



ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
UNIDAD DE EDUCACIÓN A DISTANCIA

LICENCIATURA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TRABAJO DE TITULACIÓN

Previo a la obtención del Título de:

LICENCIADA EN CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CONTADOR PÚBLICO AUTORIZADO

TEMA:

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA PARA EL CUERPO DE
BOMBEROS DE CEVALLOS, PROVINCIA DE TUNGURAHUA
PERÍODO COMPRENDIDO DEL 2016 – 2020.

AUTORA:

MARITZA ZENAIDA VALENCIA PÉREZ

AMBATO - ECUADOR

2016

CERTIFICACIÓN DEL TRIBUNAL

Certificamos que el presente Trabajo de Titulación ha sido desarrollado por la Sra. Maritza Zenaida Valencia Pérez, quien ha cumplido con las normas de investigación científica y una vez analizado su contenido, se autorizada su presentación.

Ing. Edison Vinicio Calderón Morán

DIRECTOR

Ing. Jacqueline Carolina Sánchez Lunavictoria

MIEMBRO

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Maritza Zenaida Valencia Pérez, declaro que el presente trabajo de titulación es de mi autoría y que los resultados del mismo son auténticos y originales. Los textos constantes en el documento que provienen de otra fuente, están debidamente citados y referenciados.

Como autora, asumo la responsabilidad legal y académica de los contenidos de este trabajo de titulación.

Riobamba, 21 de diciembre de 2016

Maritza Zenaida Valencia Pérez

C.C. 180303264-6

DEDICATORIA

El presente trabajo de titulación está dedicado a Dios, por darme la sabiduría y fuerzas para llegar a culminar con mi carrera.

A mi esposo por toda su paciencia, apoyo moral y darme esos ánimos de lucha que en su momento necesite.

A mis amadas hijas que son mi orgullo y mi motor para seguir siempre adelante y vean que nunca es tarde para llegar a cumplir nuestros sueños y metas muy a pesar de las adversidades que se pueden presentar.

A mis amigas que desinteresadamente me compartieron sus conocimientos, alegrías, tristezas y me dieron esas palabras de aliento para lograr cumplir mi meta.

Maritza Valencia

AGRADECIMIENTO

A la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo, a la Facultad de Administración de Empresas y al Centro de Apoyo Ambato por abrirme sus puertas para cumplir con uno de mis sueños, ser Licenciada.

Al Cuerpo de Bomberos de Cevallos por haberme dado toda la apertura necesaria y facilitado toda la información necesaria para el desarrollo de mi trabajo de titulación.

Al Ing. Edison Vinicio Calderón Moran – Director; y a la Ing. Jacqueline Carolina Sánchez Lunavictoria – Miembro; por haberme brindado sus conocimientos y guiado para la culminación de este trabajo de titulación.

A mi Crnl. (B) Abg. Marcelo Ledesma Bárcenas – Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos del Cantón Mocha, por todo su apoyo, comprensión y palabras de aliento desde el inicio de mi carrera y así poder cumplir con una de mis metas más anheladas.

A mis maestros de toda la vida estudiantil extensión Ambato por impartir sus conocimientos profesionales y así ser una excelente profesional.

A todas las personas que de alguna manera aportaron con su granito de arena para la culminación de esta mi carrera tan anhelada.

ÍNDICE GENERAL

Portada	i
Certificación del Tribunal.....	ii
Declaración de Autenticidad.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Agradecimiento.....	v
Índice General.....	vi
Índice de Cuadros	ix
Índice de Gráficos	ix
Índice de Anexos	ix
Resumen Ejecutivo	x
Summary.....	xi
Introducción	1
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	2
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Formulación del Problema.....	2
1.1.2 Delimitación del Problema	2
1.2 JUSTIFICACIÓN	3
1.3 OBJETIVOS	3
1.3.1 Objetivo General.....	3
1.3.2 Objetivos Específicos	4
CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	5
2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS	5
2.1.1 Antecedentes Históricos	7
2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	9
2.2.1 Administración.....	9
2.2.2 Planificación	13
2.2.3 Importancia de la Planificación en las Organizaciones	13
2.2.4 Estrategia	14
2.2.5 Planificación estratégica	17
2.2.6 Objetivos de la planificación estratégica	19
2.2.7 Elementos de planificación estratégica.....	20

2.2.8	Matriz FODA	20
2.2.9	Priorización y ponderación en las FODA	21
2.2.10	Misión	22
2.2.11	Visión.....	23
2.2.12	Valores Corporativos	24
2.2.13	Objetivos Estratégicos	24
2.2.14	Organigrama Estructural.....	25
2.2.15	Manual de Funciones	26
2.2.16	Plan Financiero	27
2.2.17	Plan Operativo Anual.....	28
2.2.18	Plan de Marketing	31
2.3	FUNDAMENTACIÓN LEGAL.....	32
2.4	IDEA A DEFENDER	35
2.4.1	Idea General	35
2.4.2	Ideas Específicas.....	35
2.5	VARIABLES	35
2.5.1	Variable Independiente	35
2.5.2	Variable Dependiente	35
CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO.....		36
3.1	MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.2	TIPOS DE INVESTIGACIÓN	36
3.3	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	36
3.4	MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	37
CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO.....		40
4.1	TITULO:.....	40
4.2	CONTENIDO DE LA PROPUESTA.....	40
4.2.1	Antecedentes	41
4.2.2	Misión institución	42
4.2.3	Visión institución.....	42
4.2.4	Valores	42
4.2.5	Principios	44
4.2.6	Objetivos Estratégicos	47
4.2.7	Objetivos Operacionales	48
4.2.8	Estructura Orgánica del Cuerpo de Bomberos de Cevallos.....	49

4.2.9	Manual de Funciones	50
4.2.10	Análisis e Interpretación de Resultados	60
4.2.11	Matriz de Perfil Competitivo (Mpc)	62
4.2.12	Análisis Externo.....	63
4.2.13	Matriz de Evaluación de los Factores Externos.....	64
4.2.14	Análisis Interno.....	65
4.2.15	Matriz de Evaluación de los Factores Internos.....	66
4.2.16	Matriz FODA.....	68
4.2.17	Estrategias Formuladas	69
4.2.18	Diagnostico	70
4.2.19	Análisis del FODA.....	70
4.2.20	Estrategias	75
4.2.21	Metas.....	87
4.2.22	Evaluación	96
4.2.23	Seguimiento	100
4.2.24	Presupuesto	104
	CONCLUSIONES	116
	RECOMENDACIONES.....	117
	BIBLIOGRAFIA	118
	ANEXOS	119

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Matriz para el establecimiento de estrategias.	15
Cuadro 2: Proceso de Formulación e implementos del plan estratégico de desarrollo. .	17
Cuadro 3: Planeación y Gestión Estratégica - Procesos	19
Cuadro 4: Modelo del Plan Operativo Anual – P.O.A.	30
Cuadro 5: Base legal del Cuerpo de Bomberos de Cevallos	32
Cuadro 6: Personal del cuerpo de Bomberos de Cevallos	37
Cuadro 7: Procesos comunes	85

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Jerarquía Organizacional	10
Gráfico 2: Etapas del Proceso Administrativo.....	11
Gráfico 3: Interrelación de las cuatro funciones de la administración para alcanzar las metas.	13
Gráfico 4: Modelo de Planeación Estratégica.....	23
Gráfico 5: Estructura Básica de un Organigrama	26
Gráfico 6: Modelo de selección de puestos de trabajo.	27
Gráfico 7: Las tres etapas del Plan Estratégico.....	28
Gráfico 8: Organigrama Estructural	49

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1: Ruc de la Institución	119
Anexo 2: Roles de Pagos Proyectados.....	121

RESUMEN EJECUTIVO

La Planificación Estratégica para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, provincia de Tungurahua, periodo 2016-2020, tiene la finalidad de lograr el buen funcionamiento y crecimiento de la entidad en base al direccionamiento estratégico. Se generó un diagnóstico general de la entidad mediante el análisis FODA, el cual se desarrolló mediante las encuestas al personal operativo y una entrevista al primer jefe, a fin de definir claramente conocer la realidad operativa y administrativa de la entidad en base objetivos, misión, visión y valores corporativos. La Planificación Estratégica propone estrategias operativas para el mejoramiento de la atención de emergencias en función de las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno como también a las fortalezas y debilidades propias de la entidad. Se recomienda la aplicación de la presente propuesta con el fin de contribuir con la mejora de la gestión operativa y se pueda brindar un servicio eficiente y de calidad a la comunidad Cevallense.

Palabras Claves: PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA. FODA. GESTIÓN OPERATIVA. ESTRATEGIAS.

Ing. Edison Vinicio Calderón Morán
DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

SUMMARY

The strategic planning for the Fire Brigade in Cevallos canton, from Tungurahua province, period 2016-2020, is intended to achieve a proper functioning and growth of the entity based on strategic directions. It generated a general diagnosis through analysis of Strengths, Weaknesses, Opportunities and Threats (SWOT), which was developed through surveys and interviews to operating personnel, in order to clearly define and know the operational reality from the administrative entity based on objectives, mission, vision and corporate values. The strategic planning proposed operational strategies, for example provide advanced equipment, establish procedures to address forest fires, set a training plan for the employees and the community, also make agreements with educational institutions and neighborhoods on fire prevention, establish protocols health care and get equipment for hospital care in order to improve emergencies according to the opportunities and threats offered by the environment as well as its strengths and weaknesses. It is recommended to carry out this proposal with a view to improve the operational management and provide an efficient and quality service to Cevallose Community.

Key Words: STRATEGIC PLANNING. SWOT. OPERATIONAL MANAGEMENT. STRATEGIES

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de titulación propone una Planificación Estratégica destinada a contribuir a la búsqueda de soluciones a problemas que puedan originarse en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, el cual constituye un componente esencial de toda organización para el logro de sus objetivos. El Cuerpo de Bomberos de Cevallos no es la excepción y como institución pública debe estar siempre en constante evolución y mejoramiento continuo.

Los desafíos que se fijan y a los que debe hacer frente todos los días son cada vez mayores, y así también sus responsabilidades; por lo tanto como marco orientador y programa de trabajo ha desarrollado el Plan Estratégico para los años 2016 – 2020 el cual se asume como documento de ruta para el buen desarrollo de funciones en bien de la comunidad y mejoramiento de la calidad de vida de la colectividad.

Este trabajo de titulación realizado se presenta descrito en cuatro capítulos:

En el Capítulo I, se definirá el problema por el cual se hace necesaria la realización del Plan Estratégico, conjuntamente se plantea la justificación y los objetivos tanto generales como específicos de la realización del trabajo.

En el Capítulo II, se detallan los aspectos investigativos de la empresa, además se trataran los aspectos teórico-conceptuales enfocados a la planificación estratégica.

En el Capítulo III, se puntualiza la modalidad de la investigación, los tipos de investigación, así como también se establece la población y la muestra para la ejecución del trabajo, los métodos, técnicas e instrumentos de investigación, para posteriormente verificar la Idea a Defender.

En el Capítulo IV, se pondrá en marcha la realización de la Planificación Estratégica para el cuerpo de bomberos de Cevallos.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Cevallos, fue creado el 06 de septiembre del 2005 según Acuerdo N° 0253 del Ministerio de Bienestar Social para que cumpla con sus funciones específicas de la Ley de Defensa Contra Incendios y su Reglamento en bien de la comunidad, actualmente la entidad está conformada por siete integrantes rentados; en el área operativo constan cinco bomberos profesionales (operadores y paramédicos) y en el área administrativa con dos funcionarias como es una secretaria - contadora y un primer jefe (representante legal), su presupuesto anual aprobado de este año 2016 por el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Cevallos y el mismo que se genera con recursos propios como son los ingresos mensuales de la recaudación por servicios de Energía Eléctrica, Permisos de Construcción y Permisos de Funcionamiento de acuerdo a la Ley de Defensa Contra Incendios es de ciento cinco mil dólares americanos (\$ 105. 000,00 USD).

Dentro de sus deficiencias no se ha realizado un diagnóstico general para la determinación de sus debilidades y fortalezas, no se ha establecido la misión, visión y objetivos que permita enfocar el crecimiento de la entidad y el cumplimiento de la normativa legal en la cual establece que cada institución pública con su presupuesto debe contar, con una planificación estratégica que sustente la ejecución presupuestaria, por tal razón es indispensable la realización del tema planteado.

1.1.1 Formulación del Problema

¿Con la realización de una Planificación Estratégica para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, provincia de Tungurahua periodo comprendida del 2016 - 2020, se logrará el buen funcionamiento y crecimiento de la entidad?

1.1.2 Delimitación del Problema

Campo Espacial: Cuerpo de Bomberos de Cevallos, provincia de Tungurahua

Campo Acción: Planificación Estratégica

Campo Temporal: Período 2016 – 2020.

1.2 JUSTIFICACIÓN

Se debe realizar un diagnóstico general para conocer las deficiencias y fortalezas de la entidad, para la elaboración de una Planificación Estratégica que permita un buen funcionamiento de la entidad.

Justificación Teórico

Para la elaboración del tema se cuenta con material bibliográfico actualizado, páginas web especializadas, en base a estos puntos se elaboró el marco teórico que sustentara la propuesta.

Justificación Académica

El material entregado por los docentes en todo el transcurso de la malla curricular de Licenciatura en Contabilidad y Auditoría CPA, dictados por los docentes calificados en el tema.

Justificación Metodológica

En el marco metodológico se identificó los tipos, métodos y técnicas de investigación que permitieron la obtención de la mayor cantidad de información posible con la finalidad de elaborar la planificación estratégica.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

Realizar una Planificación Estratégica para el Cuerpo de Bomberos Cevallos, Provincia de Tungurahua Período Comprendido del 2016 - 2020, para la optimización de los recursos.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Realizar una aproximación teórica a partir de fuentes bibliográficas que permitan fundamentar la importancia de la investigación.
- Realizar un diagnóstico general del Cuerpo de Bomberos de Cevallos sobre las fortalezas y debilidades de los procedimientos.
- Definir los objetivos estratégicos con las respectivas metas para alcanzar lo propuesto.
- Elaborar la factibilidad de la planificación que sustentará la propuesta.

CAPITULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

Luego de haber realizado una revisión bibliográfica se encontró los siguientes temas que guardan cierta relación con el texto expuesto.

(Mejía, 2015) “Diseño de la Planificación Estratégica institucional del Gobierno Parroquial Rural de Río Blanco, cantón Morona Provincia de Morona Santiago, para el periodo 2014 – 2018”.

Este trabajo investigativo está basado en la teoría de la Planificación Estratégica Institucional desde su desarrollo con participación ciudadana, como modelo de gestión que pone como protagonistas fundamentales de este proceso participativo al gobierno local parroquial, a las organizaciones sociales, líderes políticos, culturales, educativos, dirigentes comunitarios, barriales, etc., y en general a los miembros de la población del territorio en estudio, en fin de tomar las mejores decisiones para el mejoramiento de la calidad de vida de sus habitantes, con igualdad de oportunidades y avances tecnológicos, así para generar mayor nivel de democracia participativa.

La propuesta teórica – jurídica de planificación estratégica institucional contiene una serie de reflexiones, argumentos y consensos en torno al significado del desarrollo local, la igualdad de género y de oportunidades para los habitantes de Rio Blanco, en función de obtener el máximo beneficio social.

(Cubi Ashqui, 2016) “Diseño de Estrategias Administrativas en el servicio de atención al usuario del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del cantón Pastaza en la ciudad del Puyo, provincia de Pastaza”.

El presente proyecto tiene como finalidad garantizar la calidad de servicio al usuario, donde se determinan las estrategias administrativas y que fue posible cuantificarlas por medio de técnicas y herramientas investigativas como la encuesta aplicada a los usuarios.

Se propone un plan de mejoramiento a los procesos de atención al cliente externo y mejorar la imagen institucional del Gobierno Autónomo Descentralizado de Pastaza, mediante programas de capacitación con temas de autoestima y valoración, atención negativa como herramienta de marketing.

(Martínez Velasco, 2015) “Plan Estratégico para el mejoramiento del centro de acopio municipal de productos del cantón Penipe, para el periodo 2014 -2018”.

El mejoramiento del centro de acopio, se efectuara de tal forma que permitan el desarrollo y buen funcionamiento del mismo, respetando las normas ambientales vigentes para este tipo de proyecto, tomando en cuenta la participación directa de los comerciantes y moradores del cantón.

Se comercializan toda clase de productos, presenta un alto grado de desorden, dificultando en gran medida la circulación peatonal y la de los vehículos. Además se presentan problemas de basura, generación de malos olores y el aumento de vectores que transmiten muchas enfermedades especialmente a los niños, la falta de espacios apropiados impide que nuevos comerciantes se instalen dentro del centro de acopio.

Ante esta realidad es prioritaria la construcción del Centro de Acopio de la cabecera cantonal de Penipe ya que el sitio actual donde funciona está totalmente saturado y sus condiciones físicas e higiénicas elementales que se requiere son inadecuadas para las actividades comerciales de productos

La planificación estratégica en una entidad pretende plantear diferentes objetivos a cumplir, para de esta manera, los mismos puedan ser evaluados con posterioridad. Una buena planificación debe conducir al directivo a tener en consideración, determinados acontecimientos que pueden llegar a interferir con el buen desempeño de la entidad o quizá solo logren entorpecerla, con el fin de tomar ciertas medidas que puedan contrarrestar estos posibles efectos.

Definitivamente todos los análisis y observaciones que se desarrollaron durante el planteamiento, nos llevan a pensar que la planificación estratégica no es solo una previsión de cómo se invertirá el presupuesto en la institución, ya que la prevención

implica tener en cuenta el futuro probable que se le presente a la institución, haciendo a un lado las situaciones improbables o las sorpresas, ya sean estas deseables o indeseables.

Por otro lado se puede evidenciar que en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, no realizó un trabajo de investigación de esta naturaleza, ni con la temática planteada, lo que determina que la realización de este trabajo es factible.

2.1.1 Antecedentes Históricos

A inicios de la década de los cincuenta las firmas de negocios y más tarde otros tipos de organizaciones de producción de servicios y bienes, empezaron a preocuparse por sus desajustes con el medio ambiente (Ansoff & Hayes, 1990). Esto dio lugar al desarrollo de la planeación estratégica. Posteriormente, no sólo preocupó a los administradores de las organizaciones, de ahí pensar en exigir que lo planeado se traduzca realmente en acciones adecuadas, lo que dio lugar al desarrollo del concepto de administración estratégica. Desde la década de 1960 hasta mediados de 1980, la planeación estratégica subrayaba un enfoque de arriba abajo respecto al establecimiento de metas y planeación, es decir la alta dirección y los especialistas en planeación estratégica desarrollaban metas y planes para toda la organización.

Con frecuencia los gerentes recibían metas y planes de miembros del personal y sus propias actividades de planeación se limitaban a procedimientos específicos ya presupuestados para sus unidades. Durante este periodo empresas particulares y compañías de consultoría han innovado diversas técnicas analíticas y enfoques de planeación. Muchas de las cuales se convirtieron en modas corporativas. A menudo, estas técnicas se usaban en forma poco adecuada y conducían a decisiones estratégicas que se basaban conclusiones y evaluaciones simplistas. A menudo surge una gran brecha entre gerentes estratégicos, tácticos y operativos. Los gerentes y empleados se sentían ajenos en todas sus organizaciones y perdían su compromiso con éxito de la organización.

En la actualidad los gerentes hacen que el resto de la organización participe en el proceso de la formación de estrategias. El ambiente tan cambiante de las tres últimas

décadas ha obligado a los ejecutivos a buscar ideas e innovaciones en todos los niveles de la organización para formar a sus compañías de una manera más competitiva. Debido a esta tendencia ha surgido un nuevo término para el proceso de planeación: “administración estratégica”. La administración estratégica involucra a los gerentes en la formulación, implementación de metas estratégicas y estrategias. Esto es, integra la planeación estratégica y administración en un solo proceso. Henderson (1993), comenta que existen muchas posibilidades de que así las organizaciones cambien sus formas de trabajo, lo que le permite ampliar su ventaja.

Esto permite diferencias de sus rivales. Sin embargo cuando un competidor agresivo pone en marcha una estrategia de éxito, todos los otros negocios con los que se compete responden con igual previsión y dedicación de recursos. La planeación estratégica se convierte en una actividad constante en la cual se alienta a todos los gerentes a pensar estratégicamente y a centrarse en los aspectos tácticos y operativos de corto plazo. Según Mintzberg (1997), la planeación estratégica implica tomar decisiones acerca de las metas y estrategias de largo plazo de la organización. Los planes estratégicos tienen una fuerte orientación externa y abarcan porciones importantes de la organización. Los ejecutivos son responsables del desarrollo y ejecución del plan estratégico, aunque por lo general no formulan ni implementan personalmente todo el plan.

El concepto estratégico no es nuevo ya que siempre ha estado en la mente de los líderes, hombres de negocios y gerentes lo nuevo es el manejo sistémico de la planeación estratégica. Podemos mencionar algunas ideas de lo que no es la planeación estratégica, entre ellas.

La planeación estratégica no es un conjunto de técnicas específicas o de métodos o procedimientos inflexibles para elaborar un plan. Para generar la planeación estratégica es importante cuestionar lo siguiente:

1. ¿Dónde estamos?
2. ¿A dónde vamos?
3. ¿A dónde deberíamos ir?

Así el Planteamiento Estratégico involucra el dominio de temas como la demanda por nuestros productos y/o servicios, los factores que amenazan nuestra capacidad de oferta, nuestras fortalezas, debilidades y oportunidades.

2.2 FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

2.2.1 Administración

(Koontz, Weihrich, & Cannice, 2012, pág. 4) Es 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. La administración se aplica a cualquier tipo de organización.

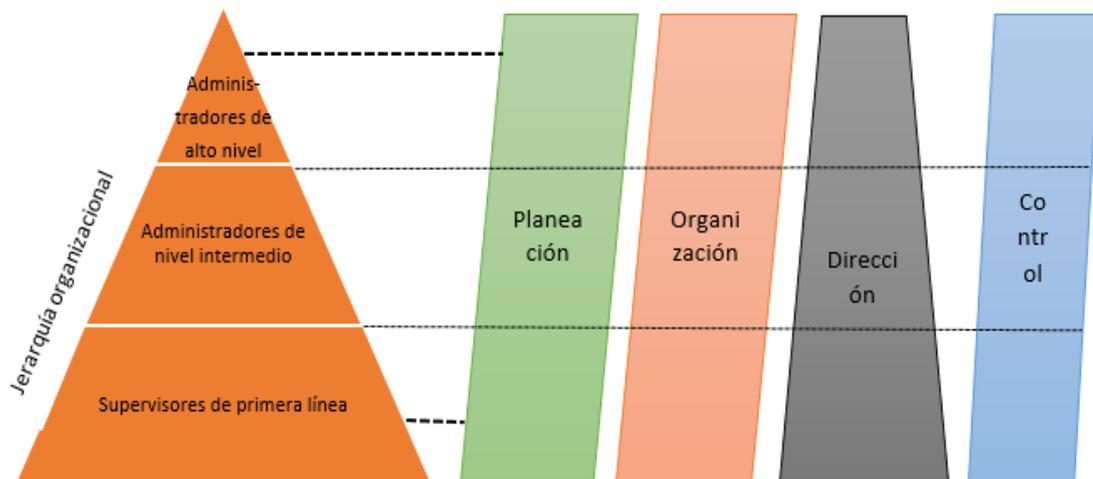
(Robbins, 2010, pág. 6) La Administración involucra la coordinación y la supervisión de las actividades de otros, de tal forma que éstas se lleven a cabo de forma eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue una posición gerencial de una que no lo es. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier forma. Por el contrario la administración implica garantizar que la gente responsable de realizar actividades laborales las realice de forma eficiente y eficaz, o al menos es a lo que aspiran los gerentes. La eficiencia se refiere a obtener los mejores resultados a partir de la menor cantidad de recursos.

- **Habilidades Administrativas**

(Jones & George, 2010, pág. 16) Educación y experiencia permiten a los gerentes reconocer y desarrollar las habilidades personales que necesitan para usar los recursos organizacionales de la mejor manera.

Las habilidades conceptuales se demuestran en la capacidad de analizar y diagnosticar una situación y de distinguir entre causa y efecto. Los gerentes de alto nivel requieren las mejores habilidades conceptuales, ya que sus responsabilidades primarias o básicas son la planeación y la organización.

Gráfico 1: Jerarquía Organizacional



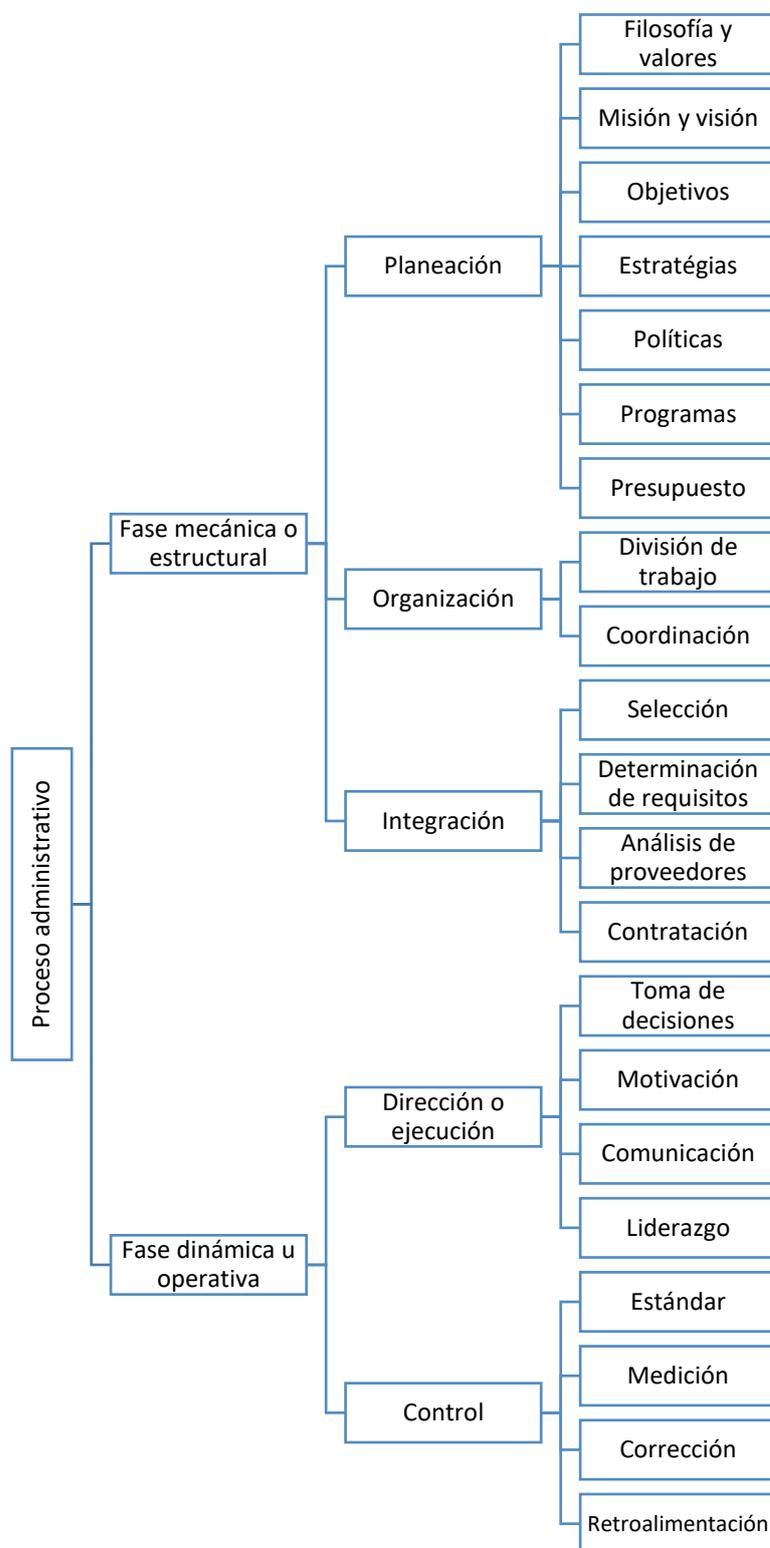
Fuente: Planeación y Gestión Estratégica

• **Importancia de la Administración**

(Munch, 2007, pág. 22) La importancia de la Administración es indiscutible; si analizamos su origen y evolución a lo largo de la historia es posible que gran avance de la sociedad está fundamentada en la Administración. Además, la importancia de esta disciplina se demuestra por lo siguiente:

1. Es indispensable para el adecuado funcionamiento de cualquier organismo social.
2. Simplifica el trabajo al establecer principios, métodos y procedimientos, para lograr mayor rapidez y efectividad.
3. Optimiza recursos. La productividad y eficiencia están en relación directa con la aplicación de una adecuada administración.
4. Contribuye al bienestar de la comunidad, ya que proporciona lineamientos para el aprovechamiento de los recursos, para mejorar la calidad de vida y generar empleos.
5. Es la estructura donde se basa el desarrollo económico y social de la comunidad.

Gráfico 2: Etapas del Proceso Administrativo



Fuente: Administración, Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor.

Las funciones de la administración

(Certo, 2001, pág. 7) Las cuatro funciones administrativas básicas – actividades que conforman el proceso de la administración – se describen en las siguientes funciones:

- **La Planeación**

Comprende escoger las tareas que deben ejecutarse para alcanzar los logros de la organización, bosquejar cómo las tareas se deben ejecutar, e indicar cuándo deben ser ejecutadas, se enfocan en el alcance de las metas. A la planeación le compete el éxito de la organización en el futuro cercano (a corto plazo) y también el futuro a largo plazo.

- **La Organización**

La organización crea un mecanismo para llevar los planes a la acción. A la gente, dentro de la organización, se le asigna tareas y trabajo que contribuyen a las metas de la compañía.

- **La Influencia**

También llamada motivación, liderazgo o dirección, concierne, en primera instancia, a la gente dentro de la organización. La influencia puede ser definida como la guía de las actividades de los miembros de la organización en la dirección apropiada.

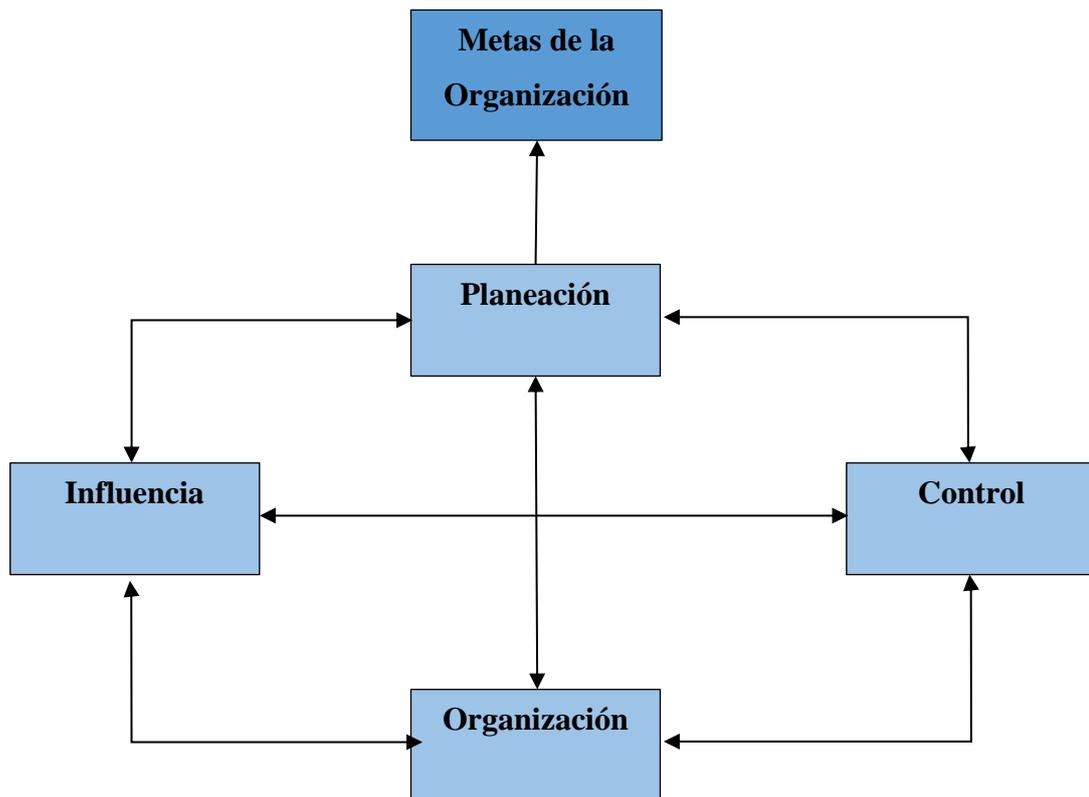
- **El Control**

Es la función de la administración por la cual los gerentes:

1. Recogen información que mide el desempeño reciente dentro de la organización.
2. Compara el desempeño actual con desempeños estándares preestablecidos
3. De esta comparación, se determina si la organización debería modificarse para cumplir con los estándares preestablecidos.

El control es un proceso de seguimiento. Los gerentes continuamente recogen información, hacen comparaciones y tratan de buscar nuevas maneras de mejorar la producción a través de cambios organizacionales.

Gráfico 3: Interrelación de las cuatro funciones de la administración para alcanzar las metas.



Fuente: Administración Moderna

2.2.2 Planificación

(Roche F. , 2005, pág. 14) La planificación es una toma de decisiones sobre lo que se quiere hacer, la planificación exige optar o elegir por una acción o conjunto de acciones, la planificación siempre será un proceso incierto, con un gran componente humano, por muchos criterios y modelos que se apliquen a la hora de elegir el futuro.

2.2.3 Importancia de la Planificación en las Organizaciones

(García, 2012, pág. 3) Sin planes los gerentes no pueden saber cómo organizar a su personal ni sus recursos debidamente. Quizá ni incluso ni siquiera tengan una idea clara

dé que deben organizar. Sin un plan, no pueden dirigir con confianza ni esperar que los demás le sigan. Sin un plan, los gerentes y sus seguidores no tienen muchas posibilidades de alcanzar sus metas ni de saber cuándo y dónde se desvían del camino. El control se convierte en un ejercicio insignificante. Con mucha frecuencia los planes deficientes afectan el futuro de toda la organización.

2.2.4 Estrategia

(Maroto, 2007, pág. 29) La estrategia se puede entender como un plan (que mira hacia el futuro) y como un patrón o modelo (lo realizado en el pasado). Las empresas desarrollan planes para el futuro (estrategia proyectada o planificada) y a su vez entienden su pasado (estrategia realmente realizada). La pregunta relevante es: ¿las estrategias realizadas siempre han sido planificadas? Curiosamente, no siempre coincide lo proyectado con lo realizado. Es evidente que en el mundo de la empresa requiere cierta previsión y adaptación al mismo tiempo.

Podemos clasificar a las estrategias en:

- **Estrategias premeditadas.** Intenciones estratégicas que se realizan por completo.
- **Estrategias no realizadas.** Intenciones estratégicas que no se concretan.
- **Estrategias emergentes.** La estrategia que se siguió no fue pensada o explicitada formalmente en ningún momento. Simplemente surgió...
- **Estrategias sombrilla.** Las líneas generales son premeditadas, pero los detalles se van desarrollando por el camino.
- **La estrategia como posición.** Desde este punto de vista la estrategia tiene que ver con la ubicación de una serie de productos en mercados concretos, es decir, la estrategia mira donde el producto se encuentra con el cliente y al mercado externo.
- **La estrategia como perspectiva.** En este caso la estrategia mira al interior de la organización y hacia la visión principal de la empresa.

Cuadro 1: Matriz para el establecimiento de estrategias.

Objetivo	Meta	Estrategia
¿Qué?	¿Cuánto o cuándo?	¿Cómo?
Crecimiento en ventas para la línea de productos especiales	Incremento en 15% con respecto del año anterior	<ul style="list-style-type: none"> - Diversificando la oferta de productos. - Atacando nuevos mercados. - Comprando empresas.

Fuente: Administración Estratégica

- **Líneas de acción**

(Gallardo J. , 2011, pág. 209) Las líneas de acción especifican las actividades que se deben establecer por cada estrategia. Son actos específicos de una persona o de un grupo; es decir, cuáles son las acciones o pasos que nos permitan alcanzar los objetivos establecidos. Por ejemplo, si el objetivo es lograr un crecimiento estableciendo sucursales en distintas ciudades o países, la acción a seguir sería la construcción o renta del local en donde se ubicará las sucursales. Las líneas de acción son inmediatas, a muy corto plazo.

- **Niveles de la estrategia**

Así como en las grandes corporaciones se pueden reconocer niveles organizacionales (corporativo, divisional o de negocios y funcional), también se reconocen diferentes niveles de estrategias.

1. Estrategias de nivel corporativo.- Esta estrategia la formula la alta administración con el fin de supervisar los intereses y las operaciones de organización que cuentan con más de una línea de negocios.

2. Estrategias de negocios.- Esta estrategia es formulada para alcanzar las metas de negocios específicos y se ocupa de la administración de los intereses y operaciones de un negocio particular. Esta estrategia intenta determinar el enfoque que debe aplicarse al

mercado y cómo debe conducirse un negocio, teniendo presente los recursos y las condiciones del mercado.

El nivel corporativo proporciona un conjunto de directrices para la división la cual posteriormente desarrolla estrategias para las diferentes UEN's. El nivel corporativo revisa luego los planes de estas unidades y negocia los cambios en caso de ser necesario.

3. Estrategia a nivel funcional u operativo.- Esta estrategia es formulada por el área funcional específica como un refuerzo para llevar a efecto la estrategia en la unidad de negocio. En esta estrategia se crea el marco de referencia para la administración de funciones (finanzas, investigación y desarrollo, ventas en cadotecnia, producción y recursos humanos), de modo que con ellas se sustente la estrategia a nivel divisional.

- **Clasificación de las Estrategias**

Estrategias según Estela Sánchez y María Lourdes Valencia

- ✓ Estrategias Internas y Externas
- ✓ Estrategias Materiales y Humanas
- ✓ Estrategias Maestras o corporativas y divisionales
- ✓ Estrategias funcionales (crecimiento, producto, mercado y financieras)

Según su alcance respecto de la organización:

- a. Explícita.- Cuando la estrategia es generada a través de un amplio proceso participativo y de consenso, mediante determinados cursos de acción; y comunicada abierta y ampliamente, tanto para el interior de la organización como hacia el exterior, a todos los participantes relevantes.
- b. Implícita.- Cuando no existe una creación deliberada de un plan, pero existe un direccionamiento y un adecuado conocimiento de los objetivos de la organización.

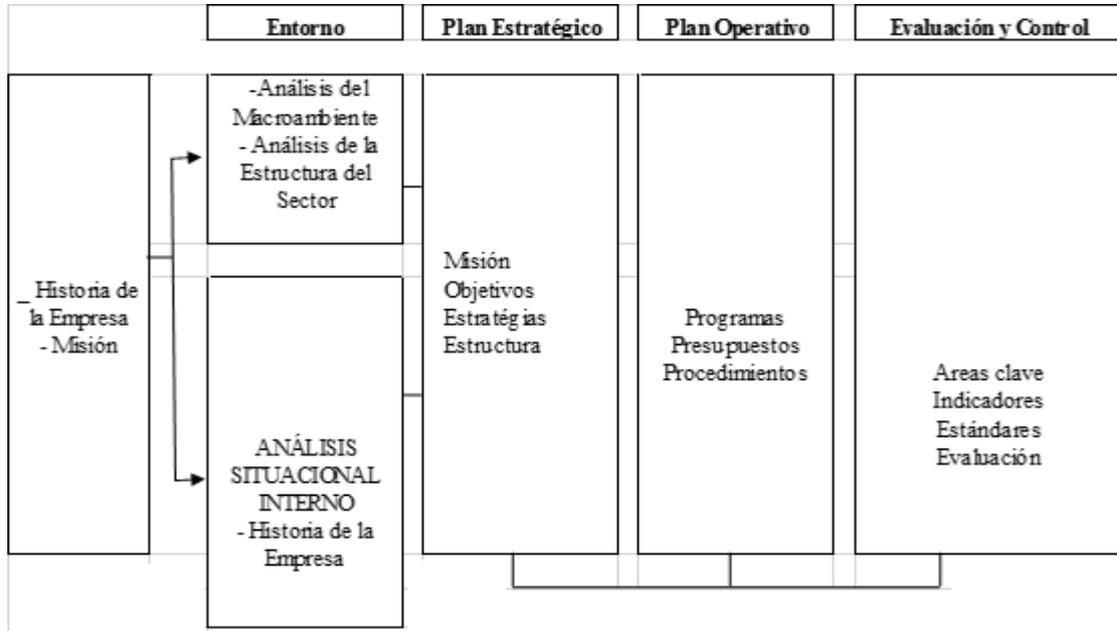
Según el proceso de su formulación:

- a. Producto de un proceso analítico formal disciplinario.- Cuando está orientado a una completa especificación de estrategias a niveles corporativos, unidad de negocio y funcional.
- b. Producto de un proceso de enfoque del poder.- Cuando la estrategia es un proceso de negociación entre los jugadores claves.

2.2.5 Planificación estratégica

Según (Roche Paris, 2005, pág. 24) La planificación estratégica tiene relación así mismo con la previsión del futuro. En definitiva, dirigir no es otra cosa que organizar los recursos de la entidad para lograr unos objetivos de futuro, la planificación estratégica es indispensable para la dirección. Lo confirma.

Cuadro 2: Proceso de Formulación e implementos del plan estratégico de desarrollo.



Fuente: Planificación Estratégica Educativa

- **La planificación estratégica se compone de:**

Según (Herrera, 2012, pág. 76) **Los estrategas.-** “Son los gerentes, administradores o directivos de alto nivel se consideran diseñadores de la estrategia, pero en la actualidad deben pasar de esas consideraciones a ser conductores de objetivos, procesos y personas, dando énfasis a la gestión humana

El direccionamiento estratégico.- Afirma (Amaya, 2012, pág. 50)“pretende responder a la pregunta: ¿en dónde queremos estar? En donde se deben revisar nuevamente los principios de la misión y de la visión”.

Formulación Estratégica.- Confirma (Salazar, 2005, pág. 65) “consiste en la determinación de las políticas o guías globales de desarrollo institucional a largo plazo y de los objetivos socio-económicos básicos que han de conducir las acciones hacia el cumplimiento del objetivo social”.

Auditoria Estratégica.- (Wheelen, 2007, pág. 21) “Proporciona un esquema profesional para el análisis de casos en relación con factores externos e internos y dirige al lector a través de la creación de alternativas estratégicas y programas de implantación”.

Cuadro 3: Planeación y Gestión Estratégica - Procesos

AUDITORIA ESTRATÉGICA	LOS ESTRATEGAS			
	PRINCIPIOS CORPORATIVOS			
	DIAGNÓSTICO ESTRATEGICO			
	Cultura Corporativa	Auditoría Externa	Auditoría Interna	Análisis de Competencia
	ANÁLISIS DOFA		ANÁLISIS DE VULNERABILIDAD	
	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO			
	INDICADORES DE GESTIÓN	VISIÓN – MISIÓN – OBJETIVOS GLOBALES		
ÁREA ESTRATÉGICA		OPCIONES ESTRATÉGICAS Análisis Estratégico Análisis Vectorial Análisis Portafolio PEEA		
FORMULACIÓN ESTRATÉGICA Proyectos Estratégicos Estrategias Planes de Acción - Presupuesto				
DIFUSIÓN DEL PLAN CULTURA ESTRATÉGICA				
EJECUCIÓN ESTRATÉGICA				

Fuente: Administración Estratégica y Política y Negocios

2.2.6 Objetivos de la planificación estratégica

- **Acciones estratégicas**

(Goodstein, 1998, pág. 28) A menudo, las acciones estratégicas son tareas, procesos o metas que se consideran pasos necesarios en el logro del plan estratégico total de la organización. Estas acciones estratégicas pueden ser actividades concentradas a corto o largo plazo y de gran alcance, que van desde el mejoramiento del sistema de control de inventarios de la empresa hasta el desarrollo de estructuras organizaciones más

complejas. No obstante, independiente de su alcance o naturaleza, deben estar en completa relación con la cultura organizacional que se determinó necesaria para el logro del éxito.

2.2.7 Elementos de planificación estratégica

- Visión
- Misión
- Valores
- Credo Corporativo

2.2.8 Matriz FODA

(Jones & George, 2010, pág. 273) El análisis del FODA es un ejercicio de planeación mediante el cual los gerentes identifican las fuerzas (F), las oportunidades (O), las debilidades (D) internas de la organización de la organización y las amenazas (A) externas en el entorno que afectan a la organización. Con base en el análisis FODA, los gerentes de todos los niveles de la organización escogen las estrategias de los niveles corporativos, de negocio y funcional que mejor poseen a la organización para lograr su misión y sus metas.

Definiciones (Alvarez, 2006, pág. 43)

Fortalezas: Es todo aquel aspecto o actividad que realiza la organización con un alto grado de eficiencia. La fortaleza está bajo el control de la organización. De preferencia realizar la redacción de la fortaleza con las palabras “somos” o “tenemos”. Por ejemplo: Somos rápidos para surtir pedidos de cliente.

Oportunidades: Es todo aquel evento del medio ambiente que de presentarse, facilitaría que la empresa logre más fácilmente sus objetivos. La oportunidad no está bajo el control de la organización, depende de terceros. Por ejemplo: la disponibilidad de inversionistas extranjeros.

Debilidades: Es todo aquel aspecto o actividad que realiza la organización con un bajo grado de eficiencia. De preferencia empezar la redacción de la debilidad con las palabras “no somos” o “no tenemos”. La debilidad está bajo el control de la propia organización. Por ejemplo: Tenemos escasa cartera de clientes potenciales.

Amenazas: Es todo aquel evento del medio ambiente, que de presentarse podría afectar negativamente los resultados del negocio en forma significativa. La amenaza no está bajo el control de la organización, depende de terceros. Por ejemplo: la presencia de competidores extranjeros.

Ilustración 1: Matriz de Impacto - FODA – Ponderado

Fortalezas	Impacto			Oportunidades	Impacto		
	Alto	Medio	Bajo		Alto	Medio	Bajo
Debilidades	Impacto			Amenazas	Impacto		
	Alto	Medio	Bajo		Alto	Medio	Bajo

Fuente: Planeación y Gestión Estratégica

2.2.9 Priorización y ponderación en las FODA

Según (Larrauri, 2015, pág. 58) Una vez que se tenga el listado de cada una de las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas, será necesario realizar la priorización de cada una de ellas; para lo cual se deben seguir los siguientes procedimientos de ponderación:

- Se inicia la ponderación teniendo como base los componentes de las FODA cuales se han obtenido a través de la técnica del árbol del análisis del análisis de las FODA.

- Para la ponderación, se consideran cuatro categorías de impacto: muy alto, alto, mediano y bajo. Cada una de ellas tiene un puntaje como se detalla a continuación:
 - ✓ Muy alto: 4 puntos
 - ✓ Alto: 3 puntos
 - ✓ Mediano: 2 puntos
 - ✓ Bajo: 1 punto

- Para el caso de las fortalezas, se deberá preguntar: ¿qué impacto tiene la fortaleza sobre la organización?

- Para el caso de las oportunidades, se deberá preguntar: ¿qué impacto tiene la oportunidad sobre la organización?

- Para el caso de las debilidades, se deberá preguntar: ¿qué impacto tiene la debilidad sobre la organización?

- Para el caso de las amenazas, se deberá preguntar: ¿qué impacto tiene la amenaza sobre la organización?

2.2.10 Misión

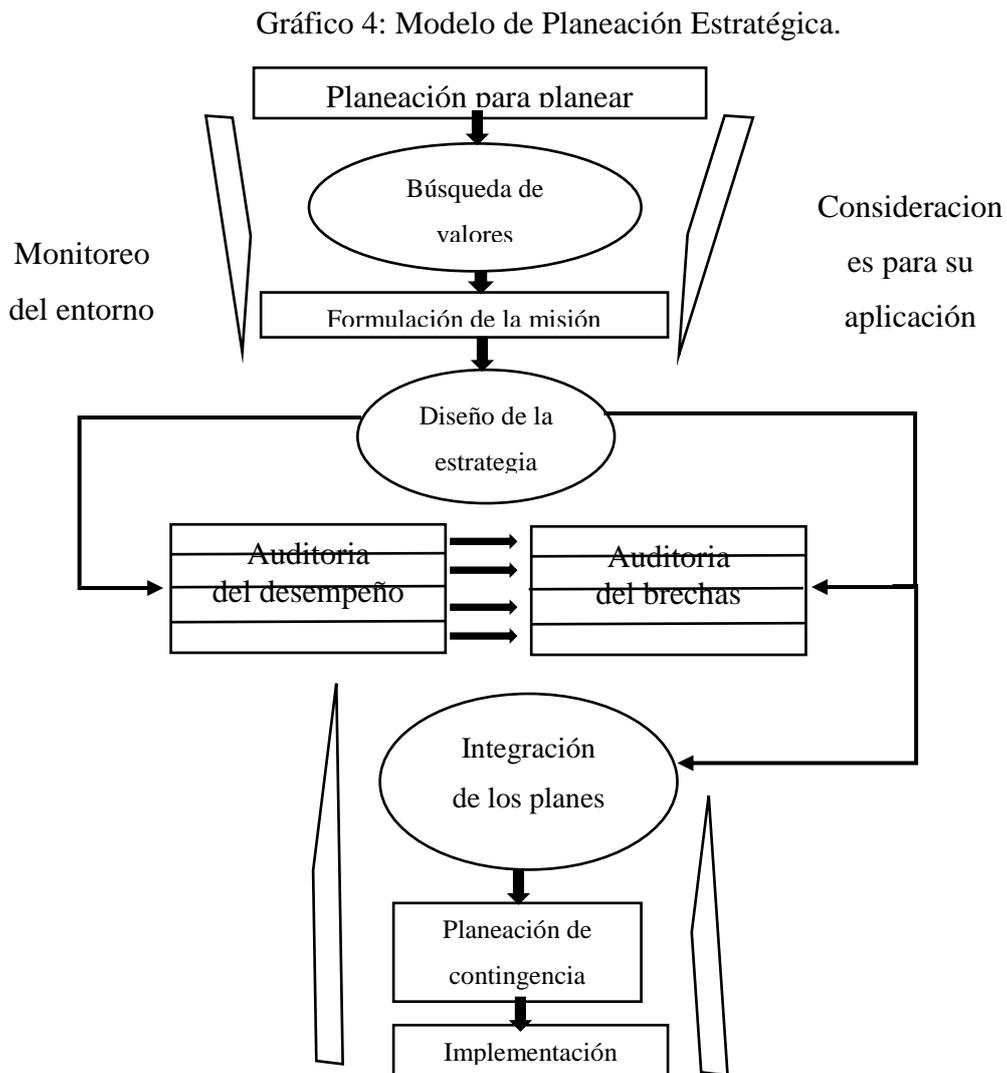
(Fernández, 2001, pág. 87) “Debe guiar el actuar de las orientaciones de los actores, empresariales y laborales, en este sistema. La misión es a la vez, su punto de partida y su meta, el acuerdo básico respecto a la obra común”

(Martinez.R, 2013, pág. 51) “La misión de una empresa describe la razón o las razones por las cuales existe. De esta manera justifica su existencia es decir que somos y sus fines o para que servimos. Cuando la misión es asumida por todo el centro es fuente de motivación y consolida valores más allá de los grupos de interés”.

2.2.11 Visión

(Martinez.R, 2013, pág. 51) Es una descripción de cómo queremos que sea nuestra empresa en el futuro; una especie de ilusión alcanzable a largo plazo: una situación a la vez posible y deseable para toda la organización que la compone. Es un elemento de motivación y proporciona a la organización un sentido de dirección único y consistente para el futuro que se ha de conseguir sobre la base de la propia misión.

(Jones & George, 2010, pág. 20) Es la declaración amplia y suficiente de dónde quiere que su empresa o área esté dentro de 3 ó 5 años. No debe expresarse en números, ser comprometedor y motivante de tal manera que estimule y promueva la pertenencia de todos los miembros de la organización.



Fuente: Planeación y Gestión Estratégica

2.2.12 Valores Corporativos

(Mantilla, 2009, pág. 76) Los valores pueden definirse como la manera de ser o de obrar que una persona o colectividad juzgan ideal y que hace deseables o estimables a los seres o a las conductas a los que se atribuye dicho valor.

Los valores con también los conformadores de las actitudes, pero también son prescriptores del comportamiento de los seres humanos, toda vez que configuran una estructura de tipo cognitivo que les permite interpretar y orientarse en su entorno social.

- **Niveles de los valores corporativos**

Los valores deberán considerarse en base a cinco niveles:

1. Individuales: Los que sustentan los individuos y que afectan directamente a sus conductas.
2. Grupales: Los llevados a la práctica por grupos pequeños, sean estos formales e informales, y que afectan a la organización
3. Organizacionales: Los que posee la organización y que son representativos de los aportes individuales y grupales.
4. Externos: Los que provienen del entorno y están en contacto directo con la organización.
5. Culturales: Los valores imperantes de la sociedad en general.

2.2.13 Objetivos Estratégicos

(Choque, 2015, pág. 60) Los objetivos son los resultados deseados que expresan un cambio concreto y medible que se alcanzará en un tiempo, espacio y población determinada. Estos dan direccionalidad al plan: permiten diseñar su estructura y determinar las actividades necesarias para alcanzarlas. Además, intervienen en la evaluación, ya que de ellos se desprenden los criterios para determinar el éxito o no del plan. Asimismo, fomentan el trabajo cooperativo y en equipo, puesto que engloban a varias áreas de la organización.

2.2.14 Organigrama Estructural

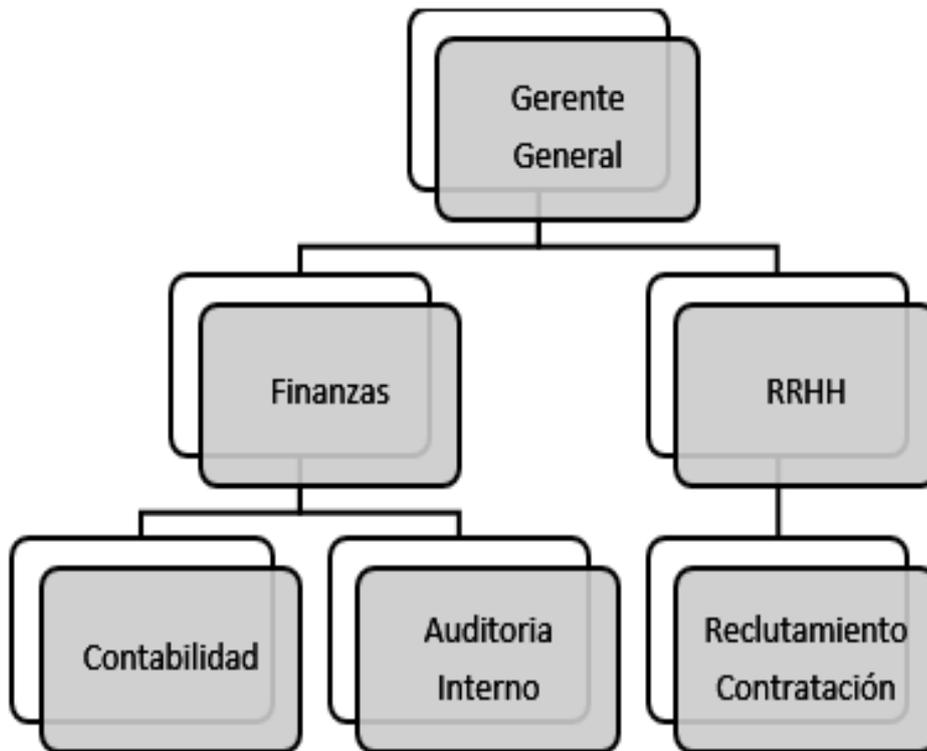
(Muñiz, 2010, pág. 97) El organigrama es un modelo abstracto y sistemático, que permite tener una idea uniforme acerca de una organización. Si no se hace con toda fidelidad, distorsionaría la visión general y el análisis particular, pudiendo provocar decisiones erróneas a quien lo utiliza como instrumento de consulta. El organigrama tiene doble finalidad:

- Desempeña un papel informativo, permite que los integrantes de la organización y de las personas vinculadas a ella conozcan, a nivel global, sus funciones generales.
- De instrumentos para el análisis estructural al poner de relieve, con la eficacia propia de las representaciones gráficas, las particularidades esenciales de la organización representada.
- **La importancia de los organigramas**

Como instrumento de análisis sirve para:

- Mostrar fallos estructurales, ya que representa gráficamente las unidades y relaciones y estas se pueden observar en cualquier unidad o relación de negocios que corresponda con el tipo de actividad, función o autoridad que desempeña la unidad en sí.

Gráfico 5: Estructura Básica de un Organigrama



Fuente: Guía Práctica para mejorar un Plan de Negocios

2.2.15 Manual de Funciones

- **Descripción de puestos de trabajo**

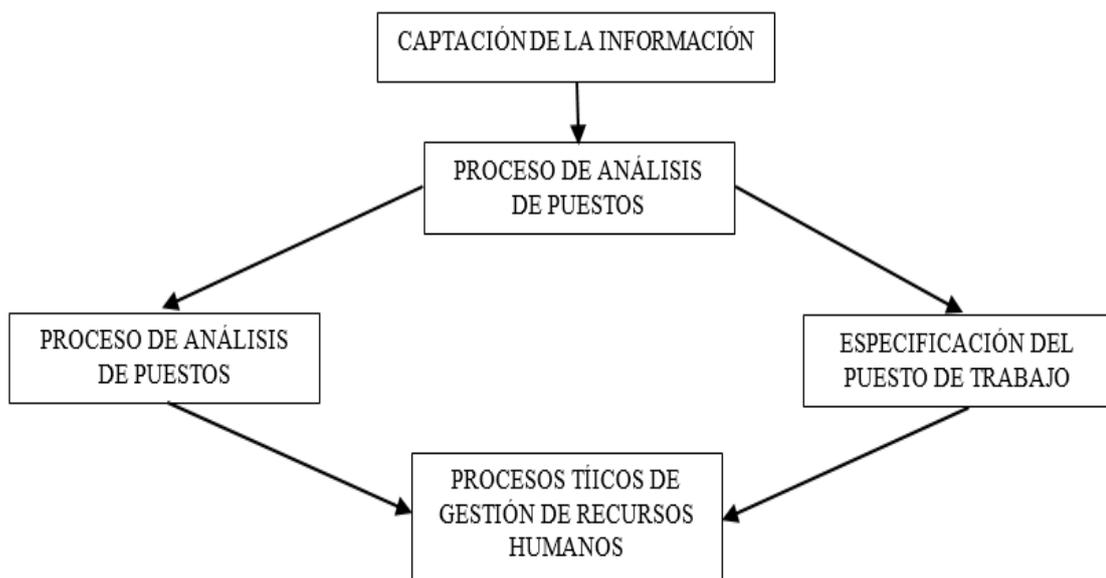
Según (Fernandez, 1995) Es la exposición detallada, estructurada, ordenada y sistemática, según un protocolo dado, del resultado del APT. Esta exposición podrá ser redactada o en prosa en forma narrativa o presentada en formatos codificados, según reglas previamente establecidas o de forma mixta y no tiene que incluir necesariamente la especificación, aunque es común que se acompañe.

(Jiménez, 2016, pág. 49) El modelo conceptual de diseño y desempeño de puestos, pasaría por las siguientes etapas:

1. Análisis de puestos (factores tecnológicos y humanos).

2. Diseño de puestos (alcance o especialización horizontal, profundidad o especialización vertical, relaciones entre puestos).
3. Contenido percibido del puesto (influencia del ámbito social y diferencias individuales).
4. Desempeño (resultados objetivos y de comportamiento, intrínsecos y extrínsecos, y de satisfacción).
5. Rediseño de puestos de trabajo.

Gráfico 6: Modelo de selección de puestos de trabajo.



Fuente: Manual de Recursos Humanos

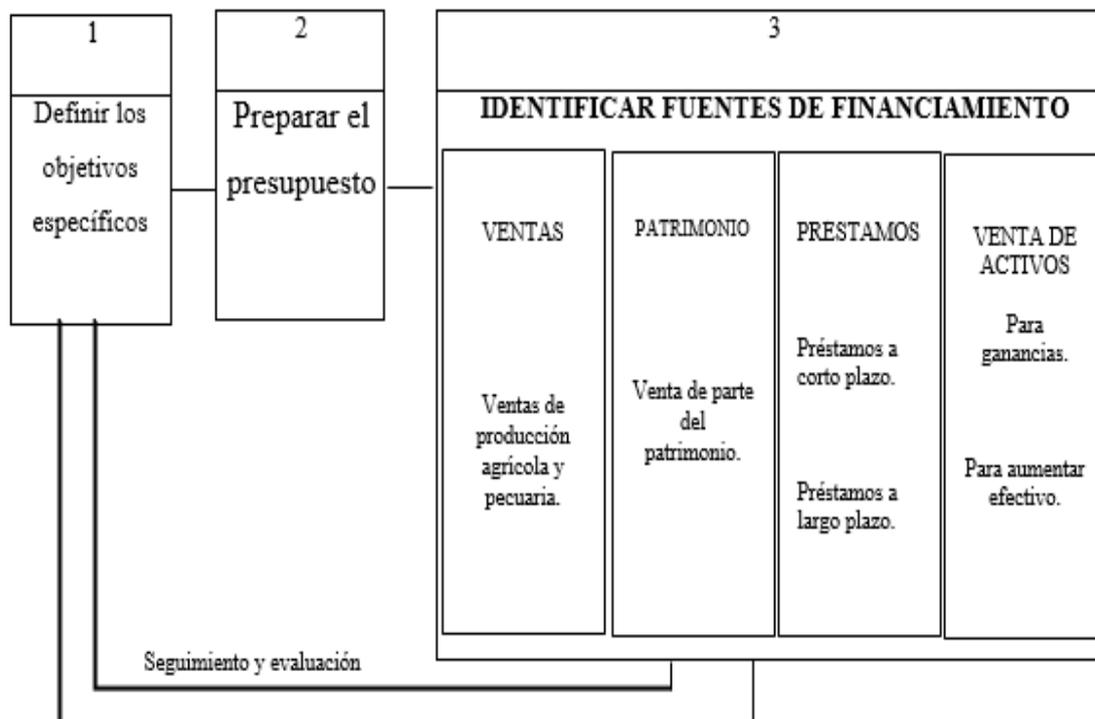
2.2.16 Plan Financiero

- **Desarrollo del Plan Financiero**

(Guerra, 1998, pág. 34) El plan financiero, como el plan anual, se inicia con la finalidad de los objetivos. Luego se calculan los costos para el logro de estos objetivos, o sea que se preparan los presupuestos. Por ese medio es posible saber qué financiamiento se requiere para el logro de cada objetivo y para la empresa como un todo. Finalmente, el administrador debe identificar las fuentes de financiamiento y decidir cuál o cuáles se pueden usar. Dentro de este contexto, el administrador debe asegurarse de que las

necesidades de recursos financieros sean reales de que sea posible contar con los fondos requeridos que permitan atender todas las necesidades.

Gráfico 7: Las tres etapas del Plan Estratégico.



Fuente: Manual de Administración de Empresas Agropecuarias

2.2.17 Plan Operativo Anual

(Zabala, 2005, pág. 108) Un plan operativo, entonces, es el complejo de disposiciones concretas que hacen posible la ejecución de un determinado objetivo socio-económico básico, comprendido por el conjunto de objetivos específicos, metas y matrices operativas de estas últimas.

- **Las metas**

Cada objetivo específico se precisa a través de las metas. Éstas se definen como la cuantificación de ese objetivo, proponiéndose tareas concretas a cumplir en un plazo determinado. Las metas son “blancos” finitos, alcanzables y medibles, mediante los cuales se determinan fechas y puntos exactos de referencia

- **Metas en el subsistema económico-financiero**

Las metas y matrices dispuestas para el subsistema económico-financiero son el esfuerzo de proyectar las operaciones económicas en un determinado lapso de tiempo, con el objeto de estimar anticipadamente los resultados de las actividades durante el período y prever la posición financiera al cabo de éste.

- **Plan Operativo Anual (POA)**

(SEMPLADES, 2009, pág. 12) La planificación operativa se concibe como la segregación del Plan Anual Plurianual de Gobierno y los Planes Plurianuales Institucionales en Objetivos Estratégicos, indicadores, metas, programas, proyectos y acciones que se impulsarán en el período anual. Consideran como base lo siguiente: función, misión y visión institucionales; los objetivos, indicadores y metas del Plan Plurianual de Gobierno; y, su correspondencia con otros planes o agendas formuladas.

Los planes operativos anuales tienen como propósito fundamental orientar la ejecución de los objetivos gubernamentales; convierten los propósitos gubernamentales en pasos claros y objetivos y metas evaluables a corto plazo.

Una de las utilidades que ofrece la planificación operativa es el reajuste de los objetivos, metas, programas, proyectos y acciones a las condiciones y circunstancias que se presentan cada año, y a los cambios no previstos.

Cuadro 4: Modelo del Plan Operativo Anual – P.O.A.

MATRIZ DEL PLAN OPERATIVO ANUAL

ENTIDAD:

UNIDAD TÉCNICA DE PROYECTOS:

MATRIZ DE PROYECTO:

N°

DIRECCIÓN	OBJETO ESTRATÉGICO	PROYECTO	BENEFICIARIO SECTOR COMUNIDAD	ACTIVIDADES	METAS RESULTADOS ESPERADOS
DIRECCIÓN DE PLANIFICACIÓN UNIDAD DE PROYECTOS	Promover y garantizar la cooperación interinstitucion al que fortalezca el accionar del GADMA	Gestión de cooperación pública y privada	CANTÓN LAGO AGRIO	Elaborar base de proyectos personal de la unidad de proyectos	20% de la inversión municipal corresponde a la cooperación pública y privada
			CANTÓN LAGO AGRIO	Reuniones con las entidades públicas. Gestionar cooperación, perfil de proyecto, búsqueda de las viabilidades técnicas con los ministerios correspondientes, búsqueda de fuentes de financiamiento, aprobación del proyecto y contratación del mismo.	
			CANTÓN LAGO AGRIO	Proyectos aprobados, acuerdos, resoluciones firmadas y aprobación de proyectos. Firma de convenios, resoluciones firmadas y aprobación.	

Fuente: SENPLADES

2.2.18 Plan de Marketing

- **Mercados**

(Kotler, Marketing, 2004, pág. 10) Los conceptos de intercambios y relaciones conducen al concepto de mercado. Un mercado es el conjunto de compradores reales y potenciales de un producto. Estos compradores comparten una necesidad o un deseo particular que puede satisfacerse mediante una relación de intercambio.

(Kotler, Marketing, 2004, pág. 5) El Marketing, más que cualquier otra función empresarial, se ocupa de los clientes. La creación de unas relaciones con los clientes basadas en la satisfacción y en el valor para el cliente es lo que conforma el núcleo del

2.3 FUNDAMENTACIÓN LEGAL

El Cuerpo de Bomberos de Cevallos está regido con la siguiente base legal:

Cuadro 5: Base legal del Cuerpo de Bomberos de Cevallos

NORMA JURÍDICA	TIPO DE NORMA	PUBLICACIÓN REGISTRO OFICIAL (NÚMERO DE FECHA)	LINK PARA DESCARGAR LA NORMA JURÍDICA
Constitución de la República del Ecuador	Carta Magna	R.O: 499 20 de Octubre de 2008	Constitución de la República
Ley Orgánica de Transparencia y Acceso a la Información Pública	Ley Orgánica	R.O. 34 Suplemento 337 18 de Mayo de 2004	LOTAIP
Reglamento General a la LOTAIP	Reglamento General	R.O. 507 19 de Enero del 2005	Reglamento LOTAIP
Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública	Ley Orgánica	R.O. 395 4 de agosto del 2008	LOSNCP
Reglamento General a la LOSNCP	Reglamento General	Decreto Ejecutivo N° 170 30 de abril de 2009	Reglamento LOSNCP
Disposiciones Especiales para la Aplicación de la LOSNCP	Disposiciones Especiales	R.O. 401 12 de agosto del 2008	Disposiciones Especiales
Ley Orgánica Del Servicio Público	Ley Orgánica	R.O. 294 06 de octubre del 2010	LOSEP
Reglamento General a la	Reglamento	Decreto Ejecutivo	Reglamento

LOSEP	General	N° 710 01 de abril del 2011	LOSEP
Segundo suplemento a la Ley Orgánica del Servicio Público	Ley Orgánica	Segundo Suplemento del R.O. 294 06 de octubre del 2010	Suplemento LOSEP
Código del Trabajo	Código	R.O. Suplemento 167 16 de Diciembre de 2005	Código del Trabajo
Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización	Código Orgánico	R.O. 303 19 de octubre de 2010	COOTAD
Reglamento de Prevención, Mitigación y Protección contra Incendios	Reglamento	R.O. 114 02 de abril de 2009	Reglamento PMPCI
Ley de Defensa contra Incendios.	Ley Ordinaria	R.O. 815 19 de abril de 1979 Actualizada a Marzo de 2011	LDCI
Reglamento General Para la aplicación de la Ley de defensa contra Incendios	Reglamento General	Acuerdo Ministerial 596. R.O. 834 17 de mayo de 1979	Reglamento LDCI
Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina De los Cuerpos de	Reglamento Orgánico	Acuerdo Ministerial 586. R.O. 169 20 de diciembre de	Reglamento

Bomberos del País		2005	
Reglamento de Aplicación a los Arts. 32 y 35 de la Ley de Defensa Contra Incendios	Reglamento	Acuerdo Ministerial 586. R.O. 140 05 de agosto de 2003	Reglamento
Reglamento de Prevención de Incendios para que los Cuerpos de Bomberos cumplan y hagan cumplir las Normas técnicas y disposiciones en la Ley de Defensa contra Incendios	Reglamento	Acuerdo Ministerial 650. R.O-S- 47. 21 de marzo de 2007	Reglamento
Reglamento en Prevención, Mitigación y Protección contra Incendios	Reglamento	Acuerdo Ministerial 1257. R.O-E. 114 02 de abril de 2009	Reglamento
Ordenanza de Institucionalización del Cuerpo de Bomberos de Cevallos	Ordenanza	Sin Publicación en Registro Oficial	Ordenanza Cantonal

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

Elaborado por: La Autora

2.4 IDEA A DEFENDER

2.4.1 Idea General

Con la realización de una Planificación Estratégica para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, Provincia de Tungurahua Período Comprendido del 2016 - 2020, se podrá optimizar los recursos.

2.4.2 Ideas Específicas

- Elaborar un diagnóstico de la entidad permitiéndome identificar sus principales servicios, comprender sus objetivos y metas a través de su filosofía.
- Analizar presupuestos de los últimos años del Cuerpo de Bomberos de Cevallos para estudiar la estructura financiera actual que permite identificar oportunidades de mejora.
- La realización de una planificación estratégica garantiza el mejoramiento de los resultados del Cuerpo de Bomberos de Cevallos considerando los recursos disponibles.
- Con la realización de una aproximación teórica en base a fuentes bibliográficas se fundamentara la importancia de la investigación.

2.5 VARIABLES

2.5.1 Variable Independiente

Planificación Estratégica.

2.5.2 Variable Dependiente

Optimizar los recursos

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1 MODALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Para la Planificación Estratégica del Cuerpo de Bomberos de Cevallos, Provincia de Tungurahua período comprendido del 2016 – 2020; se realizó el trabajo de investigación bajo los preceptos cualitativos y cuantitativos.

3.2 TIPOS DE INVESTIGACIÓN

- **Investigación Descriptiva**

Define (Tamayo, 2004, pág. 46) Comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o procesas de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre como una persona, grupo o cosa se conduce o funciona en el presente.

Se analizó y determinó la situación actual del Cuerpo de Bomberos de Cevallos.

3.3 POBLACIÓN Y MUESTRA

Población es un conjunto de elementos que tienen las mismas características. Para realizar el análisis interno se utilizó el número del personal existente en el Cuerpo de Bomberos.

En la entidad laboran siete funcionarios, por tal razón no es necesario aplicar un muestreo.

Cuadro 6: Personal del cuerpo de Bomberos de Cevallos

N°	NOMBRES	CARGO
1	Crn. Deysi María Bárcenes peña	Primer Jefe
2	Eco. Viviana Castro Barreno	Contadora
3	Bro. Fernando Bayas Núñez	Bombero
4	Bro. Roberto Perlata Tamayo	Bombero
5	Bro. Jorge Paredes López	Bombero
6	Bro. Miguel Chimbolema Soria	Bombero
7	Bro. Julio Sánchez Gavilanes	Bombero

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

Elaborador por: La Autora

3.4 MÉTODOS, TÉCNICAS E INSTRUMENTOS

- **Métodos:**

1. Método Deductivo

Permitió puntualizar de manera objetiva la revisión de literatura, en donde se abordaron temas generales que describen, detallan y permiten conocer con profundidad al objeto de estudio lo cual sirvió como guía básica para su investigación

2. Método Inductivo

Permitió conocer aspectos particulares relacionados con la actividad operativa del Cuerpo de Bomberos dando como resultado el diagnóstico de la situación actual en donde se obtuvo una visión lo más real posible de la situación que se desea enfrentar en el ambiente interno y externo de la institución.

3. Método Descriptivo

Consiste en la observación de hechos y casos que determinan el estado del objeto de estudio. Se lo utilizó para la interpretación de los resultados obtenidos, producto de la aplicación de una encuesta y una guía de entrevista a cada uno de los operativos del cuerpo de bomberos, el mismo que constituye la base para el desarrollo y sustento de la investigación.

4. Método Analítico

Permitió realizar un análisis minucioso para determinar los elementos del fenómeno investigado. Contribuyó en el desarrollo de la planificación estratégica en la construcción de estrategias para cada objetivo planteado y en la definición de las líneas de acción para la elaboración de planes y actividades propuestas.

- **Técnicas de investigación:**

1. Técnica de Encuesta

La encuesta se basa en preguntas de diagnóstico investigativo que permiten obtener información requerida. Esta técnica fue aplicada al personal de área operativa del Cuerpo de Bomberos, esto se logró mediante preguntas con el propósito de verificar la calidad, eficiencia, necesidades, organización y desenvolvimiento de las actividades en el campo operacional.

2. Técnica de Entrevista

La entrevista consistió en la indagación de la situación interna y externa en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, la que fue dirigida al representante legal.

3. Técnica de Observación

Se aplica en todo el desarrollo de la propuesta con la finalidad de establecer su funcionamiento identificándose aspectos claves de la entidad.

- **Instrumentos de Investigación:**

- 1. Guía de Entrevista**

Este instrumento se aplicó al representante legal de la entidad, siendo un banco de preguntas con un fin determinado.

- 2. Cuestionario**

Es un conjunto de preguntas que son aplicados con la finalidad de obtener información de un grupo determinado. Se realizó al personal operativo con preguntas concretas y cerradas.

- 3. Observación**

Se aplicó en todas las etapas del desarrollo de la propuesta.

CAPITULO IV: MARCO PROPOSITIVO

4.1 TITULO:

Planificación Estratégica para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, provincia de Tungurahua periodo comprendido del 2016 – 2020.



4.2 CONTENIDO DE LA PROPUESTA

Razón de social	Cuerpo de Bomberos de Cevallos
Representante legal	Crnl. (B) Srta. Deisy Bárcenes
Registro Único de Contribuyente	1865024770001
Presupuesto	\$ 105.000,00
Funcionarios	Crnl. (B) Srta. Deisy Bárcenes Eco. (B) Viviana Castro Bro. Fernando Bayas Bro. Jorge Paredes Bro. Roberto Peralta Bro. Miguel Chimbolema Bro. Julio Sánchez
Servicios que presta	Actividades realizadas por Cuerpos Bomberos
Provincia	Tungurahua
Cantón	Cevallos
Parroquia	Cabecera Cantonal
Dirección	Barrio La Florida calle Pedro Fermín Cevallos

4.2.1 Antecedentes

Desde su creación a través del Acuerdo Ministerial N. 0253 del 06 de Septiembre del 2005, otorgado por el ex Ministerio de Bienestar Social, hoy Ministerio de Inclusión Económica y Social, ratificando el pedido del señor Bayardo Constante Espinoza Alcalde del cantón Cevallos quien solicita la necesidad de la creación del Cuerpo de Bomberos en la localidad; con oficio N° 122-CBA de fecha 17 de agosto del 2005 del Jefe del Cuerpo de Bomberos de Ambato y conjuntamente con el apoyo de la comunidad cevallese, hicieron realidad la creación del Cuerpo de Bomberos de Cevallos, Provincia de Tungurahua, para que cumpla con sus funciones específicas en la Ley de Defensa Contra Incendios y su Reglamento, en bien de la comunidad.

Se dio a conocer por primera vez ante la ciudadanía el 10 de Mayo del 2006 en el desfile de cantonización, fue nombrado como primer jefe de la institución el señor Juan Fonseca, para la contratación del personal operativo se realizó un curso en el Cuerpo de Bomberos de Ambato, quedando seleccionados cuatro bomberos que empezaron a trabajar de voluntarios al igual que la contadora pues no se contaba con suficiente presupuesto; poco a poco fue recibiendo donaciones como es un tanquero del CBA, dos ambulancias en comodato del Ministerio de Salud y de la Secretaria de Gestión de Riesgos, los uniformes, equipamiento y materiales los obtuvieron mediante donaciones, tampoco contaban con instalaciones para su funcionamiento las guardias las realizaron inicialmente en un local del municipio donde el personal de guardia dormía en el suelo, con el pasar del tiempo en el 2010 cambian de jefe y se da el nombramiento de la Comandancia a la Srta. Deisy Bárcenas Peña, quien con autogestiones logra que donaran una autobomba del Cuerpo de bomberos de Quito, equipos EPP completos, equipo de estricar los mismos que se realizaron mediante donación de Chicago y Estados Unidos. Actualmente conjuntamente con el Señor Alcalde del Municipio de Cevallos se logra gestionar la donación de una ambulancia traída desde Estados Unidos en buen estado, como también luego de tres años persistiendo de un lado a otro se consigue la donación de un bien inmueble donde funcionaba la ex Escuela Amazonas en el Barrio La Florida calle Pedro Fermín Cevallos donde actualmente funciona el Cuerpo de Bomberos bien que servirá para dar un buen servicio a los usuarios cevalleses, la base y entrenamientos del personal.

4.2.2 Misión institución

El Cuerpo de Bomberos de Cevallos, es una entidad de socorro, cuentan con recursos propios establecidos dentro de la Ley de la Defensa Contra Incendios, su personal es capacitado en técnicas de socorro, con maquinaria y equipos especializados y listos para actuar en la prevención, reacción, mitigación y transferencia para enfrentar ciertas amenazas de origen natural o antrópico, su personal actual con ética y disciplina.

4.2.3 Visión institución

Ser en el 2020, una institución reconocida, con prestigio y reconocida por la comunidad por su trabajo de excelencia, su personal capacitado en nuevas técnicas de rescate, apoyado en maquinaria y equipos de alta tecnología que aportan a salvar vidas, enfrentar situaciones de riesgo provocado por desastres naturales y provocado por el ser humano, disminuyendo el tiempo de respuesta, salvando vidas.

4.2.4 Valores

- **Valor**

Es la cualidad humana aceptada, apreciada y aceptada por los servidores del Cuerpo de Bomberos de Cevallos. Los valores con permanentes y su validez no dependen de circunstancias. Los principales valores que caracterizan e identifican como personas de nobleza de espíritu y ante quienes más necesitan su apoyo son:

- **Lealtad**

Institución comprometida con la comunidad para proveer de servicios, salvar vidas y proteger bienes.

- **Honradez**

Respetar los bienes de la institución y de la comunidad conforme la ley.

- **Valentía**

Enfrentar los riesgos con acciones que permitan el fiel cumplimiento de la misión institucional en beneficio de la población afectada.

- **Disciplina**

Es la realización de la labor acorde con características de responsabilidad y cumplimiento de las actividades de los procesos institucionales que han sido asignados.

- **Trabajo en equipo**

Cumplir con los objetivos planteados en forma coordinada e integrada entre las personas y los procesos.

- **Solidaridad**

Brindar y compartir con la comunidad el apoyo y la ayuda que necesita.

- **Abnegación**

Renuncia de los intereses personales en beneficio de los intereses de la comunidad.

- **Respeto**

Consideración con las actitudes y comportamientos sociales.

- **Compromiso**

Convicción personal en torno a los beneficios que trae el desempeño responsable de las tareas a su cargo para cumplimiento de la misión y visión institucional.

- **Carácter voluntario**

Integración y colaboración de los habitantes del cantón Cevallos con los servicios que brinda el Cuerpo de Bomberos.

4.2.5 Principios

Es la manera de ser y actuar de los servidores.

Para la adecuada operación del Cuerpo de Bomberos de Cevallos y para garantizar el atacamiento por parte de sus servidores al considerarlos como fundamentales para el fortalecimiento de la organización, se adoptaran los siguientes principios:

- **Legalidad**

Todos los procedimientos y acciones ejercidas, deberán estar sometidas a la voluntad de las leyes ecuatorianas de su jurisdicción u no a la voluntad de las personas.

- **Igualdad**

Las actividades desarrolladas deberán estar orientadas hacia el interés general, sin privilegios otorgados a grupos especiales, áreas, dependencias o personas.

- **Moralidad**

Las operaciones deben ser realizadas acatando no solo la normativa existente, sino también los principios éticos y morales que rigen a la organización y a la sociedad.

- **Eficacia**

Debe actuar y obtener resultados consistentes con sus funciones, sin distraerse en actividades que no tengan una relación directa con estas.

- **Economía**

Vigilar que la asignación de los recursos sea la más adecuada, en función de los objetivos y metas institucionales dentro de una política de austeridad y mesura en los gastos e inversiones, necesarios para la obtención de los insumos requeridos, para la satisfacción de las necesidades.

- **Celeridad**

Garantizar la capacidad de respuesta óptima y oportuna en las relaciones con las dependencias, funcionarios y entes de control.

- **Publicidad**

Brindar el derecho a los servidores de Bomberos al acceso pleno, oportuno, veraz y preciso de las actuaciones, resultados e información del Cuerpo de Bomberos de Cevallos.

- **Imparcialidad**

Velar por que todos aquellos funcionarios que tengan relación con el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, no se sientan afectados en sus intereses o sean objeto de discriminación.

- **Eficiencia**

Debe lograr el mayor y mejor desarrollo de sus metas y objetivos previstos, con la menor cantidad disponible de recursos (humanos, tecnológicos, físicos y financieros) buscando la máxima productividad de los recursos.

- **Transparencia**

El servidor deberá utilizar adecuadamente los bienes y materiales que le fueren asignados para el desempeño de sus funciones, evitando el abuso o

desaprovechamiento. Tampoco podrá emplearlos o permitir que otros lo hagan, para fines particulares o propósitos que no sean aquellos para los cuales hubieren sido legal y específicamente destinados.

Las actuaciones del Cuerpo de Bomberos de Cevallos deberán ser visibles y objetivas, permitiendo el acceso, conocimiento y la posibilidad de expresar observaciones por parte de los funcionarios de la organización.

- **Respeto**

Los servidores del CBC, deberán dar a las personas un trato digno, cortés, cordial y tolerante. Están obligados a reconocer y considerar en todo momento los derechos, libertades y cualidades inherentes a la condición humana.

- **Independencia de criterio**

Los servidores del CBC gozarán de total libertad de conciencia con respecto a la sociedad civil en la prestación del servicio y otros grupos de intereses personales, políticos y de cualquier otra índole.

- **Solidaridad**

Ejercerán sus labores atendiendo los principios de solidaridad que sirve de apoyo tanto en los procesos de trabajo como en la interrelación cotidiana.

- **Veracidad**

Están obligados a expresarse con veracidad en sus relaciones funcionales con los particulares, con sus superiores y subordinados y así contribuir al esclarecimiento de la verdad.

- **Lealtad y Colaboración**

El servidor se obliga a ser leal a sus superiores en cuanto a éstos no alteren los derechos y obligaciones del subalterno. Deberá también mantener un sentido de colaboración con

sus compañeros de oficina, demostrando la dignidad propia de una conciencia moral y de una buena comprensión de las relaciones humanas.

- **Honor**

El servidor al que se le impute la comisión de un delito de acción pública, deberá facilitar la investigación correspondiente para esclarecer su situación y dejar a salvo su honra y la dignidad de su cargo.

4.2.6 Objetivos Estratégicos

- Atender los requerimientos de la comunidad cevallese en áreas de control de incendios, inundaciones, accidentes vehiculares, rescate, salvamento, manejo de materiales peligrosos, derrumbes, deslizamientos y otros eventos.
- Normar y direccionar las acciones de investigación, planificación, comunicación, capacitación e inspección oportunas para la prevención de incendios, a fin de generar una actitud y cultura preventiva, en la comunidad cevallese.
- Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones, procedimientos y protocolos a llevarse a cabo en la atención pre hospitalario en el cantón Cevallos.

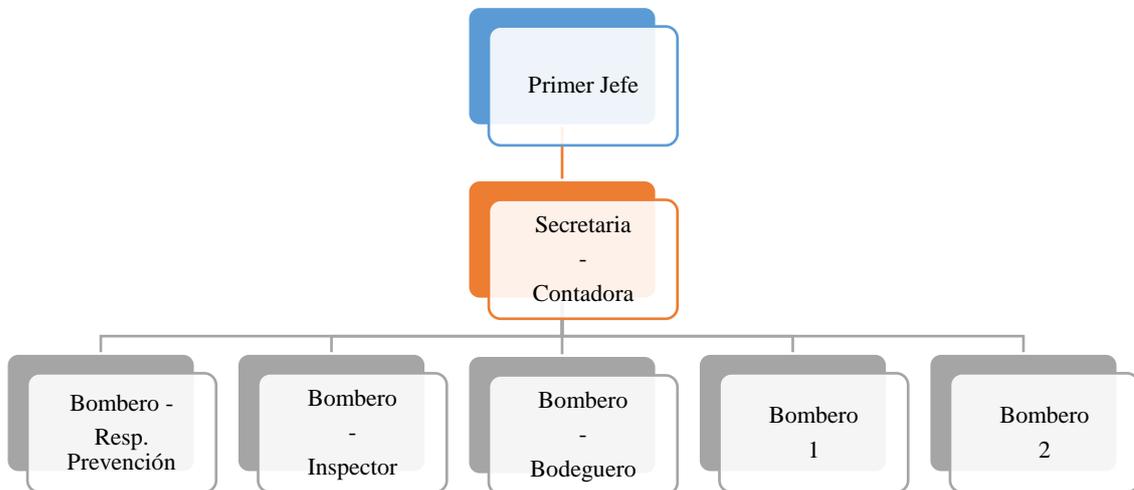
4.2.7 Objetivos Operacionales

No.	Objetivos estratégicos	Objetivos operativos	Metas
1	Atender los requerimientos de la comunidad cevallense en áreas de control de incendios, inundaciones, accidentes vehiculares, rescate, salvamento, manejo de materiales peligrosos, derrumbes, deslizamientos y otros eventos.	Equipar al Cuerpo de Bomberos con maquinarias que permitan el rescate de víctimas en casos de emergencia.	Equipos y maquinaria
		Establecer los procedimientos para atender los incendios forestales.	Capacitar al personal operativo
2	Normar y direccionar las acciones de investigación, planificación, comunicación, capacitación e inspección oportunas para la prevención de incendios, a fin de generar una actitud y cultura preventiva, en la comunidad cevallense.	Establecer un plan de capacitación para los funcionarios y la comunidad.	Capacitar en temas de prevención de incendios
		Realizar convenios con instituciones educativas del sector sobre prevención de incendios.	Organizar y establecer una cultura preventiva con la comunidad.
3	Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones, procedimientos y protocolos a llevarse a cabo en la atención pre hospitalaria en el cantón Cevallos.	Establecer protocolos de atención médica.	Diseñar protocolos de atención médica.
		Adquirir equipos para la atención médica.	Equipos para atención médica.

Elaborado por: La Autora

4.2.8 Estructura Orgánica del Cuerpo de Bomberos de Cevallos

Gráfico 8: Organigrama Estructural



Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

Elaborado por: La Autora

La estructura administrativa del Cuerpo de Bomberos de Cevallos, estará acorde con los objetivos y funciones que se determinan, en la Ley de Defensa Contra Incendios y sus respectivos reglamentos. Para cumplir con sus objetivos contará con los siguientes niveles jerárquicos:

- a) Jefatura Cantonal
- b) Nivel Administrativo
- c) Nivel Operativo.

Todo el personal operativo administrativo voluntario y de servicios se registrará por el respectivo manual de funciones y orgánico estructural y funcional del Cuerpo de Bomberos de Cevallos.

4.2.9 Manual de Funciones

1. Información General del Puesto	
Nombre del puesto	PRIMER JEFE
2. Descripción General del Puesto	
Formular y proponer las estrategias que permitan alcanzar los objetivos y metas de corto, mediano y largo plazo en relación a los fines del Cuerpo de Bomberos, como resultado del análisis de la situación actual y los requerimientos de la Institución.	
3. Descripción de Tareas o Funciones	
<p>De acuerdo al Art. 87 del Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.</p> <ul style="list-style-type: none">• Cumplir y hacer cumplir la ley y sus reglamentos.• Mantener al Cuerpo de Bomberos en óptimas condiciones de funcionamiento, y medios para una eficiente atención al público;• Tender a la tecnificación del personal, mediante la organización y asistencia a cursos periódicos de teoría y técnicas bomberiles;• Recabar la caución de los organismos de recaudación de impuestos y tasas que beneficien el Cuerpo de Bomberos la entrega oportuna de los fondos;• Rendir la caución al posesionarse como Jefe y la declaración de bienes;• Enviar anualmente las pro formas presupuestaria con los requisitos legales solicitados por la Coordinación Nacional de Bomberos;• Presidir las sesiones el Consejo de Administración y Disciplina y ordenar las convocatorias de las mismas.• Cumplir y hacer cumplir las disposiciones y directivas emanadas por la Secretaría Nacional de Gestión de Riesgos;• Suscribir la Orden General en la que se publicará los movimientos de altas, bajas, incorporaciones, licencias, pases, ascensos, comisiones, premios, recompensas, órdenes superiores y demás;• Informar oportunamente a la superioridad respecto de las necesidades apremiantes del Cuerpo de Bomberos, con el fin de solucionar en el menor tiempo posible;• Realizar autogestiones para el mejoramiento de la institución;• Mantener relaciones técnicas y de trabajo con otros servicios nacionales y	

<p>extranjeros;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Asistir a cursos, congresos, seminarios, comisiones, técnicas, etc. • Comandar, dirigir e instruir a sus subalternos en los actos del servicio; • Presentarse y dirigir las operaciones en un siniestro; • Convocar a sus integrantes para pasar revista y realizar ejercicios y simulacros; • Acordar convenios, contratos y adquisiciones con la autorización del Consejo de Administración y Disciplina cuando la cuantía lo amerite; • Elaborar un Reglamento de funciones para el personal administrativo; • Solicitar a las autoridades competentes la clausura de locales que no cumplan con las normas de seguridad contra incendios; • Emitir los nombramientos para el personal operativo, administrativo, técnico y de servicio; y, • Las demás que determine la Ley de Defensa Contra Incendios, sus reglamentos y las autoridades correspondientes. 	
<p>4. Perfil de contratación</p>	
<p>Educación formal</p>	<p>Conocimiento</p>
<p>Formación Bomberil, con título académico de tercer nivel preferentemente en las áreas de gestión del riesgo, administración, economía, finanzas o derecho.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Don de Mando • Rescate y Salvamento • Pre Hospitalaria • Combate de Incendios • Planeamiento Estratégico
<p>Educación no formal</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Políticas Públicas • Planeamiento de Sistemas • Procesos de Administración General • Resolución y Manejo de Conflicto • Conocimiento sobre integración de equipos gerenciales y desarrollo organizacional
<p>Manejo de paquetes utilitarios; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point.</p>	<p>Habilidades y destrezas</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Alta capacidad de análisis y de síntesis • Excelente comunicación oral y escrita • Excelentes relaciones interpersonales

	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para desarrollar y orientar equipos de trabajo
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Poseer cualidades de Liderazgo y Motivación
Al requerir formación Bomberil, deberá cumplir con el tiempo en cada grado de acuerdo a lo que indica la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para gerenciar • Capacidad de Negociación • Eficiente administración del tiempo • Capaz de asumir riesgos • Tener Iniciativa, creatividad e innovación.

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

1. Información General del Puesto	
Nombre del puesto	SECRETARIA - CONTADOR/A
2. Descripción General del Puesto	
<p>✓ Secretaria</p> <p>Dar fe de los actos administrativos y normativos expedidos en el CUERPO DE BOMBEROS, proveer de la información oportuna de la documentación recibida y enviada por la entidad y administrar el Sistema de Documentación y Archivo.</p> <p>✓ Contadora</p> <p>Realizar el registro, control y apoyo contable en la administración del CUERPO DE BOMBEROS, de acuerdo a las normas técnicas establecidas a través de la Ley y de acuerdo a los principios internacionalmente establecidos para Contabilidad, con el propósito de que el ejercicio del gasto se realice conforme a los lineamientos establecidos y disposiciones aplicables en la materia.</p>	
3. Descripción de Tareas o Funciones	
<p>✓ Secretaria</p> <ul style="list-style-type: none"> • Redacción y suscripción de actas. • Control y custodia de documentos de Consejo de Administración y Disciplina • Archivo documental de Gerencia General. • Certificación de documentos • Atención a solicitudes para permisos ocasionales • Apoyo secretarial al Consejo de Administración y Disciplina, Primera Jefatura y Prevención 	

- Información de trámites a usuarios (servicio al cliente)
- ✓ **Contador/a**
- Controlar, revisar y aprobar la emisión de órdenes de compras o de servicios, pagos a proveedores, conciliaciones bancarias, solicitudes de aportes y afines;
- Controlar la adquisición de bienes, vehículos e inmuebles;
- Vigilar el cumplimiento de las normas de control de activos fijos;
- Mantener contacto con los diferentes entes gubernamentales;
- Supervisar y controlar la correcta emisión de los estados financieros;
- Supervisar el control contable;
- Mantener el control de los costos reales generados por la prestación del servicio;
- Supervisar las operaciones financieras autorizadas;
- Preparar y presentar anualmente un informe sobre las actividades realizadas que sirvan de base para la elaboración del Informe de gestión Anual;
- Cualquier otra función que le asigne en el área de su competencia.
- Mantener actualizados las pólizas de seguros y/o afines de la institución. I. Autoriza el pago de todas las obligaciones con los proveedores, nómina y terceros.
- Sera el responsable ante las obligaciones ante el Seguro Social y Servicio de Rentas Internas
- Vigilar porque se entregue oportunamente los recursos económicos
- Responsabilizarse del adecuado recaudo de los ingresos institucionales y cuidar porque la cartera no exceda los límites establecidos.
- Registrar y controlar, los ingresos provenientes de la Empresa Eléctrica
- Cobrar, recaudar y controlar los valores que deben ingresar a la Institución por permisos de funcionamiento, otros servicios y aprobación de planos.

4. Perfil de contratación

Educación formal	Conocimiento
Título académico de tercer nivel en el área de Contabilidad y Auditoría, Economía y Finanzas.	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de Archivo • Redacción • Taquigrafía • Internet
Educación no formal	

<p>Manejo de paquetes utilitarios y contables; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point, manejo de los programas del Ministerio de Finanzas y redacción comercial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de procesos • Normas y Reglamentos de la Contraloría General del Estado • Normas y Reglamentos del Ministerio de Finanzas • Normas Internacionales de Contabilidad. • Conocimientos sobre leyes tributarias y fiscales • Conocimiento de la Ley de Administración Financiera
<p>Experiencia</p>	<p>Habilidades y destrezas</p>
<p>Un mínimo de tres años de experiencia en el manejo de Contabilidad y Finanzas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uso de software y computadoras • Buen trato en la atención al público • Discreción • Alta capacidad de análisis y de síntesis • Alta capacidad para el manejo de números.

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

<p>1. Información General del Puesto</p>	
<p>Nombre del puesto</p>	<p>JEFE DE GUARDIA DEL PERSONAL OPERATIVO</p>
<p>2. Descripción General del Puesto</p>	
<p>El Jefe de Guardia del Personal Operativo, tendrá la responsabilidad en la Plana Mayor sobre la Prevención y Protección de Incendios como factor de protección y seguridad del conglomerado social.</p>	
<p>3. Descripción de Tareas o Funciones</p>	
<p>De acuerdo al Art. 113 del Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejercer vigilancia y asesoramiento técnico a los bomberos bajo su mando; • Disponer el trabajo diario correspondiente. • Realizar inspecciones y extender citaciones, cuando las considere necesarias. 	

- Solicitar a la superioridad la clausura temporal o definitiva, o suspensión de permisos de funcionamiento de aquellos locales que no cumplan con las medidas de prevención de incendios señaladas por leyes y reglamentos.
- Cumplir y hacer cumplir con el Reglamento de Normas de Prevención de Incendios.
- Llevar a efecto campañas de prevención de incendios a través de medios de comunicación social, dirigidas a todos los niveles de la vida comunitaria.
- Asesorar técnicamente en la capacitación sobre conocimientos de los elementos de prevención de incendios en: fábricas, industrias, escuelas, colegios y en aquellos locales con riesgo de incendios.

4. Perfil de contratación

Educación formal	Conocimiento
Formación Bomberil, con título académico de tercer nivel preferentemente en las áreas de gestión del riesgo y administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de proyectos • Elaboración de planificaciones • Elaboración de temas de capacitación • Elaboración de planes de capacitación • Procesos de Administración General • Resolución y Manejo de Conflictos
Educación no formal	Habilidades y destrezas
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y sistemas de prevención • Normas de prevención. • Campañas de prevención. • Estadísticas. • Estudios e informes de causas de incendios. • Manejo de paquetes utilitarios; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point 	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente comunicación oral y escrita • Excelentes relaciones interpersonales • Capacidad para desarrollar y orientar equipos de trabajo • Poseer cualidades de Liderazgo y Motivación • Capacidad de Negociación • Eficiente administración del tiempo • Capaz de asumir riesgos • Tener Iniciativa, creatividad e innovación
Experiencia	
Al requerir formación Bomberil, deberá cumplir con el tiempo en	

cada grado de acuerdo a lo que indica la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos.	
---	--

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

1. Información General del Puesto	
Nombre del puesto	JEFE DE GUARDIA DEL PERSONAL OPERATIVO
2. Descripción General del Puesto	
El Jefe de Guardia del Personal Operativo, tendrá la responsabilidad en la Plana Mayor sobre la Prevención y Protección de Incendios como factor de protección y seguridad del conglomerado social.	
3. Descripción de Tareas o Funciones	
<p>De acuerdo al Art. 113 del Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ejercer vigilancia y asesoramiento técnico a los bomberos bajo su mando; • Disponer el trabajo diario correspondiente. • Realizar inspecciones y extender citaciones, cuando las considere necesarias. • Solicitar a la superioridad la clausura temporal o definitiva, o suspensión de permisos de funcionamiento de aquellos locales que no cumplan con las medidas de prevención de incendios señaladas por leyes y reglamentos. • Cumplir y hacer cumplir con el Reglamento de Normas de Prevención de Incendios. • Llevar a efecto campañas de prevención de incendios a través de medios de comunicación social, dirigidas a todos los niveles de la vida comunitaria. • Asesorar técnicamente en la capacitación sobre conocimientos de los elementos de prevención de incendios en: fábricas, industrias, escuelas, colegios y en aquellos locales con riesgo de incendios. 	
4. Perfil de contratación	
Educación formal	Conocimiento
Formación Bomberil, con título académico de tercer nivel	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de proyectos

preferentemente en las áreas de gestión del riesgo y administración.	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración de planificaciones • Elaboración de temas de capacitación • Elaboración de planes de capacitación • Procesos de Administración General • Resolución y Manejo de Conflictos
Educación no formal	
<ul style="list-style-type: none"> • Objetivos y sistemas de prevención • Normas de prevención. • Campañas de prevención. • Estadísticas. • Estudios e informes de causas de incendios. • Manejo de paquetes utilitarios; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point 	
Experiencia	Habilidades y destrezas
Al requerir formación Bomberil, deberá cumplir con el tiempo en cada grado de acuerdo a lo que indica la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos.	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente comunicación oral y escrita • Excelentes relaciones interpersonales • Capacidad para desarrollar y orientar equipos de trabajo • Poseer cualidades de Liderazgo y Motivación • Capacidad de Negociación • Eficiente administración del tiempo • Capaz de asumir riesgos • Tener Iniciativa, creatividad e innovación

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

1. Información General del Puesto	
Nombre del puesto	BOMBERO – INSPECTOR
2. Descripción General del Puesto	
Visitar locales comerciales, empresas, industrias, etc., con el fin de brindar información y emitir notificaciones para el pago de permisos de funcionamiento. Inspeccionar y emitir recomendaciones para el trámite de permisos necesarios, cumpliendo con la Ley de Defensa contra Incendios.	
3. Descripción de Tareas o Funciones	
De acuerdo al Art. 114 del Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y	

Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.

- Colaborar con el Jefe del departamento, cumpliendo las órdenes y directivas.
- Realizar las inspecciones encomendadas.
- Acudir a su trabajo y realizar las inspecciones correctamente uniformado y con el material necesario.
- Elevar el informe a su superior en los formularios establecidos.
- Extender citaciones a los propietarios o responsables de la seguridad de un local, cuando no cumplan con las normas establecidas y o recomendadas.
- Mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos relacionados con la prevención de incendios.
- Estar debidamente capacitado para dictar conferencias, dirigir charlas, mesas redondas, cursos de capacitación y efectuar campañas a cualquier nivel.

4. Perfil de contratación

Educación formal	Conocimiento
Título de Bachiller	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Defensa contra Incendios
Educación no formal	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Protección civil, Prevención y Mitigación de Desastres
<ul style="list-style-type: none"> • Atención Pre hospitalaria • Combate de Incendios • Rescate y Salvamento • Manejo de paquetes utilitarios; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point 	Habilidades y destrezas
	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente comunicación oral y escrita • Excelentes relaciones interpersonales • Capacidad de Negociación • Eficiente administración del tiempo • Capaz de asumir riesgos • Tener Iniciativa, creatividad e innovación
Experiencia	
6 meses a un año	

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

1. Información General del Puesto	
Nombre del puesto	BOMBERO
2. Descripción General del Puesto	
<p>Intervenir principalmente ante la ocurrencia misma de un desastre, mediante la aplicación de un conjunto de elementos, medidas y herramientas, cuyo objetivo es conformar el campo de los preparativos para la atención de emergencias, la respuesta y la reconstrucción una vez ocurrido un suceso.</p>	
3. Descripción de Tareas o Funciones	
<p>De acuerdo al Art. 96 del Reglamento Orgánico Operativo y de Régimen Interno y Disciplina de los Cuerpos de Bomberos del País.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Respetar, cumplir las leyes y reglamento y las resoluciones internas de cada institución. • Asistir a los trabajos que se presenten de: extinción de incendios, rescate, auxilios y otros que disponga la superioridad. • Mantener la disciplina en el interior de la guardia. • Mantener su uniforme en buenas condiciones de presentación. • Obedecer y respetar a sus superiores en los trabajos profesionales y fuera de él. • Los Bomberos deberán tener siempre presente que el valor, la obediencia y el buen cumplimiento del servicio son cualidades que nunca les debe faltar y que constituyen el verdadero espíritu de cuerpo. • Asistir obligatoriamente a los cursos técnicos profesionales de conocimiento y actualización y ascenso. • El Bombero mantendrá alerta su mente y sano su cuerpo en la práctica de las labores bomberiles. • Estará atento para alcanzar el mayor provecho de las instrucciones y las clases. • No deberá alterar el uniforme como tampoco podrá valerse de él para fines particulares. • Se presentará siempre aseado, con porte gallardo para dar a conocer su buena instrucción y cuidado. <p>El Bombero deberá estar bien informado de las disposiciones de la ley y de sus reglamentos y no podrá alegar ignorancia de su contenido como medio de disculpa.</p>	

4. Perfil de contratación	
Educación formal	Conocimiento
Formación Bomberil, mínimo Título de Bachiller.	<ul style="list-style-type: none"> • Rescate y Salvamento • Pre hospitalaria • Combate de Incendios
Educación no formal	Habilidades y destrezas
<ul style="list-style-type: none"> • Atención Pre hospitalaria • Combate de Incendios • Rescate y Salvamento • Manejo de paquetes utilitarios; Windows y Microsoft Office: Word, Excel y Power Point 	
Experiencia	<ul style="list-style-type: none"> • Excelente comunicación oral y escrita • Excelentes relaciones interpersonales • Eficiente administración del tiempo • Capaz de asumir riesgos • Tener Iniciativa, creatividad e innovación.
Al requerir formación Bomberil, deberá cumplir con el tiempo en cada grado de acuerdo a lo que indica la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos.	

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Cevallos

4.2.10 Análisis e Interpretación de Resultados

Fortalezas

No-	Detalle
1	Contar con un Presupuesto Aprobado
2	Tener procesos definidos para el área administrativa financiera y operativa.
3	Poseer personal capacitado.
4	Disponer con maquinaria y equipos.
5	Contar con instalaciones propias.

Debilidades

No-	Detalle
1	No contar con total autonomía operativa y administrativa.
2	Falta de infraestructura adecuada para el cuartel.
3	Incumplimiento a cabalidad del P.O.A.
4	Deficiencia de la señal de comunicación externa.
5	Falta de actualización y técnicas bomberiles del personal.

Oportunidades

No-	Detalle
1	Buenas relaciones interinstitucionales
2	Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones
3	Cumplimiento a todas las normativas vigentes a las que están sujetos
4	Apoyo de organismos no gubernamentales
5	Convenios interinstitucionales

Amenazas

No-	Detalle
1	Transferencias de los recursos de la EEASA a destiempo
2	Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales
3	Inestabilidad en las políticas del País
4	Reorganización estructural acorde a fines Municipales
5	Desastres naturales.(terremotos e inundaciones datos)

4.2.11 Matriz de Perfil Competitivo (Mpc)

No.	Detalle	CB QUERO	CB MOCHA	CB TISALEO
1	Contar con un Presupuesto Aprobado	✓	✓	✓
2	Tener procesos definidos para el área administrativa financiera y operativa.		✓	✓
3	Poseer personal capacitado.	✓	✓	✓
4	Disponer con maquinaria y equipos.	✓	✓	✓
5	Contar con instalaciones propias.			

Una vez identificados los posibles competidores cercanos se logró evidenciar que todos cuentan con un presupuesto aprobado, no todos cuentan con procesos definidos para cada área, el personal se encuentra con un nivel medio de capacitación necesitan actualización de técnicas operativas, todos disponen de maquinaria y equipos básicos y finalmente no cuentan con instalaciones propias ni adecuadas para el trabajo que desempeñan.

El tiempo de respuesta del Cuerpo de Bomberos de Cevallos a diferentes emergencia como son accidentes de tránsito, recate vehicular en alturas, incendios estructurales y forestales y emergencias generales es más rápido.

4.2.12 Análisis Externo

No.	Detalle	Muy alto	Alto	Moderado	Bajo
	Oportunidades				
O1	Buenas relaciones interinstitucionales			●	
O2	Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones.			●	
O3	Normativa interna que regule la entidad.		●		
O4	Apoyo de organismos no gubernamentales.			●	
O5	Convenios interinstitucionales.		●		
	Amenazas				
A1	Transferencias de los recursos recaudados de la EEASA no son obligatorios por Ley.			●	
A2	Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales que afectan el aporte al Cuerpo de Bomberos.	●			
A3	Inestabilidad en las políticas del País.		●		
A4	Reorganización estructural acorde a fines Municipales.	●			
A5	Desastres naturales que afectan al país.		●		
		8	12	8	= 28

2.8 Se encuentra en un punto alto del análisis externo realizado a la Institución

4.2.13 Matriz de Evaluación de los Factores Externos

No.	Detalle	Ponderación	Calificación	Total
	Oportunidades			
O1	Excelentes relaciones interinstitucionales	0,10	2	0,20
O2	Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones.	0,12	3	0,36
O3	Normativa interna que regule la entidad.	0,08	2	0,16
O4	Apoyo de organismos no gubernamentales.	0,08	2	0,16
O5	Convenios interinstitucionales.	0,12	3	0,36
	Amenazas			
A 1	Transferencias de los recursos recaudados de la EEASA no son obligatorios por Ley.	0,11	3	0,33
A2	Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales que afectan el aporte al Cuerpo de Bomberos.	0,13	4	0,52
A3	Inestabilidad en las políticas del País.	0,08	2	0,16
A4	Reorganización estructural acorde a fines Municipales.	0,10	2	0,20
A5	Desastres naturales que afectan al país.	0,08	2	0,16
		1		

4.2.14 Análisis Interno

No	Detalle	Muy alto	Alto	Moderado	Bajo
	Fortalezas				
F1	Contar con un presupuesto para la realización de las actividades.		•		
F2	Poseer una normativa que regula la entidad y los procesos que se realizan.	•			
F3	El personal que cumple las diferentes tareas institucionales.		•		
F4	Poseer la maquinaria y equipos indispensables para la ejecutar las actividades.			•	
F5	Contar con la estructura orgánica donde se definan cargos.	•			
	Debilidades				
D1	Falta de infraestructura para el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos		•		
D2	Ausencia de una planificación donde se fijan las metas institucionales.			•	
D3	Ausencia de capacitaciones al personal en nuevas técnicas de desastre.		•		
D4	No se realizan evaluaciones al desempeño del personal.		•		
D5	Sistema de comunicación que afecta el desempeño laboral.			•	
		8	15	6	= 29

2.9 Se encuentra en un punto alto del análisis interno realizado a la Institución.

4.2.15 Matriz de Evaluación de los Factores Internos

No	Detalle	Ponderación	Calificación	Total
	Fortalezas			
F1	Contar con un presupuesto para la realización de las actividades.	0,10	3	0,30
F2	Poseer una normativa que regula la entidad y los procesos que se realizan.	0,12	4	0,48
F3	El personal que cumple las diferentes tareas institucionales.	0,10	3	0,30
F4	Poseer la maquinaria y equipos indispensables para la ejecutar las actividades.	0,10	3	0,30
F5	Contar con la estructura orgánica donde se definan cargos.	0,12	4	0,48
	Debilidades			
D1	Falta de infraestructura para el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos	0,10	3	0,30
D2	Ausencia de una planificación donde se fijan las metas institucionales.	0,12	4	0,48
D3	Ausencia de capacitaciones al personal en nuevas técnicas de desastre.	0,10	3	0,30
D4	No se realizan evaluaciones al desempeño del personal.	0,08	2	0,16
D5	Sistema de comunicación que afecta el desempeño laboral.	0,06	1	0,06
		1		

4.2.16 Matriz FODA

No.	Fortaleza	No.	Oportunidades
F1	Contar con un presupuesto para la realización de las actividades.	O1	Excelentes relaciones interinstitucionales
F2	Poseer una normativa que regula la entidad y los procesos que se realizan.	O2	Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones.
F3	El personal que cumple las diferentes tareas institucionales.	O3	Normativa interna que regule la entidad.
F4	Poseer la maquinaria y equipos indispensables para la ejecutar las actividades.	O4	Apoyo de organismos no gubernamentales.
F5	Contar con la estructura orgánica donde se definan cargos.	O5	Convenios interinstitucionales.
No.	Debilidades	No.	Amenazas
D1	Falta de infraestructura para el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos	A1	Transferencias de los recursos recaudados de la EEASA no son obligatorios por Ley.
D2	Ausencia de una planificación donde se fijan las metas institucionales.	A2	Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales que afectan el aporte al Cuerpo de Bomberos.
D3	Ausencia de capacitaciones al personal en nuevas técnicas de desastre.	A3	Inestabilidad en las políticas del País.
D4	No se realizan evaluaciones al desempeño del personal.	A4	Reorganización estructural acorde a fines Municipales.
D5	Sistema de comunicación que afecta el desempeño laboral.	A5	Desastres naturales que afectan al país.

4.2.17 Estrategias Formuladas

		Fortalezas					Debilidades				
Oportunidades		Contar con un presupuesto para la realización de las actividades.	Poseer una normativa que regula la entidad y los procesos que se realizan.	El personal que cumple las diferentes tareas institucionales.	Poseer la maquinaria y equipos indispensables para la ejecutar las actividades.	Contar con la estructura orgánica donde se definan cargos.	Falta de infraestructura para el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos	Ausencia de una planificación donde se fijan las metas institucionales.	Ausencia de capacitaciones al personal en nuevas técnicas de desastre.	No se realizan evaluaciones al desempeño del personal.	Sistema de comunicación que afecta el desempeño laboral.
		F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	D 1	D 2	D 3	D 4	D 5
O1	Excelentes relaciones interinstitucionales	<ul style="list-style-type: none"> Atender los requerimientos de la comunidad cevaldense en áreas de control de incendios, inundaciones, accidentes vehiculares, rescate, salvamento, manejo de materiales peligrosos, derrumbes, deslizamientos y otros eventos. Normar y direccionar las acciones de investigación, planificación, comunicación, capacitación e inspección oportunas para la prevención de incendios, a fin de generar una actitud y cultura preventiva, en la comunidad cevaldense. Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones, procedimientos y protocolos a llevarse a cabo en la atención pre hospitalario en el cantón Cevallos. 									
O2	Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones.										
O3	Normativa interna que regule la entidad.										
O4	Apoyo de organismos no gubernamentales.										
O5	Convenios interinstitucionales.										
Amenazas											
A1	Transferencias de los recursos recaudados de la EEASA no son obligatorios por Ley.										
A2	Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales que afectan el aporte al Cuerpo de Bomberos.										
A3	Inestabilidad en las políticas del País.										
A4	Reorganización estructural acorde a fines Municipales.										
A5	Desastres naturales que afectan al país.										

4.2.18 Diagnostico

Una vez realizado el tema investigativo se diagnosticó que el Cuerpo de Bomberos de Cevallos en sus fortalezas cuenta con un presupuesto aprobado y así poder desarrollarse oportunamente; posee una normativa que les regule y los procesos que realizan; cuenta con personal que cumple a cabalidad las diferentes tareas institucionales; contar con maquinaria y equipos indispensables para ejecutar sus actividades; cuentan con una estructura orgánica en la cual se definen los cargos. En sus oportunidades se evidenció excelentes relaciones interinstitucionales; una buena aceptación de la comunidad por el desempeño de sus funciones; cuentan con normativa interna que les regula; existe el apoyo de organismos gubernamentales y cuentan con la apertura total para realizar convenios interinstitucionales para poder fortalecer a la entidad.

Las debilidades que presenta son la falta de infraestructura adecuada para el personal operativo; ausencia de una planificación donde se pueda fijar las metas de la institución; falta de capacitaciones al personal en temas bomberiles; no se realizan evaluaciones al desempeño del personal y los sistemas de comunicación defectuosos afectando el desempeño laboral. Las amenazas encontradas son la inestabilidad en las políticas del país; las transferencias de recursos por recaudación de la EEASA ya no son obligatorias o la Ley; la creación de ordenanzas municipales inconstitucionales y reorganización estructural que afectaran directamente al desempeño total del Cuerpo de Bomberos y los diferentes desastres naturales que afectan al país.

4.2.19 Análisis del FODA

- **Fortalezas**

- 1. Contar con un presupuesto**

El Cuerpo de Bomberos de Cevallos cuenta con un presupuesto aprobado de \$ 95.000,00 recursos que son recaudados de la transferencia de la empresa Eléctrica y de los Permisos de Funcionamiento; sirven para solventar los gastos de remuneraciones al personal administrativo y operativo, gastos corrientes y de bienes de larga duración para el desempeño oportuno se la institución.

2. Contar con la normativa que regula a la entidad donde se incluyen los procesos a seguir.

El Cuerpo de Bomberos de Cevallos está regulado por la Ley de defensa contra incendios, Código de administración y Finanzas Publicas, Ley Orgánica de compras públicas, las normas de control interno de la Contraloría General del Estado. COOTAD donde se establecen las competencias de los Gobiernos Autónomos y el apoyo al Cuerpo de Bomberos.

3. Personal capacitado

El personal operativo se encuentra capacitado debido a la atención que debe prestar a la ciudadanía en casos de peligros en los siguientes procesos: Pre-hospitalaria, Primeros Auxilios, rescate en alturas, en espacios confinados y estricción, incendios forestales y estructurales e inspector contra incendios.

4. Cuenta con maquinaria y equipos indispensables

Cuentan con equipos que sirvan de apoyo para las actividades de rescate y las administrativas, dentro de los equipos se definen lo siguiente; EPP, mangueras contra incendios, pitones, material zapa, arnés completo, escaleras, bomba de succión, radios de comunicación; como también con unidades de rescate como son dos ambulancias equipadas, dos tanqueros, una camioneta de rescate y una moto, muebles y equipos para el área administrativa y financiera.

5. Capacitación permanente

Realizan prácticas y capacitaciones continuas en toda lo que se refiere a pre-hospitalaria, contra incendios, rescate vehicular en alturas y realizan pruebas físicas semestrales con todo el personal.

- **Debilidades**

- 1. Falta de infraestructura adecuada para el cuartel**

Cuentan con una ex escuela que les dono el Ministerio de Educación en donde funcionan las instalaciones del Cuerpo de Bomberos, pero no son adecuadas a las necesidades operativas de un cuartel de bomberos.

- 2. Cumplimiento a cabalidad del POA**

Por falta de una planificación adecuada el plan operativo no cumple los objetivos y metas que se deben lograr.

- 3. Deficiencia de la señal de comunicación interna y externa**

Cuentan con una antena de comunicación para las radios internas del personal, la misma que no se encuentra en un lugar estratégico y no son 100% funcional.

- 4. Falta de actualización en capacitaciones al personal**

Por falta de planificación y autorización de entidades reguladoras no se ha podido capacitar ni actualizar en distintos cursos y diferentes técnicas bomberiles.

- **Oportunidades**

- 1. Excelentes relaciones interinstitucionales**

Existe una buena relación de compañerismo entre todo el personal, demostrando un buen y excelente trabajo en grupo.

2. Aceptación de la ciudadanía por el cumplimiento de sus funciones

Al dar una buena, oportuna y excelente atención a los usuarios como a los que los requieren en emergencias, mantienen un estatus alto y seguirán progresando con ayuda de la comunidad.

3. Cumplimiento a todas las normativas vigentes a las que están sujetos.

Dando un fiel cumplimiento a las leyes, reglamentos y ordenanzas.

4. Apoyo de organismos no gubernamentales

Existen organismos públicos y privados interesados en apoyar a los organismos de socorro a nivel nacional, entregando donaciones que reduzcan los impuestos. Para realizar estos convenios con fundaciones de las cooperaciones nacionales como La Favorita y Corporación El Rosado-

5. Convenios interinstitucionales

Con los Gobiernos Autónomos Descentralizados recauda recursos para el funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos, se establecerá convenios para que como parte de su presupuesto se entreguen recursos para mejorar su funcionamiento.

- **Amenazas**

1. Transferencias de los recursos recaudados de la EEASA no son obligatorios por Ley.

Al no ser una obligación de parte de los Empresas Eléctricas la recaudación de los recursos y actualmente se lo realiza mediante un convenio de vigencia de un año firmado por el cuerpo de bombero y el municipio, no se tiene una seguridad ni estabilidad económica ya que el año 2017 no se renovara el convenio.

2. Creación de Ordenanzas Municipales Inconstitucionales

Los gobiernos autónomos descentralizados municipales asumieron las competencias para gestionar los servicios de gestión de protección, socorro y extinción de incendios de los cuerpos de bomberos con autonomía total administrativa y operativa, en la cual cada municipio elabora sus propias ordenanzas según el auditorio de turno y alcalde vigente y se efectúan nuevas o cambios en las mismas al acabar sus periodos e incumplir con la Ley de Defensa Contra Incendios.

3. Inestabilidad en las políticas del País

Al existir una crisis económica en el país la institución es afectada directamente ya que nuestros recursos son propios y dependemos de la recaudación de los usuarios del cantón.

4. Reorganización estructural acorde a fines Municipales

Cambios de autoridades internas en el cuerpo de bomberos generándose el riesgo que no se tendrá la ayuda necesaria y oportuna para el área operativa y administrativa tanto en la parte de insumos médicos, equipamiento y permanencia del personal idóneo.

5. Desastres naturales.(terremotos e inundaciones datos)

Ecuador es un país que por sus tipos de climas y ubicación geográfica ha sido objeto de desastres naturales como las inundaciones provocadas por el fenómeno del niño que se da por el cambio de las temperaturas, generando precipitaciones afectando principalmente a las ciudades costeras, donde los cuerpos de bomberos debe realizar rescates y evacuación del agua, en los últimos tiempos se ha tenido movimientos sísmicos como resultado de los movimientos de la placa de Nazca y América del Sur, en el último terremoto del 16 de abril con más de 600 muertos.

4.2.20 Estrategias

N°	Objetivo Operativo	Meta	Actividades	Responsable	Presupuesto Recursos (año base)	Cronograma				
						2016	2017	2018	2019	2020
1	Equipar al Cuerpo de Bomberos con maquinarias y equipos avanzada que permitan dar la respuesta inmediata en incendios, primeros auxilios y rescate de víctimas oportunamente	Maquinaria y Equipo de rescate / incendios y primeros auxilios	Realizar convenios con los presupuesto a organismos Gubernamentales y no Gubernamentales para obtener apoyo económico y materiales.	Primer Jefe	\$ 30.000,00	X	X	X	X	X
			Solicitar proformas para la adquisición de maquinaria y equipo.	Contadora	Recursos Humanos	X	X	X	X	X
			Ejecutar procedimientos de Subasta Inversa en el Portal de Compras Públicas si sobre pasa el monto de ínfimas cuantías.	Comisión Técnico	Recursos Humanos	X	X	X	X	X

2	Establecer los procedimientos para atender los incendios forestales.	Protocolo de incendios forestales	Diseño del protocolo de incendios forestales	Jefe de Guardia	\$ 1.500,00 Recursos Humanos, tanqueros y materiales	X	X	X	X	X
			Capacitación oportuna en incendios forestales al personal operativo	Jefe de Operaciones	\$ 3.500,00 Recursos Humanos, tanqueros y materiales	X	X	X	X	X
			Convenios para capacitar a la zona de riesgos	Primer Jefe	\$ 2.000,00 Recursos Humanos, tanqueros y materiales	X	X	X	X	X
			Realización de simulacros y evaluación del procesos	Jefe de Operaciones	\$ 2.000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
3	Establecer un	Plan de	Evaluaciones físicas periódicas al	Primer Jefe	\$ 1.000,00	X	X	X	X	X

	plan de capacitación y para los funcionarios y la comunidad.	capacitación para funcionarios y la comunidad.	personal operativo		Recursos Humanos					
			Realizar capacitaciones de actualización al personal administrativo.	Jefe de Operaciones	\$ 4.000,00	X	X	X	X	X
			Desarrollar casas abiertas y charlas de posibles incidentes a la comunidad.	Jefe de Operaciones	\$ 2.4000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
4	Realizar convenios con instituciones educativas y barrios del sector sobre prevención de incendios.	Convenios con instituciones educativas y barrios	Realizar campañas preventivas contra incendios domésticos	Jefe de Operaciones	\$ 3.000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
			Realizar simulacros y charlas de prevención de incendios, primeros auxilios, inundaciones, terremotos, etc.	Jefe de Operaciones	\$ 2.000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
			Realizar casas abiertas para entidades	Jefe de	\$ 2.000,00	X	X	X	X	X

			educativas en temas de primeros auxilios y llamadas al número único de emergencias ECU911	Operaciones	Recursos Humanos y materiales					
			Coordinar con los directivos de cada caserío y barrio para realizar conjuntamente capacitaciones en temas de prevención de incendios.	Jefe de Operaciones	\$ 3.000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
			Diseño del protocolo de atención médica	Jefe de Operaciones	\$ 1.500,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
5	Establecer protocolos de atención médica.	Protocolo de atención médica.	Capacitación oportuna en atención médica	Jefe de Operaciones	\$ 5.000,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X
6	Adquirir equipos para la atención pre	Equipamientos pre hospitalarios	Adquirir equipamiento moderno en pre hospitalario	Primer Jefe	\$ 2.000,00 Recursos Humanos y	X	X	X	X	X

	hospitalaria			materiales					
		Realizar convenios interinstitucionales para proveer de suficientes insumos y materiales pres hospitalarios.	Jefe de Operaciones	\$ 2.500,00 Recursos Humanos y materiales	X	X	X	X	X

TOTALES: \$ 40.400,00

• **Precios estimados de Maquinaria y Equipos de Bomberos**

N°	Requerimiento	Bien/Servicio	Características	Precios estimados 2016 (USD)	Proveedores
1	Adquisición de Equipos Pre Hospitalaria	Camilla Junkin plástica con arnés tipo araña	Férula espinal, señalización y Peso: 7KG Cap. De carga: 200KG	\$ 1.000,00	PRO-MEDIC PROMEDENT
		Kit de inmovilizador de cabeza completo	1 tabla de inmovilización Baxstrap 3 correas de inmovilización con clip metálico 1 inmovilizador de cabeza SpeedBlocks 1 Collarín Stifneck Select adulto	\$ 1.500,00	ECUATEPI S.A. PRO-MEDIC PROMEDENT PETZL
			Duración.- 3.5Hrs a 2L por minuto.		

		Equipos Portátiles de oxígenos	Perilla de control con velocidades para el flujo regulable de 0.5 -25 LPM. Cuenta con puerto de llenado de 540-CGA. Salida para conectar cánula. Válvula de salida DISS 50 psi para alta presión	\$ 1.800,00	PROTON PETZL
2	Adquisición de Equipos de Rescate Vehicular	Tacos escalonados de estabilización	Alcanza mayor altura que la mayoría de tacos de madera Soporta hasta 3175Kg. Tiene un factor de seguridad de 2:1 Se pueden combinar con cintas de tracción para mayor seguridad	\$ 1.300,00	PROMEDENT PETZL
		Chaleco de estricación	Inmovilizador pélvico para estabilizar pelvis y caderas, con tres correas para el cuerpo	\$ 6.000,00	PROTON PETZL
		Arnés para Rescate	Anticaídas frontal 5 argollas con ajuste vertical, más conocido como arnés bomberos	\$ 5.000,00	PROTON PETZL
3	Adquisición de Equipos Contra Incendios	Generador de espuma de aire comprimido	Diseñado para inyectar espuma dentro de las mangueras. Se monta entre la descarga y la succión de la motobomba. Puede ser utilizado en motobombas forestales	\$ 970,00	PROTON PETZL

		portátiles o conectarse permanentemente en unidades fijas		
	Pitones Automáticos	Presión constante de 7 bar en todo el rango de caudal. Para altura o problemas de abastecimiento puede ser seleccionada presión de 3,5 bar girando la pieza	\$ 2.400,00	PROTON PETZL
	Mangueras incendios forestales	Manguera de una sola chaqueta en poliéster hilado, alineados con elastomérico de TPU. El tratamiento opcional Wisentec aumenta enormemente la abrasión, el calor y la resistencia a la llama y prácticamente elimina el agua recogida.	\$ 1.800,00	COPPOLA PROTON PETZL
	Equipo para Bombero forestal	Tela Nomex® IIIA, 7.5 oz (93% Nomex®, 5% Kevlar®, 2% anti-static Cuello construido de dos capas, con perfil "contour" para mayor ajuste. Alternativa de forro interior en algodón de color rojo retardante a flama, separable por medio de botones.	\$ 2.400,00	PROTON PETZL

			Color amarillo.		
4	Adquisición de Equipos de Rescate con Cuerdas	Arnes Kit Completo Trabajo En Altura	<p>Kit completo de trabajo en altura, vertical. Modelo: KVSE-20.</p> <p>Compuesto por: Un Arnés. Modelo: 1213-1.</p> <p>Una Línea de vida de 20 metros en sogas de nylon trenzada de 12 mm. Modelo: LV5.</p> <p>Una soga de 20 metros en nylon de alta tenacidad de 11mm. Modelo: LVM.</p> <p>Un Salvacaídas para soga de 12 a 14mm con mosquetón tipo eslabón. Modelo: S4-14.</p> <p>Un Contrapeso de cinta poliéster, 500gramos. Modelo: CON-001.</p> <p>Una Hebilla reguladora de soga para contrapeso. Modelo: 1950.</p> <p>Un conector de anclaje en cable de acero. Modelo: COR-002.</p> <p>Una silleta en cinta. Modelo: SIL-001.</p> <p>Un descensor antipánico. Modelo: TC-006.</p>	\$ 15.800,00	PROTON PETZL
		Camilla para rescate en espacios confinados	La camilla SKED sigue siendo la mejor solución para espacios confinados, rescate vertical y las		

			aplicaciones tradicionales en tierra. La camilla SKED tiene un diseño revolucionario, que ofrece una excelente protección y seguridad al paciente.	\$ 1.500,00	PROTON PETZL
5	Contratación de Servicios de Capacitaciones Operativas	Tácticas avanzadas para el combate de incendios	Empresas avaladas por el MRL Tácticas avanzadas para el combate de incendios	\$ 1.000,00	AIR RESCUE GRUPO STE PETZL
		Tácticas y Estrategias p/control de incendio	Empresas avaladas por el MRL Tácticas y Estrategias p/control de incendio	\$ 2.500,00	ACCESO VERTICAL PETZL AIR RESCUE
		Técnicas avanzadas para pre Hospitalaria	Empresas avaladas por el MRL Técnicas avanzadas para pre Hospitalaria	\$ 1.500,00	EMERGENCY CARE FUNDACION STARLIFE
		Técnicas Avanzadas de Extricación Vehicular	Empresas avaladas por el MRL Técnicas Avanzadas de Extricación Vehicular	\$ 2.000,00	ASOCIACIÓN LATINOAMERICAN A ALAREV
		Instructor de prevención de incendios	Empresas avaladas por el MRL Instructor de prevención de incendios	\$ 800,00	AIR RESCUE I ZONA DE BOMBEROS

6	Contratación de Servicios de Capacitaciones Administrativas	Actualizaciones Tributarias Sector Publico	Empresas avaladas por el MRL Actualizaciones Tributarias Sector Publico	\$ 650,00	ASESORATO AVALON ASESORES
		Actualizaciones SERCOP	Empresas avaladas por el MRL Leyes, reglamentos y procedimientos de las compras publicas	\$ 350,00	SERCOP – gratuitos INACAP – Instituto Nacional de Capacitación.
		Capacitación actualizada de sistema contable SIG-AME	Empresas avaladas por el MRL Actualizaciones, procesos y cierres financieros	\$ 300,00	AME – gratuitos ASESORATO
		Actualización SIITH – MRL	Empresas avaladas por el MRL Manejo y actualizaciones de ingresos del personal y evaluación.	\$ 200,00	MRL – gratuitos ASESORATO

TOTAL ESTIMADO 2016: \$ 57.000,00

Elaborado: La Autora

Proveedores del Estado (RUP)

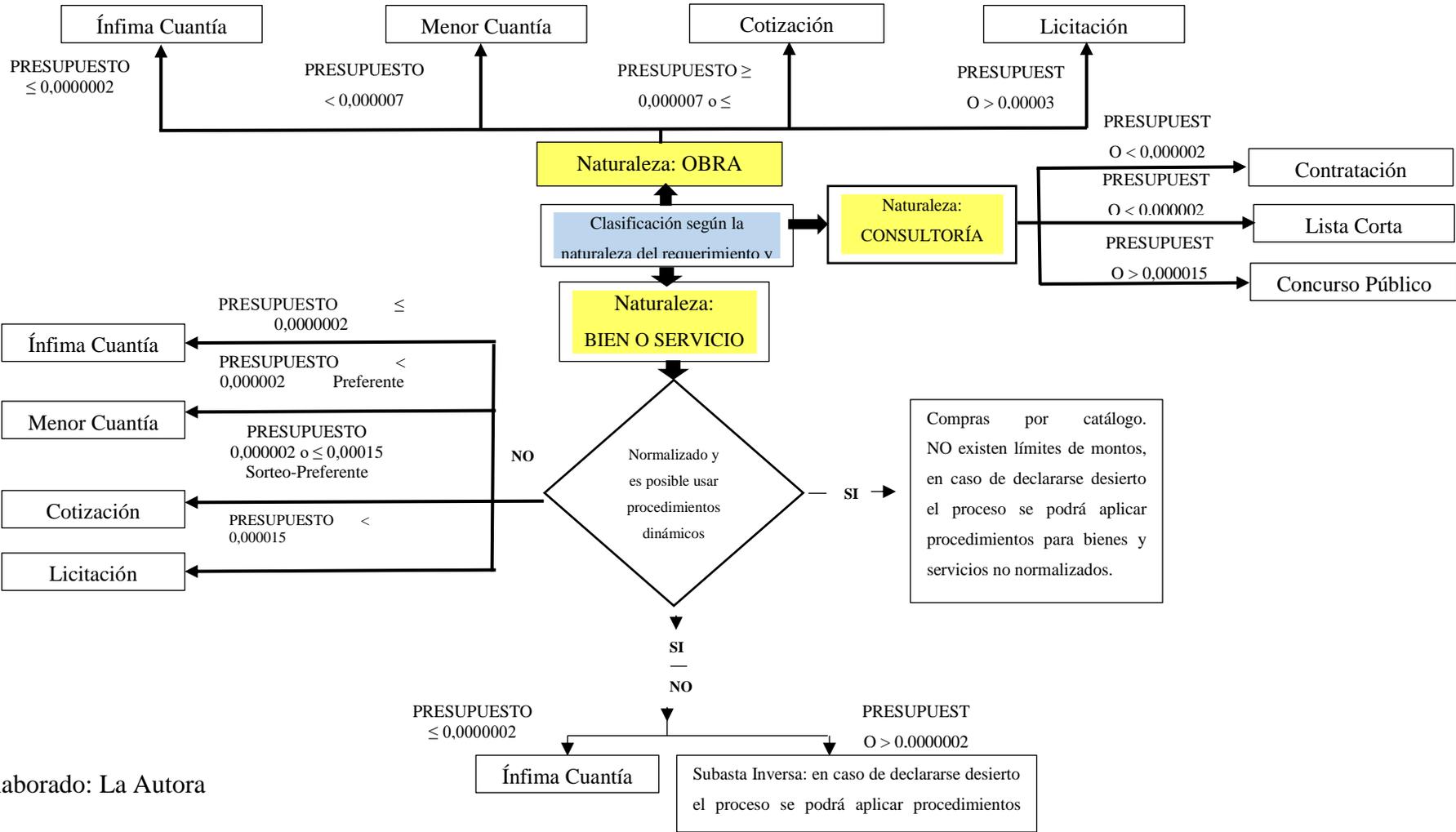
De acuerdo a la publicación del Servicio Nacional de Contratación Pública los montos para los procesos de contratación pública para el año 2016.

Cuadro 7: Procesos comunes

PROCESOS COMUNES		
PRESUPUESTO INICIAL DEL ESTADO \$ 29.320,79		
CONTRATACIÓN	PROCEDIMIENTOS	MONTOS DE CONTRATACIÓN
Bienes y Servicios Normalizados	Catálogo Electrónico	Sin límite de monto
	Subasta Inversa	Mayor a \$ 5.967,02
	Ínfima Cuantía	Igual o menor a \$ 5.967,02
Bienes y Servicios No Normalizados	Menor Cuantía	Menor a \$ 59.670,20
	Cotización	Entre \$ 59.670,20 y \$ 447.526,47
	Licitación	Mayor a \$ 447.526,47
Obras	Menor Cuantía	Menor a \$ 208.845,69
	Cotización	Entre \$ 208.845,69 y \$ 895.052,95
	Licitación	Mayor a \$ 895.052,95
	Contratación integral por Precio Fijo	Mayor a \$ 29'835.098,32
Consultoría	Contratación Directa	Menor o igual a \$ 59.670,20
	Lista Corta	Mayor a \$ 59.670,20 y menor a \$ 447.526,47
	Concurso Público	Mayor o igual a \$ 447.526,47

Fuente: Publicaciones SERCOP

El siguiente gráfico sintetiza las reglas para selección de los procedimientos de contratación.



Elaborado: La Autora

4.2.21 Metas

Objetivos estratégicos	Objetivos Operativos	Metas
Atender los requerimientos de la comunidad cevallense en áreas de control de incendios, inundaciones, accidentes vehiculares, rescate, salvamento, manejo de materiales peligrosos, derrumbes, deslizamientos y otros eventos.	Equipar al Cuerpo de Bomberos con maquinarias y equipos avanzada que permitan dar la respuesta inmediata en incendios, primeros auxilios y rescate de víctimas oportunamente	Maquinaria y Equipo de rescate / incendios y primeros auxilios.
	Establecer los procedimientos para atender los incendios forestales.	Protocolo de incendios forestales.
Normar y direccionar las acciones de investigación, planificación, comunicación, capacitación e inspección oportunas para la prevención de incendios, a fin de generar una actitud y cultura preventiva, en la comunidad cevallense.	Establecer un plan de capacitación y para los funcionarios y la comunidad.	Plan de capacitación para funcionarios y la comunidad.
	Realizar convenios con instituciones educativas y barrios del sector sobre prevención de incendios.	Convenios con instituciones educativas y barrios
Planificar, organizar, dirigir y supervisar las acciones, procedimientos y protocolos a llevarse a cabo en la atención pre hospitalario en el cantón Cevallos.	Establecer protocolos de atención médica.	Protocolo de atención médica.
	Adquirir equipos para la atención pre hospitalaria	Equipamientos pre hospitalarios

1. Maquinaria y Equipo de rescate / incendios y primeros auxilios.

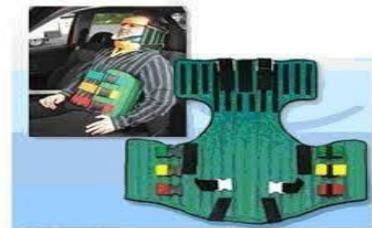
- Equipos Portátiles de oxígenos

Se usa para proveer oxigenoterapia a pacientes en concentraciones altas de oxígeno. Su función es extraer el oxígeno del aire del ambiente el cual a través de una cánula nasal es suministrado al paciente. El concentrador es el medio para obtener oxígeno más seguro y la fuente más conveniente comparada con el suministro de cilindros de oxígeno comprimido.



- chaleco de estriación

Chaleco de estriación, permite la inmovilización del paciente dentro del automóvil o en espacios reducidos.



- Tacos escalonados de estabilización

Sirven para asegurar el vehículo para que no se desplace de su lugar, inmovilizarlo para evitar lesiones en el paciente, logrando así trabajar de una manera segura y adecuada en el interior.



- Arnés y camilla para Rescate en espacios confinados

Es un sistema anticaídas, constituido por un dispositivo de prensión del cuerpo destinado a detener las caídas. El arnés anticaídas puede estar constituido por bandas, ajustadores, hebillas y otros elementos, dispuestos y acomodados de forma adecuada sobre el cuerpo de una persona para sostenerla durante una caída y después de la detención de ésta.



La camilla permite transportar a un herido en posición horizontal, vertical o inclinada, para adaptarse a todos los terrenos accidentados y estrechos.



- Pitones automáticos

Amplio rango de caudal:

Un pitón de chorro sólido suele contar con no más de tres tamaños de boquillas para modificar el caudal, para cada caso hay que cortar el agua y destornillar o volver a atornillar las boquillas correspondientes. Esas boquillas permiten un caudal de entre 80 a 200 gpm, rango importante, pero aún menor que el de los modelos más comunes de cachotas automáticas.....rango que para ser obtenido debe contarse con la correspondiente variación de presión en la bomba, algo que ya vimos suele ser difícil de lograr desde la misma.



No sufrir bruscos cambios en la fuerza de reacción: cuando el o los pitoneros de otras líneas o el maquinista abre o cierran, varían los caudales de descarga y presiones, con lo que alguien que esté en una posición no adecuada puede caer al suelo o desde una escala al perder estabilidad con el cambio brusco de la reacción de su pitón. Con uno automático se incrementa el caudal (al cerrar otros pitones) descargado, pero la reacción

aumenta linealmente, no exponencialmente como ocurre con un pitón de descarga no variable automáticamente.

- Eductor de Espuma

A diferencia de otros agentes de extinción tales como agua pura, polvos químicos secos, CO, etc., una espuma acuosa estable puede extinguir el fuego en un líquido inflamable combinando mecanismos de enfriamiento y sofocación, y separando la fuente de llama / ignición de la superficie de los productos. Ella puede también evitar la reignición por un largo periodo de tiempo.



Por esta razón, la espuma es el agente de extinción primario utilizado en todas aquellas zonas potenciales peligrosas o en aquellas áreas en donde se transporta, procesa, almacena o se usan líquidos inflamables como fuente de energía, y es parte también del arsenal de medios a que recurren los bomberos para el control de siniestros.

- Trajes para incendios forestales

Están diseñados en protección contra vapor, humedad y calor por capas, cubiertas por un material exterior ignífugo. El traje de bomberos está diseñado para permitir la mayor movilidad y comodidad durante las emergencias, con diseños ergonómicos en materiales que permiten la respiración de la piel a la vez que protege contra la radiación de calor y el vapor.



Cumplen con las normas de seguridad NFPA 1971

"Norma sobre Ropas Protectoras para Bomberos en Incendios Estructurales"

2. Protocolo de incendios forestales.

Tiene como objetivo normalizar y mantener una coordinación general para actuación de emergencias de incendios forestales.

Toda emergencia referente a incendios forestales, se acudirá con vehículos que accedan al lugar de acuerdo a topografía y magnitud.

El personal operativo para acudir a la emergencia deberá utilizar equipo de protección personal completo.

Desde el **aviso a la partida** se permitirá un tiempo máximo de 60 segundos en todo tipo de emergencias las 24 horas del día y los 365 días del año.

El operador conductor de las unidades de emergencia deberá aplicar la conducción a la defensiva apegado a la ley de tránsito.

El Oficial o la persona con mayor antigüedad tienen como función comandar la escena de la emergencia suscitada.

El ingreso a una emergencia deberá realizarlo con la autorización de los señores propietarios, inquilinos, usuarios, administradores, dueños. En caso de no encontrarse o negar el acceso por parte de cualquiera de estas personas solicitar la presencia de Policía Nacional para que constate se manifieste de acuerdo a la ley.

En incendios de magnitud ingresar causando el menor daño posible así no se encontrare personal que autorice o que constate, ya que así lo ampara el art. 41 y el art. 46 de la Ley de Defensa Contra Incendios.

3. Plan de capacitación para funcionarios y la comunidad.

PLAN DE CAPACITACIÓN

N°	ACTIVIDADES A DESARROLLARSE	ÁREA A CAPACITAR		PRESUPU ESTO (USD)	AÑOS				
		OPER ATIV A	ADMI NISTR ATIV A		2016	2017	2018	2019	2020
1	CBP - Curso de Bomberos Profesionales	X		\$ 550,00					
2	APAA - Asistente de Primeros Auxilios Avanzados	X		\$ 200,00					
3	BREC - Búsqueda y Rescate en Estructuras Colapsadas	X		\$ 300,00					
4	Actualizaciones Tributarias Sector Publico		X	\$ 150,00					
5	CRECL - Curso de Rescate en Estructuras Colapsadas Liviano	X		\$ 350,00					
6	CBF Curso de Bombero Forestal	X		\$ 500,00					
7	Curso de Operaciones contra incendios Forestales	X		\$ 350,00					
8	Actualizaciones Compras Públicas – SERCOP		X	\$ 150,00					
9	SAAR - Busqueda y Rescate Avanzado (Search and Avanced Rescue)	X		\$ 350,00					

10	SCI – Sistema de Comando de Incidentes	X		\$ 200,00					
11	BAGER - Bases Administrativas para la Gestión del Riesgo	X		\$ 150,00					
12	Actualización SIITH – MRL		X	\$ 100,00					
13	APD - Administración para Desastres	X		\$ 200,00					
14	PRIMAP - Primera Respuesta a Incidentes con Materiales Peligrosos	X		\$ 450,00					
15	CIB - Curso de Inspector de Bomberos	X		\$ 250,00					
16	Actualizaciones Tributarias Sector Publico		X	\$ 100,00					
17	COVE - Curso Operativo de Rescate Vehicular	X		\$ 450,00					
18	CRM - Curso de Rescate en Montaña	X		\$ 450,00					
19	CBP - Curso de Bomberos Profesionales	X		\$ 550,00					
20	Actualizaciones Compras Públicas – SERCOP		X	\$ 150,00					
				TOTALES:	\$ 6.150,00				

Elaborado por: La Autora

4. Convenios con instituciones educativas y barrios

Se buscara realizar convenios entre entidades de apoyo para fortalecer al Cuerpo de Bombero de Cevallos como son:

- COE Cantonal
- GAD Municipal de Mocha
- Gobernación de Tungurahua
- Secretaria de Gestión de Riesgos
- Jefatura provincial de Tungurahua
- I Zona de Bomberos
- Unidades Educativas del cantón
- Centro de Salud
- Cooperativas de Transportes
- Expendedores de plazas y mercados
- Directivos de todos los barrios de la localidad

5. Protocolo de atención médica

Es un documento que describe en resumen el conjunto de procedimientos técnico-médicos necesarios para la atención de una situación específica de salud. Los protocolos pueden formar parte de las GPC y se usan especialmente en aspectos críticos que exigen apego total a lo señalado, como ocurre en urgencias (reanimación) o bien cuando hay regulación legal, como en medicina forense.

Valoración de la escena

Aspectos a tener en cuenta

La escena: ¿Cuáles fueron las fuerzas y los mecanismos desencadenantes? ¿Es posible llegar? ¿Es posible el control de las vías de acceso?

- La situación: ¿Por qué ocurrió? ¿Hay otros riesgos?

- Las víctimas: ¿Cuántas son? ¿Cuántas están graves?
- Es necesario realizar un triage inicial para determinar el número de víctimas y sus clasificaciones.
- Planeamiento: ¿Cómo llegar a la escena y cómo organizarla? ¿Cómo establecer sectores? ¿Cómo organizar la llegada y salida de otros refuerzos?
- Su propia seguridad siempre es lo más importante.
- No se puede poner en riesgo la seguridad de los demás, especialmente de las víctimas.
- Cuando están involucrados trenes o camiones de mercancías, pueden romperse contenedores con sustancias volátiles, combustibles, corrosivas o tóxicas.
- No se deben ubicar puntos de dirección a favor del viento, pues éste puede arrastrar sustancias desde grandes distancias.
- Se debe considerar la posibilidad de incendios, derrumbes o inundaciones.
- Se debe evitar la inestabilidad de vehículos, especialmente si tienen personas adentro.
- Se deben señalar las vías de acceso para prevenir nuevos accidentes.
- Se deben retirar llaves de contacto o interruptores eléctricos para evitar posibilidad de electrocución, chispas e incendios.

Precauciones para el acercamiento a la escena:

- Aproxímese desde la parte superior de una elevación o desde la dirección del viento.
- Aísle y evite el contacto con la escena si hay sospecha de desastre químico, biológico, por fuego o con explosivos.
- Esté alerta ante olores o nubes inusuales, así como contenedores con salideros.
- No transite a través de salideros o nubes de vapor.
- Mantenga a todo el personal a una distancia segura de la escena.
- Aproxímese al escenario con precaución.
- Parquee los vehículos ordenadamente y en posición defensiva.

Transporte y registro.

Entrega y recepción del paciente.

6. Equipamientos pre hospitalarios

- Collarin Ajustable Adulto Ambu

El Perfit ACE Ambu es, tal como indica su nombre, un collarín ajustable. El Perfit ACE Ambu es el único dispositivo de inmovilización de la columna cervical rígido, de una pieza, ajustable y para adultos, con 16 graduaciones de ajuste distintas.



- Kit de inmovilizacion

La inmovilización es esencial para evitar hacerle más daño a un paciente de trauma en el lugar del accidente o camino al hospital.



- Mochila de Trauma Equipada

Contiene el material básico para atención de urgencias por trauma. Pero hemos adicionado materiales y equipos para evitar el contagio del Virus de Influenza H1N1. Recomendado para ser utilizado por paramédicos, médicos y enfermeras.



4.2.22 Evaluación

En base a indicadores de gestión.

N°	Agregación	Preposición	Variable	Verbo Participio Pasado	Complemento Circunstancial
1	Porcentaje	de	Equipos	renovados	del Cuerpo de Bomberos de Cevallos

2	Total	de	Procedimientos	elaborados	en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
3	Total	de	Capacitaciones	planificadas	del Cuerpo de Bomberos de Cevallos
4	Total	de	convenios	realizados	por Cuerpo de Bomberos de Cevallos
5	Porcentaje	de	protocolos	elaborados	por el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
6	Total	de	equipos	adquiridos	para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos

INDICADOR 1:	
Nombre de Indicador =	Porcentaje de equipos renovados del Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico renovar equipos.	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

INDICADOR 2:	
Nombre de Indicador =	Total de procedimientos elaborados para atender incendios forestales del Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico elaborar procedimientos.	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

INDICADOR 3:	
Nombre de Indicador =	Total de capacitaciones planificadas en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico establecer capacitaciones para los funcionarios y la comunidad	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

INDICADOR 4:	
Nombre de Indicador =	Total de convenios realizados en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico realizar convenios con instituciones educativas y la comunidad.	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

INDICADOR 5:	
Nombre de Indicador =	Porcentaje de protocolos elaborados por el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico establecer protocolos de atención médica.	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

INDICADOR 6:	
Nombre de Indicador =	Total de equipos adquiridos para el Cuerpo de Bomberos de Cevallos
ESTÁNDAR =	
Se planifico adquirir equipos para la atención médica.	
FORMULA =	
$Indicador = \frac{ejecutado}{planificado} * 100$	

4.2.23 Seguimiento

No.	Objetivo Operativo	Actividades	Responsable	Resp. de Evaluador	AÑOS					Observ.
					2016	2017	2018	2019	2010	
1	Equipar al Cuerpo de Bomberos con maquinarias y equipos avanzada que permitan dar la respuesta inmediata en incendios, primeros auxilios y rescate de víctimas oportunamente.	Realizar convenios con los presupuesto a organismos Gubernamentales y no Gubernamentales para obtener apoyo económico y materiales.	Primer Jefe	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Solicitar proformas para la adquisición de maquinaria y equipo.	Contador a	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Ejecutar procedimientos de Subasta Inversa en el Portal de Compras Públicas si sobre pasa el monto de ínfimas cuantías.	Comisión Técnica	Primer Jefe	X	X	X	X	X	

2	Establecer los procedimientos para atender los incendios forestales.	Diseño del protocolo de incendios forestales	Jefe de Guardia	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Capacitación oportuna en incendios forestales al personal operativo	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Convenios para capacitar a la zona de riesgos	Primer Jefe	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Realización de simulacros y evaluación del procesos	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
3	Establecer un plan de capacitación y para los funcionarios y la comunidad.	Evaluaciones físicas periódicas al personal operativo.	Primer Jefe	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Realizar capacitaciones de actualización al personal administrativo.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
		Desarrollar casas abiertas y charlas de posibles incidentes a la comunidad.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
	Realizar convenios con instituciones	Realizar campañas preventivas contra incendios domésticos	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X	

4	educativas y barrios del sector sobre prevención de incendios.		nes								
		Realizar simulacros y charlas de prevención de incendios, primeros auxilios, inundaciones, terremotos, etc.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X		
		Realizar casas abiertas para entidades educativas en temas de primeros auxilios y llamadas al número único de emergencias ECU911	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X		
		Coordinar con los directivos de cada caserío y barrio para realizar conjuntamente capacitaciones en temas de prevención de incendios.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X		
5	Establecer protocolos de atención médica.	Diseño del protocolo de atención médica.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X		
		Capacitación oportuna en atención médica.	Jefe de Operaciones	Primer Jefe	X	X	X	X	X		
6	Adquirir equipos para la atención pre	Adquirir equipamiento moderno en pre hospitalario.	Primer Jefe	Primer Jefe	X	X	X	X	X		

	hospitalario.	Realizar convenios interinstitucionales para proveer de suficientes insumos y materiales pre hospitalario.	Primer Jefe	Primer Jefe	X	X	X	X	X	
Elaborado	por:		La							Autora

4.2.24 Presupuesto

RESUMEN PRESUPUESTARIO PROYECTADO								
INGRESOS								
N°	GRUPO CUENTA	FUENTE DE FINAN.	DENOMINACION	2016	2017	2018	2019	2020
1	13	002	INGRESOS CORRIENTES TASAS Y CONTRIBUCIONES	105.000,00	112.350,00	120.214,50	128.629,52	137.633,58
TOTAL INGRESOS:				105.000,00	112.350,00	120.214,50	128.629,52	137.633,58
EGRESOS								
N°	GRUPO CUENTA	FUENTE DE FINAN.	DENOMINACION	2016	2017	2018	2019	2020
1	51	002	GASTOS CORRIENTES GASTOS EN PERSONAL	73.886,12	76.446,32	77.164,62	80.968,44	81.686,75
2	53	002	GASTOS CORRIENTES BIENES Y SERVICIOS DE CONSUMO	18.213,88	19.488,85	20.853,07	22.312,79	23.874,68

3	57	002	GASTOS CORRIENTES OTROS GASTOS CORRIENTES	2.900,00	3.103,00	3.320,21	3.552,62	3.801,31
4	84	002	GASTOS DE CAPITAL BIENES DE LARGA DURACIÓN	10.000,00	13.311,83	18.876,60	21.795,66	28.270,85
TOTAL EGRESOS:				105.000,00	112.350,00	120.214,50	128.629,52	137.633,58

Elaborado

por:

La

Autora

PROFORMA PRESUPUESTARIA 2016

INGRESOS			
ORD	CUENTA	DENOMINACION	FUENTE
1	130112	Permisos, Licencias y Patentes	15.000,00
2	130414	Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente a los Servicios de Alumbrado Eléctrico	90.000,00
TOTAL INGRESOS:			105.000,00
EGRESOS			
1	510105	Remuneraciones Unificadas	14.400,00
2	510106	Salarios Unificados	39.624,00
3	510203	Décimotercer Sueldo	4.502,00
4	510204	Décimocuarto Sueldo	2.928,00
6	510306	Alimentación	1.440,00
7	510601	Aporte Patronales (IESS)	6.491,92
8	510602	Fondos de Reserva	4.500,20
TOTAL REMUNERACIONES:			73.886,12
1	530104	Energía Eléctrica	300,00
2	530105	Telecomunicaciones	900,00
3	530203	Almacenamiento, Embalaje y Recarga de Extintores	300,00
4	530204	Edición Impresión Reproducción y Publicaciones	200,00
5	530303	Viáticos y subsistencias en el Interior	2000,00
6	530307	Alimentación	200,00
7	530404	Maquinarias y Equipos	200,00
8	530405	Vehículos	4000,00
9	530603	Servicio de Capacitación	2000,00
10	530701	Desarrollo de Sistemas Informáticos	1000,00
11	530704	Mantenimiento y Reparación de Eq. y Sistemas Infor.	300,00
12	530802	Vestuario, lencería y prendas protección	3000,00
13	530803	Combustibles y lubricantes	1800,00
14	530804	Materiales de oficina	100,00
15	530809	Medicinas y productos farmacéuticos	300,00
16	530813	Repuestos y Accesorios	600,00

17	531002	Suministros para la Defensa y Seguridad Pública	1013,88
TOTAL GASTOS CTE. – B/S DE CONSUMO			18.213,88
18	570102	Tasas Generales Impuestos Contribuciones	800,00
19	570201	Seguros	2000,00
20	570203	Comisiones Bancarias	100,00
TOTAL GASTOS CTES. – B/L DURACIÓN			2.900,00
21	840103	Mobiliarios (Bienes de Larga Duración)	1000,00
22	840104	Maquinarias y Equipos (Bienes de Larga Duración)	9000,00
TOTAL GASTOS CTE. – B/L DURACIÓN			10.000,00
TOTAL GASTOS:			105.000,00

Elaborado

por:

La

Autora

PROFORMA PRESUPUESTARIA PROYECTADA 2017

INGRESOS			
ORD	CUENTA	DENOMINACION	FUENTE
1	130112	Permisos, Licencias y Patentes	16.050,00
2	130414	Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente a los Servicios de Alumbrado Eléctrico	96.300,00
TOTAL INGRESOS:			112.350,00
EGRESOS			
1	510105	Remuneraciones Unificadas	14.400,00
2	510106	Salarios Unificados	40.416,00
3	510203	Décimotercer Sueldo	4.568,00
4	510204	Décimocuarto Sueldo	3.028,00
6	510306	Alimentación	2.880,00
7	510601	Aporte Patronales (IESS)	6.588,14
8	510602	Fondos de Reserva	4.566,17
TOTAL REMUNERACIONES:			76.446,32
1	530104	Energía Eléctrica	321,00
2	530105	Telecomunicaciones	963,00
3	530203	Almacenamiento, Embalaje y Recarga de Extintores	321,00
4	530204	Edición Impresión Reproducción y Publicaciones	214,00
5	530303	Viáticos y subsistencias en el Interior	2.140,00
6	530307	Alimentación	214,00
7	530404	Maquinarias y Equipos	214,00
8	530405	Vehículos	4.280,00
9	530603	Servicio de Capacitación	2.140,00
10	530701	Desarrollo de Sistemas Informáticos	1.070,00
11	530704	Mantenimiento y Rep. de Eq. y Sistemas Inform.	321,00
12	530802	Vestuario, lencería y prendas protección	3.210,00
13	530803	Combustibles y lubricantes	1.926,00
14	530804	Materiales de oficina	107,00
15	530809	Medicinas y productos farmacéuticos	321,00
16	530813	Repuestos y Accesorios	642,00

17	531002	Suministros para la Defensa y Seguridad Pública	1.084,85
TOTAL GASTOS CTE. – B/S DE CONSUMO			19.488,85
18	570102	Tasas Generales Impuestos Contribuciones	856,00
19	570201	Seguros	2.140,00
20	570203	Comisiones Bancarias	107,00
TOTAL GASTOS CTE. – OTROS GASTOS CTES.			3.103,00
21	840107	Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos	1.070,00
22	840104	Maquinarias y Equipos (B/L)	12.241,83
TOTAL GASTOS CTE. – B/L			13.311,83
TOTAL GASTOS:			112.350,00

Elaborado

por:

La

Autora

PROFORMA PRESUPUESTARIA PROYECTADA 2018

INGRESOS			
ORD	CUENTA	DENOMINACION	FUENTE
1	130112	Permisos, Licencias y Patentes	17.173,50
2	130414	Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente a los Servicios de Alumbrado Eléctrico	103.041,00
TOTAL INGRESOS:			120.214,50
EGRESOS			
1	510105	Remuneraciones Unificadas	14.400,00
2	510106	Salarios Unificados	40.896,00
3	510203	Décimotercer Sueldo	4.608,00
4	510204	Décimocuarto Sueldo	3.128,00
6	510306	Alimentación	2.880,00
7	510601	Aporte Patronales (IESS)	6.646,46
8	510602	Fondos de Reserva	4.606,16
TOTAL REMUNERACIONES:			77.164,62
1	530104	Energía Eléctrica	343,47
2	530105	Telecomunicaciones	1.030,41
3	530203	Almacenamiento, Embalaje y Recarga de Extintores	343,47
4	530204	Edición Impresión Reproducción y Publicaciones	228,98
5	530303	Viáticos y subsistencias en el Interior	2.289,80
6	530307	Alimentación	228,98
7	530404	Maquinarias y Equipos	228,98
8	530405	Vehículos	4.579,60
9	530603	Servicio de Capacitación	2.289,80
10	530701	Desarrollo de Sistemas Informaticos	1.144,90
11	530704	Mantenimiento y Rep. de Eq. y Sistemas Informaticos	343,47
12	530802	Vestuario, lencería y prendas protección	3.434,70
13	530803	Combustibles y lubricantes	2.060,82
14	530804	Materiales de oficina	114,49
15	530809	Medicinas y productos farmacéuticos	343,47

16	530813	Repuestos y Accesorios	686,94
17	531002	Suministros para la Defensa y Seguridad Pública	1.160,79
TOTAL GASTOS CTE. – B/S DE CONSUMO			20.853,07
18	570102	Tasas Generales Impuestos Contribuciones	915,92
19	570201	Seguros	2.289,80
20	570203	Comisiones Bancarias	114,49
TOTAL GASTOS CTE. – OTROS GASTOS CTES.			3.320,21
21	840107	Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos	1.144,90
22	840104	Maquinarias y Equipos (B/L Duración)	17.731,70
TOTAL GASTOS CTE. – B/L			18.876,60
TOTAL GASTOS:			12.0214,50

Elaborado

por:

La

Autora

PROFORMA PRESUPUESTARIA PROYECTADA 2019

INGRESOS			
ORD	CUENTA	DENOMINACIO	FUENTE
1	130112	Permisos, Licencias y Patentes	18.375,65
2	130414	Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente a los Servicios de Alumbrado Eléctrico	110.253,87
TOTAL INGRESOS:			128.629,52
EGRESOS			
1	510105	Remuneraciones Unificadas	15.600,00
2	510106	Salarios Unificados	42.576,00
3	510203	Décimotercer Sueldo	4.848,00
4	510204	Décimocuarto Sueldo	3.228,00
6	510306	Alimentación	2.880,00
7	510601	Aporte Patronales (IESS)	6.990,38
8	510602	Fondos de Reserva	4.846,06
TOTAL REMUNERACIONES:			80.968,44
1	530104	Energía Eléctrica	367,51
2	530105	Telecomunicaciones	1.102,54
3	530203	Almacenamiento, Embalaje y Recarga de Extintores	367,51
4	530204	Edición Impresión Reproducción y Publicaciones	245,01
5	530303	Viáticos y subsistencias en el Interior	2.450,09
6	530307	Alimentación	245,01
7	530404	Maquinarias y Equipos	245,01
8	530405	Vehículos	4.900,17
9	530603	Servicio de Capacitación	2.450,09
10	530701	Desarrollo de Sistemas Informáticos	1.225,04
11	530704	Mantenimiento y Rep. de Eq. y Sistemas Informáticos	367,51
12	530802	Vestuario, lencería y prendas protección	3.675,13
13	530803	Combustibles y lubricantes	2.205,08
14	530804	Materiales de oficina	122,50
15	530809	Medicinas y productos farmacéuticos	367,51
16	530813	Repuestos y Accesorios	735,03

17	531002	Suministros para la Defensa y Seguridad Pública	1.242,05
TOTAL GASTOS CORRIENTES – B/S DE CONSUMO			22.312,79
18	570102	Tasas Generales Impuestos Contribuciones	980,03
19	570201	Seguros	2.450,09
20	570203	Comisiones Bancarias	122,50
TOTAL GASTOS CORRIENTES – OTROS GASTOS CTES.			3.552,62
21	840107	Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos	1.225,04
22	840104	Maquinarias y Equipos (Bienes de Larga Duración)	20.570,62
TOTAL GASTOS CORRIENTES – B/L DURACIÓN			21.795,66
TOTAL GASTOS:			128.629,52

Elaborado

por:

La

Autora

PROFORMA PRESUPUESTARIA PROYECTADA 2020

INGRESOS			
ORD	CUENTA	DENOMINACION	FUENTE
1	130112	Permisos, Licencias y Patentes	19.661,94
2	130414	Contribución Adicional para los Cuerpos de Bomberos proveniente a los Servicios de Alumbrado Eléctrico	117.971,64
TOTAL INGRESOS:			137.633,58
EGRESOS			
1	510105	Remuneraciones Unificadas	15.600,00
2	510106	Salarios Unificados	43.056,00
3	510203	Décimotercer Sueldo	4.888,00
4	510204	Décimocuarto Sueldo	3.328,00
6	510306	Alimentación	2.880,00
7	510601	Aporte Patronales (IESS)	7.048,70
8	510602	Fondos de Reserva	4.886,04
TOTAL REMUNERACIONES:			81.686,75
1	530104	Energía Eléctrica	393,24
2	530105	Telecomunicaciones	1.179,72
3	530203	Almacenamiento, Embalaje y Recarga de Extintores	393,24
4	530204	Edición Impresión Reproducción y Publicaciones	262,16
5	530303	Viáticos y subsistencias en el Interior	2.621,59
6	530307	Alimentación	262,16
7	530404	Maquinarias y Equipos	262,16
8	530405	Vehículos	5.243,18
9	530603	Servicio de Capacitación	2.621,59
10	530701	Desarrollo de Sistemas Informáticos	1.10,80
11	530704	Mantenimiento y Rep. de Eq. y Sistemas Informáticos	393,24
12	530802	Vestuario, lencería y prendas protección	3.932,39
13	530803	Combustibles y lubricantes	2.359,43
14	530804	Materiales de oficina	131,08
15	530809	Medicinas y productos farmacéuticos	393,24

16	530813	Repuestos y Accesorios	786,48
17	531002	Suministros para la Defensa y Seguridad Pública	1.328,99
TOTAL GASTOS CORRIENTES – B/S DE CONSUMO			23.874,68
18	570102	Tasas Generales Impuestos Contribuciones	1.048,64
19	570201	Seguros	2.621,59
20	570203	Comisiones Bancarias	131,08
TOTAL GASTOS CORRIENTES – OTROS GASTOS CTES.			3.801,31
21	840107	Equipos, Sistemas y Paquetes Informáticos	1.310,80
22	840104	Maquinarias y Equipos (Bienes de Larga Duración)	26.960,05
TOTAL GASTOS CORRIENTES – B/L DURACIÓN			28.270,85
OTAL GASTOS:			137633,58

Elaborado

por:

La

Autora

CONCLUSIONES

Una vez elaborada la “Planificación Estratégica del Cuerpo de Bomberos de Cevallos, 2016 – 2020” y luego de realizar un análisis general de la situación actual de la entidad, se llegó a las siguientes conclusiones:

- En el Cuerpo de Bomberos de Cevallos se evidencio la falta de un plan de capacitación periódico de actualizaciones de técnicas a todo el personal, para que continúen desempeñándose con eficiencia y eficacia.
- No cuentan con estabilidad en las políticas que rigen a la entidad por parte del GAD Municipal de Cevallos, al no contar con total autonomía administrativa y financiera, presupuestaria y operativa.
- La entidad presenta ausencia de iniciativa de programas de capacitaciones y simulacros en entidades educativas y con la comunidad en temas de prevención de incendios y desastres naturales con la finalidad que tengan conocimientos básicos y el actuar en el caso de una emergencia.
- Al culminar el presente trabajo investigativo se adquirió nuevos conocimientos relacionados con la planificación estratégica, el mismo que contribuirá con el buen funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Cevallos, con la presentación de la presente propuesta ya que se constituye en una guía práctica en el desarrollo organizacional.
- Al culminar y presentar la presente propuesta investigativa relacionado con la planificación estratégica, se adquirió nuevos conocimientos y será una guía práctica de gestión en el Cuerpo de Bomberos de Cevallos.

RECOMENDACIONES

Considerando que la planificación estratégica es uno de los factores fundamentales de operatividad en cada uno de los procesos ejecutados por el Cuerpo de Bomberos de Cevallos, se procede a realizar las siguientes recomendaciones.

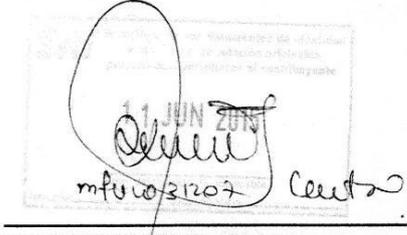
- Se recomienda a la entidad realizar cursos periódicos de capacitación en actualización de técnicas a todo el personal, a fin de brindar un excelente servicio eficiente y oportuno.
- Se sugiere la socialización de las políticas entre las diferentes entidades gubernamentales para que se logre hacer cumplir las competencias que fueron emitidas por sus superiores.
- Al representante legal de la entidad se recomienda se organice y socialice con autoridades de las diferentes instituciones educativas como también de los barrios del cantón, casas abiertas, capacitaciones y simulacros en temas referentes a prevención de incendios y desastres naturales.
- Se debe aplicar la presente propuesta relacionada con la planificación estratégica para el Cuerpo de bomberos de Cevallos, la que contribuirá en la mejora de la gestión tanto operativa como administrativa.

BIBLIOGRAFIA

- Alvarez, M. (2006). Manual de Planeación Estratégica. Mexico: Panorama.
- Amaya, J. A. (2012). Gerencia Planificación y Estrategia. 3ª ed. Bucaramanga: Prospectiva.
- Fernández, P. F. (2001). Desafios de Modernización de las Relaciones Laborales, (2da.ed.). Santiago: LOM.
- Herrera, J. E. (2012). Gestión Estratégica Organizacional, (4ta. ed.). Bogotá: Ecoe Ediciones.
- Jones, G. R., & George, J. M. (2010). Administración contemporánea. México: Mc Graw Hill
- Koontz, H. & Weihrich, H. (2012). Administración: una perspectiva global. México: Mc-Graw Hill.
- Kotler, P. (2013). Fundamentos de Marketing. 6ª ed. México: Pearson Education.
- Larrauri, R. C. (2015). Planeamiento Estratégico. Perú: Macro.
- Maroto, J. C. (2007). Estrategia de la visión a la acción. Madrid: ESIC.
- Martinez.R. (2013). Guia Metodologica para la Gestión Clinica por Procesos, 2ª ed. Madrid: Diaz de Santos.
- Munch, L. (2007). Administración, Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor. México: Pearson Education.
- Nogales, A. (2004). Investigación y Tecnicas de Mercado, 5ª ed. Madrid: ESIC.
- Roche, F. (2005). La Planificacion Estrategica en las Organizaciones Deportivas 2ª ed. Badalona: Paidos.
- Salazar, H. Z. (2005). Planificacion estratégica aplicada a cooperativas y demás formas asociadas y solidarias. Medellín: EDUCC.
- Sánchez, J. (2012). Los Métodos de Investigación, 6ª ed. Madrid: Diaz de santos.
- Tamayo, M. (2004). El Proceso de la Investigación Científica, 3ª ed. Mexico: Limusa.
- Wheelen, T. y. (2007). Administración Estratégica y Política y Negocios, 10ª ed. México: Pearson Education.
- Yuni, J. (2006). Técnicas para Investigar, 2ª ed. Córdoba: Brujas.

ANEXOS

Anexo 1: Ruc de la Institución

	REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES	
NUMERO RUC:	1865024770001	
RAZON SOCIAL:	CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS	
NOMBRE COMERCIAL:		
CLASE CONTRIBUYENTE:	OTROS	
REPRESENTANTE LEGAL:	BARCENES PEÑA DEISY MARIA	
CONTADOR:	CASTRO BARRENO MELIDA VIVIANA	
FEC. INICIO ACTIVIDADES:	06/09/2005	FEC. CONSTITUCION: 06/09/2005
FEC. INSCRIPCION:	27/09/2006	FECHA DE ACTUALIZACIÓN: 11/06/2015
ACTIVIDAD ECONOMICA PRINCIPAL:		
ACTIVIDADES REALIZADAS POR CUERPOS DE BOMBEROS		
DOMICILIO TRIBUTARIO:		
Provincia: TUNGURAHUA Cantón: CEVALLOS Parroquia: CEVALLOS Barrio: CENTRO Calle: AV. 24 DE MAYO Número: S/N Intersección: FELIPA REAL Referencia ubicación: FRENTE AL PARQUE Telefono Trabajo: 032872973 Email: cbcevallos@yahoo.com		
DOMICILIO ESPECIAL:		
OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:		
* ANEXO RELACION DEPENDENCIA		
* ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO		
* DECLARACIÓN DE RETENCIONES EN LA FUENTE		
* DECLARACIÓN MENSUAL DE IVA		
# DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:	del 001 al 001	ABIERTOS: 1
JURISDICCION:	\ ZONA 3\ TUNGURAHUA	CERRADOS: 0
		
FIRMA DEL CONTRIBUYENTE	SERVICIO DE RENTAS INTERNAS	
Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).		
Usuario: MFVV031207	Lugar de emisión: AMBATO/BOLIVAR 1560	Fecha y hora: 11/06/2015 14:12:32



REGISTRO UNICO DE CONTRIBUYENTES SOCIEDADES



NUMERO RUC: 1865024770001
RAZON SOCIAL: CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS

ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:

No. ESTABLECIMIENTO: 001 **ESTADO:** ABIERTO **MATRIZ** **FEC. INICIO ACT.:** 06/09/2005
NOMBRE COMERCIAL: **FEC. CIERRE:**
ACTIVIDADES ECONÓMICAS: **FEC. REINICIO:**
ACTIVIDADES REALIZADAS POR CUERPOS DE BOMBEROS

DIRECCIÓN ESTABLECIMIENTO:

Provincia: TUNGURAHUA Cantón: CEVALLOS Parroquia: CEVALLOS Barrio: CENTRO Calle: AV. 24 DE MAYO Número: S/N
 Intersección: FELIPA REAL Referencia: FRENTE AL PARQUE Telefono Trabajo: 032872973 Email: cbcevallos@yahoo.com

OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:
 * ANEXO RELACION DEPENDENCIA
 * ANEXO TRANSACCIONAL SIMPLIFICADO
 * DECLARACION DE PETICIONES EN LA FUENTE
 * DECLARACION MENSUAL DE IVA

DE ESTABLECIMIENTOS REGISTRADOS:
 del 001 al 001
 ABIERTOS: 1
 CERRADOS: 0

JURISDICCION: ZONA 3/ TUNGURAHUA

FIRMA DEL CONTRIBUYENTE

SERVICIO DE RENTAS INTERNAS

Declaro que los datos contenidos en este documento son exactos y verdaderos, por lo que asumo la responsabilidad legal que de ella se deriven (Art. 97 Código Tributario, Art. 9 Ley del RUC y Art. 9 Reglamento para la Aplicación de la Ley del RUC).

Usuario: MFVV031207 **Lugar de emisión:** AMBATO/BOLIVAR 1560 **Fecha y hora:** 11/06/2015 14:12:32

Anexo 2: Roles de Pagos Proyectados

CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS
ROL DE PAGOS PERSONAL AÑO 2016

N°	EMPLEADO	RMU	APORT. PATRON. MES	APORT. INDIV. MES	0.50% IECE	0.50% SETEC	FR 8.33%	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	TOTAL DECIMOS 2016	ALIMENTACIÓN (mes)	ALIMENTACIÓN (6 meses)	MES X SERVIDOR	ANUAL X SERVIDOR AÑO 1
1	LEDESMA PEÑA DEISY MARIA - LOSEP	1.200.00	133.80	137.40	6.00	-	99.96	1.200.00	366.00	1.566.00	-	-	1.439.76	18.843.12
2	CASTRO BARRENO MELIDA VMIANA - CT	570.00	63.56	53.87	2.85	2.85	47.48	570.00	366.00	936.00	-	-	688.74	9.176.83
3	BAYAS NUÑEZ FERNANDO LUIS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	240.00	602.40	8.334.80
4	CHIMBOLEMA SORIA MIGUEL IVAN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	240.00	602.40	8.334.80
5	PAREDES LOPEZ JORGE EFREN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	240.00	602.40	8.334.80
6	PERALTA TAMAYO ROBERTO CARLOS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	240.00	602.40	8.334.80
7	SANCHEZ GAVILANES JULIO ALFREDO - CT	366.00	40.81	34.59	1.83	1.83	30.49	366.00	366.00	732.00	40.00	240.00	440.96	6.263.48
8	VACANTE BOMBERO - CT	366.00	40.81	34.59	1.83	1.83	30.49	366.00	366.00	732.00	40.00	240.00	440.96	6.263.48
	SUMAN:	4.502.00	501.97	449.44	22.51	16.51	375.02	4.502.00	2.928.00	7.430.00	240.00	1.440.00	5.418.01	73.886.12

Remuneraciones Unificadas	510105	1.200.00	14400.0.00
Salarios Unificados	510106	3.302.00	39.624.00
Décimotercer Sueldo	510203	4.502.00	4.502.00
Décimo Cuarto Sueldo	510204	2.928.00	2.928.00
Aporte Patronales (IESS)	510601	540.99	6.491.92
Fondos de Reserva	510602	375.02	4.500.20
Alimentación	510306	240.0.00	1.440.00
TOTALES ANUAL		13.088.01	73.886.12

CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS

ROL DE PAGOS PERSONAL AÑO 2017

Nº	EMPLEADO	RMU	APORT. PATRON. MES	APORT. INDIV. MES	0.50% IECE	0.50% SETEC	FR 8.33%	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	TOTAL DECIMOS 2016	ALIMENTACIÓN (mes)	ALIMENTACIÓN (anual)	MES X SERVIDOR	ANUAL X SERVIDOR AÑO 2
1	LEDESMA PEÑA DEISY MARIA - LOSEP	1.200.00	133.80	137.40	6.00	-	99.96	1.200.00	366.00	1.566.00	-	-	1.439.76	18.843.12
2	CASTRO BARRENO MELIDA VIVIANA - CT	596.00	66.45	56.32	2.98	2.98	49.65	596.00	366.00	962.00	-	-	718.06	9.578.73
3	BAYAS NUÑEZ FERNANDO LUIS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	480.00	602.40	8.574.80
4	CHIMBOLEMA SORIA MIGUEL IVAN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	386.00	886.00	40.00	480.00	602.40	8.594.80
5	PAREDES LOPEZ JORGE EFREN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	386.00	886.00	40.00	480.00	602.40	8.594.80
6	PERALTA TAMAYO ROBERTO CARLOS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	386.00	886.00	40.00	480.00	602.40	8.594.80
7	SANCHEZ GAVILANES JULIO ALFREDO - CT	386.00	43.04	36.48	1.93	1.93	32.15	386.00	386.00	772.00	40.00	480.00	465.05	6.832.63
8	VACANTE BOMBERO - CT	386.00	43.04	36.48	1.93	1.93	32.15	386.00	386.00	772.00	40.00	480.00	465.05	6.832.63
	SUMAN:	4.568.00	509.33	455.68	22.84	16.84	380.51	4.568.00	3.028.00	7.596.00	240.00	2.880.00	5.497.53	76.446.32

Remuneraciones Unificadas	510105	1.200.00	14400.00
Salarios Unificados	510106	3.368.00	40.416.00
Décimotercer Sueldo	510203	4.568.00	4.568.00
Décimo Cuarto Sueldo	510204	3.028.00	3.028.00
Aporte Patronales (IESS)	510601	549.01	6.588.14
Fondos de Reserva	510602	380.51	4.566.17
Alimentación	510306	240.00	2.880.00
TOTALES ANUAL		13.333.53	76.446.32

CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS
RÓL DE PAGOS PERSONAL AÑO 2018

N°	EMPLEADO	RMU	APORT. PATRON. MES	APORT. INDIV. MES	0.50% IECE	0.50% SETEC	FR 8.33%	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	TOTAL DECIMOS 2016	ALIMENTACIÓN (mes)	ALIMENTACIÓN (anual)	MES X SERVIDOR	ANUAL X SERVIDOR AÑO 2
1	LEDESMA PEÑA DEISY MARIA - LOSEP	1.200.00	133.80	137.40	6.00	-	99.96	1.200.00	366.00	1.566.00	-	-	1.439.76	18.843.12
2	CASTRO BARRENO MELIDA VIVIANA - CT	596.00	66.46	56.32	2.98	2.98	49.65	596.00	366.00	962.00	-	-	718.06	9.578.73
3	BAYAS NUÑEZ FERNANDO LUIS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	366.00	866.00	40.00	480.00	602.40	8.574.80
4	CHIMBOLEMA SORIA MIGUEL IVAN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	406.00	906.00	40.00	480.00	602.40	8.614.80
5	PAREDES LOPEZ JORGE EFREN - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	406.00	906.00	40.00	480.00	602.40	8.614.80
6	PERALTA TAMAYO ROBERTO CARLOS - CT	500.00	55.75	47.25	2.50	2.50	41.65	500.00	406.00	906.00	40.00	480.00	602.40	8.614.80
7	SANCHEZ GAVILANES JULIO ALFREDO - CT	406.00	45.27	38.37	2.03	2.03	33.82	406.00	406.00	812.00	40.00	480.00	489.15	7.161.79
8	VACANTE BOMBERO - CT	406.00	45.27	38.37	2.03	2.03	33.82	406.00	406.00	812.00	40.00	480.00	489.15	7.161.79
	SUMAN:	4.608.00	513.79	459.46	23.04	17.04	383.85	4.608.00	3.128.00	7.736.00	240.00	2.880.00	5.545.72	77.164.62

Remuneraciones Unificadas	510105	1.200.00	14400.00
Salarios Unificados	510106	3.408.00	40.896.00
Décimotercer Sueldo	510203	4.608.00	4.608.00
Décimo Cuarto Sueldo	510204	3.128.00	3.128.00
Aporte Patronales (IESS)	510601	553.87	6.646.46
Fondos de Reserva	510602	383.85	4.606.16
Alimentación	510306	240.00	2.880.00
TOTALES ANUAL		13.521.72	77.164.62

CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS
ROL DE PAGOS PERSONAL AÑO 2019

N°	EMPLEADO	RMU	APORT. PATRON. MES	APORT. INDIV. MES	0.50% IECE	0.50% SETEC	FR 8.33%	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	TOTAL DECIMOS 2016	ALIMENTACIÓN (mes)	ALIMENTACIÓN (anual)	MES X SERVIDOR	ANUAL X SERVIDOR AÑO 4
1	LEDESMA PEÑA DEISY MARIA - LOSEP	1.300.00	144.95	148.85	6.50	-	108.29	1.300.00	366.00	1.666.00	-	-	1.559.74	20.382.88
2	CASTRO BARRENO MELIDA VIVIANA - CT	616.00	68.68	58.21	3.08	3.08	51.31	616.00	366.00	982.00	-	-	742.16	9.887.88
3	BAYAS NUÑEZ FERNANDO LUIS - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	366.00	886.00	40.00	480.00	626.50	8.883.95
4	CHIMBOLEMA SORIA MIGUEL IVAN - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	426.00	946.00	40.00	480.00	626.50	8.943.95
5	PAREDES LOPEZ JORGE EFREN - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	426.00	946.00	40.00	480.00	626.50	8.943.95
6	PERALTA TAMAYO ROBERTO CARLOS - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	426.00	946.00	40.00	480.00	626.50	8.943.95
7	SANCHEZ GAVILANES JULIO ALFREDO - CT	426.00	47.50	40.26	2.13	2.13	35.49	426.00	426.00	852.00	40.00	480.00	513.24	7.490.94
8	VACANTE BOMBERO - CT	426.00	47.50	40.26	2.13	2.13	35.49	426.00	426.00	852.00	40.00	480.00	513.24	7.490.94
	SUMAN:	4.848.00	540.55	484.14	24.24	17.74	403.84	4.848.00	3.228.00	8.076.00	240.00	2.880.00	5.834.37	80.968.44

Remuneraciones Unificadas	510105	1.300.00	15600.00
Salarios Unificados	510106	3.548.00	42.576.00
Décimotercer Sueldo	510203	4.848.00	4.848.00
Décimo Cuarto Sueldo	510204	3.228.00	3.228.00
Aporte Patronales (IESS)	510601	582.53	6.990.38
Fondos de Reserva	510602	403.84	4.846.06
Alimentación	510308	240.00	2.880.00
TOTALES ANUAL		14.150.37	80.968.44

CUERPO DE BOMBEROS DE CEVALLOS

ROL DE PAGOS PERSONAL AÑO 2020

N°	EMPLEADO	RMU	APORT. PATRON. MES	APORT. INDIV. MES	0.50% IECE	0.50% SETEC	FR 8.33%	DECIMO TERCERO	DECIMO CUARTO	TOTAL DECIMOS 2016	ALIMENTACIÓN (mes)	ALIMENTACIÓN (anual)	MES X SERVIDOR	ANUAL X SERVIDOR AÑO 5
1	LEDESMA PEÑA DEISY MARIA - LOSEP	1.300.00	144.96	148.85	6.50	-	108.29	1.300.00	366.00	1.666.00	-	-	1.559.74	20.382.88
2	CASTRO BARRENO MELIDA VMANA - CT	616.00	68.68	58.21	3.08	3.08	51.31	616.00	366.00	982.00	-	-	742.16	9.887.88
3	BAYAS NUÑEZ FERNANDO LUIS - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	366.00	886.00	40.00	480.00	626.50	8.883.95
4	CHIMBOLEMA SORIA MIGUEL IVAN - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	446.00	966.00	40.00	480.00	626.50	8.963.95
5	PAREDES LOPEZ JORGE EFREN - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	446.00	966.00	40.00	480.00	626.50	8.963.95
6	PERALTA TAMAYO ROBERTO CARLOS - CT	520.00	57.98	49.14	2.60	2.60	43.32	520.00	446.00	966.00	40.00	480.00	626.50	8.963.95
7	SANCHEZ GAVILANES JULIO ALFREDO - CT	446.00	49.73	42.15	2.23	2.23	37.15	446.00	446.00	892.00	40.00	480.00	537.34	7.820.09
8	VACANTE BOMBERO - CT	446.00	49.73	42.15	2.23	2.23	37.15	446.00	446.00	892.00	40.00	480.00	537.34	7.820.09
	SUMAN:	4.888.00	545.01	487.92	24.44	17.94	407.17	4.888.00	3.328.00	8.216.00	240.00	2.880.00	5.882.56	81.686.75

Remuneraciones Unificadas	510105	1.300.00	15600.00
Salarios Unificados	510106	3.588.00	43.056.00
Décimotercer Sueldo	510203	4.888.00	4.888.00
Décimo Cuarto Sueldo	510204	3.328.00	3.328.00
Aporte Patronales (IESS)	510601	587.39	7.048.70
Fondos de Reserva	510602	407.17	4.888.04
Alimentación	510308	240.00	2.880.00
TOTALES ANUAL		14.338.56	81.686.75