadamente los elementos de protección
 Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado
 Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades
 Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%
 Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución
 Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos
 Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
--------------------	---

Continuación Manual de funciones Cargo Capitán

Liderazgo	Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	realizar labores bomberiles con facilidad bajo presión
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.

Continuación Manual de funciones Cargo Capitán

Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes a través del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constante sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación de complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación	y Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Organización	
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Tenacidad	Capacidad de mantenerse hasta que se pueda demostrar que el objetivo propuesto no es alcanzable.

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 52

Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante

	DISEÑO MANUAL DE		Código:
	FUNCIONES POR		Página:
	COMPETENCIAS PARA		Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021	
	BOMBEROS DEL		
MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO:		Subcomandante	
DEPENDENCIA:		Operativo	
NUMERO DE PERSONAS EN EL		Uno (1)	
CARGO:			
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales	
SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución
REPORTA A:			
REQUISITOS MINIMOS			
Requisitos de formación:		Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil	
Requisitos de experiencia:		Pertener al Cuerpo de Bomberos, y conocer su funcionamiento	
OBJETIVO PRINCIPAL			

Continuación Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante

Ejercer el puesto del comandante cuando este se encuentre ausente de puesto y cumplir con las responsabilidades que este tiene. En cumplimiento del art 2 que orienta al del decreto 953 de 1997” (Presidente de la república, 1997) que orienta al reglamento disciplinario reglamento disciplinario “para el personal de los cuerpos de bomberos: sancionar de acuerdo con la ley, reglamentos internos y demás normas concordantes en materia disciplinaria. Aquellas faltas violatorias de las mismas”. A continuación, se presenta el apartado de funciones esenciales al cual no se le hizo redacción ni modificación puesto que son de obligatorio cumplimiento sin posibilidad de modificación de acuerdo a la norma citada anteriormente.

FUNCIONES ESENCIALES

“Ejercer el mando activo de la institución.

...Representar a la institución en los actos administrativos y sociales.

...Estar dispuesto y en disponibilidad de atender emergencias

...Suscribir contratos, construir apoderados o mandatarios judiciales, realizar negociaciones sobre bienes inmuebles, hasta por la suma de 2 (dos) salarios mínimos legales mensuales vigentes y los traslados presupuestales que sean necesarios hasta por ese valor y por una sola vez para un mismo negocio o asunto.

...Velar por el estricto cumplimiento de los estatutos, los reglamentos y ordenes, por parte de todo el personal bomberil y civil de la institución.

...Mantener la disciplina institucional

...Presentar al honorable Consejo de oficiales informes mensuales y semestrales o cuando la corporación lo disponga, sobre la gestión operativa, técnica y administrativa de la institución.

...Cumplir con el plan de desarrollo de la institución y elaborarlo.

...Autorizar con su firma los gastos de la institución, de conformidad con el presente estatuto y de acuerdo al presupuesto anual de la institución.

...Informar inmediatamente el honorable Consejo de oficiales sobre cualquier irregularidad que se observe en el manejo de los fondos y bienes de la institución.

...Ejecutar la política sobre nombramientos, despidos y retiros del personal administrativo de la institución.

Continuación Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante

...Promover y reglamentar los recursos para la institución o capacitación de personal administrativo de la institución.

...Delegar bajo su responsabilidad, funciones operativas y administrativas en el subcomandante de la institución, siendo esta delegación esencialmente revocable en cualquier momento en que lo juzgue conveniente. El comandante informara al honorable Consejo de oficiales sobre cualquier delegación o revocatoria que haga.

...Nombrar a los jefes de estación y sus asistentes; cargos que son de libre nombramiento y remoción y sin remuneración alguna.

...Citar a los miembros de la institución a revistas, reuniones y/o ejercicios de instrucción, reglamentándolos en la forma que estime conveniente.

...Nombrar la comisión técnica, educativa, operativa y administrativa, que ayuden al desempeño de su cargo y contratar a las asesorías que considere necesarias para el normal ejercicio de sus funciones, ya sea con personal de la institución o el particular, siempre en defensa de la institución.

...Conceder al personal, licencias por ausencia temporal de la institución en caso de enfermedad, viaje o cualquier causa que impida la prestación del servicio como unidad bomberil, hasta por el termino noventa (90) días calendarios.

...Sancionar las faltas laborales cometidas por el personal que presta sus servicios como empleado (bomberos y civiles) remunerados de la institución.

...Dirigir y firmar la correspondencia en nombre de la institución

...Manejar actualizadas las hojas de vida y los códigos de las unidades en servicio activo.

...Presentar a consideración del honorable Consejo de oficiales, a más tardar en la última sesión de mes de marzo, los nombres de las personas que han hecho merecedoras a los ascensos, condecoraciones y reconocimientos por tiempo de servicio, previo estudio de la comisión encargada.”

...Velar por la organización y desarrollo de las actividades para las fechas conmemorativas” como (día institucional del bombero de Obando Valle, aniversario del cuerpo de bomberos voluntarios de Obando Valle.)

...Presentar al honorable Consejo de oficiales el presupuesto anual de la institución

Continuación Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante

“Las demás atribuciones que le sean asignadas por el honorable Consejo de oficiales y que obedezcan a la naturaleza de su cargo” Presidencia de la República.

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
Liderazgo	Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	Facilidad de trabajar bajo presión en cualquier modalidad de la emergencia.
Adaptabilidad	Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.
Asunción de Riesgos	Habilidades demarcadas en el ejercicio de la función en el cargo
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.

Continuación Manual de funciones Cargo comandante - Subcomandante

Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes a través del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constante sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación de complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Tenacidad	Capacidad de mantenerse hasta que se pueda demostrar que el objetivo propuesto no es alcanzable.

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 53

Manual de funciones Cargo Maquinista

	DISEÑO	MANUAL	DE	Código:
	FUNCIONES		POR	Página:
	COMPETENCIAS	PARA		Versión:01
	EL	CUERPO	DE	Año:2021
	BOMBEROS		DEL	
	MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO				
NOMBRE DEL CARGO:		Maquinista		
DEPENDENCIA:		Operativo		
NUMERO DE PERSONAS EN EL		Dos (2)		
CARGO:				
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales		
SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución	
REPORTA A:				
REQUISITOS MINIMOS				
Requisitos de formación:		Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil		
Requisitos de experiencia:		Bombero, manejo de maquinaria grande		
OBJETIVO PRINCIPAL				
Transportar el personal y llevar a cabo el manejo de la maquinaria del vehículo en las emergencias y estar pendiente de su buen funcionamiento				
FUNCIONES ESENCIALES				
Maniobrar efectivamente los vehículos de rescate				
Revisar el buen funcionamiento de los vehículos de rescate para una buena prestación del servicio				
Manejar adecuadamente los elementos de protección				
Estar pendiente de los mantenimientos preventivos y correctivos de los vehículos				

Continuación Manual de funciones Cargo Maquinista

Efectuar maniobras de rescate adecuadas buscando la protección personal y del rescatado

Realizar mitigación de los incendios en todas sus modalidades

Participar en los diferentes cursos y aprobarlos en un 100%

Mantener las maquinas equipadas y limpias

Respetar las normas de tránsito y leyes que rigen al cuerpo de bomberos

Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.

Liderazgo Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades

Responsable Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.

Compromiso Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales

Trabajo en Equipo Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales

Trabajo Bajo Presión Facilidad de llevar a cabo diferentes tareas bajo presión tanto de la entidad como de particulares.

Adaptabilidad Capacidad de realizar cambios que sean necesarios con el fin de adaptarse al entorno.

Asunción de Riesgos Habilidad para proponer actividades conducentes a las acciones demostrando destrezas en la función.

Análisis de Problemas Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.

Continuación Manual de funciones Cargo Maquinista

Control	Capacidad de controlar tanto emociones como grupo de personas sin alteraciones
Capacidad Critica	Capacidad crítica para reconocer acciones necesarias para el cumplimiento de objetivos
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes atreves del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación da complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Tenacidad	Capacidad de mantenerse hasta que se pueda demostrar que el objetivo propuesto no es alcanzable.

RIESGOS ASOCIADOS

Continuación Manual de funciones Cargo Maquinista

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 54

Manual de funciones Cargo Revisor Fiscal

	DISEÑO MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE AÑO:2021 BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE OBANDO	Código: Página: Versión:01
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO:		
Revisor Fiscal		
DEPENDENCIA:		
Administrativo		
NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO:		
Uno (1)		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		
Comandante Cuerpo de Bomberos		
SOLICITUD REPORTES Y REPORTA A:		
Comandante o Honorable Consejo de Oficiales		
REQUISITOS MINIMOS		
Requisitos de formación:		
Ser Bachiller Certificado, profesional en contaduría publica		
Requisitos de experiencia:		
un (1) años		
OBJETIVO PRINCIPAL		
El revisor fiscal es el órgano de supervisión y control fiscal que se encarga de verificar que se cumplan con las decisiones tomadas por el honorable Consejo de oficiales.		

Continuación Manual de funciones Cargo Revisor Fiscal

FUNCIONES ESENCIALES

Validar que las actividades de la institución se ejecuten de conformidad con las normas dadas por el honorable Consejo de oficiales, los estatutos, reglamentos y leyes vigentes.

Efectuar los arqueos de fondos y bienes cuando lo juzgue.

validar con su firma los inventarios y los estados financieros de la organización.

Informar oportunamente a las autoridades competentes de las irregularidades que no se corrigieron de manera oportuna por el consejo de oficiales o comandante

Comprobar la exactitud de la información, y validez de la información y los documentos soportes.

Realizar seguimiento de los diferentes insumos que se utilizan de manera permanente

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.

Liderazgo Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades

Responsable Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.

Compromiso Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales

Trabajo en Equipo Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales

Adaptabilidad Facilidad de llevar a cabo diferentes tareas bajo presión tanto de la entidad como de particulares.

Continuación Manual de funciones Cargo Revisor Fiscal

Análisis de Problemas	Competencia para aplicar en el corto plazo acciones inmersas en los procesos contables buscando oportunidad de mejora.
Control	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Capacidad Crítica	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constante sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación de complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Tenacidad	Capacidad de desarrollar discusiones para el manejo de los fondos.

RIESGOS ASOCIADOS

Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales

Tabla 55

Manual de funciones Cargo Guardia

	DISEÑO MANUAL DE		Código:
	FUNCIONES POR		Página:
	COMPETENCIAS PARA		Versión:01
	EL CUERPO DE	Año:2021	
	BOMBEROS DEL		
MUNICIPIO DE OBANDO			
IDENTIFICACION DEL CARGO			
NOMBRE DEL CARGO:		Guardia	
DEPENDENCIA:		Operativo	
NUMERO DE PERSONAS EN EL		Dos (2)	
CARGO:			
CARGO DEL JEFE INMEDIATO:		Comandante Cuerpo de Bomberos, Oficial de Servicio, Guardia y Oficiales	
SOLICITUD	REPORTES	Y	Comandante o Cualquier Oficial de la Institución
REPORTA A:			
REQUISITOS MINIMOS			
Requisitos de formación:		Ser Bachiller Certificado, Tener Formación Bomberil	
Requisitos de experiencia:		Ser Bombero	
OBJETIVO PRINCIPAL			
Recibir y recolectar información específica en cada llamado de la comunidad para poder dar coordenadas o sitios específicos de las emergencias para facilitar el despliegue de actividades del personal de la organización			
FUNCIONES ESENCIALES			
Recibir la información sobre los llamados de la sociedad			
Participar en las diferentes emergencias que se atienden			
Manejar adecuadamente los elementos de protección			
Dar reporte después de cada emergencia a la central de emergencias			

Continuación Manual de funciones Cargo Guardia

Gestionar recursos ya sea en personal o herramientas si es necesario para la emergencia mediante la entidad o buscando apoyo de otros cuerpos de bomberos si es necesario.

Participar en los diferentes cursos y aprobados en un 100%

Fortalecer el trabajo en equipo dentro de la institución

Respetar las normas y leyes que rigen al cuerpo de bomberos

Obedecer a los superiores las directrices recomendadas

COMPETENCIAS

Toma de Decisiones	Capacidad de tomar decisiones precisas para la solución de problemáticas a las que se esté enfrentando.
Liderazgo	Capacidad de manejar un grupo de manera asertiva y confiable para ellos, puesto que son los miembros del grupo quienes desarrollan las actividades
Responsable	Disposición para seguir normas y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas y realizar tareas con responsabilidad para el cuidado tanto personal como hacia terceros.
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Trabajo en Equipo	Capacidad de realizar labores con dos o más personas con el fin de resolver objetivos puestos por la organización, sin poner por encima objetivos individuales
Trabajo Bajo Presión	Ya que es el encargado de recibir información para el despliegue de las actividades en las emergencias.
Adaptabilidad	Facilidad de llevar a cabo diferentes tareas bajo presión tanto de la entidad como de particulares.
Asunción de Riesgos	Capacidad para emprender acciones de forma deliberada con el objeto de lograr un beneficio o una ventaja importante.
Análisis de Problemas	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.

Continuación Manual de funciones Cargo Guardia

Control	Actuar identificando el potencial de intervención hacia el mejoramiento de los procesos
Capacidad Critica	Capacidad para identificar un problema y reconocer datos importantes para conocer las causas del mismo.
Comunicación Escrita	Capacidad para redactar las ideas de forma gramáticamente correcta.
Desarrollo de Subordinados	Ayudar a los operarios a su cargo a tener un crecimiento continuo
Tolerancia al Estrés	Capacidad de estar tranquilo en momentos que generan alta tensión en el grupo de trabajo.
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral
Energía	Capacidad de mantener aptitudes atreves del tiempo en sus labores
Flexibilidad	Capacidad para modificar el comportamiento adoptar un tipo diferente de enfoque sobre ideas o criterios.
Integridad	Capacidad de estar en constate sociabilidad con grupos dentro de la organización.
Iniciativa	Desarrollo de capacidades al momento de presentarse situación da complejidad
Meticulosidad	Cuidadoso al momento de realizar maniobras de alto riesgo tanto para el como para la sociedad.
Planificación y Organización	Capacidad para realizar planes de gran eficacia con el fin de cumplir un objetivo específico de sus operarios
Resistencia	Capacidad para mantenerse eficaz en situaciones de alto esfuerzo.
Sociabilidad	Capacidad para mezclarse fácilmente con otras personas. Abierto y participativo en las emergencias.
Tenacidad	Capacidad de mantenerse firme el cumplimiento d objetivos hasta que se demuestre que el objetivo propuesto es inalcalgable

Continuación Manual de funciones Cargo Guardia

RIESGOS ASOCIADOS

Químicos, Físicos, Biológicos, Psicológicos, Ergonómicos, Psicosociales, Mecánicos, Ambientales

Tabla 56

Manual de funciones Cargo Contador

	DISEÑO MANUAL DE FUNCIONES POR COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE AÑO:2021 BOMBEROS DEL MUNICIPIO DE OBANDO	Código: Página: Versión:01
IDENTIFICACION DEL CARGO		
NOMBRE DEL CARGO: Contador		
DEPENDENCIA: Administrativo		
NUMERO DE PERSONAS EN EL CARGO: Uno (1)		
CARGO DEL JEFE INMEDIATO: Comandante Cuerpo de Bomberos		
SOLICITUD REPORTES Y Comandante, Consejo de Oficiales		
REPORTA A:		
REQUISITOS MÍNIMOS		
Requisitos de formación: Ser bachiller certificado, profesional contable		
Requisitos de experiencia: Un (1) año de experiencia		
OBJETIVO PRINCIPAL		
Llevar la contabilidad de la institución y bienes que se tienen en el cuerpo de bomberos velando por el buen manejo de estos		

Continuación Manual de funciones Cargo Contador

FUNCIONES ESENCIALES

Responder por su gestión ante el señor comandante de la institución y ante el honorable Consejo de oficiales

Tener los libros de contabilidad y de inventarios diligenciados, al igual que los libros de contabilidad necesarios y debidamente actualizados según las normas vigentes

Registrar los libros ante las autoridades autorizadas

Conservar las facturas y verificar que cumplan los requisitos exigidos por la ley

Cumplir con las normativos que lo rigen según su cargo

Garantizar las finanzas y mantener vigente los documentos para responder por los dineros y bienes de la institución. Si es requerimiento pertinente.

Ceñirse a la normatividad contable vigente

Rendir al honorable Consejo de oficiales, entidades de control y supervisor de convenios y/o contratos los informes detallados sobre el movimiento de la tesorería y de más informes detallados sobre el movimiento de la tesorería y demás informes financieros que le sean requeridos

Rubricar conjuntamente con el comandante todos los documentos que impliquen el uso de dineros según lo exige la ley

Recibir dineros e inmediatamente incluirlos en los balances de las cuentas según sea la procedencia.

Archivar recibos en carpeta del mes correspondiente

Dar balance de los ingresos y gastos obtenidos mes a mes y permitir que los directivos tengan acceso a la información según se requiera por personal asociado a las áreas

Competencias

Toma de Decisiones Capacidad de tomar decisiones en el sector administrativo de la organización dándole un buen manejo a los recursos.

Comunicación Escrita Capacidad para redactar las ideas de forma gramaticalmente correcta.

Continuación Manual de funciones Cargo Contador

Responsable	Disposición para seguir normas contables y directrices que tiene la organización siguiendo pautas exactas
Compromiso	Desarrollar su propio rol, con el fin de ayudar la empresa al cumplimiento de objetivos, aunque no se dé el cumplimiento de objetivos individuales o personales
Buena Escucha	Capacidad para detectar la información importante de la comunicación oral.
Meticulosidad	Resolución total de una tarea o asunto, de todas sus áreas y elementos, independientemente de su insignificancia.
Tolerancia al Estrés	Mantenimiento firme del carácter ante acumulación de tareas o responsabilidades.
Recepción de Información	Capacidad para recepcionar y enviar información de importancia para la organización teniendo en cuenta las directrices del personal administrativo.
Análisis numérico	Capacidad para analizar, organizar y resolver cuestiones numéricas, datos financieros, y estadísticas similares.

RIESGOS ASOCIADOS

Físicos, ergonómicos

Plan Acción seguimiento y control Cuerpo de Bomberos Obando-Valle del Cauca

Según lo expresado en el marco teórico conceptual se retoma a Serna Gómez para concretar el eje de intervención desagregando las actividades razón por la cual “es indispensable definir una ruta de trabajo para cada perspectiva, indicando sus estrategias, sus estándares, las actividades que implica, las fechas de medición, los recursos que requiere y los responsables de cada uno de ellos” (Serna Gómez, 2003). Teniendo en cuenta lo dicho anterior mente a continuación se presenta el plan acción el cual se propone para la institución, el plan operativo se ve reflejado en los ya mencionados PONS (Procedimientos Operativos Normalizados).

Esta propuesta del plan de acción se establece con el fin de que el cuerpo de bomberos pueda implementar posteriormente el manual de funciones diseñado haciendo seguimiento y control, teniendo en cuenta que este plan es para que la entidad lo implemente dado que el alcance del trabajo es hasta el diseño del manual, que puedan causar inconvenientes en los procedimientos tales como discusiones entre los miembros asistentes a las emergencias o al momento de desempeñar sus roles dentro de la entidad o con los colaboradores y a su vez puedan afectar el Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca; es por ello que a continuación se desarrolla el diseño de seguimiento y control para la entidad objeto de esta investigación.

El seguimiento y control que se ha planeado es principalmente en aspectos estratégicos a mejorar a nivel organizacional como son: Establecer un plan de inducción, capacitación del personal, fijar canales de comunicación, comunicación de objetivos entre otras, estos se plantean con base a las principales debilidades mostradas anteriormente por la empresa, buscando la manera de ser controladas en pro del fortalecimiento de la organización.

Finalmente, la propuesta de plan de acción al ser implementado a través de esta forma le genera mayor efectividad para la empresa al momento de llevar a cabo sus actividades lo que ayudara a contribuir al mejoramiento del Cuerpo de Bomberos el cual tiene como objetivo generar un control eficiente ya que los componentes mencionados anteriormente son vitales para el avance, desarrollo y progreso de la entidad, cabe resaltar que el seguimiento y control debe ser constante por parte de los responsables encargados, con el objeto de mejorar la empresa en todos y cada uno de estos aspectos.

A continuación, se muestra la propuesta del plan de acción, seguimiento y control aplicado al Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca:

Tabla 57

Plan Acción seguimiento y control Cuerpo de Bomberos Obando

OBJETIVO ESTRATÉGICO	ESTRATEGÍA	TAREAS	TIEMPO	INDICADOR	RESPONSABLE	Formatos para seguimientos
Dejar establecido el plan de inducciones y capacitaciones para el personal de la organización este proceso permite que los empleados se sientan parte de la organización y los antiguos sean tenidos en cuenta; lo anterior genera un impacto positivo ya que permite el progreso y permite que haya menor rotación de trabajadores y mayor motivación	Establecer un plan de inducción para los colaboradores nuevo	Establecer el programa de inducción para el nuevo personal que ingresa a laborar al cuerpo de bomberos	Enero-marzo Enero-noviembre	%Inducciones programadas al personal nuevo / número de inducciones ejecutadas %Evaluación anual realizada/ Evaluación Planificada	Comandante-instructores	En este objetivo se deja formato que le puede ayudar al Cuerpo de Bomberos a llevar un control de sus capacitaciones y temas tratados en ellas
	Establecer un programa de capacitación para los colaboradores antiguos	Realizar el cronograma de capacitación Realizar capacitaciones a los colaboradores de acuerdo a su puesto de trabajo Delimitar un programa de capacitación para todos los colaboradores de	Enero-septiembre	%número de capaciones realizadas/ número de capacitaciones planeadas %número de personal capacitado / total de personal capacitado de acuerdo al puesto de trabajo	Comandante	

las normas que deben cumplir y que rigen a todos los colaboradores en la búsqueda de perfeccionar los aspectos organizacionales.	Establecer Políticas Disciplinarias	disciplinarias para los colaboradores. Dar a conocer el nuevo reglamento con todos los trabajadores de la empresa mediante las nuevas normas Hacer un programa de incentivos a través de la reconocimientos y recompensas.	%empleado s que conocen las nuevas normas del cuerpo de bomberos	actualización de sus reglamentos internos ya que han encontrado vacíos jurídicos.
Un sistema de incentivos permitirá a la organización tener un mayor rendimiento de sus empleados y que estén más motivados a la hora de realizar sus tareas; lo cual ayuda a lograr más rápido las metas de la organización y un mejoramiento continuo de esta.	Especificar el nivel de recompensa y reconocimient o de los empleados	Establecer las actividades y espacios de integración de los colaboradores para lograr que estos estén motivados	%número de colaborador es incentivados en el mes/Total de colaborador es incentivados x año. %número de actividades realizadas / Total de actividades planeadas	La entidad se encuentra en proceso de métodos de incentivos mediante participación en servicios prestados tales como lavado de máquinas que tiene un incentivo de 25000 pesos y se lleva un formato de control para remuneración

Fuente: Elaboración propia 2022 (ver anexos 13.2 y 13.3)

La asignación de los recursos financieros queda en disposición del Cuerpo de Bomberos de Obando razón por la cual y a petición de la institución no se desagrega esos rubros.

Se organiza la estructura de la tabla mejorando la organización y secuencia de la información

Conclusiones

Con base en el primer objetivo establecido en la investigación se puede inferir que para la entidad del Cuerpo de Bomberos de Obando se deben tomar medidas correctivas que permitan mejorar debilidades como: capacitación del personal, cantidad de recursos, establecer mejores canales de comunicación, diseño de puestos, las cuales son falencias destacadas que en la actualidad impactan y están presentes en el desarrollo interno de la entidad; ya que están generando que el personal no trabaje totalmente motivado así que logrando una mejora de estas debilidades a corto plazo se transformarían en un aspecto positivo es decir que pasarían a ser fortalezas para la organización.

De acuerdo con el desarrollo del segundo objetivo, el análisis externo realizado al Cuerpo de Bomberos mediante el análisis de las “oportunidades y amenazas (POAM)” (Serna Gómez, 2003) y la utilización de la herramienta matriz de evaluación de “factores externos (MEFE)” (David, 2013), se pudo percibir que pueden aparecer un gran número de oportunidades en el mercado, además se destaca la contribución de esta entidad a la sociedad, ingreso per cápita y avance en las TIC son oportunidades que deben ser aprovechadas al máximo. En el análisis realizado se evidenciaron amenazas como la reforma tributaria y el índice de accidentalidad, las cuales se involucran de manera directa en la entidad y generan un impacto negativo poniendo en peligro el funcionamiento de la entidad. Con respecto a estos resultados el Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca debe lograr potenciar las oportunidades que le brinda en el entorno y a su vez mitigar las amenazas que se presenten.

En relación al tercer objetivo específico se diseñó el manual de funciones por competencia para el Cuerpo de Bomberos de Obando Valle del Cauca para los 16 puestos de trabajo existentes, tiene como objeto brindarle un cambio positivo a la entidad, donde permita tanto a los directivos como los colaboradores conocer y comprender las diferentes funciones que deben cumplir según el rango que poseen dentro de la organización, además de los componentes que intervienen en la estructura como el perfil requerido, grado de responsabilidad, competencias, los riesgos de cada cargo, entre otras; por lo anterior es que se establece esta herramienta para la entidad ya que aportaría a tener un control y orden, logrando conocer cada uno de los roles que desempeñan los

miembros de la organización mediante este logrando los resultados esperados, apoyando positivamente el desarrollo y desempeño a nivel organizacional.

De acuerdo con el cuarto objetivo se elabora el plan de acción el cual es una herramienta imprescindible para el Cuerpo de Bomberos puesto que por medio de esta se establecen unas pautas a seguir, mejorar a través de un seguimiento y control de los objetivos estratégicos planteados, y con ello buscando la manera de controlar las actividades y su tiempo de ejecución esto con el fin de encontrar un fortalecimiento de la organización. Para este se establecen 6 estrategias claves que son: la inducción al personal nuevo que les permitirá conocer las bases fundamentales para desarrollar su cargo de la manera correcta, la capacitación del personal antiguo logrando que este se instruya cada día para mejorar sus conocimientos y productividad, los canales de comunicación que ayuda a mejorar el clima laboral y fortalecer la entidad, la comunicación de objetivos que hace que los empleados vayan hacia un mismo objetivo y se sientan tenidos en cuenta , las políticas disciplinarias para lograr el orden y formalidad de la organización, el nivel de recompensa y reconocimiento que hace que los empleados trabajen más motivados y con mejor rendimiento. Las anteriores estrategias a su vez cuentan con las doce (12) tareas correspondientes; la persona responsable de hacer que cada una de las tareas se lleven a cabo es el comandante del Cuerpo de Bomberos de Obando Valle y el presupuesto con el que debe contar la entidad para la adecuada realización es un aproximado de \$1.260.000 mil pesos, teniendo en cuenta el costo de las capacitaciones que se desee llevar acabo y teniendo como referentes los gastos que se hayan llevo en la capacitación de un solo miembro de la institución que baria según la escuela de preparación y el tipo de capacitación escogida para el crecimiento tanto del individuo como para la organización.

Recomendaciones

Para la entidad se recomienda que debe encontrar canales de comunicación, en los cuales la información se encuentre documentada y suministrada a la totalidad de sus colaboradores, y que le permita realizar un control y tener facilidad al momento de realizar cambios en tareas o actividades; con el fin de tener información de ambas partes como de la gerencia (comandante) y empleados (voluntarios) de manera más eficaz y oportuna; además de buscar medios de capacitación, para los colaboradores que no cuentan con las suficientes competencias al momento de llevar a cabo tareas específicas según el cargo y poder lograr que ellos se vuelvan más eficientes.

Ejecutar la propuesta del manual de funciones, permitiendo que los colaboradores de la entidad tengan conocimiento y comprendan las diferentes funciones o tareas a cumplir dentro de la organización, las competencias que se deben tener para ocupar cierto cargo y a su vez actualizar el manual cuando sea conveniente para el Cuerpo de Bomberos.

Efectuar el plan de acción realizando procesos de inducción, capacitación y evaluación del personal, a través de programas determinados, permitiendo que los colaboradores tengan conocimiento de las labores que van a desempeñar y conozca el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos.

Socializar con los colaboradores los objetivos de la organización, con el objetivo de que estén enterados de los resultados que la empresa pretende alcanzar en un periodo de tiempo y saber si cuentan con la colaboración de cada uno de estos para lograrlo.

Establecer las estrategias correctivas en el corto plazo, que sirvan como ventaja competitiva en pro del fortalecimiento y crecimiento de la organización.

Implementar la propuesta que se realizó de un plan de acción, ya que este permite controlar y mejorar de manera eficiente todos estos componentes estratégicos determinados en la asesoría realizada.

Establecer el adecuado proceso de selección de personal, a través de programas previamente establecidos con el objeto de realizar la selección apropiada del candidato a laborar en la empresa, buscando que este cuente con todas las competencias establecidas anteriormente para cada uno de los cargos.

Referencias

- Álvarez, C. (2011). *Metodología de investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica* . Neiva : Universidad Surcolombiana.
- Américas, U. d. (s.f.). *docencia.udla*. Obtenido de docencia.udla: <https://docencia.udla.cl/wp-content/uploads/sites/60/2019/12/ficha-9.pdf>
- Barroeta, M. (03 de 06 de 2002). *RuizBarroeta* . Obtenido de RuizBarroeta : <https://milagrosruizbarroeta.com/mefe-y-mefi-herramientas-para-analisis-estrategico/>
- Breda, A. (2020). *Características del análisis didáctico realizado por profesores para justificar la mejora en la enseñanza de las matemáticas*. <https://www.scielo.br/j/bolema/a/gCbDCBqD8y5Kv9dHyFm8N7f/?lang=es>.
- Castro, D. G. (2017). *Análisis de las decisiones del profesor de matemáticas en su gestión de aula*. Barcelona España : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=136844>.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestion del Talento humano*. Mexico D.F.: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDCITORES, S.A DE C.V.
- Chiavenato, I. (2010). *Administracion de los recurso humano, El capital humano de las organizaciones*. mexico: Mc Graw hill.
- Congreso de , colombia. (21 de 08 de 2012). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=48943>
- curricular, Á. d. (Mayo de 2016). *Instituto tecnológico de Sonora. Educar para trascender*. Obtenido de Instituto tecnológico de Sonora. Educar para trascender: <https://www.itson.mx/servicios/innovacion/Documents/COMPENDIOFINAL2016.pdf>
- DANE. (27 de Marzo de 2020). *boletin tecnico cuentas departamentales 2018 provisional*. Obtenido de Producto interno bruto: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/pib/departamentales/B_2015/Bol_dptal_2018provisional.pdf
- David, F. (2003). *conceptos de la adinistracion estrategica*. Mexico: PEARSON educacion.

David, F. (2013). *Conceptos de la administración estratégica*. Pearson Educación.

Dávila, M. E. (2017). *Propuesta metodológica para el proceso de enseñanza - aprendizaje de la unidad de Álgebra en la asignatura matemáticas general en la Facultad Regional Multidisciplinaria FAREM - Estelí UNAN - Managua*. Nicaragua : Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua .

Departamento administrativo de servicio civil distrital. (s.f de s.f de s.f). *GOV.CO*. Obtenido de <https://serviciocivil.gov.co/taxonomy/term/630>

Departamento Nacional de Planeación. (s.f de s.f de s.f). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Paginas/Plan-Nacional-de-Desarrollo.aspx>

DNP. (25 de 05 de 2015). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.dnp.gov.co/Paginas/3-181-muertos,-21-594-emergencias-y-12,3-millones-de-afectados-las-cifras-de-los-desastres-naturales-entre-2006-y-2014-.aspx>

Donaduzzi, D., Beck, C., Weiller, T., Fernandes, M., & Viero, V. (01 de 2015). *scielo*. Obtenido de scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1132-12962015000100016

El espectador. (s.f de s.f de 2019). *cluster software y TI*. Obtenido de <https://www.ccb.org.co/Clusters/Cluster-de-Software-y-TI/Noticias/2019/Enero-2019/Tendencias-tecnologicas-para-2019>

El Tiempo. (2019). Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/otras-ciudades/avances-de-colombia-en-desarrollo-sostenible-380924>

Equipo de Expertos, U. I. (2018). El aprendizaje por descubrimiento de Bruner . *Universidad Internacional de Valencia* , <https://www.universidadviu.com/int/actualidad/nuestros-expertos/el-aprendizaje-por-descubrimiento-de-bruner>.

Estigarribia, M., Estigarribia, R., Ibarra, G., & Valenzuela, R. (2020). Aplicabilidad del Diseño Exploratorio Secuencial para la medición de habilidades cognitivas. *AranduUtic*, Vol. 7 Núm. 2.

Fayol, H. (1916). *administración industrial y general*. Argentina: editorial el ateneo.

Fernández, I. V. (2017). *La evaluación de las competencias básicas en educación secundaria obligatoria*. España : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158913>.

Funcion publica. (s.f de s.f de s.f). GOV.CO. Obtenido de manual de funciones y competencias laborales : https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/manual-de-funciones-y-competencias-laborales?_com_liferay_asset_publisher_web_portlet_AssetPublisherPortlet_INSTANCE_sqxafjubsrEu_assetEntryId=28746969&redirect=

Galindo Camacho, M. (2000). *Teorias de la administracion publica* . Mexico D.F: EDITORIAL PORRÚA, S, A. DE C.V.-S.

Galvis, O. (s.f.). Tipos de Investigación. *Revista Científica General María Córdova*, 13-14.

García, S. (2011). *Organizción total* . Colombia : McGRawHill.

Garrido, J. L. (2019). *Conocimiento profesional de maestros en formación inicial sobre resolución de problemas de matemáticas*. Granada, España : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=240998>.

Gascón, A. N. (2014). *Apuntes de pedagogía la evaluación didáctica*. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid.

George, C., & Álvarez, L. (2005). *Historia del pensamiento administrativo* . México : Pearson Educación de México .

Gerenciales, S. E. (s.f.). *SMS Ecuador Auditores y Asesores Gerenciales* . Obtenido de SMS Ecuador Auditores y Asesores Gerenciales : <https://smsecuador.ec/manual-de-funciones/#:~:text=Un%20Manual%20de%20Funciones%20engloba,normas%20de%20coordinaci%C3%B3n%20entre%20cargos>.

IDEAM. (s.f de s.f de s.f). GOV.CO. Obtenido de <http://www.ideam.gov.co/web/tiempo-y-clima/escenarios-cambio-climatico>

Index mundi. (s.f de s.f de s.f). *index mundi*. Obtenido de https://www.indexmundi.com/es/colombia/tasa_de_migracion_neta.html#:~:text=Tasa%

20de%20migraci%C3%B3n%20neta%20de%20Colombia&text=%2D0%2C6%20migrante(s),1.000%20habitantes%20(2018%20est.)

Jiménez, A., & Jacinto, A. (01 de 03 de 20017). *Redalyc.org*. Obtenido de Redalyc.org: <https://www.redalyc.org/journal/206/20652069006/html/>

junguito, R. (18 de Mayo de 2012). *La Republica*. Obtenido de <https://www.larepublica.co/analisis/roberto-junguito-500053/el-financiamiento-de-los-bomberos-2010607>

kellog, M. G. (1963). *Preparacion del manual de oficina volumen 36 de estudios de investigacion*. S.f: reverté,1963.

Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración una perspectiva global y empresarial* . México : Mc Graw Hill Educacion .

Lobos, C. B. (2017). *La incorporación de las TIC en los centros educativos y sus efectos en los procesos de aprendizaje y enseñanza*. Granada, España : <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=110096>.

López, P. (2004). *Scielo*. Obtenido de Scielo: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012#:~:text=Es%20el%20conjunto%20de%20personas,los%20accidentes%20viales%20entre%20otros%22.

Martin Torres, M. (11 de 4 de 2014). *MILENEO*. Obtenido de La importancia de los manuales de funciones como herramientas de comunicación en las mipymes: <https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-manuales-herramientas-comunicacion-mipymes-1ra>

Martínez, M. (2006). *La investigación cualitativa (síntesis conceptual)* . Revista IIPSI.

mineducacion. (S.f de S.f de S.f). *gov.co*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/porta1/Preescolar-basica-y-media/Sistema-de-educacion-basica-y-media/233834:Niveles-de-la-educacion-basica-y-media>

- Ministerio del trabajo y seguridad social. (31 de 06 de 2002). *minsalud.gov*. Obtenido de <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Decreto-1607-de-2002.pdf>
- Neus, S. P. (2020). *Evaluar y aprender: un único proceso*. Barcelona: Ediciones OCTAEDRO,S.L.
- Ortiz, N. (s.f.). *Youtube*. Obtenido de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=wWfBK6xfjAo&t=11s>
- Paitán, H., Dueñas, M., Vilela, J., & Delgado, H. (2018). *Metodología de la Investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Bogotá, Colombia : Ediciones de la U.
- Palma, L. A. (2019). *las diferentes experiencias de aprendizaje en ciencias y matemáticas a través de tecnologías de la información y la comunicación*. Valencia, España: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=250434>.
- Pedagógica, R. (05 de Diciembre de 2019). *Reflexividad Pedagógica* . Obtenido de Reflexividad Pedagógica : <http://reflexividadpedagogica.blogspot.com/2019/12/evaluacion-didactica.html>
- PISA, P. f. (03 de Diciembre de 2019). *OECD*. Obtenido de OECD: https://www.oecd.org/pisa/publications/PISA2018_CN_COL_ESP.pdf
- power oxford lexico. (05 de 07 de 2022). Obtenido de <https://www.lexico.com/es/definicion/empresa>
- Presidencia de la Republica . (4 de marzo de 2013). *GOV.CO*. Obtenido de Decreto 350 de 2013: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52140>
- Presidente de la republica. (3 de Abril de 1997). *GOV.CO*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4821>
- Procolombia. (S.f de S.f de S.f). *colombia co*. Obtenido de <https://investincolombia.com.co/es/como-invertir/impuestos-en-colombia>
- Quesada, M., & Salcedo, M. (s.f.). *Inee.edu*. Obtenido de Inee.edu: <https://www.inee.edu.mx/wp-content/uploads/2019/08/P2A356.pdf>

QuestionPro. (s.f.). *QuestionPro*. Obtenido de QuestionPro:
<https://www.questionpro.com/blog/es/investigacion-mixta/>

Rosales, M. H. (julio de 2018). *Evaluación basada en evidencias, un nuevo enfoque de evaluación por competencias*. Obtenido de Nota científica : file:///C:/Users/estew/Downloads/103-Texto%20del%20art%C3%ADculo-580-1-10-20200609.pdf

Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México : Mc Graw Hill Education.

Sánchez, E., Carabello, J., & Delgado, L. (07 de 2016). *Metodología de investigación*. Obtenido de Metodología de investigación: file:///C:/Users/estew/Downloads/CapituloIII-MetodologadeInvestigacinCientificonunaperspectivasocial.pdf

Serna Gómez, H. (2003). *Gerencia estrategica (teoria-metodologia-alineamiento,implementacion y mapas estrategicos)* (9° ed.). Bogotá: 3R Editores.

Sonora, I. t. (04 de 03 de 2013). *pensamientodesistemasaplicado*. Obtenido de pensamientodesistemasaplicado:
<https://pensamientodesistemasaplicado.blogspot.com/2013/03/definiendo-el-alcance-de-una.html>

Sutton, A., & Ruiz, M. (Enero - Marzo de 2013). *ELSEVIER* . Obtenido de ELSEVIER :
<https://www.elsevier.es/es-revista-investigacion-educacion-medica-343-articulo-la-tecnica-grupos-focales-S2007505713726838>

Tamayo y Tamayo, M. (1997). *el proceso de la investigacion cientifica*. Mexico, D.F: EDITORIAL LIMUSA, S.A de C.V GRUPO NORIEGA EDITORES.

Tió, E. (s.f.). *Youtube*. Obtenido de Youtube: <https://www.youtube.com/watch?v=Key4-LZ7UiA>

Torres, M. M. (11 de 02 de 2014). *MILENIO* . Recuperado el 09 de JULIO de 2020, de [https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-manuales-herramientas-comunicacion-mipymes-1ra#:~:text=Franklin%20los%20manuales%20administrativos%20son,etc.\)%2C%20as%C3%AD%20como%20las](https://www.milenio.com/opinion/varios-autores/universidad-tecnologica-del-valle-del-mezquital/importancia-manuales-herramientas-comunicacion-mipymes-1ra#:~:text=Franklin%20los%20manuales%20administrativos%20son,etc.)%2C%20as%C3%AD%20como%20las)

unidad administrativa especial DNBC. (08 de 03 de 1399). *glosario*. Obtenido de Dirección Nacional del Cuerpo de Bomberos de Colombia: <https://dnbc.gov.co/glosario-0>

Uribe Medina, J. C., Colana Calla, J., & Sánchez Romero, A. (2019). Las teorías de aprendizaje y su evolución adecuada a la necesidad de conectividad . *Revista Lex* , 1- 12 .

Velásquez Mora, D. (2019). *La cultura organizacional como medio para mejorar el proceso de entrega de documentos necesarios para la realizar el pago de contratos*. Universidad militar nueva granada.

Vinci, C. L. (s.f.). *Colegio Leonardo Da Vinci* . Obtenido de Colegio Leonardo Da Vinci : <https://davinci.vaneduc.edu.ar/colegio-universitario/noticias/la-importancia-de-las-matem%C3%A1ticas/>

Apéndices

Anexo 1 Autodiagnóstico interno

A continuación, se muestran una serie de preguntas relacionadas con el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos la cual fue aplicada al comandante Blanca Nubia Montoya el 13 mayo 2021, en la cual ella da unos valores a cada una según la intensidad o nivel de uso por ellos.

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA		
No.	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La gestión y proyección de la empresa corresponde a un plan estratégico.	3
2	El proceso de toma de decisiones en la empresa involucra a las personas responsables por su ejecución y cumplimiento.	5
3	El plan estratégico de la empresa es el resultado de un trabajo en equipo.	3
4	La empresa cuenta con metas comerciales medibles y verificables en un plazo de tiempo definido, con asignación del responsable de su cumplimiento.	1
5	La empresa cuenta con metas de operación medibles y verificables en un plazo de tiempo definido, con asignación del responsable de su cumplimiento.	3
6	La empresa cuenta con metas financieras medibles y verificables en un plazo de tiempo definido, con asignación del responsable de su cumplimiento.	1
7	Al planear se desarrolla un análisis de: Debilidades, Oportunidades, Fortalezas y Amenazas.	1
8	Analiza con frecuencia el entorno en que opera la empresa considerando factores como: nuevos proveedores, nuevos clientes, nuevos competidores, nuevos productos, nuevas tecnologías y nuevas regulaciones.	2
9	Para formular sus estrategias, compara su empresa con aquellas que ejecutan las mejores prácticas del mercado	1
10	El personal está involucrado activamente en el logro de los objetivos de la empresa y en la implementación de la estrategia.	5
11	El presupuesto de la empresa corresponde a la asignación de recursos formulada en su plan estratégico.	5
12	La empresa cuenta con una visión, misión y valores escritos, divulgados y conocidos por todos los miembros de la organización.	5

13	La empresa ha desarrollado alianzas con otras empresas de su sector o grupo complementario	1
14	La empresa ha contratado servicios de consultoría y capacitación	3
15	Se tienen indicadores de gestión que permiten conocer permanentemente el estado de la empresa y se usan como base para tomar decisiones	1
16	El personal de confianza es multidisciplinario y representan diferentes puntos de vista frente a decisiones de la compañía.	5
17	Se relaciona estratégicamente para aprovechar oportunidades del entorno y consecución de nuevos negocios.	1
PUNTAJE TOTAL		2,71

GESTIÓN DE OPERACIONES

No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	El proceso de operaciones es suficientemente flexible para permitir cambios necesarios para satisfacer a los clientes.	5
2	La empresa tiene definidos los criterios y variables para hacer la planeación de la producción	1
3	La empresa tiene planes de contingencia para ampliar su capacidad instalada o de trabajo por encima de su potencial actual, cuando la demanda lo requiere.	2
4	La empresa cuenta con criterios formales para la planeación de compra de equipos y materiales.	5
5	La empresa tiene amparados los equipos e instalaciones contra siniestros.	3
6	El proceso de producción se basa en criterios y variables definidos en un plan de producción.	1
7	La empresa cuenta con un procedimiento formal de investigación de nuevas tecnologías o procesos.	1
8	La empresa tiene planes de contingencia para la consecución de materiales, repuestos o personas claves que garanticen el normal cumplimiento de sus compromisos.	3
9	La empresa cuenta con planes de actualización tecnológica para sus operarios y/o profesionales responsables del producto o servicio	5
10	La administración de los inventarios garantiza niveles adecuados de uso, abastecimiento y control.	5

11	La empresa cuenta con la capacidad de sus equipos y/o con la capacidad de trabajo del talento humano para responder a los niveles de operación que exige el mercado.	5
12	Los responsables del manejo de los equipos participan en su mantenimiento.	5
13	La administración de los inventarios garantiza niveles adecuados de uso y control.	5
14	La infraestructura, instalaciones y equipos de la empresa son adecuados para atender sus necesidades de funcionamiento y operación actual y futura.	2
15	La innovación es incorporada en los diferentes procesos de la empresa y se considera fundamental para su supervivencia y desarrollo.	3
16	La compra de materiales se basa en el concepto de mantener un nivel óptimo de inventarios según las necesidades.	5
17	La empresa cuenta con un proceso de evaluación y desarrollo de proveedores.	4
PUNTAJE TOTAL		3,53

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La empresa tiene definido algún diagrama donde se muestra la forma como está organizada	2
2	La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.	4
3	La empresa involucra controles para identificar errores o defectos y sus causas, a la vez que toma acciones inmediatas para corregirlos.	5
4	La gerencia tiene un esquema de seguimiento y control del trabajo de la gente que le permite tomar mejores decisiones.	2
5	La empresa tiene definidas las responsabilidades, funciones y líneas de comunicación de los puestos de trabajo o cargos que desempeñan cada uno de los colaboradores.	5
6	La empresa cuenta con una junta directiva o junta de socios que orienta sus destinos, aprueba sus principales decisiones, conoce claramente el patrimonio y aportes de los socios y su respectivo porcentaje de participación.	4
7	La empresa tiene definidos y documentados sus procesos financieros, comerciales y de operaciones.	4

8	Las personas de la empresa entienden y pueden visualizar los diferentes procesos de trabajo en los que se encuentra inmersa su labor.	3
9	Las personas tienen pleno conocimiento de quién es su cliente interno, quién es su proveedor interno y qué reciben y entregan a estos.	1
10	La empresa tiene documentados y por escrito los diversos procedimientos para la administración de las funciones diarias.	2
11	La empresa posee un reglamento interno de trabajo presentado ante el Ministerio del Trabajo, un reglamento de higiene y una política de seguridad industrial.	2
12	La empresa cuenta con un esquema para ejecutar acciones de mejoramiento (correctivas y preventivas, pruebas metrológicas e inspecciones) necesarias para garantizar la calidad del producto o servicio.	3
13	Los productos o servicios de la empresa cumplen con las normas técnicas nacionales o internacionales establecidas para su sector o actividad económica.	5
14	La empresa capacita y retroalimenta a sus colaboradores en temas de calidad, servicio al cliente y mejoramiento continuo.	4
15	El Gerente impulsa, promueve y lidera programas de calidad en la empresa.	1
16	La empresa posee un manual de convivencia y un código de ética.	4
17	La empresa se actualiza sobre las leyes o normas en materia laboral, comercial, tributaria y ambiental.	4
PUNTAJE TOTAL		3,24

GESTIÓN HUMANA

No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La empresa cuenta con definiciones claras (políticas) y se guía por pasos ordenados (procedimientos) para realizar la búsqueda, selección y contratación de sus trabajadores.	4
2	En la búsqueda de candidatos para las vacantes, se tienen en cuenta los colaboradores internos como primera opción.	4
3	Para llenar una vacante, se definen las características (competencias) que la persona debe poseer basado en un estudio del puesto de trabajo que se va a ocupar (descripción de las tareas, las especificaciones humanas y los niveles de desempeño requerido).	4

4	En la selección del personal se aplican pruebas (de conocimientos o capacidad, de valoración de las aptitudes y actitudes y de personalidad) por personas idóneas para realizarlas.	4
5	En la selección del personal se incluye un estudio de seguridad que permita verificar referencias, datos, autenticidad de documentos, antecedentes judiciales, laborales y académicos, y una visita domiciliaría.	4
6	La empresa cuenta con proceso de inducción para los nuevos trabajadores y de reinducción para los antiguos.	3
7	La empresa tiene un programa de entrenamiento en habilidades prácticas y técnicas, formación humana y desarrollo personal para el mejor desempeño de sus colaboradores.	4
8	La empresa mide el impacto del entrenamiento en el desempeño del personal y se tiene una retroalimentación continua que permite seguir desarrollando el talento de las personas.	2
9	Cada puesto de trabajo tiene definida la forma de medir el desempeño de la persona (indicador) lo cual permite su evaluación y elaboración de planes de mejoramiento.	1
10	La empresa está alerta a identificar futuros líderes con alto potencial y colaboradores con desempeño superior.	5
11	Se premia y reconoce el cumplimiento de las metas, especialmente cuando se superan.	4
12	La planta, los procesos, los equipos y las instalaciones en general están diseñados para procurar un ambiente seguro para el trabajador.	4
13	La empresa realiza actividades sociales y recreativas y busca vincular a la familia del trabajador en dichas actividades.	1
14	El responsable de la gestión humana guía y acompaña a los jefes para desarrollar el talento de sus colaboradores, analizando no solo la persona sino los demás aspectos que influyen en el desempeño.	2
15	La empresa logra que el personal desarrolle un sentido de pertenencia y compromiso.	4
16	El trabajo en equipo es estimulado en todos los niveles de la empresa.	3
17	La comunicación entre los diferentes niveles de personal de la compañía (directivos, técnicos, administrativos, otros) se promueve y es ágil y oportuna.	5
PUNTAJE TOTAL		3,41
GESTIÓN FINANCIERA		

No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La empresa realiza presupuestos anuales de ingresos, egresos y flujo de caja.	4
2	La información financiera de la empresa es confiable, oportuna, útil y se usa para la toma de decisiones.	4
3	La empresa compara mensualmente los resultados financieros con los presupuestos, analiza las variaciones y toma las acciones correctivas.	1
4	El Empresario recibe los informes de resultados contables y financieros en los diez (10) primeros días del mes siguiente a la operación.	3
5	El Empresario controla los márgenes de operación, la rentabilidad y la ejecución presupuestal de la empresa mensualmente.	1
6	La empresa tiene un sistema establecido para contabilizar, controlar y rotar eficientemente sus inventarios.	1
7	La empresa cuenta con un sistema claro para establecer sus costos, dependiendo de los productos, servicios y procesos.	1
8	La empresa conoce la productividad que le genera la inversión en activos y el impacto de estos en la generación de utilidades en el negocio.	1
9	La empresa tiene una política definida para el manejo de su cartera, conoce y controla sus niveles de rotación de cartera y califica periódicamente a sus clientes.	1
10	La empresa tiene una política definida para el pago a sus proveedores.	1
11	La empresa maneja con regularidad el flujo de caja para tomar decisiones sobre el uso de los excedentes o faltantes de liquidez.	4
12	La empresa posee un nivel de endeudamiento controlado y ha estudiado sus razones y las posibles fuentes de financiación.	1
13	La empresa cumple con los compromisos adquiridos con sus acreedores de manera oportuna.	1
14	Cuando la empresa tiene excedentes de liquidez conoce como manejarlos para mejorar su rendimiento financiero.	3
15	La empresa tiene una política establecida para realizar reservas de patrimonio y reinversiones.	1
16	La empresa evalúa el crecimiento del negocio frente a las inversiones realizadas y conoce el retorno sobre su inversión.	1

17	La empresa tiene amparados los equipos e instalaciones contra siniestros.	4
PUNTAJE TOTAL		1,94
GESTIÓN DE LA CALIDAD		
No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La empresa cuenta con una política de calidad definida	2
2	La empresa desarrolla un análisis periódico para identificar los procesos críticos (aquellos que afectan directamente la calidad del producto o servicio).	2
3	Los métodos de trabajo relacionados con los procesos críticos de la empresa están documentados.	4
4	Los documentos relacionados con los métodos de trabajo son de conocimiento y aplicación por parte de los involucrados en los mismos.	4
5	La información de los registros de la aplicación de los procedimientos generales de la empresa es analizada y utilizada como base para el mejoramiento.	2
6	La empresa involucra controles para identificar errores o defectos y sus causas, a la vez que toma acciones inmediatas para corregirlos.	4
7	La empresa hace pruebas metrológicas e inspecciones a sus equipos (en caso de que se requiera).	3
8	La empresa cuenta con un esquema de acción para ejecutar las acciones correctivas y preventivas necesarias para garantizar la calidad del producto o servicio.	4
9	Los productos o servicios de la empresa cumplen con las normas técnicas nacionales o internacionales establecidas para su sector o actividad económica.	4
10	La empresa cuenta con parámetros definidos para la planeación de compra de equipos, materia prima, insumos y demás mercancías.	4
11	La empresa se esfuerza por el mejoramiento y fortalecimiento de sus proveedores.	1
12	La empresa capacita a sus colaboradores en temas de calidad y mejoramiento continuo	2
13	El personal que tiene contacto con el cliente recibe capacitación y retroalimentación continua sobre servicio al cliente.	1
14	El Gerente impulsa, promueve y lidera programas de calidad en la empresa.	1
15	El Gerente identifica las necesidades del cliente y las compara con el servicio ofrecido, como base para hacer mejoramiento e innovaciones.	1

16	Se mide en la empresa el índice de satisfacción del cliente como base para planes de mejora de la organización	2
17	La empresa aprovecha sus logros en gestión de calidad para promover su imagen institucional, la calidad de sus productos y servicios y su posicionamiento en el mercado.	1
PUNTAJE TOTAL		2,47

GESTIÓN LOGÍSTICA

No	ENUNCIADOS	PUNTAJE
1	La gerencia revisa periódicamente aspectos relativos a la importancia de la logística para el desarrollo competitivo de la empresa	1
2	La empresa se preocupa por mantener información actualizada sobre las características de la cadena de abastecimiento en la que se encuentra el negocio	1
3	La concepción de logística que tiene la empresa comprende los flujos de materiales, dinero e información	3
4	El gerente y en general el personal de la empresa han establecido los parámetros logísticos que rigen el negocio en el que se encuentra la empresa	1
5	En la empresa se establecen responsabilidades y actividades para la captura y procesamiento de los pedidos y la gestión de inventarios.	1
6	La empresa cuenta con un responsable para la gestión de compras, transporte y distribución, o por lo menos establece responsabilidades al respecto con su personal.	3
7	La empresa tiene definido o está en proceso la construcción de un sistema de control para el seguimiento adecuado del sistema logístico	2
8	Los trabajos relacionados con la logística cuentan con indicadores de desempeño que permitan optimizar los costos	1
9	La empresa cuenta con una infraestructura idónea para optimizar los costos de logística	1
10	La empresa analiza y dispone de la tecnología adecuada para darle soporte al sistema logístico	3
11	La empresa cuenta con un sistema o proceso para la codificación de sus productos	1
12	El grupo humano de la empresa está sintonizado con la operatividad de la logística	4
13	La empresa cuenta con un programa claro y probado de manejo de inventarios	1

14	La empresa cuenta con información contable oportuna y confiable que alimente el sistema logístico	3
15	La empresa revisa periódicamente sus procesos para establecer oportunidades de tercerización de los mismos	1
16	En la empresa se actualiza permanentemente en aspectos que regulan los procesos logísticos de la empresa	2
17	La empresa planea actividades para garantizar la seguridad del proceso logístico	2
PUNTAJE TOTAL		1,82

Anexo 2. Encuesta análisis externo Cuerpo de Bomberos

Encuesta para Cuerpos De Bomberos Voluntarios

Objetivo: Realizar la presente encuesta con el fin de identificar desde otra perspectiva los aspectos relacionados con las funciones que ejecutan los miembros del cuerpo de bomberos del municipio de Obando y a partir de allí obtener la información y llevar a cabo la realización de la propuesta realizada como trabajo de grado “Manual De Funciones Por Competencias Para El Cuerpo De Bomberos Voluntarios Del Municipio De Obando”

A continuación, se requiere marcar con una **X** la respuesta que considere apropiada a la pregunta.

Agradezco su colaboración, participación y atención prestada.

1) ¿Cuál es su satisfacción frente a su participación en la entidad?

- Buena
- Mala
- Regula
- Excelente

2) ¿Al momento de ingresar al cuerpo de bomberos, recibió algún tipo de instrucción o inducción acerca de la labor o tarea que debía realizar al momento de pertenecer a la entidad?

- Si
- No

3) ¿Estaría de acuerdo con la implementación de un documento o herramienta que le permita conocer las funciones que debe desempeñar dentro y fuera de las emergencias?

- ☐ De acuerdo
- ☐ Desacuerdo
- ☐ Indiferente

4) ¿Cree usted que sus aportes son tenidos en cuenta por parte de la máxima autoridad de la entidad, no solo para el beneficio personal sino en todo lo que afecte la organización?

- ☐ Siempre
- ☐ Casi siempre
- ☐ Nunca

5) **¿Considera que la información que le proporciona el cuerpo de bomberos respecto a las funciones que tiene dentro de esta son suficientes?**

- ☐ Si
- ☐ No

6) **¿cree usted que es necesario poseer un manual de funciones, para que el cuerpo de bomberos obtenga un mejoramiento de la organización en términos de eficiencia?**

- ☐ Si
- ☐ No

7) **¿En algún momento usted ha realizado tareas o labores, las cuales no hacen parte de sus funciones según su cargo o rango?**

- ☐ Si
- ☐ No

8) **¿Cuál es la percepción que tiene como bombero frente a los procesos administrativos que lleva en la actualidad la institución?**

- ☐ Buena
- ☐ Mala

9) **¿Tiene conocimiento de las tareas y deberes a desempeñar en el cuerpo de bomberos al momento de asistir a una emergencia o estar dentro de las instalaciones?**

- ☐ Si
- ☐ No

10) **¿Considera que con su actitud y sus conocimientos en términos de competencias laborales contribuye a la consecución de los objetivos y metas del cuerpo de bomberos?**

- ☐ Si
- ☐ No

Nombre del encuestador: Héctor Nelson Betancur Vargas

Fuente de elaboración: Héctor Nelson Betancur Vargas

Anexo 3. Visita a Cuerpos de Bomberos para realización de encuestas

En los siguientes anexos se lleva a cabo visita a los diferentes cuerpos de bomberos del norte del valle del Cauca con el fin de conocer cuántos tienen un manual de funciones y que tan importante creen que sea para una institución.

En estas visitas se llevó a cabo la encuesta y no entrevista sin embargo se anexaron los instrumentos diligenciados con el error de título), por otro lado, instrumento aplicado y su foto que evidencie la aplicación, organizar la presentación el anexo 3

Bomberos Bolívar



ENTREVISTA → Bolívar

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí ____ No X

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto X Medio ____ bajo ____

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí X No ____

4. Considera que los canales de información son útiles

si X no ____

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Sí X No ____ Algunas ____

Bíatrix elena davalos
Subteniente - Subcomandante

Bomberos Alcalá

ENTREVISTA

Alcaldía
en proceso
de implementación

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí ____ No X

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto ____ Medio X bajo ____

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí X No ____

4. Considera que los canales de información son útiles

si X no ____

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Si X No ____ Algunas 2008

Subteniente → guadalupe hernandez.
Comandante

Bomberos La Victoria

ENTREVISTA

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí ☐ No ☒

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto ☒ Medio ☒ bajo ☒

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí ☒ No ☒

4. Considera que los canales de información son útiles

si ☒ no ☒

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Sí ☒ No ☐ Algunas ☐

Liliana yeler → Comandante → Teniente

Bomberos Toro



ENTREVISTA *→ Toró + proceso de implementación*

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Si ____ No X

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto X Medio ____ bajo ____

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Si X No ____

4. Considera que los canales de información son útiles

si X no ____

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Si X No ____ Algunas ____ *→ los por*

Jhon jairo
Teniente = comandante = guerra

Anexo 3. Encuestas Realizadas y Respuestas

ENTREVISTA *traseima*

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

- ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?
 Sí ☒ No ☒
- ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?
 alto ____ Medio ____ bajo ☒
- ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?
 Sí ☒ No ____
- ¿Considera que los canales de información son útiles?
 si ☒ no ____
- ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?
 Si ☒ No ____ Algunas ____

sargento - secretario → catitos en bresca lva galvis

ENTREVISTA *portugués*

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnóstico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Si ☒ No ☐

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto ☒ Medio ☐ bajo ☐

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Si ☒ No ☐

4. Considera que los canales de información son útiles

si ☒ no ☐

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Si ☒ No ☐ Algunas ☐ *por*

comandante - cap - poisceno

ENTREVISTA *→ viba*

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí X No

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto Medio X bajo

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí X No

4. Considera que los canales de información son útiles

si X no

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Si No Algunas X *→*

→ Teniente oficial *→*

ENTREVISTA

unión
implementado
manual

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí X No

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto X Medio bajo

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí X No

4. Considera que los canales de información son útiles

si X no

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Si X No Algunas *Ans **

Capitan
Comandante *→ Nilsa 000200*

ENTREVISTA *26/2/201*

PARA CUERPOS DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

CARGO DIRECTIVO

OBJETIVO: Generar diagnostico en la implementación de manuales de funciones y su impacto en las actividades realizadas por las unidades

1. ¿Se ha establecido un manual de funciones en el cuerpo de bomberos?

Sí ☒ No ☐

2. ¿Qué tan efectivo ha sido la implementación de las actividades con el manual?

alto ☒ Medio ☐ bajo ☐

3. ¿Cree que es importante establecer el manual de funciones y dárselo a conocer a cada una de las unidades?

Sí ☐ No ☒

4. Considera que los canales de información son útiles

si ☒ no ☐

5. ¿Considera que las unidades de la institución conocen sus funciones al momento de salir a un incidente?

Sí ☒ No ☐ Algunas ☐

*Comandante
subteniente diego alba*

Anexo 4. Conocimientos de Formatos de Emergencias

Se realiza visita para conocer forma de recolección de información por parte de los funcionarios y sus actividades al momento de asistir a una emergencia





Anexo 5. Observación Participante

Se realiza visita para llevar a cabo la observación del participante a los funcionarios de la institución y conocer cómo es su comportamiento frente a la salida a emergencias y si son claras las funciones que debe desarrollar dentro de la institución.



Anexo 6. Guía de Observación #1

Fecha 15/07/2020

Nombre de la empresa	Bomberos Obando
Nombre del observado	Kevin franco
Puesto o cargo	Bombero-maquinista
Tiempo en el puesto	5-3
Edad del observado	23

INSTRUCCIONES: Observar si la ejecución de las actividades marcando con una (x) el cumplimiento de acuerdo con la escala establecida (si, no, parcialmente).

OBJETIVO: Observar el desarrollo de las funciones de los colaboradores en la organización en el marco de sus cargos

No	ASPECTOS PARA OBSERVAR	I	O	PARCIALMENTE	OBSERVACIONES
1	Verifica sus implementos de protección personal			X	No verifica totalmente la disponibilidad de sus elementos de protección.
2	Usa sus elementos de seguridad en las emergencias			X	No uso con regularidad todos sus elementos de protección.
3	Reconoce las funciones de su cargo			X	No tiene conocimiento de sus funciones específicas en el cargo.

4	Elabora su trabajo con eficiencia				Su respuesta en el puesto de trabajo es bastante eficiente.
5	Cumple con los objetivos en las emergencias establecidos por la institución				Sigue los objetivos propuestos por la organización en las emergencias y ayuda a cumplirlos.
6	Verifica que la maquinaria se encuentre en óptimas condiciones				Verifica diariamente el estado de las máquinas y realiza mantenimientos si es necesario.
7	Desempeña bien el trabajo en equipo				Se pudo observar que el individuo tiene un buen desempeño en trabajo en equipo con sus compañeros
8	Recibe la información que le dan			X	Acoge de manera oportuna la información que le suministran y le da buen manejo a esta.
9	Conoce las funciones que debe desempeñar en las emergencias			X	El individuo no reconoce en su totalidad las funciones que debe desempeñar en las emergencias.
10	Es buena la comunicación con sus compañeros			X	Presenta falencias en la comunicación con

					algunos miembros de la organización.
--	--	--	--	--	--------------------------------------



Anexo 7. Guía de Observación #2

Fecha 19/07/2020

Nombre de la empresa	Bomberos Obando
Nombre del observado	José Javier López
Puesto o cargo	Cabo-guardia
Tiempo en el puesto	
Edad del observado	

INSTRUCCIONES: Observar si la ejecución de las actividades marcando con una (x) el cumplimiento de acuerdo con la escala establecida (si, no, parcialmente).

OBJETIVO: Observar el desarrollo de las funciones de los colaboradores en la organización en el marco de sus cargos

No	ASPECTOS PARA OBSERVAR	I	O	PARCIALMENTE	OBSERVACIONES
1	Verifica sus implementos de protección personal				Hace uso adecuado de sus elementos de protección según sea lo requerido.
2	Usa sus elementos de seguridad en las emergencias				Usa en su totalidad los elementos y mantiene pendiente del estado de estos

3	Reconoce las funciones de su cargo			X	No conoce en su totalidad las funciones que debe desempeñar en el cargo.
4	Elabora su trabajo con eficiencia			X	No desempeña totalmente el trabajo con eficiencia ya que es poco dinámico.
5	Cumple con los objetivos en las emergencias establecidos por la institución			X	Ayuda al cumplimiento de ellos, pero es aceptable en el trabajo bajo presión que se puede presentar en la institución en cada emergencia.
6	Verifica que la maquinaria se encuentre en óptimas condiciones			X	El individuo no está totalmente relacionado con esta, pero si ayuda a la verificación que los vehículos no presenten fugas bajo ellos.
7	Desempeña bien el trabajo en equipo				Desarrollo con facilidad el trabajo en equipo con sus compañeros.
8	Recibe la información que le dan				Recibe y verifica la información y la trasmite de manera clara

9	Conoce las funciones que debe desempeñar en las emergencias			X	No reconoce las funciones específicas que debe desempeñar en las emergencias desde su puesto.
10	Es buena la comunicación con sus compañeros				Desarrolla bien su comunicación hacia sus compañeros.



Anexo 8. Guía de Observación# 3

Fecha 15/07/2020

Nombre de la empresa	Bomberos Obando
Nombre del observado	Diego Téllez
Puesto o cargo	Aspirante a Bombero
Tiempo en el puesto	1año y medio
Edad del observado	18

INSTRUCCIONES: Observar si la ejecución de las actividades marcando con una (x) el cumplimiento de acuerdo con la escala establecida (si, no, parcialmente).

OBJETIVO: Observar el desarrollo de las funciones de los colaboradores en la organización en el marco de sus cargos

No	ASPECTOS PARA OBSERVAR	I	O	PARCIAL MENTE	OBSERVACION ES
1	Verifica sus implementos de protección personal				No verifica el porte de sus elementos de protección personal
2	Usa sus elementos de seguridad en las emergencias			X	No utiliza los elementos de protección en su totalidad, ya que no

					verifica el porte de estos y su estado.
3	Reconoce las funciones de su cargo				desconoce de las funciones que debe desempeñar en su cargo
4	Elabora su trabajo con eficiencia			X	No elabora el trabajo con eficiencia ya que desconoce sus funciones y debe esperar a que le sean asignadas.
5	Cumple con los objetivos en las emergencias establecidos por la institución			X	Contribuye al logro de los objetivos propuestos por la institución.
6	Verifica que la maquinaria se encuentre en óptimas condiciones				El individuo es indiferente frente a este.
7	Desempeña bien el trabajo en equipo			X	Desarrolla un trabajo en equipo aceptable ya que acepta y

					propone criterios frente a las diferentes emergencias.
8	Recibe la información que le dan			X	El observado acepta órdenes con facilidad, aunque en ocasiones las pone bajo criterio.
9	Conoce las funciones que debe desempeñar en las emergencias				El observado desconoce en su totalidad las funciones que debe desempeñar en cada emergencia por lo cual siempre esta presto a seguir órdenes.
10	Es buena la comunicación con sus compañeros				El individuo tiene buena comunicación con sus compañeros tanto dentro de la institución como en emergencias ya que

					respetar los rangos de esta.
--	--	--	--	--	------------------------------

Anexo 9 Redacción y Actualización de Historia de la Organización

Momento en el que se recolecta información para el desarrollo de la historia de la institución con el acompañamiento del capitán blanca Nubia Montoya y estudiante Héctor Nelson Betancur Vargas.





Cuerpo de Bomberos Voluntarios

Obando Valle
INSTITUCIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA LEY 12 DE 1948
 Personería Jurídica por Resolución N° 0664 del 08 de Mayo de 1977
 Fundado el 18 de Mayo de 1976
 NIT.: 891.901.997-7



MANUAL DE PROTOCOLOS Y FUNCIONES DE LOS GUARDIAS

- 1) Prestar el servicio de guardia debidamente uniformado y durante toda la jornada que le corresponde si es aspirante o particular lo hará con previa autorización del consejo de oficiales y/o comandante.
- 2) Ser cordial amable respetuoso y dar buen ejemplo de trato a los integrantes de la institución y usuarios como a la gente que se presente al cuartel.
- 3) Responder por daños (todos los enseres), pérdidas, robos y útiles de propiedad del cuartel y que se sucedan durante su turno de guardia.
- 4) Diligenciar oportuna y correctamente los libros de guardia y minuta donde deben ir registrados las salidas y entradas de las máquinas y la causa de dichas salidas, nombre y apellidos de los integrantes.
- 5) Cuando se va a un incidente apuntar el nombre de la unidad que lleva el mando, las unidades que lo acompañan, el tipo de incidente y verificar que lleven los implementos necesarios para atenderlo al igual que la tablilla donde se apunta la información pertinente y cuidar que halle fotocopia y lapiceros para ello.
- 6) Controlar el ingreso de las unidades a la secretaría y/o al salón del consejo, vestier, almacén, etc. Y apuntar las unidades que entren y la causa.
- 7) Prohibido el ingreso de permanencia de particulares y unidades expulsadas al cuartel.
- 8) Prohibido el acceso y manipulación de los menores a las máquinas excepto las que tengan seguro como brigadistas.
- 9) Apuntar las unidades que utilicen vocabulario soez, tengan roces con sus compañeros, se involucren en problemas y falten al respeto.
- 10) Mantener las puertas del cuartel cerradas.
- 11) Evitar hacer mecánica o carros de particulares excepto de los usuarios pero en caso muy necesarios.
- 12) Evitar el lavado de carros y motos en las instalaciones del cuartel.
- 13) Presentar la guardia a los oficiales y al oficial de servicio al menos una vez al día (curso bomberos uno).
- 14) No prestar prendas bomberiles e implementos de la institución sin previa autorización del oficial de servicio y/o superior.
- 15) Para el retiro de una máquina debe tener el visto bueno del oficial de servicio, en defecto de este la comandante, un oficial de alto rango, salvo caso de emergencia y si amerita dejando la debida anotación en el libro de los guardias.
- 16) Cuidar rigurosamente que el nicho asignado mensualmente a un usuario lo ocupe este y en caso contrario que permanezca desocupado.
- 17) Evitar el acceso y manipulación de las máquinas por menores de edad,

HONOR, ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

Cra. 2° # 3-47 Telefax: (092) 2053232 E-Mail: bomberosvol.obando@gmail.com Obando Valle del Cauca

Anexo 10 Manual del cuerpo de bomberos



Cuerpo de Bomberos Voluntarios

Obando Valle
INSTITUCIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA LEY 12 DE 1948
 Personería Jurídica por Resolución N° 0664 del 08 de Mayo de 1977
 Fundado el 18 de Mayo de 1976
 NIT.: 891.901.997-7



- 18) Para el retiro de una máquina debe tener el visto bueno del oficial de servicio, en defecto de este la comandante, un oficial de alto rango, salvo caso de emergencia y si amerita dejando la debida anotación en el libro de los guardias.
- 19) Atemperarse a las cuantías estipuladas para el cobro de los parqueos (NO cobrar más de lo acordado).
- 20) Responder por las pérdidas, daños de vehículos y demás que se suceden en su turno de guardia.
- 21) Pasar reporte al menos dos veces al día a la central de emergencias, si sale del aire por mal tiempo avisar a la central.
- 22) Hacer firmar al oficial de servicio, Presidente o la comandante informe oportuno de Invitaciones, comunicaciones, circulares e informes que lleguen al cuartel.
- 23) No dejar retirar ningún tipo de dotación ni enseres de propiedad de la institución sin previa autorización.
- 24) Procurar el acceso a todas las unidades a la Ley, decretos y resoluciones bomberiles a toda y cada una de las unidad que estén actualizadas y debidamente informadas (Están en la guardia).
- 25) NO alquilar los baños en ninguna temporada o cotidianamente.
- 26) Responder por el uso adecuado del teléfono sólo llamadas oficiales excepto caso excepcionales y apuntarlo en la minuta.
- 27) Evitar al máximo que sea remplazado en su turno excepto calamidad familiar y/o delicado estado de salud por fuerza mayor, previo aviso al oficial de servicio.
- 28) Vigilar las salidas y entradas de vehículos particulares al cuartel porque son corresponsables junto con los causantes de los daños que se ocasionen en las máquinas y por lo tanto responder juntos, (usuarios y guardias).
- 29) Prohibido calentar y/o accionar las máquinas sin la licencia de conductor.

Cabo **JOSÉ JAVIER LÓPEZ CASTILLO**
 Comandante de Guardia

HÉCTOR DORIAN MEDINA MONTOYA
 Comandante de Guardia

Capitana **BLANCA NUBIA MONTOYA**
 Comandante BCBV

Capitán **CARLOS ALBERTO REYES C.**
 Presidente Consejo de Oficiales

HONOR, ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

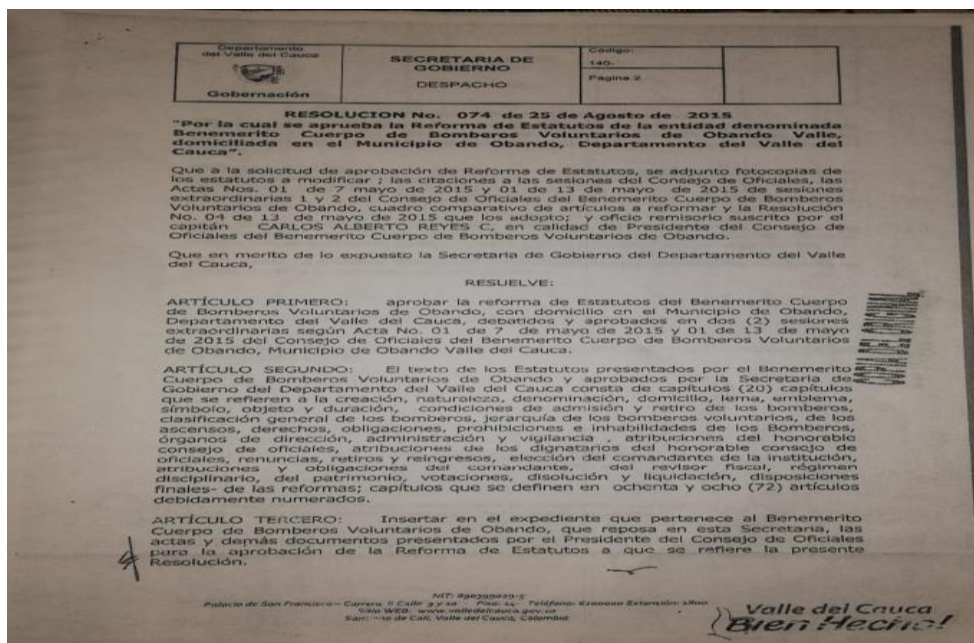
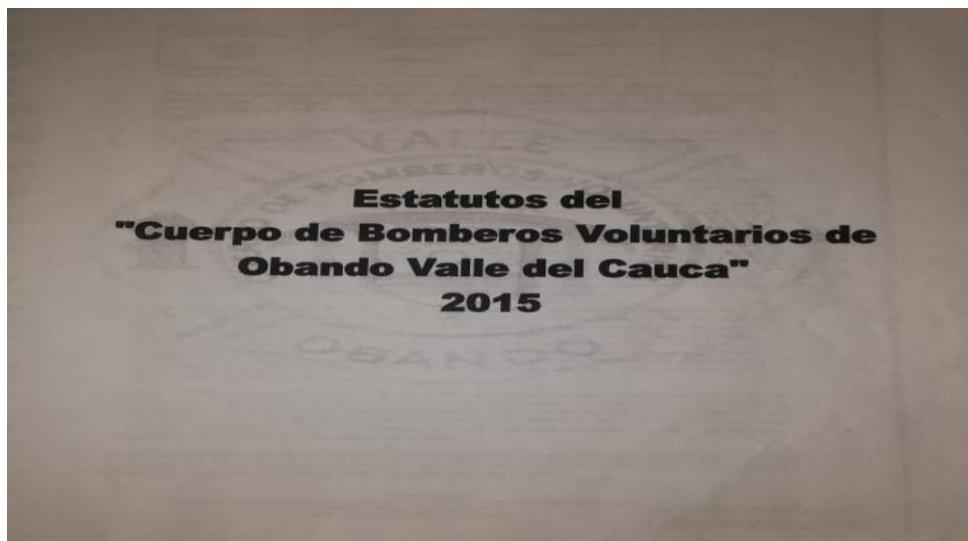
Cra. 2° # 3-47 Telefax:(092)2053232 E-Mail: bomberosvol.obando@gmail.com Obando Valle del Cauca

Anexo 11 Entrega de Documentos por Parte de la Cap. comandante Blanca Nubia Montoya

Momento de entrega de documentos para la realización del marco legal.



Anexo 12 Documentos e Información dada por la Institución



 Gobernación	SECRETARÍA DE GOBIERNO DESPACHO	Folio: 1 de 1 Página: 1
--	---	----------------------------

RESOLUCIÓN No. 074 de 25 de Agosto de 2015
"Por la cual se aprueba la Reforma de Estatutos de la entidad denominada Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle, domiciliada en el Municipio de Obando, Departamento del Valle del Cauca".

ARTÍCULO CUARTO: La presente Resolución, se notificará de conformidad con el artículo 68 y ss del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo y advirtiéndolo que contra el mismo procede el recurso de Reposición, el cual se deberá interponer dentro de los diez (10) días siguientes a su notificación.

ARTÍCULO QUINTO: La presente Resolución debe ser publicada en la Gaceta Departamental, por cuenta del Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando, frámbo que se entenderá surtido con el pago de los derechos correspondientes.

PARAGRAFO: La presente Resolución surte efectos legales únicamente cuando se de cumplimiento a lo dispuesto en este artículo.

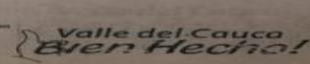
NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

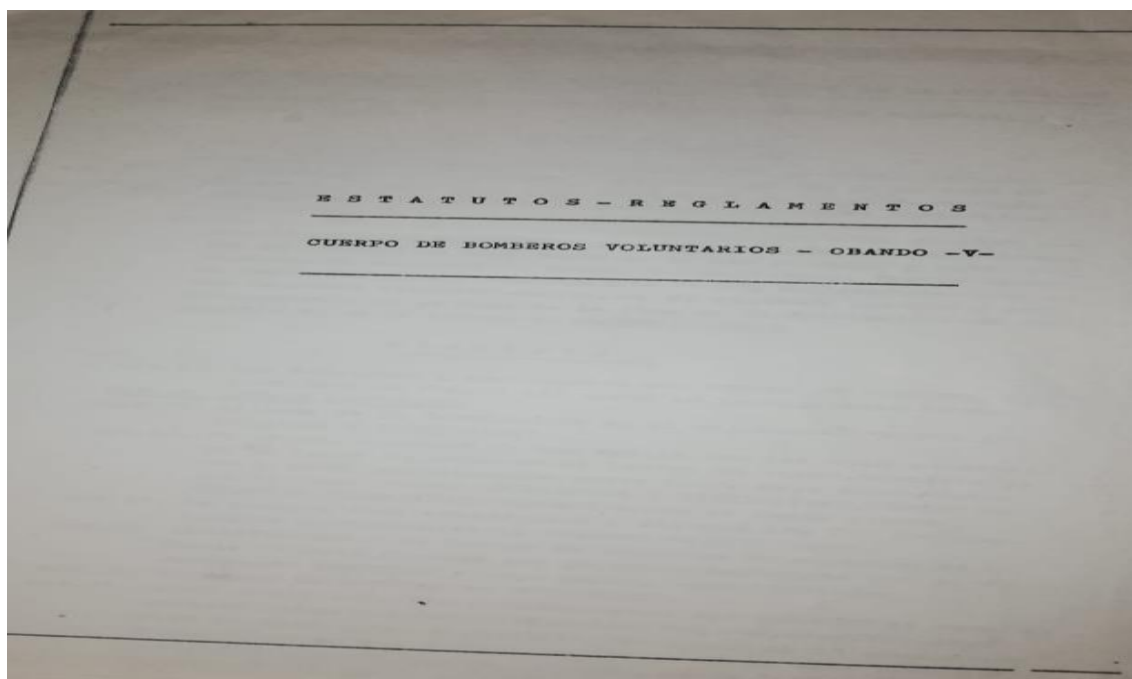
Dada en Santiago de Cali, a los veinticinco (25) días del mes de Agosto del año dos mil quince (2015).

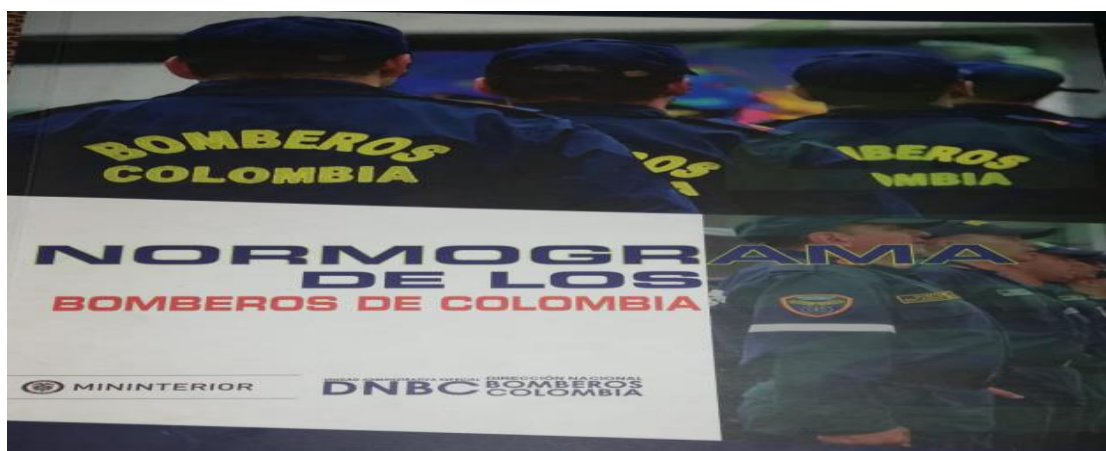
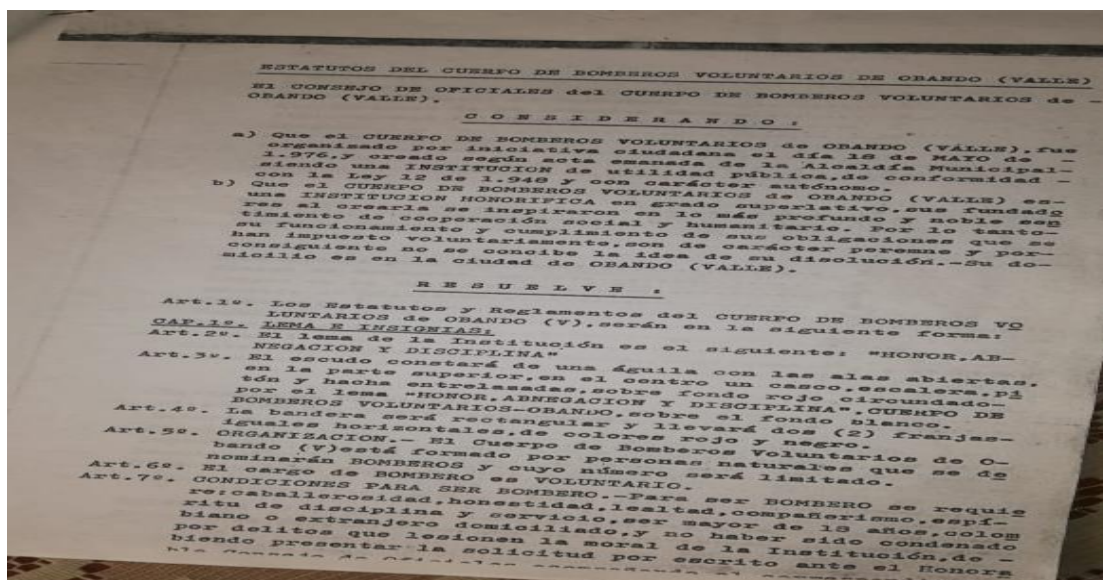

ORLANDO RIASCOS OCAMPO
 Secretario de Gobierno


 Rosalva Mary Cebal Franco- Subsecretaria de Convivencia y Seguridad
 Redactor y transcriptor: Malba Leyner Vidal, Profesional Especializada.

PNT: 2015080019-2
 Palacio de San Francisco - Carrera 8 Calle 9 y ss - Piso 14 - Teléfono: 8700000 Extensión: 4100
 Esta web: www.gobernacion.vc.gov.co
 Santiago de Cali, Valle del Cauca, Colombia







CONTENIDO

1. Introducción	1
2. Objetivo General.....	1
3. Objetivos Específicos.....	11
4. Normatividad Bomberil.....	1
5. Ley 1575 de 2012 "por medio de la cual se establece la Ley General de Bomberos de Colombia".....	1
6. Decreto 256 de 2013 "por el cual se establece el sistema específico de carrera para los cuerpos oficiales de Bomberos".....	14
7. Decreto 350 de 2013 "por el cual se establece la estructura de la Dirección Nacional de Bomberos, se determina las funciones de sus dependencias y se dictan otras disposiciones".....	24
8. Decreto 352 de 2013 "por el cual se reglamenta el funcionamiento de la Junta Nacional de Bomberos".....	33
9. Decreto 527 de 2013 "por el cual se reglamenta el Fondo Nacional de Bomberos de Colombia y se dictan otras disposiciones".....	36
10. Decreto 638 de 2016 "por el cual se modifica el Decreto 1066 de 2015, con el fin de reglamentar el artículo 21 de la Ley 1575 de 2012" (certificados de cumplimiento, placas y carnés.).....	40
11. Decreto 953 de 1997 "por el cual se dicta el reglamento de Disciplina para el personal de los Cuerpos de Bomberos ".....	46
12. Resolución 0661 de 2014 "por la cual se adopta el Reglamento Administrativo, Operativo, Técnico y Académico de los Bomberos de Colombia ".....	53
13. Resolución 256 de 2014 "por medio de la cual se reglamenta la conformación , capacitación y entrenamiento para las brigadas contraincendios de los sectores energético, industrial, petrolero, minero, portuario comercial y similar en Colombia ".....	102
14. Resolución 0258 de 2013 "por medio de la cual se modifican los artículos 100 y 101 de la Resolución 0661 de 2014 y se crea el Manual Corporativo de los Bomberos de Colombia para su aplicación ".....	116
15. Resolución 0358 de 2014 "por medio de la cual se adopta como procedimiento operativo para los bomberos al modelo organizacional sistema comando de incidentes ".....	117
16. Resolución 351 de 2016 "por la cual se establece el trámite y procedimiento para la expedición de los certificados de cumplimiento de los Cuerpos de Bomberos del país, en virtud de lo establecido en la Ley 1575 de 2012 y en concordancia con el Decreto 638 de 2016.....	120

Anexo 13 Documentos Elaborados para el Seguimiento del Plan Acción



Cuerpo de Bomberos Voluntarios
Obando Valle
INSTITUCIÓN DE UTILIDAD PÚBLICA LEY 12 DE 1948
 Personería Jurídica por Resolución N° 0664 del 08 de Mayo de 1977
 Fundado el 18 de Mayo de 1976
 NIT.: 891.901.997-7



LISTA UNIDADES CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS
 OBANDO VALLE DEL CAUCA

ASISTENCIA A REUNIONES
 CONSEJO DE DIGNATARIOS
 REUNIONES EXTRAORDINARIAS-INFORMALES
 REUNIONES GENERALES

FECHA:	MES:	AÑO:	HORA:	Consejo Dignatarios	Consejo Dignatarios	
FECHA:	MES:	AÑO:	HORA:			
FECHA:	MES:	AÑO:	HORA:			
FECHA:	MES:	AÑO:	HORA:			
Nº	Rango/Cargo	Nombre - Apellidos				
01	Capitán VPte C.D.	Blanca Nubia Montoya				
02	03Capitán Pte.C.D.	Carlos Alberto Reyes Cuesta				
03	Capitán Secretario-	Alcibiades Pulgarín				
04	Subte.- Tesorero	Rafael de La Rosa Mariotti				
05	Sarg. My.	Gonzalo Barona Castro				
06	Sargento	Alejandro Cadavid Chamorro				
07	Sargento	Arbey Salazar Vargas				
08	Cabo- Guardia	José Javier López Castillo				
09	Bombero	Martha Cecilia Vinazco Carmona				
10	Bombero	Juan Camilo Ospina Escobar				
11	Bomb.- Guardia	Héctor Dorian Medina Montoya				
12	Bombero	Wilmar de J. Bueno López				
13	Bombero –Comandante-	Kevin Franco Vargas				
14	Bombero	Héctor Nelson Betancurt Vargas				
15	Bombero	Luz Elena Echeverri Arias				
16	Bombero	Andrés Felipe Franco Ramírez				
17	Bombero	Héctor Fabio Villada Peláez				
18	Bombero	Juliana Buritica Soto				
19	Bombero	Nicolás Madrid Valdez				
20	Bombero	Diego Alejandro Téllez Molina				
21	Bombero	Juan David Pérez Blandón				
22	Aspirante	Fred Junior Hernández Ramírez				
23	Aspirante	Angy Alejandra Taborda Flores				
24	Aspirante	Nicol Dahiana Correa López				
25	Aspirante	Carlos Andrés Zapata Quintero				
	Secretario Auxiliar	Pedro Heriberto Quintero Bonilla				
Observaciones:						

Capitán **CARLOS ALBERTO REYES C.**
 Presidente Consejo de Dignatarios CBVO

PEDRO HERIBERTO QUINTERO B.
 Secretario Auxiliar

HONOR, ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

Cra. 2° # 3-47 Telefax: (092)2053232 E-Mail: bomberosvol.obando@gmail.com Obando Valle del Cauca

Fuente: Elaboración propia 2022

control de asistencia para lavado de máquinas y varios

Control Asistencia para el Lavado de Maquinas y Varios							
Mes de Enero - 2022							
Firma	Nº	Grado	Nombre/Apellidos	Día de la Semana	Entrada	Salida	Tiempo/Trab.
		Cabo	José Javier López C.				
		Bombero	Martha Cecilia Vinasco C.				
		Bombero	Juan Camilo Ospina E.				
		Bombero	Wilmar de Jesús Bueno L.				
		Bombero	Héctor Dorian Medina M.				
		Bombero	Luz Elena Echeverri A.				
		Bombero	Kevin Franco V.				
		Bombero	Héctor Nelson Betancur V.				
		Bombero	Andrés Felipe Franco R.				
		Bombero	Héctor Fabio Villada P.				
		Bombero	Nicolás Madrid V.				
		Bombero	Juliana Burítica S.				
		Bombero	Diego Alejandro Tellez M.				
		Bombero	Juan David Pérez B.				
		Aspirante	Fred Junior Hernández R.				
		Aspirante	Angy Alejandra Taborda F.				
		Aspirante	Nicol Dahiana López C.				
		Aspirante	Carlos Andrés Zapata Q.				

Fuente: Elaboración propia 2022

control de asistencia a entrenos e instrucciones

CONTROL DE ASISTENCIA A INSTRUCCIÓN - AÑO 2022						
Ciudad y Fecha						
Tema y Lugar						
Instructor (es)						
Rango	Nombre/Apellidos	Firma	Entrada	Salida	Tiempo/Trab.	Excusas
Capitán	Blanca Nubia Montoya					
Capitán	Carlos Alberto Reyes C.					
Capitán	Alcibiades Pulgarin					
Sub/Tte.	Rafael Antenor de la Rosa M.,					
Sgto. My.	Gonzalo Barona C.					
Sargento	Alejandro Cadavid Ch.					
Sargento	José Arbey Salazar V.					
Cabo	José Javier López C.					
Bombero	Martha Cecilia Vinasco C.					
Bombero	Juan Camilo Ospina E.					
Bombero	Wilmar de Jesús Bueno L.					
Bombero	Héctor Dorian Medina M.					
Bombero	Luz Elena Echeverri A.					
Bombero	Kevin Franco V.					
Bombero	Héctor Nelson Betancur V.					
Bombero	Andrés Felipe Franco R.					
Bombero	Héctor Fabio Villada P.					
Bombero	Nicolás Madrid V.					
Bombero	Juliana Burítica S.					
Bombero	Diego Alejandro Tellez M.					
Bombero	Juan David Pérez B.					
Aspirante	Fred Junior Hernández R.					
Aspirante	Angy Alejandra Tabora F.					
Aspirante	Nicol Dahiana López C.					
Aspirante	Carlos Andrés Zapata Q.					

Fuente: Elaboración propia 2022

Anexo 14 Acta de Entrega**Acta de entrega**

Fecha: Obando valle 20 de Octubre del 2019

PARA: Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Obando Valle

DE: Héctor Nelson Betancur Vargas

ASUNTO: Entrega de CD con la propuesta de trabajo de grado "manual de funciones por competencias para el cuerpo de bomberos del municipio de Obando"

Universidad del valle Sede Cartago

AREA DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

El estudiante **Héctor Nelson Betancur Vargas** estudiante de administración de empresas de la universidad del valle sede Cartago hace entrega de la propuesta realizada y llevada a cabo dentro de la entidad como requisito de trabajo de grado y con modalidad de práctica que constas de :

- 1 CD en el cual se anexa la propuesta de investigación llamada "manual de funciones por competencias para el cuerpo de bomberos voluntarios del municipio de Obando"

EST. Héctor Nelson Betancur Vargas

Blanca Julia Montoya
No se socializa



Scaneado con CamScanner