



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO**

**FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA**

**PROCESO DE TITULACIÓN**

**ENERO – JUNIO 2017**

**EXAMEN COMPLEXIVO DE GRADO O DE FIN DE CARRERA**

**PRUEBA PRÁCTICA**

**INGENIERÍA COMERCIAL**

**PREVIO A LA OBTENCION DEL TITULO DE INGENIERA COMERCIAL**

**TEMA:**

**“Perfil Profesional y el Desempeño del Personal que Labora en el Benemérito Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas”**

**EGRESADA:**

**Zully Fabiola Morante Pisco**

**TUTORA:**

**Ing.Com Lorena Muñoz Oviedo, MAE**

**AÑO 2017**

## **Introducción**

Desde tiempos remotos los bomberos han sido reconocidos a nivel mundial por su amplia labor social con la comunidad, arriesgando sus vidas por salvar la nuestra protegiendo siempre a los más vulnerables.

Hoy en día existe el Sistema de Defensa Contra Incendio, este organismo fue creado para prevenir y ayudar a la población de desastres tales como incendios u otros daños provocados por la naturaleza. Todos los ciudadanos, hombres mujeres y niños/as estamos en la obligación de capacitarnos en defensa contra incendio, con el fin de prevenir una emergencia.

El Cuerpo de Bomberos es una organización de servicio del Estado que está al servicio de la comunidad, estando siempre pendiente a desarrollar y coordinar medidas de seguridad para evitar daños y desastres naturales que afecten contra la humanidad y bienes.

Existen dos instituciones que trabajan de la mano como es el Cuerpo de Bomberos y la Defensa Civil, prestando sus servicios a la comunidad con la finalidad de salvaguardar las vidas de las personas que sufren de inundaciones u otros desastres que ocasione la naturaleza.

Es por eso que estas dos instituciones deben estar siempre encaminadas a proporcionar toda la atención a la comunidad, poniendo en práctica todas la estrategias y técnicas de tal manera que los departamentos de recursos humanos puedan ejecutar sus funciones de una manera posible, demostrando que la competitividad esté siempre sujetas a la eficiencia y eficacia de su personal para cumplir con las necesidades que la comunidad demanda.

Hoy en día el departamento de talento humano del Cuerpo de Bomberos coordina con otras instituciones como lo es la Policía Nacional, para prevenir desgracias que todos los años se suscitan

en el mes de diciembre por los juegos pirotécnicos que los niños y adultos sufren de alguna quemadura o amputaciones de sus extremidades.

El estudio del caso se va a desarrollar en el Benemérito Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, institución dedicada a prestar sus servicios a la comunidad, con el fin de salvaguardar sus vidas de incendios y otras desgracias naturales.

Este estudio tiene como objetivo enfocarse al perfil profesional y al desempeño de actividades del personal, debido a la gran demanda que hay en la actualidad puesto que hay muchos profesionales que se encuentran desempleados y están actos para cubrir una vacante donde existen profesionales que se dedican a realizar otras actividades y no a sus respectivos trabajos.

Debido a esta problemática se va a realizar el análisis, DE EL PERFIL PROFESIONAL Y EL DESEMPEÑO DEL PERSONAL QUE LABORA EN EL BENEMERITO CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTON VENTANAS, reflejando un estudio a seguir del comportamiento de los departamentos administrativos y operativos que estos cumplan con su rol establecidos.

Por lo tanto, se estableció entrevistas al personal que labora en la Institución y personas que llegan a realizar trámites o alguna otra diligencia.

## **Desarrollo**

El Benemérito Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas fue creado el 1 de mayo de 1932 debido a la gran cantidad de material inflamable de las casas, dando esta una mayor seguridad para la población del Cantón.

El edificio del Cuerpo de Bomberos se encuentra ubicado en el centro del Cantón y cuenta con 6 compañías en los diferentes sectores del Cantón, para poder socorrer a las emergencias que se susciten.

Estas compañías se encuentran ubicadas la Compañía N2 en las calles 28 de mayo entre 6 de Octubre y Ricardo Astudillo, la Compañía N3 en la Parroquia 10 de noviembre, la Compañía N4 en la Parroquia Los Ángeles, la Compañía N5 en el Rcto. Aguas Frías y la Compañía N6 en la Parroquia Zapotal.

Toda institución pública o privada cuenta con su misión, visión y valores a cumplir es por esto que damos a conocer la misión, visión y valores que el Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas tiene:

**Misión:** Prevenir los siniestros especialmente de incendios, y proteger la vida y bienes de la comunidad en general. Prestar eficiente servicio a la comunidad en el campo de la prevención y defensa contra incendios, salvaguardando la vida y bienes cuando se presenta un siniestro.

**Visión:** Organismo técnico al servicio de la sociedad que previene y protege la vida y bienes, en caso de suscitarse un flagelo. Organismo técnico que forma parte del sistema de seguridad pública, social, salvaguardando la vida y bienes de la comunidad, con eficiencia y eficacia.

**Valores:** Somos responsables al momento de concurrir a una emergencia. Prestamos nuestro servicio social sin fines de lucro. Atendemos a la comunidad sin distinción de clase, genero, raza,

religión etc. Nuestro servicio es transparente y honesto hacia los demás. Líderes en la prevención de incendios y protección de vidas y bienes en la Provincia de Los Ríos. Transmitimos respeto a nuestros compañeros y nuestros congéneres. Practicamos la solidaridad con el dolor que aflige al damnificado. Educamos para salvar vidas.

El Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas consta con 5 oficinas de la cual se divide en Comandancia, Tesorería, Secretaría, Talento Humano y Prevención de Incendio.

El Crnl. Magno Becilla Arboleda es quien lidera la institución debido a su amplia experiencia como comandante del cuerpo de bomberos, su rol es hacer cumplir las órdenes ejecutadas y verificar que en las diferentes compañías no tengan ningún inconveniente, (Dessler, 2009, p 4), afirma que “La administración directa del personal siempre ha sido parte integral de las responsabilidades de todo gerente e línea, desde el presidente hasta el supervisor el nivel más bajo”.

En el departamento de tesorería se encuentra la Ing. Com. Elida Vera quien cumple su rol de cobros de tasas a diferentes comerciales, pagos de facturas por compras de equipos para los bomberos y materiales de limpieza que utilizan los bomberos, pagos de mantención de los vehículos, también realiza el pago a los bomberos mensualmente, pero muchas de las veces su parentesco (hijo) cumple su rol debido a que ella no se encuentra en la oficina y esto genera malestar a las personas que se acercan a cancelar sus impuestos, motivo por el cual siempre llega tarde y no se le llama la atención por su incumplimiento a sus deberes laborales.

La secretaria tiene como función revisar los documentos que se le envían al Crnl. y a su vez verificar en la página de la institución correos que sean emitidos para cualquier circunstancia, también es la encargada de realizar los oficios que el comandante le designe.

El responsable de talento humano tiene su función de realizar las verificaciones que los bomberos tengan todo el implemento necesario para poder socorrer a las emergencias, también es el responsable de realizar memorándum por faltas indisciplinarias o a su puesto de trabajo en los días correspondientes laborables y no laborales siempre y cuando no tengan puesto el uniforme de la institución, también es el responsable de guardalmacén donde se encuentran todos los materiales nuevos y usados que los bomberos utilizan.

El de prevención de incendio es el encargado de comunicar a su comandante de los accidentes que ocurren a diario, también es el responsable de verificar que todos los comerciales y tiendas de abarrotes cumplan con las comodidades establecidas por la institución, también cumple su rol de capacitar a las personas y estudiantes de todo tipo de accidentes.

Los jefes de cada cuartel son los encargados de comunicar a la compañía principal de todas las novedades que se susciten durante el día, también son los encargados de comunicar al final del día de las novedades de los cuarteles y de sus vehículos, (Cristiani, 2012, p. 11), explica que, “Es necesario, por tanto, implantar una estructura para que la información que la empresa utilice sea información racional, respetando la organización formal (jerarquías, ordenes, instrucciones, políticas, reglamento), simplificando las funciones para la comprensión del personal del grupo social al que pertenece”.

La formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto. Es por eso que nuestro desarrollo se enfoca en el perfil profesional, dado que muchas veces se suscitan que se ocupan puestos por personas irrelevantes que no tienen un título profesional que los respalde, pero por el tiempo que han ocupado un cargo se encuentran laborando en un puesto establecido, como lo menciona, (Garcia Fraile & Tobon Tobon, 2008, p. 207), “El

perfil requerido para el desempeño de funciones en un campo profesional específico, es el documento clave que debe ser reflexionado y revisado integralmente. Es necesario tener presente que todo el proceso tiene como propósito mantener actualizado el perfil frente a las necesidades cambiantes del empleo, el trabajo y el mercado en general”.

Un nuevo sistema de gestión de talento humano se basa en la competencia y en las estrategias a establecer de tal manera que se brinde un mejor servicio a la comunidad, de esta manera se crean nuevos valores en la parte humanística, según (Dessler & Varela, 2010, p. 566), “En el área de la administración de personal también se cuenta con diversas medidas que permiten tomar decisiones respecto de algunos fenómenos. Por ejemplo, cuando seleccionamos a un empleado se toma en consideración su coeficiente intelectual, la rapidez con que una secretaria escribe una cuartilla, la exactitud con que se resuelve un problema aritmético, etcétera”.

Una de las razones para que las instituciones públicas sean cada día mejor, es proporcionar una buena atención a la comunidad, es por eso que la parte de talento humano debe desarrollar una estrategia que estén sujetas a las organizaciones de competitividad mejorando el intelecto de su personal administrativo, para sí mejorar las demandas que la comunidad exige.

De tal manera que los departamentos de las instituciones públicas sean asignados a personas que tengan su perfil para las áreas establecidas, y no sean ocupadas por personas que no tienen el perfil para las áreas asignadas, siendo que la parte de talento humano realice sus funciones estableciendo reglas y estas sean respetadas. Según (Alvarez, 2015, p. 31), “La evaluación del desempeño (EDD) se define como el procedimiento mediante el cual se mide y valora la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados por parte de los empleados públicos”.

El departamento de talento humano del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas debe desarrollar un sistema de evaluación a la comunidad para conocer sus inquietudes de cómo han sido tratados por el personal administrativo. A menudo son muchos los factores que demandan el nivel de competitividad, la rentabilidad y el bienestar competitivo es por esto que las instituciones públicas deben de capacitar a sus empleados con nuevas tendencias, y así evitar cualquier amenaza.

Si bien es cierto el nivel de competitividad debe relacionarse de manera de ciertos atributos; actitudes, valores, habilidades, roles y responsabilidades, esto le permitirá desempeñar y proporcionar una buena práctica de los valores y éticas, como lo menciona (Santos, 2010, p. 40), “Se deberá conocer sobre las personas la edad, sexo, etnia, familia, condiciones de la vivienda y de la vida material en general. Además, hay que conocer cuáles son las motivaciones, capacidades o aptitudes, valores, potencial y deseo de progreso personal de los empleados.

Las competencias siempre van ancladas a un nivel de comportamientos de un rol o empleo y esto se traduce en un comportamiento que contribuye al éxito de muchos profesionales. Las competencias nos proporcionan la manera de identificar, medir y desarrollar comportamientos en las personas, asociados a un resultado positivo en el desempeño de su función, como lo expresa (Vallejo, 2013, p. 23), “Capacidad de definir prioridades en la realización de tareas, estableciendo planes de acción mediante la utilización óptima del tiempo, medios y recursos”.

Día a día toda institución y organización requieren de profesionales con criterios que puedan tomar iniciativa en los procesos de cambios y que sepan afrontarlos con toda responsabilidad, es por esto que todo profesional no adquiere todo el conocimiento en su periodo de educación sino en el ámbito laboral, de esta forma va creciendo y adquiriendo conocimientos previos a su experiencia laboral.



Las nuevas exigencias del entorno y el cambio en la gestión del capital humano están vinculadas con la forma de conducción, la mayor comunicación e interacción entre los miembros de la organización, la activa participación en la toma de decisiones y la disminución de niveles jerárquicos. De ahí, que las organizaciones requieran directivos con las competencias adecuadas para que su actuación esté centrada en el cumplimiento de los objetivos estratégicos (Medina Elizondo, Armenteros, Guerrero Ramos, & Barquero Cabrero, 2012, p. 80).

Todo profesional es muy competitivo utiliza todos sus conocimientos y destrezas que adquirió durante su formación, esto implica en diversas situaciones que se adaptan a la función de los requerimientos de su trabajo, también es capaz de relacionarse con todos sus compañeros y resolver problemas de una forma autónoma.

La política establecida a nivel nacional para los bomberos de tropas y oficiales es de cumplir con su jornada de 72 horas y descanso de igual manera, pero mientras se suscite una emergencia de gran magnitud estos que están de descanso son llamados a socorrer la emergencia.

Es por esto que los bomberos están siempre en capacitación de evacuación y recuperación de personas que se encuentre en peligro de cualquier magnitud, teniendo en cuenta que siempre cuenten con el equipo apropiado para socorrer a la emergencia.

En el Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas todos los bomberos que laboran las 72 horas tienen su sueldo el cual es de \$595,00, mientras que el resto que solo cumple con su guardia en las noches son voluntarios y estos no perciben un salario. Por esta razón el Crnl. del Cuerpo de Bomberos cada año realiza cursos para aspirantes a bomberos siendo estos escogidos los que pasen las pruebas establecidas, como lo es la de rescate a personas que se encuentran atrapadas en incendios o en vehículos, rescates en el agua, rescates en alturas y rescates en quebradas.

De esta manera son muchos los jóvenes que se integran a esta vocación para poder salvaguardar sus vidas y la de los demás. También el Benemérito Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas cuenta con equipos de última tecnología para los rescates, vehículos de emergencias para socorrer a los incendios y a todo tipo de desastres que se ocasionen, (Chiavenato, 2011, p. 205), “La evaluación del desempeño ha dado lugar a innumerables demostraciones en favor y a otras sin duda en contra. Sin embargo, poco se ha hecho para comprobar, de forma real y metódica, sus efectos”.

Cuando se suscitan desastres naturales en otras partes del País, el Crnl. designan a sus mejores hombres para la ayuda inmediata, teniendo en cuenta que pueden sufrir alguna desgracia en el lugar de combate. Dentro del proceso por competencias se usan varios métodos y técnicas para analizar y determinar el nivel de actitud y perseverancia para poder alcanzar las metas establecidas y que incurran dentro del proceso selectivo de los integrantes a la institución.

Con las nuevas tendencias establecidas el departamento de talento humano en coordinación con el comandante del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, se ha priorizado en mejorar la calidad de vida de los bomberos de la institución, debido que no contaban con una buena infraestructura para cumplir con sus horas de guardia, hoy en día tienen buena comodidad y mejor ambiente laboral, como lo explica (Vallejo, 2013, p. 24) “La planificación y organización es una competencia presente prácticamente en todos los puestos de trabajo en mayor o menor medida”.

El cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, para poder cumplir los planes que están en marcha hay que realizarlos de una forma eficaz, estableciendo acciones y plazos necesarios para poder alcanzarlos, teniendo en cuenta los planes de contingencias que surjan de manera efectiva de esta manera se evita un impacto en el cumplimiento de los objetivos, es decir que se debe detectar y anticipar a los desajustes con los planes establecidos, es por esto que se pone en marcha las

acciones que sean necesarias para obtención de todos los objetivos, de ahí se realiza un trabajo para el cumplimiento de las metas teniendo siempre el control y el seguimiento necesario, planificando todas las tareas y que se utilice las herramientas que estén puesto a disposición.

Todo esto se logra gracias a sus oficiales y tropas de cada compañía que siempre tienen en cuenta cuales son obligaciones a seguir y así se determina una buena labor que deja a toda la población con buena imagen. Muchas de las situaciones que nos conlleva a una toma de decisiones sobre nuestro puesto de trabajo es la trascendencia que en muchas ocasiones al tomar esta decisión pueden afectar a muchas personas que se compromete con una gran responsabilidad al puesto de trabajo asignado, y así lo explican (Montaño Garrido & Herguedas Simon, 2013, p. 42) “Todos tenemos que tomar decisiones en nuestro puesto de trabajo, pero es evidente que no todas tienen la misma trascendencia”.

En un nivel de competencia por cubrir un puesto se debe definir muchos aspectos que otros profesionales no los ven porque no tienen el perfil adecuado, de esta manera podemos decir que uno debe de actuar antes de que se produzcan los problemas, también debemos tener una capacidad de evaluar los riesgos que se susciten y llevar a cabo un plan de acción, teniendo en cuenta nuestra responsabilidad de los resultados determinando un seguimiento de lo que hemos obtenido y así poder identificar nuestras tareas y los objetivos principales utilizando todos nuestros recursos para poderlos alcanzar, como lo explican (Montaño Garrido & Herguedas Simon, 2013, p. 41) “Capacidad para identificar y analizar los problemas para emprender acciones que aprovechen las oportunidades, o faciliten la resolución de problemas”.

El personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, tienen en cuenta que siempre deben aclarar las dudas de los requerimientos que la ciudadanía desean saber para poder obtener el permiso para sus locales, también deben identificar y comprender las necesidades de la población,

además actuando con responsabilidad en el tiempo establecido dentro del horario de trabajo, anticipándose a las expectativas obteniendo información, desarrollando soluciones a los problemas, manteniendo la calma, preocupándose por dar una buena atención de calidad de esta manera mejoraremos los servicios que la institución brinda a la ciudadanía.

Una de las prioridades que tiene el Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, es el liderazgo que emplea el comandante que hace posible que su equipo funcione como uno solo, también tiene un alto grado experiencia que les ayuda en los momentos que la situación lo amerita, además son capaces de trabajar en equipo como los dedos de una mano, intercambiando siempre sus experiencias para fortalecer el lazo de hermandad, asumiendo siempre los compromisos con responsabilidad que otras instituciones les pidan y todo esto es gracias a la persistencia en su trabajo y al amor por la casaca roja.

Las mejores empresas dicen a las personas que, más que un simple empleo, les ofrecen una carrera profesional. En estas, las perspectivas son más importantes que el salario. Un buen lugar para trabajar es aquel dónde usted confía en las personas para quien trabaja, se siente orgulloso de lo que hace y le agradan los compañeros de trabajo. La confianza existe cuando la dirección de la empresa es digna de crédito, respeta y trata de manera justa. También es importante sentirse orgulloso de su trabajo, así lo dijo (Lobo, 2013, p. 53) “Trabajar en equipo no solamente significa trabajar todos juntos. Un equipo de trabajo es un conjunto de individuos que cooperan para lograr un objetivo común”.

Se tiene como prioridad que los bomberos desarrollen sus habilidades y destrezas en los entrenamientos de socorro es por esto que deben de tener una visión y ser capaces de afrontar con tranquilidad en el momento que se susciten un accidente real, también deben identificar los elementos claves para coordinar un rescate exitoso.

Las competencias siempre nos muestran medidas en la cual debemos identificar y medir el comportamiento de las personas, de tal manera que podemos conocer el nivel de experiencia que las demás personas tienen. Mediante planes estratégicos se coordinan el buen funcionamiento del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, de tal manera que se dispone de mejores servicios que esta ofrece a la comunidad.

Dentro de un sistema en el cual se mida el nivel de desempeño laboral, es muy frecuente que se tope con irregularidades por partes del personal que no cumple su rol de una manera efectiva, llevando a que la institución lo pueda sancionar por cometer una falta disciplinaria o el despido de su puesto de trabajo, como lo menciona (Chiavenato, 2009, p. 78) En todos los casos, la planificación consiste en tomar anticipadamente decisiones. Se trata de decidir ahora lo que se hará antes de que ocurra la acción necesaria. No se trata de la previsión de las decisiones que se deberán tomar en el futuro, sino de la toma de decisiones que producirán efectos y consecuencias futuras.

Si bien es cierto el personal que labora en el Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, no todos son bachilleres, pero gracias al sistema de ser bachiller están cumpliendo su meta en un plazo de 1 año para las personas mayores a 18 años, y de esta manera cumplir con el perfil requerido teniendo en cuenta que ellos poseen una gran experiencia en el cumplimiento de sus deberes bomberiles, como lo explica (Cristiani, 2012, p. 12), “Dentro de una organización, la cultura es el patrón general de conducta, creencias compartidas y valores que sus miembros tienen en común”.

Toda empresa sea esta comercial o publica depende del servicio que estas brinden a la comunidad, teniendo en cuenta que la ciudadanía es la parte fundamental para que estas funcionen, es por esto que el Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas brinda todo su apoyo a la comunidad abasteciendo de agua a las partes más vulnerable del Cantón, que en muchas de las ocasiones no constan con un sistema de agua potable.

Para alcanzar las metas se debe tener un perfil profesional, tener un buen desempeño laboral y a través de diversos objetivos lograr todo lo establecido, es por esto que se debe definir todas las capacidades y aptitudes, determinando siempre la validez y eficacia para programar nuestras adversidades motivándonos siempre a salir adelante luchando contra profesionales con más experiencia, de tal manera que desarrollemos planes especiales identificando siempre los parámetros que se susciten.

Además, se debe de tener mucha responsabilidad, puntualidad y honestidad para determinar que un buen perfil profesional se logra a través de una buena comunicación, así se logra buenos resultados y buenos objetivos, planificando todas las acciones de tal manera que se valore siempre los parámetros que ocurran.

Se debe considerar todas las oportunidades para lograr un buen perfil profesional, y esto se debe a cada día de trabajo, es así que el voluntariado y personal administrativo del Cuerpo de Bomberos de Ventanas logra hacerlo, forjando el bienestar para toda la ciudadanía.

Muchos factores se deben considerar para lograr un perfil profesional competitivo utilizando todas las herramientas e instructivo de capacitación y entrenamiento a los voluntarios y personal administrativo del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas, así como lo menciona (Robbins & Judge, 2010, p. 63), Implicación de los empleados, el grado de involucración, satisfacción y entusiasmo del individuo respecto al trabajo que realiza. Por ejemplo, podemos preguntar a los empleados cual es la disponibilidad de recursos y las oportunidades que tienen para aprender nuevas habilidades, si considera que su trabajo es importante.

Después de haber realizado el estudio de caso pude constatar muchas anomalías dentro de la Institución del Cuerpo de Bomberos, debido que los errores empiezan por la contratación de

personal que no están acorde para las áreas establecidas, sino que son ocupadas por personal inadecuado para el cargo y menos con un título profesional que toda institución pública lo establece.

Para que una institución u organización marche bien es tener un profesional con años de experiencia en el área de talento humano, cosa que no se da en el cuerpo de bomberos, hoy en día toda institución pública se basa en contratación por méritos y oposición, pero en el cuerpo de bomberos se escoge por grado de familiaridad o amistad. Es por esto que toda institución debe acatar en lo que dice en la Ley de instituciones públicas.

Como lo menciona el art. 17 NOMBRAMIENTO, CONTRATACION Y OPTIMIZACION DEL TALENTO HUMANO. La designación y contratación de personal de las empresas públicas se realizará a través de procesos de selección que atiendan los requerimientos empresariales de cada cargo y conforme a los principios y políticas establecidas en esta Ley, la Codificación del Código del Trabajo y las leyes que regulan la administración pública. Para los casos de directivos, asesores y demás personal de libre designación, se aplicarán las resoluciones del Directorio (Guerrero, 2009, p. 10)

Son muchas las irregularidades que se suscitan dentro de esta institución una de ellas es la atención a la ciudadanía, en muchas de las ocasiones la Ing. Elida Vera responsable del departamento de tesorería no se encuentra en su puesto de trabajo realizando las actividades que le corresponde, o si se encuentra dentro de su oficina su atención no es muy agradable ya que en muchas ocasiones ha tenido inconvenientes con las personas que han ido a sacar el permiso de funcionamiento de algún local comercial, por otra parte ella realiza de una manera inadecuada el funcionamiento de su cargo debido que en ocasiones los bomberos de tropas han necesitado un

avance de su sueldo y ella se los ha negado motivo por el cual ella constantemente hace avance de sueldo para su beneficio personal.

También se le ha hecho rutina que la Ing. llegue tarde a su trabajo y a pesar de esto llega a realizar otras actividades que no se acorde a sus labores dejando a los ciudadanos en espera hasta desocuparse de las actividades inapropiadas que realiza, es por esto que el comandante no le hace un llamado de atención por su manera de actuar con la ciudadanía.

Otra de las anomalías de esta institución es la secretaria que no cuenta con un título superior y es por esto que en muchas ocasiones ciudadanos que han ido a pedir información de los trámites correspondientes han sido víctimas de un servicio impropio, por ejemplo; mira a los ciudadanos con inferioridad, también si algún ciudadano necesita dejar un oficio para el comandante se los recibe de una manera prepotente.

En muchas ocasiones los ciudadanos han realizado denuncias por la mala atención que brindan en los departamentos de tesorería y secretaria, sin embargo, el comandante hace caso omiso a las quejas y denuncias que realizan los ciudadanos del cantón Ventanas.

También pude constatar que el Lcdo. Julio Lozano responsable del departamento de guardalmacén, es encargado del departamento de talento humano quien está cumpliendo dos roles a la vez cosa que se le hace muy complicado dirigir estos dos departamentos, debido a que en ocasiones le toca salir a visitar las demás compañías del cuerpo de bomberos y esto ocasiona que el departamento de talento humano quedé sin una persona a cargo.

Esto se ha suscitado debido que no cuentan con la suficiente solvencia de contratar a un experto en el área de talento humano ya que es uno de los departamentos más importante e indispensable de todas las instituciones.



La administración de recursos humanos se refiere a las prácticas y a las políticas necesarias para manejar los asuntos que tienen que ver con las relaciones personales de la función gerencial; en específico, se trata de reclutar, capacitar, evaluar, remunerar, y ofrecer un ambiente seguro, con un código de ética y trato justo para los empleados de la organización (Dessler & Varela, 2012, p. 2).

A pesar de que existen muchas anormalidades también se pudo constatar que el comandante del cuerpo de bomberos no aplica las sanciones para los departamentos de tesorería y secretaría debido que tienen mucha influencia con estas dos personas, que por otro lado a los bomberos de tropas les aplica un correctivo más sancionatorio por faltas cometidas, esto conlleva que haya una inestabilidad laboral por parte del comandante.

En muchas ocasiones el comandante hace mal uso de los bienes públicos, como por ejemplo utilizar los vehículos para transportar a la esposa a su lugar de trabajo o salir hacer compras que no le competen a la institución, poniendo en riesgo a la persona que debe emitir un permiso de circulación fuera de las horas laborables, esta sanción la aplica la Contraloría General del Estado.

También se ha visto que el comandante hace uso de su nivel de superioridad, obligando al personal voluntario a realizar trabajos en su propiedad poniendo en riesgo que algo suscite durante la guardia que los voluntarios bomberos están realizando.

Son muchas las irregularidades que el comandante realiza dentro y fuera de la institución, en ocasiones se pudo constatar que él llena de combustible su vehículo personal con dinero de la institución, o a su vez pasa facturas por reparación de vehículos de la institución cuando este ha sido para el mantenimiento de su vehículo.

Pese a que todas estas irregularidades se dan a diario por parte de la comandancia, tesorería y secretaría, no ha habido una institución reguladora que les pueda hacer una auditoría, para establecer sanciones debidos al mal uso de los bienes públicos.

Para poder acabar con la corrupción y la oligarquía que afronta la institución, se debe realizar un cambio de comandante y personal administrativos que sean eficientes y con muchos deseos de servir a la comunidad, brindando un mejor bienestar para los bomberos que arriesgan sus vidas a diarios, dándoles una mejor atención, buenos equipos de combate y la vestimenta nueva para su respectiva seguridad.

También se debería capacitar a todo el personal, de esta manera se ofrece un mejor servicio a la comunidad, donde se vea reflejado la transparencia y el deseo de servir a su comunidad garantizando un bienestar para todos, como lo menciona (Robbins & Coulter, 2010, p. 215), “La capacitación de los empleados es una importante actividad de la administración de RH. Si el trabajo demanda un cambio, las habilidades del empleado deben cambiar”.

Cabe recalcar que los vehículos sean destinados para las operaciones de rescates y emergencias y no de uso personal, de esta manera se estaría dando un mejor beneficio y así poder garantizar la seguridad de la ciudadanía.

## Conclusión

Debido a las muchas irregularidades que se suscitan dentro de la institución, y por la falta de una supervisión de una institución reguladora que pueda controlar de los gastos excesivos que genera la institución, como el incremento de valores a las facturas de esta manera se está perjudicando a la institución mientras él se beneficia de los gastos generados.

Si bien es cierto toda institución debe realizar una auditoria interna para reflejar los ingresos y gastos que esta desarrolla durante su periodo laboral, pero debido al poco control que se realiza al cuerpo de bomberos estos bienes son mal utilizados por los miembros administrativos como lo son el comandante, la secretaria y la tesorera.

Es de vital importancia que toda institución cuente con profesionales que tengan un título de tercer nivel, que tenga el perfil adecuado para poder ocupar las vacantes disponibles, de esta manera se controla la corrupción por parte de malos funcionarios.

Es por ello que la Contraloría General del Estado como ente regulador debería realizar una auditoria especial para verificar que los profesionales que se encuentran laborando en instituciones públicas estén acordes al perfil requerido, ya que en muchas ocasiones profesionales que no tienen que ver con el puesto se encuentran laboran en un puesto que no va con su carrera profesional y esto se debe al grado de consanguinidad o amistad.

Son muchos los casos de personas que cuentan con el perfil requerido, pero debido a la inadecuada administración no son contratados, o a su vez los contratan por un tiempo definido para luego ser remplazado por personas que no cuentan con un título profesional.

Hoy en día muchos jóvenes salen adelante a pesar de la situación economía que atraviesa el País, esforzándose en conseguir un título profesional y competir en un mundo que se encuentra

inmerso en la corrupción con instituciones tanto pública como privada que no les dan la oportunidad de trabajar en ellas y demostrar cada una de sus habilidades como profesional.

## Bibliografía

- Alvarez, J. A. (2015). Modelo de Evaluacion del Desempeño en el Marco de la Planificacion de Objetivos y Estrategica en las Administraciones Publicas. Madrid: Ministerio de Hacienda y Administraciones Publicas.
- Chiavenato, I. (2009). Gestion del Talento Humano. Mexico: McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chiavenato, I. (2011). Administracion de Recursos Humanos El Capital Humano de las Organizaciones. Mexico : McGRAW.HILL/INTERAMERICANA EDITORES.
- Cristiani, M. E. (2012). Desarrollo Organizacional. Mexico: RED TERCER MILENIO S.C. .
- Dessler, G. (2009). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Pearson Educacion .
- Dessler, G., & Varela, R. (2012). Administracion de Recursos Humanos . Mexico: PEARSON EDUCACION.
- Dessler, G., & Varela, R. A. (2010). Administracion de Recursos Humanos. Mexico: Pearson Educacion .
- Garcia Fraile, J. A., & Tobon Tobon, S. (2008). Gestion del Curriculum por Competencia Una Aproximacion Desde El Modelo Sistemático Complejo. Lima: A.B. REPRESENTACIONES GENERALES S.R.L.
- Guerrero, L. F. (2 de Octubre de 2009). espol.edu.ec. Obtenido de <http://www.espol.edu.ec>
- Lobo, J. S. (2013). Como ser Competente, Trabajo en Equipo y Cooperacion. Salamanca: Catedra de Insercion Profesional Caja Rural Salamanca- Universidad de Salamanca Servicio de Insercion Profesional Practicas y Empleo de la Universidad de Salamanca.

Medina Elizondo, M., Armenteros, M. D., Guerrero Ramos, L., & Barquero Cabrero, J. D.

(2012). Las Competencias Gerenciales Desde Una Vision Estrategica De La Organizaciones Un Procedimiento Para Su Identificacion y Evaluacion del Desempeño. Revista Internacional Administracion y Finanzas, 80.

Montaño Garrido , F., & Herguedas Simon, D. (2013). Como ser Competente, Toma de Decisiones . Salamanca: Catedra de Insercion Profesional Caja Rural Salamanca - Universidad de Salamanca Servicio de Insercion Profesional Practicas y Empleo de la Universidad de Salamanca.

Robbins, S., & Coulter, M. (2010). Administracion. Mexico: PEARSON EDUCACION.

Robbins, S., & Judge, T. (2010). Introduccion al Comportamiento Organizativo. Madrid: PEARSON EDUCACION S.A.

Santos, A. C. (2010). Gestion del Talento Humano y del Conocimiento. Bogota: Ecoe Ediciones.

Vallejo, A. H. (2013). Como ser Competente Organizacion y Planificacion . Salamanca: Catedra de Insercion Profesional Caja Rural Salamanca - Universidad de Salamanca y del Servicio de Insercion Profesional Practicas y Empleo de la Universidad de Salamanca.

## **ANEXOS # 1**

### **ENTREVISTAS**

#### **ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DEL DEPARTAMENTO GUARDALMACEN Y ENCARGADO DEL DEPARTAMENTO DE TALENTO HUMANO**

1. ¿Está usted de acuerdo en ocupar dos cargos a la vez? Por que

Si

No

2. ¿Cuáles han sido las dificultades que usted ha estado afrontado con dos cargos muy diferentes?

3. ¿Cuáles son las responsabilidades que debe de cumplir con un rol diferente?

4. ¿Cómo considera usted el desempeño laboral de sus compañeros de oficinas?

Bueno

Regular

Malo

5. ¿Cuáles son las sanciones que usted impone a sus compañeros de trabajo en caso que no justifiquen su inasistencia?

6. ¿Qué beneficio tiene usted al ocupar dos cargos?

## **ENTREVISTA DIRIGIDA AL JEFE DE PREVENCION DE INCENDIOS**

1. ¿Qué tipo de informe usted realiza al momento que se suscita un accidente?
2. ¿Cuáles son los factores que implican realizar el informe del accidente suscitado?
3. ¿Está usted bien capacitado para dar charlas a otras instituciones sobre como precautelar al momento de un incendio?
4. ¿Qué medidas de seguridad cree usted que se debe de tomar al momento de ocurrir un incendio o accidente?
5. ¿Para usted que mes del año lo considera de mayor riesgo?
6. ¿Está usted muy bien capacitado en caso de que algún compañero no se encuentre en la institución y se suscite una emergencia usted pueda salir a socorrer al llamado de la tragedia?
7. ¿Qué cierto tiempo usted verifica que los locales comerciales tengan el equipo necesario en caso de que se suscite una emergencia?



## ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS BOMBEROS DE TROPAS

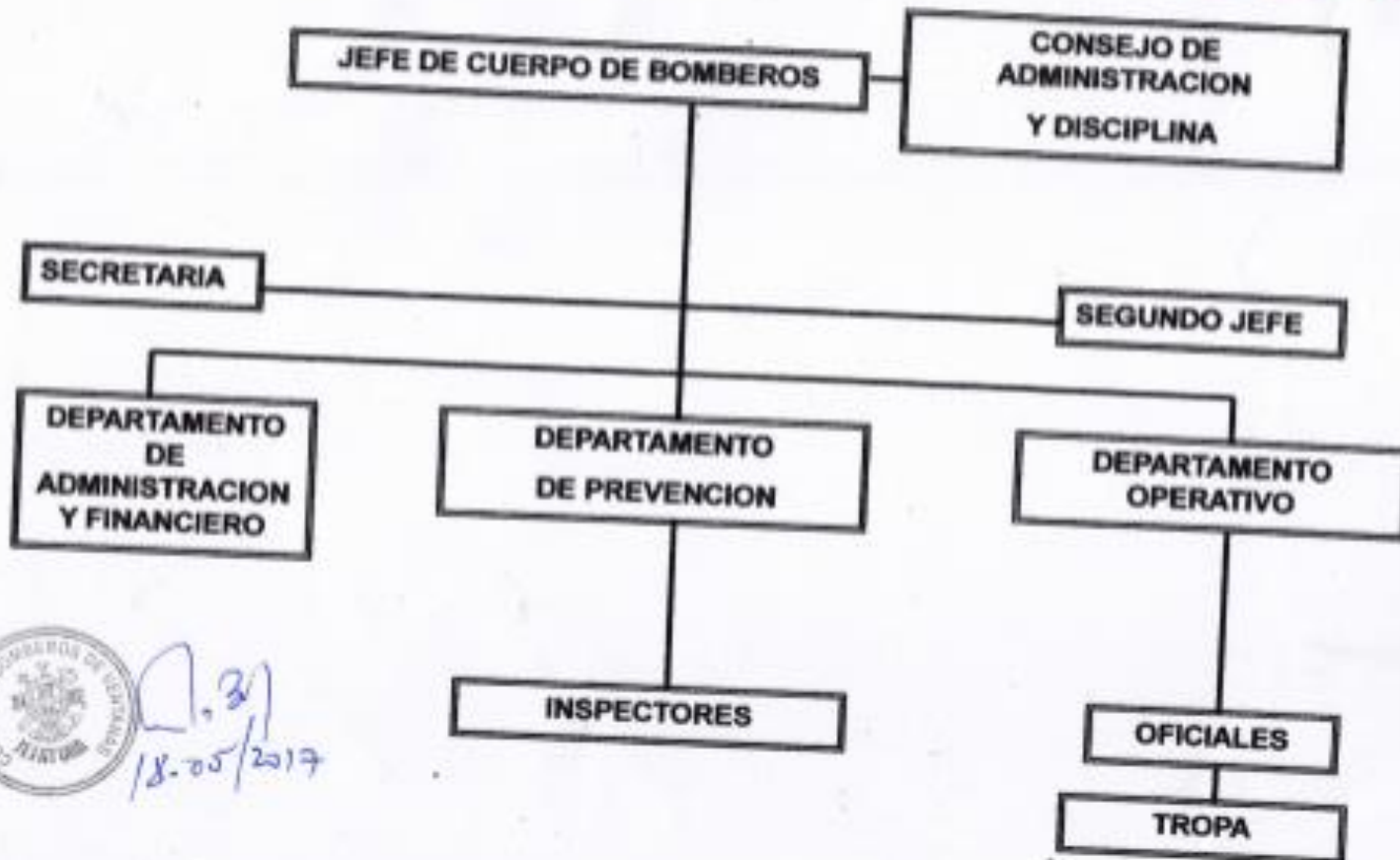
1. ¿Está usted de acuerdo con los equipos de combate que tienen para poder combatir una tragedia? Por que  
  
Si  
  
No
2. ¿Los vehículos que poseen la Institución está bien equipados para socorrer a las emergencias? Por que  
  
Si  
  
No
3. ¿Cada que tiempo ustedes reciben cursos de capacitación para mejorar sus estrategias de combates?  
  
Cada mes  
  
Cada seis meses  
  
Cada año
4. ¿Considera usted que el sueldo que perciben es el adecuado para laborar como bomberos?
5. ¿Se siente usted conforme con el trato que reciben por parte del personal administrativo?
6. ¿Se siente conforme con los beneficios que usted percibe, como son prestamos u otros servicios?

## ENTREVISTA DIRIGIDA A LA CIUDADANIA

1. ¿Cree usted que el servicio que brindan el personal administrativo a la ciudadanía es de muy buena calidad? Por que  
  
Si  
  
No
2. ¿Cómo considera usted la reacción inmediata de los bomberos al momento que se suscite una emergencia?  
  
Buena  
  
Regular  
  
Mala
3. ¿Está usted de acuerdo con los requisitos que el Cuerpo de Bomberos les exige para poder obtener un permiso para que pueda funcionar su local comercial?  
  
Si  
  
No
4. ¿Ha sido usted beneficiado en algún momento por parte del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas?
5. ¿Cuál sería su opinión acerca del Cuerpo de Bomberos del Cantón Ventanas?

ANEXO # 2

MINISTERIO DE INCLUSION ECONOMICA Y SOCIAL  
DIRECCION DE DEFENSA CONTRA INCENDIOS  
CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS



18.05/2017

ANEXOS # 3

CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS  
RUC: 1260023940001

CONTRATO DE TRABAJO INDEFINIDO

En la ciudad de Ventanas, Provincia de los Ríos a los 04 días del mes de Enero del año 2016, comparecen a la celebración del presente contrato de trabajo por una parte el Señor Cnel. (B) Magno Alberto Becilla Arboleda, Jefe Del Cuerpo De Bomberos De Ventanas por sus propios y personales derechos a quien en adelante y para efecto del presente contrato se le denominara como el **CONTRATANTE**; y, por otra parte el Señor Christian Eduardo Muñoz, portador de la cedula de ciudadanía 1206224014, por sus propios y personales derechos a quien en adelante y para los efectos del presente instrumento se le denominara como **CONTRATADO**.

Las partes contratantes declaran ser mayores de edad, domiciliarios y residentes en la ciudad de Ventanas y por tanto con capacidad legal para contratar y obligarse, quienes libres y voluntariamente convienen a celebrar el presente Contrato de Trabajo Indefinido, contenido al de las siguientes clausulas:

**PRIMERA:** la parte contratante para el desarrollo de las tareas propias de la actividad, contrata los servicios personales del trabajador quien los desempeñara en conformidad con la Ley, Los Reglamentos Internos y Reglamentos especiales, sujetarse a la Ley De Defensa Contra Incendios y su Reglamento las disposiciones Generales y las órdenes e instrucciones que imparta el **CONTRATANTE**.

**SEGUNDA:** EL **CONTRATADO** se compromete a prestar su servicio en forma exclusiva para el **CONTRATANTE**, en calidad de **CHOFER** del Cuerpo De Bomberos De Ventanas Provincia De Los Ríos, para lo cual declara cumplir los requisitos exigidos por la Contraloría para la posesión de Nombramientos o Contratos.

**TERCERA:** EL **CONTRATADO** se compromete a prestar sus servicios para los cambios eventuales de ocupación o de lugar de trabajo que dispusiere el **CONTRATANTE**.

**CUARTA:** el **CONTRATANTE** pagara al **CONTRATADO**, por la prestación de sus servicios se pagara la cantidad de Quinientos setenta dólares (\$570,00), y se le descontara la correspondiente aportación al seguro, el valor pactado será cancelado en forma mensual, a la terminación del mes correspondiente con cargo a la partida 510516(servicios personales por contrato), pagara además el seguro social y los beneficios de Ley como (Décimo Tercero y Décimo Cuarto Sueldo).

-1-

Velasco Ibarra y Bolívar - Teléfonos 052 - 970458 -052-970005 -Emergencia 911

Email: [bomberoventanas@yahoo.com](mailto:bomberoventanas@yahoo.com)  
Ventanas - Los Ríos - Ecuador



# CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS

RUC: 1260023940001

**QUINTA:** El contratado declara que conoce y se somete a la reglamentación interna del Cuerpo de Bomberos de Ventanas.

**SEXTA:** EL CONTRATADO, realizará las siguientes funciones:

- 1.- Entrada 07H00 y salida 07H00 una vez cumplidas las 72 horas de guardias
- 2.- Acogerse estrictamente a las disposiciones del Jefe.
- 3.- Realizar la limpieza en la planta baja, todos los días las paredes y la cubierta de la compañía a la que pertenece.
- 4.- sacar los conos y colocarlos en los lugares que protejan a los vehículos en salidas de emergencias.
- 5.- Custodiar los bienes de la Institución.
- 6.- No abandonar el lugar de trabajo y cumplir con el horario del mismo.
- 7.- Acatar las órdenes de los superiores.
- 8.- Asistir a las capacitaciones cuando la Institución las organice o lo considere necesario.
- 9.- Si un bien bajo su custodia se pierde por negligencia, se procederá a su respectivo descuento.
- 10.- Cumplir con las guardias según el calendario elaborado para el efecto.
- 11.- Revisar los equipos menores que se colocan en los vehículos y los de protección personal y darles mantenimiento.
- 12.- Asistir a las emergencias debidamente protegidos.
- 13.- En las guardias utilizar los uniformes de trabajo.
- 14.- El desayuno, almuerzo y la merienda tienen que servirsela en su lugar de trabajo.
- 15.- Lavar el tramo de calle que se encuentra al frente de su respectiva compañía para combatir el polvo.
- 16.- Utilizar los uniformes de trabajo.
- 17.- No consumir alcohol dentro de la Institución.
- 18.- Hacer respetar a la Institución y a los compañeros.
- 19.- Mantener limpio los dormitorios.
- 20.- Cuidar del vehículo y ser responsable del mismo.
- 21.- Revisar diariamente combustible, batería, neumáticos, aceite de motor, caja corona y cuidar de todos los equipos que se encuentran dentro del vehículo caso contrario por pérdida, descuido, negligencia se procederá a su respectivo descuento.

**SEPTIMA:** Este contrato rige a partir del 03 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2017.



# CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS

RUC: 1260023940001

## OCTAVA: DE LA TERMINACION DEL CONTRATO:

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art. 58 de la LOSEP "según lo establecido en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

El Cuerpo de Bomberos procederá a la terminación unilateral del contrato por incumplimiento de parte del contratado de las obligaciones estipuladas en el presente contrato. En cualquier caso de terminación del contrato el Cuerpo de Bomberos liquidará el valor que le corresponde a su mensualidad por los días laborados.

Para constancia de su aceptación, las partes suscriben el presente instrumento legal en tres ejemplares de igual tenor y efecto.

Dado y firmado en el Cuerpo de Bomberos de Ventanas, Provincia de los Ríos a los 19 días del mes de Enero del año 2017.

Coronel (B) Magno Becilla Aboleja  
JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS  
DE VENTANAS



Carlos Edwin Mendoza Alarcón  
CONTRATADO



# CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS

RUC: 1260023940001

## CONTRATO DE SERVICIOS OCASIONALES

En la ciudad de Ventanas, Provincia de Los Ríos a los 19 días del mes de Enero del año 2017, comparecen a la celebración del presente contrato por una parte el Señor Cnel. (B) Magno Alberto Becilla Arboleda, Jefe del Cuerpo de Bomberos de Ventanas por sus propios y personales derechos a quien en adelante y para efecto del presente contrato se le denominara **CONTRATANTE**; y, por otra parte el señor Carlos Edwin Mendoza Alarcón, portador de cedula de ciudadanía 120341415-4, por sus propios y personales derechos a quien en adelante y para los efectos del presente instrumento se le denominara como **CONTRATADO**.

Las partes contratantes declaran ser mayores de edad, domiciliados y residentes en la ciudad de Ventanas y por tanto con capacidad legal para contratar y obligarse, quienes libre y voluntariamente convienen a celebrar el presente Contrato de Servicios Ocasionales con periodo de prueba, contenido al de las siguientes cláusulas.

**PRIMERA:** La parte contratante para el desarrollo de las tareas propias de la actividad, contrata los servicios personales del trabajador quien lo desempeñara en conformidad con la Ley, los Reglamentos Internos y Reglamentos especiales, y sujetarse a la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos, las disposiciones generales y las órdenes e instrucciones que imparta el **CONTRATANTE**.

**SEGUNDA:** EL **CONTRATADO**, se compromete a prestar sus servicios en forma exclusiva para el **CONTRATANTE**, en calidad de **CHOFER** del Cuerpo de Bomberos de Ventanas, Provincia de Los Ríos, para lo cual declara cumplir los requisitos exigidos por la contraloría para la posesión de nombramientos o contratos.

**TERCERA:** El **contratado** se compromete a prestar sus servicios para los cambios eventuales de ocupación o de lugar de trabajo que dispusiere el **CONTRATANTE**.

**CUARTA:** EL **CONTRATANTE** pagará al **CONTRATADO**, por la prestación de sus servicios la cantidad de Quinientos noventa dólares (\$590,00), y se le descontara la correspondiente aportación al seguro, el valor pactado será cancelado en forma mensual, a la terminación del mes correspondiente con cargo a la partida 510510(servicios ocasionales por contrato), pagara además al seguro social y los beneficios de Ley como (Décimo Tercero y Décimo Cuarto Sueldo).

-1-

Velasco Ibarra y Bolívar -Telefax 052 970 - 005 - Fundado en 1932

E-mail: [bomberoventanas@yahoo.com](mailto:bomberoventanas@yahoo.com)

Ventanas - Los Ríos - Ecuador



431  
18-05/20

# CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS

RUC: 1260023940001

**QUINTA:** El contratado declara que conoce y se somete a la reglamentación interna del Cuerpo de Bomberos de Ventanas.

**SEXTA:** EL CONTRATADO, realizará las siguientes funciones:

- 1.- Entrada 07H00 y salida 07H00 una vez cumplidas las 72 horas de guardias
- 2.- Acogerse estrictamente a las disposiciones del Jefe.
- 3.- Realizar la limpieza en la planta baja, todos los días las paredes y la cubierta de la compañía a la que pertenece.
- 4.- sacar los conos y colocarlos en los lugares que protejan a los vehículos en salidas de emergencias.
- 5.- Custodiar los bienes de la Institución.
- 6.- No abandonar el lugar de trabajo y cumplir con el horario del mismo.
- 7.- Acatar las órdenes de los superiores.
- 8.- Asistir a las capacitaciones cuando la Institución las organice o lo considere necesario.
- 9.- Si un bien bajo su custodia se pierde por negligencia, se procederá a su respectivo descuento.
- 10.- Cumplir con las guardias según el calendario elaborado para el efecto.
- 11.- Revisar los equipos menores que se colocan en los vehículos y los de protección personal y darles mantenimiento.
- 12.- Asistir a las emergencias debidamente protegidos.
- 13.- En las guardias utilizar los uniformes de trabajo.
- 14.- El desayuno, almuerzo y la merienda tienen que servírsela en su lugar de trabajo.
- 15.- Lavar el tramo de calle que se encuentra al frente de su respectiva compañía para combatir el polvo.
- 16.- Utilizar los uniformes de trabajo.
- 17.- No consumir alcohol dentro de la Institución.
- 18.- Hacer respetar a la Institución y a los compañeros.
- 19.- Mantener limpio los dormitorios.
- 20.- Cuidar del vehículo y ser responsable del mismo.
- 21.- Revisar diariamente combustible, batería, neumáticos, aceite de motor, caja corona y cuidar de todos los equipos que se encuentran dentro del vehículo caso contrario por pérdida, descuido, negligencia se procederá a su respectivo descuento.

**SEPTIMA:** Este contrato rige a partir del 03 de Enero hasta el 31 de Diciembre del año 2017.





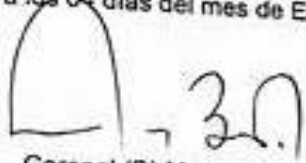
**CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS**  
**RUC: 1260023940001**

**OCTAVA LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO:**

Este contrato podrá terminar por las causales establecidas en el Art.169 del Código de Trabajo en cuanto sean aplicables para este tipo de contrato.

El Cuerpo de Bomberos procederá a la terminación unilateral del contrato por incumplimiento de parte del contratado de las obligaciones estipuladas en el presente contrato. En cualquier caso de terminación del contrato el Cuerpo de Bomberos liquidará el valor que le corresponde a su mensualidad por los días laborados. Para constancia de su aceptación, las partes suscriben el presente instrumento legal en tres ejemplares de igual tenor y efecto.

Dado y firmado en el Cuerpo de Bomberos de Ventanas, Provincia de los Ríos, a los ~~04~~ 31 días del mes de Enero del año 2016.

  
Coronel (B) Magno Becilla A. Boleda  
**JEFE DEL CUERPO DE BOMBERO  
DE VENTANAS**



  
Christian Eduardo Muñoz  
**CONTRATADO**



18-05/2017



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE BABAHOYO  
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN, FINANZAS E INFORMÁTICA

Babahoyo Marzo 10, 2017  
D-FAFI-0198-2017

Coronel  
Magno Alberto Becilla Arboleda  
**CORONEL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE VENTANAS**  
Presente.-

De mi consideración:

La Universidad Técnica de Babahoyo y la Facultad de Administración, Finanzas e Informática (FAFI), con la finalidad de formar profesionales altamente capacitados busca prestigiosas Empresas e Instituciones Públicas y Privadas en las cuales nuestros futuros profesionales tengan la oportunidad de afianzar sus conocimientos.

Por las razones antes expuestas le solicito de la manera más comedida brinde la oportunidad de realizar un **Estudio de Caso o Estructura Práctica en el Cuerpo de Bomberos de Ventanas**, para que la egresada **MORANTE PISCO ZULLY FABIOLA** pueda elaborar documento para la obtención de su título en la Carrera de Ingeniería Comercial de esta Facultad.

De poder contar con su aprobación, reitero el agradecimiento institucional y personal por la valiosa colaboración que nos brinda.

Atentamente,

Ing. José Sandoya Villalobos  
DECANO



Recibido  
15-03-2017  
10h20"  
L31



