



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Analisis critico del Proceso de seleccion de personal en el C.B. de Portovelo:
Desafios y Propuestas para la mejora**

**CABRERA BLACIO BRIGITTE FRANCESCA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**NAGUA BRINEY NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

**Análisis crítico del Proceso de selección de personal en el C.B. de
Portovelo: Desafíos y Propuestas para la mejora**

**CABRERA BLACIO BRIGITTE FRANCESCA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**NAGUA BRINEY NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**MACHALA
2024**



UTMACH

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

CARRERA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

PROYECTOS INTEGRADORES

**Análisis crítico del Proceso de selección de personal en el C.B. de
Portovelo: Desafíos y Propuestas para la mejora**

**CABRERA BLACIO BRIGITTE FRANCHESCA
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

**NAGUA BRINEY NICOLE
LICENCIADA EN ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

ROGEL GUTIERREZ EDITH MARLENE

**MACHALA
2024**

Análisis crítico del Proceso de selección de personal en el C.B. de Portovelo: Desafíos y Propuestas para la mejora

3% Textos sospechosos

2% Similitudes
0% similitudes entre comillas
0% entre las fuentes mencionadas

< 1% Idiomas no reconocidos

<p>Nombre del documento: Analisis critico del Proceso de seleccion de personal en el C.B. de Portovelo Desafios y Propuestas para la mejora.docx</p> <p>ID del documento: 4a57c7d031cbc1464a234ba69573b815be9ba208</p> <p>Tamaño del documento original: 407,87 kB</p> <p>AUTORES: BRIGITTE FRANCHESCA CABRERA BLACIO, BRINEY NICOLE NAGUA NAGUA</p>	<p>Depositante: EDITH MARLENE ROGEL GUTIERREZ</p> <p>Fecha de depósito: 8/3/2025</p> <p>Tipo de carga: interface</p> <p>fecha de fin de análisis: 8/3/2025</p>	<p>Número de palabras: 11.077</p> <p>Número de caracteres: 74.934</p>
--	--	---



Fuentes principales detectadas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	repositorio.utmachala.edu.ec https://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/16173/1/TTFCS-2021-GEA-DE00004.pdf 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	Documento de otro usuario #ce08f6 El documento proviene de otro grupo 3 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (39 palabras)
3	repositorio.espe.edu.ec Implementación de un sistema de gestión de riesgos e... http://repositorio.espe.edu.ec:8080/bitstream/21000/22802/5/T-ESPE-044005.PDF.txt 2 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
4	repositorio.utmachala.edu.ec Diagnóstico ambiental y socioeconómico del siti... http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/11586/3/T-2308_HIDALGO_ERIQUE_THA... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	www.gestionderiesgos.gob.ec https://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?i... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #e23854 El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (22 palabras)
2	iseu.es Así funciona la provisión de puestos de trabajo en la Función Pública - O... https://iseu.es/asi-funciona-la-provision-de-puestos-de-trabajo-en-la-funcion-publica/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (11 palabras)
3	inforeglamentos.com.mx Requisitos Legales Para La Selección De Empleados - ... https://inforeglamentos.com.mx/requisitos-legales-para-la-seleccion-de-empleados/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)
4	talent-match.es Consejos para hacer una selección justa y equitativa - Talent M... https://talent-match.es/consejos-para-hacer-una-seleccion-justa-y-equitativa/#:~:text=En resu...	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (13 palabras)
5	www.infoteknico.com Normas ISO: ¿Qué son y para qué sirven? - Infoteknico https://www.infoteknico.com/que-son-las-normas-iso/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (12 palabras)

Fuente ignorada Estas fuentes han sido retiradas del cálculo del porcentaje de similitud por el propietario del documento.

N°	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	ANÁLISIS CRÍTICO DEL PROCESO DE SELECCIÓN DEL PERSONAL EN EL ... #2e39bb El documento proviene de mi biblioteca de referencias	100%		Palabras idénticas: 100% (11.077 palabras)

CLÁUSULA DE CESIÓN DE DERECHO DE PUBLICACIÓN EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL

Las que suscriben, CABRERA BLACIO BRIGITTE FRANCESCA y NAGUA BRINEY NICOLE, en calidad de autoras del siguiente trabajo escrito titulado **Análisis crítico del Proceso de selección de personal en el C.B. de Portovelo: Desafíos y Propuestas para la mejora**, otorgan a la Universidad Técnica de Machala, de forma gratuita y no exclusiva, los derechos de reproducción, distribución y comunicación pública de la obra, que constituye un trabajo de autoría propia, sobre la cual tienen potestad para otorgar los derechos contenidos en esta licencia.

Las autoras declaran que el contenido que se publicará es de carácter académico y se enmarca en las disposiciones definidas por la Universidad Técnica de Machala.

Se autoriza a transformar la obra, únicamente cuando sea necesario, y a realizar las adaptaciones pertinentes para permitir su preservación, distribución y publicación en el Repositorio Digital Institucional de la Universidad Técnica de Machala.

Las autoras como garantes de la autoría de la obra y en relación a la misma, declaran que la universidad se encuentra libre de todo tipo de responsabilidad sobre el contenido de la obra y que asumen la responsabilidad frente a cualquier reclamo o demanda por parte de terceros de manera exclusiva.

Aceptando esta licencia, se cede a la Universidad Técnica de Machala el derecho exclusivo de archivar, reproducir, convertir, comunicar y/o distribuir la obra mundialmente en formato electrónico y digital a través de su Repositorio Digital Institucional, siempre y cuando no se lo haga para obtener beneficio económico.



CABRERA BLACIO BRIGITTE FRANCESCA
070536450



NAGUA BRINEY NICOLE
0705792695

Agradecimiento

Autor 1

Al culminar este trabajo de investigación, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a quienes, con su apoyo y guía, hicieron posible la realización de esta tesis.

En primer lugar, extiendo mi profundo reconocimiento a mi tutora, la Ingeniera Edith Marlene Rogel, por su invaluable orientación, paciencia y compromiso durante cada etapa del desarrollo de este trabajo. Su conocimiento y consejos fueron esenciales para la estructuración y consolidación de esta investigación.

Asimismo, agradezco a la Universidad Técnica de Machala, y en particular a la Carrera de Administración de Empresas, por brindarme las herramientas académicas y formativas necesarias para llevar a cabo este estudio. La calidad educativa y el respaldo institucional han sido pilares fundamentales en nuestra formación profesional.

Brigitte Francesca Cabrera Blacio

Agradecimiento

Autor 2

Al finalizar esta importante etapa de mi formación académica, me gustaría expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que han acompañado este proceso y han hecho posible la culminación de este trabajo de tesis.

En primer lugar, quiero agradecer profundamente al Dr. Eduardo Pulla, quien ha sido un apoyo fundamental en este camino. Su asesoría y guía durante todo el proceso de investigación fueron clave para el desarrollo de este trabajo. Agradezco la generosidad con la que compartió su tiempo y conocimientos, así como la claridad y precisión con las que me orientó en cada etapa de mi investigación. Gracias por su paciencia y por siempre brindarme su apoyo, lo cual ha sido crucial para poder avanzar en este proyecto con seguridad y confianza.

Finalmente, deseo extender mi agradecimiento a los docentes de la Universidad Técnica de Machala, en especial a los miembros de la Carrera de Administración de Empresas. Agradezco su constante dedicación y el compromiso con el que han formado a sus estudiantes, brindándonos no solo conocimientos, sino también el impulso para seguir superándonos cada día.

Briney Nicole Nagua Nagua

Dedicatoria

Autor 1

Brigitte Franchesca Cabrera Blacio

Gracias A Dios y a la Virgencita por darme la fortaleza y la sabiduría para alcanzar esta meta.

Le agradezco a Dios por darme padres maravillosos, mi madre Viviana Blacio y mi padre Lenin Cabrera, por ser mi pilar inquebrantable. Mami, gracias por tu amor incondicional, por tus palabras de aliento y por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible y por ser mi ejemplo de perseverancia.

Papá, gracias por tu apoyo por impulsarme a dar siempre lo mejor de mí, gracias por tus enseñanzas.

A mis abuelos, Griselda y Jorge, por su cariño infinito y sus enseñanzas de vida. Abuela, gracias por tu ternura y por recordarme siempre la importancia de la humildad y la gratitud. Abuelo, gracias por tus consejos sabios y por mostrarme con tu ejemplo el valor del esfuerzo del trabajo y la honestidad.

Autor 2**Briney Nicole Nagua Nagua**

Dedico esta tesis, primeramente, a Dios, quien me ha brindado sus bendiciones y me ha permitido llegar a donde estoy hoy. Mi más sincero agradecimiento a mis queridas madres,

Martha y Mariana Nagua, y a mi padre, Jaime Orellana, quienes han sido pilares fundamentales en mi vida personal y académica. Su esfuerzo, apoyo y amor incondicional me han permitido superar obstáculos y alcanzar mis metas. Les agradezco infinitamente por creer en mí y por haberme ayudado a cumplir mis sueños. Esta tesis es un tributo a su dedicación y amor, y espero que sea un reflejo de la gratitud que siento hacia ellos.

Resumen

La investigación se centra en la falta de claridad y especificidad en las normativas que regulan el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo. Esta ambigüedad genera inconsistencias y prácticas poco transparentes que afectan la eficiencia del proceso. Se destaca la importancia de incluir evaluaciones físicas rigurosas para asegurar que los candidatos estén adecuadamente preparados. La falta de claridad en las directrices actuales crea confusión tanto para los evaluadores como para los aspirantes. Se propone un enfoque proactivo en la capacitación del personal y se identifican áreas de mejora en la comunicación y retroalimentación durante el proceso de selección. Esto es crucial para optimizar el reclutamiento y fortalecer la confianza pública en el Cuerpo de Bomberos.

Palabras clave: Análisis crítico, proceso de selección, personal operativo, Cuerpo de Bomberos, Dedicación

Summary

The research focuses on the lack of clarity and specificity in the regulations governing the personnel selection process in the Portovelo Fire Department. This ambiguity leads to inconsistencies and opaque practices that impact the efficiency of the process. The importance of including rigorous physical evaluations is highlighted to ensure that candidates are adequately prepared. The lack of clarity in current guidelines creates confusion for both evaluators and applicants. A proactive approach to staff training is proposed, identifying areas for improvement in communication and feedback during the selection process. This is crucial to optimize recruitment and strengthen public trust in the Fire Department.

Keywords: Critical analysis, selection process, operational personnel, Fire Department, Dedication

INDICE DE CONTENIDO

Capítulo I: Planteamiento Del Problema	9
El Objeto de la Investigación.....	9
Problema de la Investigación.....	9
Justificación	11
Objetivos de la Investigación.....	12
<i>Objetivo General</i>	<i>12</i>
<i>Objetivos Específicos</i>	<i>12</i>
Capitulo II: Desarrollo Del Proyecto.....	13
2.1 Análisis Crítico	13
2.1.1. <i>Importancia de Normativas Claras y Específicas</i>	<i>13</i>
2.1.2 <i>Evaluaciones Físicas y Psicológicas</i>	<i>15</i>
2.2 Definiciones	16
2.2.1 <i>Definición y concepto de selección de personal.....</i>	<i>16</i>
2.2.1 <i>Objetivos de un proceso de selección de personal.....</i>	<i>16</i>
2.3 Factores Y Criterios De Selección	17
2.3.1 <i>Pruebas psicológicas</i>	<i>17</i>
2.3.2 <i>Aptitud física.....</i>	<i>18</i>
2.3.3 <i>Competencias y habilidades personales</i>	<i>18</i>
2.3.4 <i>Educación y formación.....</i>	<i>18</i>
2.3.5 <i>Experiencias y habilidades técnicas</i>	<i>18</i>
Capítulo III: Metodología del Proyecto.....	19
3.1 Tipos de Investigación	20
3.2 Nivel de Investigación.....	21
3.3 Diseño de Investigación	22
3.4 Métodos de Investigación.....	22
3.4.1 <i>Método Analítico</i>	<i>22</i>
3.4.2 <i>Método Inductivo</i>	<i>23</i>
3.5 Recolección de datos.....	23
3.5.1 <i>Población Universo</i>	<i>24</i>
3.5.2 <i>Población objeto de estudio</i>	<i>25</i>
3.5.3 <i>Tamaño de la muestra</i>	<i>25</i>
3.6 Técnicas De Recolección De Datos	25
3.6.1 <i>Entrevista</i>	<i>26</i>

3.6.2 Encuesta	27
3.7. Presentación De Resultados	30
3.7.1 Presentación De Resultados De La Entrevista	30
3.7.2 Presentación de resultados de la encuesta	32
3.9 Interpretación De Los Resultados.....	45
Capítulo IV: Resultados Y Discusión	47
4.1 Análisis de Resultados	47
4.2 Contrastación Teórica de Resultados.....	47
4.3 Propuesta Integradora.....	48
4.3.1. <i>Objetivos De La Propuesta (Evidencia De Cumplimiento De Los Objetivos)</i>	49
4.3.2. <i>Componentes Estructurales (Comportamiento Organizacional)</i>	50
4.3.3 <i>Fases De Implementación (Aplicación De Los Resultados)</i>	50
4.3.4 <i>Recursos Logísticos (Medios Materiales, Humanos, Tecnológicos)</i>	51
4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental	52
4.4.1. <i>Análisis De La Dimensión Técnica De Implementación De La Propuesta</i>	52
4.4.2. <i>Análisis De La Dimensión Económica De Implementación De La Propuesta</i>	54
4.4.3. <i>Análisis De La Dimensión Social De Implementación De La Propuesta</i>	55
4.4.4. <i>Análisis De La Dimensión Ambiental De Implementación De La Propuesta</i>	57
Capítulo V: Conclusiones Y Recomendaciones	60
5.1. Conclusiones.....	60
5.2. Recomendaciones.....	60
Bibliografía.....	63
Anexos.....	68

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Resultados Comprensión de las Normativas del Proceso de Selección de Bomberos.....	33
Tabla 2 Resultados de Nivel de Detalle de los Procedimientos en las Normativas del Proceso de Selección	33
Tabla 3 Resultados de Satisfacción con los Cronogramas del Proceso de Selección	34
Tabla 4 Resultados de Evaluación de la Preparación y Desempeño en las Pruebas del Proceso de Selección	35
Tabla 5 Resultados de Acceso a Información sobre el Proceso de Selección	36
Tabla 6 Resultados de Confianza en la Justicia y Equidad del Proceso de Selección	37
Tabla 7 Resultados de Percepción de la Transparencia del Cuerpo de Bomberos en el Proceso de Selección	38
Tabla 8 Resultados de Claridad de la Información sobre los Procedimientos durante el Proceso de Selección	39
Tabla 9 Resultados de Capacitación del Personal Encargado del Proceso de Selección	40
Tabla 10 Resultados de Satisfacción con los Métodos de Evaluación del Desempeño en las Pruebas	41
Tabla 11 Resultados de Percepción de Inclusión y Diversidad en el Proceso de Selección	42

INDICE DE FIGURAS

Figura: 1 Resultados Comprensión de las Normativas del Proceso de Selección de Bomberos.	33
Figura: 2 Resultados de Nivel de Detalle de los Procedimientos en las Normativas del Proceso de Selección	34
Figura: 3 Resultados de Satisfacción con los Cronogramas del Proceso de Selección	35
Figura: 4 Resultados de Evaluación de la Preparación y Desempeño en las Pruebas del Proceso de Selección	36
Figura: 5 Resultados de Acceso a Información sobre el Proceso de Selección	37
Figura: 6 Resultados de Confianza en la Justicia y Equidad del Proceso de Selección	38
Figura: 7 Resultados de Percepción de la Transparencia del Cuerpo de Bomberos en el Proceso de Selección	39
Figura: 8 Resultados de Claridad de la Información sobre los Procedimientos durante el Proceso de Selección	40
Figura: 9 Resultados de Capacitación del Personal Encargado del Proceso de Selección.....	41
Figura: 10 Resultados de Satisfacción con los Métodos de Evaluación del Desempeño en las Pruebas	42
Figura: 11 Resultados de Percepción de Inclusión y Diversidad en el Proceso de Selección.....	43

Análisis Crítico Del Proceso De Selección De Personal En El C.B. De Portovelo: Desafíos Y Propuestas Para La Mejora

Capítulo I: Planteamiento Del Problema

El Objeto de la Investigación

El objeto de esta investigación es analizar y evaluar el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo, con especial atención a la claridad y especificidad de las normativas actuales que regulan dicho proceso. Se busca identificar las deficiencias y desafíos que surgen debido a la falta de claridad y especificidad en las normas establecidas por el estado, y cómo estas deficiencias afectan la aplicabilidad y eficacia del proceso de selección. Se considera esencial una selección adecuada, ya que un personal bien escogido no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también incrementa la seguridad en las intervenciones. Diversos estudios indican que una correcta selección de personal puede reducir en un 30% el riesgo de incidentes asociados a errores humanos en situaciones de emergencia. Asimismo, la investigación pretende proponer recomendaciones para mejorar la normativa y el proceso de selección, con el fin de asegurar que se seleccionen los candidatos más adecuados y competentes para el cuerpo de bomberos. Finalmente, se busca estandarizar los procesos y velar por la integridad y transparencia en la selección de personal, asegurando así un mejor servicio a la comunidad.

Problema de la Investigación

El problema central de esta investigación radica en la escasez de claridad y especificidad en las normativas que regulan el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo. Aunque el estado proporciona directrices para dicho proceso, estas no son lo suficientemente claras ni específicas, lo que genera dificultades en su aplicación práctica. La ambigüedad en las normas conduce a inconsistencias en la selección

de candidatos, afectando la eficiencia y eficacia de la unidad de bomberos. Además, esta situación puede dar lugar a prácticas poco transparentes y afectar la confianza en el proceso de selección.

El proceso de selección en profesiones de alta exigencia, como la de bombero, debe ser riguroso y bien estructurado para eliminar a los candidatos menos preparados. Silva et al. (2022) destacan la importancia de incluir pruebas físicas y evaluaciones precisas que sean aplicadas con la mayor rigurosidad posible. El empleo de evaluaciones físicas en el proceso de selección podría asegurar que los empleados cuenten con un nivel físico adecuado para desempeñar sus labores de forma segura y eficaz, como lo señalan García et al. (2023). Sin embargo, la falta de claridad en las normativas actuales genera confusión entre los encargados de llevar a cabo el proceso de selección y afecta negativamente a los aspirantes, quienes enfrentan criterios de evaluación poco definidos o inconsistentes (Prado, 2024). Esta ambigüedad puede resultar en la selección de personal que no cumple con los estándares necesarios para desempeñar las funciones críticas y peligrosas asociadas al servicio de bomberos. En consecuencia, la seguridad y efectividad operativa del Cuerpo de Bomberos de Portovelo se ve comprometida, poniendo en riesgo tanto a los miembros del cuerpo como a la comunidad.

Además, la falta de especificidad en las normativas propicia un entorno donde prevalecen prácticas de favoritismo o influencias externas, socavando la integridad del proceso de selección. Por tanto, El proceso de selección debe ser uniforme y equitativo para todos los postulantes (Arteaga, 2016). No obstante, sin directrices claras y específicas, es difícil garantizar un proceso justo y equitativo, lo que puede llevar a la selección de candidatos menos aptos basados en criterios subjetivos en lugar de méritos objetivos. Esto

afecta la moral y la cohesión dentro del grupo y puede erosionar la confianza pública en la institución.

Justificación

La investigación sobre el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo es de vital importancia debido a varias razones. Primero, la claridad y especificidad en las normativas de selección son esenciales para asegurar que el personal seleccionado posea las competencias y habilidades necesarias para desempeñar las funciones críticas y, que a menudo, son peligrosas, dada las condiciones en las cuales labora el servicio de bomberos (Horcajo, 2022). La falta de directrices claras no solo puede llevar a la selección de candidatos no aptos, sino que también pone en riesgo la seguridad de los ciudadanos y la efectividad de las operaciones de emergencia.

En segundo lugar, un proceso de selección deficiente puede generar desconfianza entre los aspirantes y la comunidad, afectando la percepción pública de este organismo, por ende, su relación con la sociedad a la que sirve. Las instituciones, especialmente en el ámbito público, pueden aumentar su eficiencia y fortalecer su credibilidad al implementar principios de buen gobierno tal y como lo sostienen del Olmo et al. (2024). Garantizar un proceso de selección justo y transparente es fundamental para mantener la legitimidad y la confianza en esta institución pública.

Además, la investigación busca estandarizar los procedimientos de selección, lo cual es crucial para asegurar la coherencia y uniformidad en la evaluación de los candidatos, según lo planteado por Piedra et al. (2023). Esto no solo mejora la eficiencia del proceso, sino que también minimiza las posibilidades de favoritismo o decisiones subjetivas.

Finalmente, al proponer mejoras a las normativas y procedimientos actuales, ésta investigación contribuirá a la profesionalización del cuerpo de bomberos, promoviendo una

cultura de mérito y competencia. Esto no solo beneficiará a la institución y sus miembros, sino que también garantizará un servicio de alta calidad y seguridad para la comunidad de Portovelo.

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Analizar el proceso de reclutamiento de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo, identificando las deficiencias normativas a través de un análisis documental y entrevistas con expertos, para proponer recomendaciones que mejoren la claridad, aplicabilidad y eficacia del proceso de selección.

Objetivos Específicos

- Determinar las deficiencias en las normativas actuales que regulan el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo.
- Proponer recomendaciones para mejorar las normativas y el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo.

Capítulo II: Desarrollo Del Proyecto

Revisión Sistemática de la Literatura

La revisión sistemática de la literatura se enfoca en explorar estudios previos, artículos académicos y documentos relevantes que aborden las normativas, procedimientos y desafíos en la selección de personal en cuerpos de bomberos. Esta revisión es crucial para fundamentar el análisis crítico del proceso de selección del personal que integrará esta unidad. Cabe mencionar que la literatura existente sobre el reclutamiento específico del personal de bomberos es escasa, pero la temática de selección de personal es universal y aplicable a diversas áreas profesionales.

El marco teórico proporciona una base conceptual para el análisis del proceso de selección, este se construye a partir de teorías y modelos que explican la importancia de la selección de personal en organizaciones de alto riesgo y cómo las normativas influyen en la eficiencia y transparencia del proceso

2.1 Análisis Crítico

2.1.1. *Importancia de Normativas Claras y Específicas*

Diversos estudios resaltan la necesidad de tener normativas claras y específicas para garantizar la selección de candidatos competentes. Según Barahona et al. (2022), las normativas claras y específicas permiten que los encargados del proceso de selección apliquen criterios objetivos y estandarizados, lo que reduce significativamente la subjetividad. Un proceso subjetivo puede estar influenciado por sesgos personales, preferencias o presiones externas, lo que puede resultar en la selección de candidatos que no cumplen con los requisitos necesarios.

Ante esto, resulta sustancial que un proceso de selección se ejecute de forma transparente y equitativa, dado que, es fundamental mantener la legitimidad de cualquier

institución pública, incluyendo los cuerpos de bomberos. Las normativas claras aseguran que todos los postulantes sean evaluados bajo los mismos parámetros, lo que fortalece la percepción de justicia y equidad. Esto es especialmente crucial en el sector público, donde la confianza de la comunidad es un componente esencial para la efectividad operativa y la moral del personal.

La falta de claridad en las normativas puede generar inconsistencias y prácticas no transparentes en el proceso de selección. Ante esto, Castro y Suárez (2023) plantea que es crucial que las normativas estén redactadas de manera clara y comprensible para que el mandato que implican sea entendido por quienes deben cumplirlo. Es decir, normativas ambiguas propician un entorno susceptible a favoritismos, afectando la confianza en la institución. Esto puede impactar negativamente la moral del personal y la percepción pública de la institución.

Además, la claridad en las normativas no solo beneficia el proceso de selección en sí, sino que también tiene un impacto positivo en la eficiencia operativa de la institución. Rivera (2019) manifiesta que cuando los bomberos son seleccionados siguiendo criterios claros y específicos, se asegura que poseen las habilidades y competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz. Esto se traduce en un equipo mejor preparado y más eficiente, capaz de responder adecuadamente a las emergencias y reducir los riesgos asociados con la falta de preparación o incompetencia.

Esto se debe a que la seguridad es una de las principales preocupaciones en el servicio de bomberos, tanto para los miembros del cuerpo como para la comunidad a la que sirven. Normativas claras y específicas en el proceso de selección aseguran que solo los candidatos más aptos, tanto física como mentalmente, sean incorporados al grupo. Esto reduce los riesgos de accidentes y mejora la capacidad del equipo para enfrentar situaciones peligrosas

de manera segura y efectiva. Romero et al. (2019) señalan que el trabajo de los bomberos demanda un esfuerzo continuo y extenuante de sus capacidades físicas, por tanto, la implementación de evaluaciones físicas rigurosas, basadas en normativas claras, es esencial para garantizar un alto nivel de preparación física entre los bomberos.

2.1.2 Evaluaciones Físicas y Psicológicas

Las pruebas físicas y psicológicas son componentes esenciales en la selección de bomberos, dada la naturaleza demandante de sus tareas. Alonso et al. (2015) destacan que los modelos de evaluación de competencias deben alinearse con las demandas específicas del puesto. Evaluaciones rigurosas aseguran que los candidatos estén físicamente aptos para las responsabilidades de un bombero.

Según Lotito (2016), es fundamental que las evaluaciones psicológicas determinen la estabilidad emocional y la capacidad de tomar decisiones bajo presión, características cruciales para el desempeño seguro y efectivo en situaciones de emergencia. Estas evaluaciones no solo verifican la aptitud física y mental de los aspirantes, sino que también contribuyen a la seguridad operativa de la organización y de la comunidad a la que sirven.

La literatura sugiere que los criterios de selección deben ser transparentes y uniformes para evitar inconsistencias y sesgos (Dextre & Delgado, 2020). Según investigaciones recientes, un proceso de selección bien estructurado que incluye evaluaciones físicas y psicológicas rigurosas puede mejorar significativamente la calidad del personal seleccionado. Esto es particularmente relevante en el contexto de los cuerpos de bomberos, donde la capacidad de responder adecuadamente a emergencias puede tener implicaciones directas en la seguridad pública.

Cabe mencionar que la literatura existente sobre el reclutamiento específico del personal de bomberos ha resultado escasa, pero la temática de selección de personal es universal y aplicable a diversas áreas profesionales.

2.2 Definiciones

2.2.1 Definición y concepto de selección de personal.

La selección de personal es un proceso mediante el cual las organizaciones identifican, evalúan y eligen a los individuos más adecuados para ocupar un puesto de trabajo específico (Salgado & Moscoso, 2008). Se basa en la comparación de las características, habilidades y aptitudes de los candidatos con los requisitos del puesto y los valores de la organización.

Conceptualmente, la selección de personal implica una serie de pasos sistemáticos y objetivos que tienen como objetivo principal predecir el desempeño laboral futuro de los candidatos (Peña, 2005). Este proceso incluye la definición de los requisitos del puesto, la difusión de la oferta de empleo, la recepción y evaluación de currículos, la aplicación de pruebas y entrevistas, la verificación de referencias y la toma de decisiones.

2.2.1 Objetivos de un proceso de selección de personal

Los objetivos de un proceso de selección de personal son varios y se orientan a garantizar la elección de los candidatos más idóneos para un puesto de trabajo específico. Algunos de los objetivos más comunes incluyen:

Identificar el talento adecuado. El proceso de selección busca identificar a los candidatos que poseen las habilidades, conocimientos y competencias necesarias para desempeñar el puesto de manera efectiva (Granados, 2014).

Maximizar la eficiencia y productividad. Se busca seleccionar a candidatos que puedan contribuir de manera significativa al logro de los objetivos organizacionales y mejorar la productividad del equipo de trabajo (García, Morelos, & Lora, 2022).

Minimizar la rotación de personal. Un objetivo clave es seleccionar candidatos que estén motivados y comprometidos con la organización, lo que ayuda a reducir la rotación de personal y los costos asociados (Barrera & Estrada, 2023).

Garantizar la igualdad de oportunidades. Se busca garantizar que el proceso de selección sea justo y equitativo para todos los candidatos, sin discriminación por motivos de género, raza, edad u otras características protegidas (López I. , 2024).

Promover el desarrollo profesional. Se busca seleccionar candidatos con potencial de desarrollo y crecimiento dentro de la organización, lo que puede contribuir a la retención de talento a largo plazo (Castro M. , 2021).

Cumplir con las normativas legales. Se busca garantizar que el proceso de selección cumpla con las leyes y regulaciones laborales vigentes, evitando posibles litigios y sanciones legales.

2.3 Factores Y Criterios De Selección

Los factores y criterios de selección en un proceso de selección de personal pueden variar según las necesidades y requerimientos específicos de cada puesto de trabajo y organización. Sin embargo, algunos de los criterios comunes incluyen:

2.3.1 Pruebas psicológicas

Las evaluaciones psicológicas son herramientas informativas que ayudan a considerar la candidatura final, permitiendo que los individuos muestren diversos aspectos de su personalidad y habilidades (López R. , 2010).

2.3.2 *Aptitud física*

Es un recurso fundamental para los bomberos y puede ser evaluada de manera efectiva mediante la combinación de su capacidad aeróbica y su aptitud muscular, tal como lo mencionan Yépez et al. (2021).

2.3.3 *Competencias y habilidades personales*

Se evalúan las competencias y habilidades personales relevantes para el puesto, como la capacidad de trabajo en equipo, la comunicación efectiva y la capacidad de liderazgo, según lo expuesto por Haro et al. (2024).

2.3.4 *Educación y formación*

Es crucial priorizar la evaluación sobre la educación y formación del aspirante a bombero, dado que esto da una visión más clara sobre su capacidad técnica en la atención de emergencias (Farfan, 2022).

2.3.5 *Experiencias y habilidades técnicas*

Su enfoque está dirigido a identificar las habilidades y capacidades de las personas para realizar la mejor elección, aprovechando así su experiencia y destrezas. El propósito es lograr beneficios tanto para la organización como para la comunidad (Tuñón, 2023).

Capítulo III: Metodología del Proyecto

Diseño de Investigación

Dentro de la literatura investigativa existes diferentes metodologías de investigación, de entre las cuales el grupo investigador resalta el uso de los tipos cuantitativos, cualitativos y descriptivos, dado que son los que más se alinean a la búsqueda del objetivo de la presente investigación.

Según Vizcaíno et al. (2023) en su investigación "Metodología de la investigación", el enfoque cuantitativo se caracteriza por la recolección de datos numéricos y su análisis mediante técnicas estadísticas. Este tipo de investigación busca establecer patrones, probar hipótesis y generalizar los resultados a una población más amplia, proporcionando un enfoque estructurado y objetivo.

Por otro lado, Denzin y Lincoln (2011) en "The SAGE Handbook of Qualitative Research", explican que la investigación cualitativa se centra en comprender fenómenos en contextos específicos, a través de la recolección de datos no numéricos, como entrevistas y observaciones. Este enfoque permite obtener una comprensión profunda de las experiencias y significados que los individuos atribuyen a sus vidas y entornos.

Finalmente, Albane et al. (2020), plantea en Metodología de la Investigación Descriptiva, la investigación descriptiva tiene como objetivo caracterizar y detallar las variables de un fenómeno o población sin modificarlo. Este tipo de investigación proporciona información precisa y detallada sobre el contexto y las características observadas, aunque no busca establecer relaciones causales entre variables.

En síntesis, el enfoque cuantitativo se centra en medir y analizar datos numéricos para identificar patrones y generalizar hallazgos, mientras que el enfoque cualitativo busca

entender experiencias y significados a partir de datos no numéricos (Acosta, 2023). Por su parte, el enfoque descriptivo se dedica a retratar con precisión las características de un fenómeno o población sin intervenir en las variables. En conjunto, estos enfoques pueden considerarse como diferentes lentes a través de los cuales se puede observar y comprender la realidad: el cuantitativo proporciona un panorama general y estadístico, el cualitativo ofrece profundidad y contexto, y el descriptivo brinda una representación fiel de lo que se investiga.

Ante esto, el grupo investigador fundamenta que el diseño de esta investigación es de tipo cuantitativo, cualitativo y descriptivo, con el objetivo de analizar y evaluar las normativas actuales que regulan el proceso de selección en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo. La investigación incluye un análisis documental exhaustivo, encuestas, y entrevistas a expertos, lo que permite identificar deficiencias y limitaciones en las normativas actuales y formular recomendaciones de mejora, logrando una comprensión profunda y estructurada del problema.

3.1 Tipos de Investigación

Los tipos de investigación empleados en este estudio son:

- **Investigación Documental:** Incluye la revisión de documentos normativos, informes, y estudios relacionados, para identificar las deficiencias y limitaciones en las normativas actuales que regulan el proceso de selección de personal. Este tipo de investigación es fundamental para comprender los elementos clave de la normativa y su influencia en el proceso.
- **Investigación de Campo:** Se aplicarán entrevistas a expertos y personal vinculado al Cuerpo de Bomberos de Portovelo, obteniendo así una perspectiva crítica y contextualizada del problema. Esta investigación de campo permite verificar cómo se aplica la normativa en la práctica y las posibles inconsistencias o desafíos percibidos.

3.2 Nivel de Investigación

El nivel de investigación es descriptivo y explicativo. A nivel descriptivo, se documentan las prácticas y normativas actuales, explorando las áreas que requieren mejora. La investigación descriptiva se enfoca en proporcionar un retrato detallado de fenómenos, permitiendo identificar y comprender la naturaleza de los problemas. Este enfoque se sustenta en la recolección de datos que reflejan la realidad observada, facilitando la identificación de patrones y características, lo cual es esencial para comprender el contexto en el que se desarrolla el fenómeno.

En el nivel explicativo, se interpretan las relaciones entre la falta de claridad normativa y sus consecuencias en el proceso de selección, lo que permite una comprensión más profunda de cómo estas deficiencias impactan el proceso. Según Hernández (2014), la investigación explicativa tiene como objetivo establecer causas y efectos, buscando entender por qué ocurren ciertos fenómenos. Al interpretar estas relaciones, se facilita una visión integral del impacto de las deficiencias normativas en la eficiencia y transparencia del proceso. Como señala Freire (2018) la investigación explicativa es fundamental para desarrollar hipótesis y generar conocimiento aplicable a la práctica y a la formulación de políticas.

Por tanto, se puede decir que los niveles descriptivo y explicativo son complementarios y esenciales para abordar el fenómeno en estudio. Mientras que el enfoque descriptivo proporciona una base sólida al documentar la situación actual, el enfoque explicativo agrega profundidad al clarificar las interrelaciones y consecuencias de las normas, permitiendo la toma de decisiones informadas para la mejora continua.

3.3 Diseño de Investigación

El diseño de esta investigación es No Experimental y Transeccional, ya que no se manipulan variables, sino que se observa y analiza la normativa actual en un momento específico para evaluar el estado vigente de las normativas. Este diseño permite aplicar conceptos teóricos y analizar los resultados de manera estructurada y crítica, fundamentando las propuestas de mejora.

3.4 Métodos de Investigación

3.4.1 Método Analítico

Según Herszenbaun (2022) el método analítico se utiliza para descomponer un problema complejo en sus componentes más simples, permitiendo una mejor comprensión y análisis de cada una de sus partes. Este método facilita la identificación de patrones, relaciones y causas a través de un proceso sistemático que descompone los datos en segmentos más manejables. Esta capacidad de segmentar la información es crucial en investigaciones donde se desean establecer relaciones claras entre variables. Al aplicar el método analítico, no sólo se logra una comprensión más detallada de los elementos individuales, sino que también se puede generar una perspectiva más clara sobre cómo estos elementos interactúan entre sí. En este sentido, un enfoque analítico no solo permite profundizar en los datos, sino que también proporciona la base necesaria para desarrollar hipótesis y soluciones más efectivas en el contexto de estudio.

Por tanto, este método se utilizará para descomponer la normativa en sus componentes esenciales y analizar cada uno de ellos de forma detallada. El análisis exhaustivo de cada elemento permite identificar deficiencias específicas que afectan la claridad y efectividad del proceso de selección.

3.4.2 Método Inductivo

El método inductivo es un enfoque que parte de la observación de casos específicos para llegar a conclusiones más generales. Este proceso permite generar teorías y patrones a partir de la recopilación y análisis de datos específicos. Como señala Kuckartz (2019), "el enfoque inductivo es fundamental para el desarrollo de nuevas teorías, ya que permite construir conocimiento a partir de la experiencia y la observación directa". Mediante el uso de este método, los investigadores pueden identificar tendencias y regularidades que podrían no ser evidentes a partir de un enfoque deductivo. Este enfoque no solo enriquece la comprensión del fenómeno estudiado, sino que también abre la puerta a nuevas hipótesis. Por lo tanto, la inducción se convierte en una herramienta poderosa para la investigación, ya que fomenta una exploración más creativa y flexible de los datos.

Ante esto se establece que, a partir de la observación de datos específicos y los hallazgos obtenidos, se construirá una visión general sobre los efectos de la falta de claridad normativa en el proceso de selección. Este enfoque facilita la formulación de recomendaciones generales para mejorar el proceso.

3.5 Recolección de datos

La recolección de datos es un componente esencial del proceso de investigación, ya que proporciona la información necesaria para abordar las preguntas de investigación y validar las hipótesis planteadas (Sánchez & Murillo, 2022). En este estudio, se utilizarán principalmente entrevistas y encuestas como métodos complementarios para capturar una visión integral del fenómeno en análisis.

Las entrevistas se llevarán a cabo de manera semiestructurada, lo que permitirá profundizar en las experiencias y percepciones de los participantes sobre el tema en cuestión. Este enfoque proporciona la flexibilidad necesaria para explorar temas emergentes durante la

conversación. Según García (2023), las entrevistas son herramientas valiosas para comprender el significado que los individuos atribuyen a su mundo, lo que resulta crucial para obtener datos cualitativos ricos y matizados. A través de las entrevistas, se busca no solo obtener información directa, sino también captar las emociones y contextos que influyen en las respuestas de los participantes.

Por otro lado, se utilizarán encuestas para recolectar datos cuantitativos de un grupo más amplio de sujetos. Las encuestas permitirán medir actitudes, opiniones y comportamientos de manera estandarizada, facilitando el análisis comparativo entre diferentes subgrupos. Como menciona Hurtado y Rivera (2017), las encuestas son herramientas eficaces para recolectar datos de manera sistemática, permitiendo la generalización de los resultados a poblaciones más grandes. Esta combinación de métodos cualitativos y cuantitativos fortalecerá la validez del estudio, al proporcionar una visión más sólida de las tendencias y patrones observados en los datos.

Además, se asegurará la fiabilidad y validez de los instrumentos de recolección, llevando a cabo pruebas piloto y revisiones de los cuestionarios de las encuestas. Este proceso permitirá ajustar los instrumentos de acuerdo con los objetivos del estudio y el contexto específico de los participantes.

Es decir, la elección de entrevistas y encuestas como métodos de recolección de datos no solo enriquece la comprensión del fenómeno estudiado, sino que también permite la triangulación de datos, fortaleciendo así los hallazgos y ofreciendo una base sólida para la interpretación de los resultados.

3.5.1 Población Universo

La población universo de estudio está constituida por los cuerpos de bomberos de Ecuador, que juegan un papel crucial en la gestión de emergencias y la seguridad pública.

Según el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (SNGRE), en el país existen 160 estaciones de cuerpo de bomberos operando a nivel cantonal y provincial. Estos cuerpos son responsables de la atención de incendios, rescates y otras emergencias que afectan a las comunidades, lo que los convierte en una población relevante para la investigación. Este estudio se enfocará en analizar su desempeño, eficiencia y necesidades operativas, con el objetivo de contribuir a la mejora continua de sus servicios.

3.5.2 Población objeto de estudio

La población objeto de estudio está constituida por las estaciones de cuerpo de bomberos de la provincia de El Oro, Ecuador. Según datos del Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (SNGRE), la provincia cuenta con 21 estaciones de cuerpo de bomberos que operan en diferentes cantones. Estos cuerpos son esenciales para la atención de emergencias, rescates, y la prevención de incendios, y desempeñan un papel crítico en la seguridad pública y el bienestar de las comunidades locales.

3.5.3 Tamaño de la muestra

La muestra para este estudio se limita al cuerpo de bomberos de la ciudad de Portovelo, el cual es el único en esta jurisdicción. De acuerdo con el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias (SNGRE), Portovelo cuenta con una sola estación de cuerpo de bomberos que asume la responsabilidad de atender emergencias y manejar situaciones de riesgos en la comunidad. Dada su singularidad, este cuerpo es representativo de las características que se desean estudiar.

3.6 Técnicas De Recolección De Datos

Las técnicas de recolección de datos permiten recopilar información precisa y relevante en función de los objetivos de la investigación. Según Sampieri et al. (2014), su elección depende del enfoque metodológico y del tipo de datos que se desee obtener. Cabe

mencionar que estas técnicas deben garantizar la calidad y validez de los datos recopilados, adaptándose al contexto del estudio. Entre las más utilizadas están las entrevistas y las encuestas, cada una con ventajas específicas que las hacen adecuadas para distintas investigaciones.

3.6.1 Entrevista

La entrevista es una técnica cualitativa que facilita la obtención de datos detallados a través de una interacción directa entre el investigador y el participante. Según Barreto y Lezcano (2023), esta herramienta es ideal para profundizar en percepciones y experiencias de los entrevistados, permitiendo al investigador explorar temas complejos o poco estudiados.

Las entrevistas semiestructuradas son especialmente útiles, ya que combinan preguntas prediseñadas con flexibilidad para adaptarse a las respuestas del entrevistado, lo que enriquece la calidad de los datos. Este tipo de entrevistas es ampliamente utilizado en investigaciones sociales por su capacidad de capturar datos profundos y contextuales.

Es fundamental mencionar que el éxito de la entrevista depende de la preparación del entrevistador, quien debe diseñar preguntas claras y relevantes, así como establecer un ambiente de confianza que fomente respuestas sinceras y completas. Esto asegura que la información obtenida sea válida y significativa.

En conjunto, la entrevista es una herramienta versátil y poderosa para investigaciones cualitativas, ya que permite comprender fenómenos complejos desde la perspectiva de los participantes, generando datos profundos y contextualizados.

Entrevista al Personal Encargado del Proceso de Selección del Cuerpo de Bomberos de Portovelo

Instrucciones: A continuación, se presentan preguntas que buscan conocer la perspectiva y experiencia del personal encargado de administrar el proceso de selección en el Cuerpo de Bomberos. Las respuestas serán de gran valor para comprender la efectividad y eficiencia de las normativas y prácticas actuales

- 1. ¿Cómo describiría el proceso de selección que se está planificando para el Cuerpo de Bomberos y qué normativas considera esenciales para su efectividad?**
- 2. ¿Qué aspectos considera más importantes para asegurar que el proceso de selección sea justo, transparente y adecuado para los candidatos?**
- 3. ¿Qué medidas se están tomando para garantizar la equidad y diversidad dentro del proceso de selección?**
- 4. ¿Cómo asegura que el personal encargado de las evaluaciones esté capacitado para aplicar las pruebas físicas, psicológicas y teóricas correctamente?**
- 5. ¿Cuáles considera que son las principales áreas de mejora en el proceso de selección que se está desarrollando, y qué cambios sugeriría para optimizarlo?**

3.6.2 Encuesta

La encuesta es una técnica de recolección de datos que permite recopilar información de manera sistemática y estandarizada, ideal para investigaciones cuantitativas. Hernández-Sampieri et al. (2014) afirman que las encuestas son útiles para analizar grandes volúmenes de información, especialmente cuando se busca generalizar resultados a partir de una muestra representativa.

La calidad de una encuesta depende del diseño del cuestionario, que debe incluir preguntas claras y comprensibles. Además, la implementación de pruebas piloto ayuda a identificar y corregir posibles errores antes de la recolección de datos, aumentando la validez y confiabilidad de los resultados.

La aplicación de encuestas a través de herramientas digitales resulta fundamental, ya que optimiza tanto la rapidez como la eficiencia en la recolección de datos. Además, permite un procesamiento más ágil y preciso de la información mediante programas estadísticos, lo que facilita el análisis y la obtención de resultados más confiables. Este enfoque es especialmente relevante en investigaciones que requieren resultados ágiles y procesables.

En conjunto, la encuesta constituye una técnica esencial para obtener datos cuantitativos representativos, permitiendo generalizar conclusiones y respaldar hipótesis con bases sólidas, por ello la encuesta se llevará a cabo con los integrantes de la última generación que han ingresado al cuerpo de bomberos, los cuales mediante investigaciones previas se conoce que son 22, esto con el fin de recopilar información sobre su experiencia, formación y necesidades.

Encuesta sobre el Proceso de Selección del Cuerpo de Bomberos de Portovelo

Instrucciones: Por favor, responda las siguientes preguntas basadas en su experiencia con el proceso de selección para el Cuerpo de Bomberos. Marque la opción que mejor describa su respuesta.

- 1. ¿Cómo calificarías tu comprensión de las normativas que rigen el proceso de selección de bomberos?**
 - a) Muy clara
 - b) Clara
 - c) Algo clara
 - d) Poco clara
 - e) Nada clara

- 2. ¿Consideras que los procedimientos establecidos en las normativas son lo suficientemente detallados para guiarte en el proceso de selección?**
 - a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral

- d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
- 3. ¿Qué tan satisfecho estás con el tiempo que te tomó el proceso de selección hasta ahora?**
- a) Muy satisfecho
 - b) Satisfecho
 - c) Neutral
 - d) Insatisfecho
 - e) Muy insatisfecho
- 4. ¿Cómo evaluarías tu preparación y desempeño en las pruebas realizadas?**
- a) Muy bien preparado y desempeñado
 - b) Bien preparado y desempeñado
 - c) Regular
 - d) Poco preparado y desempeñado
 - e) Nada preparado y desempeñado
- 5. ¿Sientes que has tenido acceso suficiente a la información sobre el proceso de selección?**
- a) Sí, suficiente información
 - b) Algo de información
 - c) No, poca información
 - d) No, nada de información
- 6. ¿Confías en que el proceso de selección es justo y equitativo para todos los candidatos?**
- a) Totalmente de acuerdo
 - b) De acuerdo
 - c) Neutral
 - d) En desacuerdo
 - e) Totalmente en desacuerdo
- 7. ¿Qué opinas sobre la reputación del Cuerpo de Bomberos en relación con su proceso de selección?**
- a) Muy positiva
 - b) Positiva
 - c) Neutral
 - d) Negativa

- e) Muy negativa
- 8. ¿Recibiste información clara sobre los procedimientos que se seguirán durante el proceso de selección?**
- a) Sí
b) No
- 9. ¿Crees que el personal encargado del proceso de selección está adecuadamente capacitado para llevar a cabo su labor?**
- a) Sí, totalmente capacitado
b) Sí, parcialmente capacitado
c) No, no está capacitado
d) No sé
- 10. ¿Cómo te sientes respecto a los métodos utilizados para evaluar tu desempeño en las pruebas?**
- a) Muy satisfecho
b) Satisfecho
c) Neutral
d) Insatisfecho
e) Muy insatisfecho
- 11. ¿Consideras que el proceso de selección promueve la inclusión y diversidad entre los candidatos?**
- a) Totalmente de acuerdo
b) De acuerdo
c) Neutral
d) En desacuerdo
e) Totalmente en desacuerdo

3.7. Presentación De Resultados

3.7.1 Presentación De Resultados De La Entrevista

1. ¿Cómo describiría el proceso de selección que se está planificando para el Cuerpo de Bomberos y qué normativas considera esenciales para su efectividad?

Respuesta: El proceso de selección se basa en un enfoque multiprofesional que evalúa las habilidades físicas, psicológicas y técnicas de los candidatos. Consideramos que la

adecuación física, las pruebas de conocimiento y la evaluación psicológica son aspectos clave para asegurar un buen proceso.

Análisis: La respuesta refleja una estructura sólida en el proceso de selección, subrayando la importancia de múltiples dimensiones de evaluación. Sin embargo, sería beneficioso detallar más sobre cómo se implementan estos criterios y la necesidad de actualizarlos regularmente para mantenerse al día con los estándares actuales.

2. ¿Qué aspectos considera más importantes para asegurar que el proceso de selección sea justo, transparente y adecuado para los candidatos?

Respuesta: Considero que la claridad en los criterios de selección y la capacitación del personal evaluador son fundamentales. También es importante asegurar que todos los candidatos reciban la misma información y condiciones durante el proceso.

Análisis: La respuesta indica un avance hacia un proceso más justo y equitativo, destacando la importancia de la transparencia. Sin embargo, sería beneficioso establecer sistemas de retroalimentación donde los candidatos puedan expresar sus opiniones sobre el proceso, lo que ayuda a identificar áreas de mejora.

3. ¿Qué medidas se están tomando para garantizar la equidad y diversidad dentro del proceso de selección?

Respuesta: Se están implementando estrategias para atraer a una población más diversa de candidatos. También se revisan las prácticas de selección para eliminar sesgos, aunque aún queda trabajo por hacer en este sentido.

Análisis: Aunque hay una preocupación evidente por la diversidad, la respuesta muestra que las medidas en marcha son aún insuficientes. La institución debería considerar la

incorporación de programas específicos que fomenten la diversidad y la inclusión en el proceso de selección.

4. ¿Cómo asegura que el personal encargado de las evaluaciones esté capacitado para aplicar las pruebas físicas, psicológicas y teóricas correctamente?

Respuesta: Se realizan capacitaciones periódicas para el personal evaluador, y se les proporciona acceso a materiales actualizados y normativas. Sin embargo, puede haber variaciones en la capacitación según el evaluador.

Análisis: La respuesta destaca un enfoque proactivo en la capacitación del personal, pero también sugiere inconsistencias que podrían afectar la calidad de las evaluaciones. Es esencial establecer directrices uniformes para garantizar que todos los evaluadores tengan los mismos estándares de preparación.

5 ¿Cuáles considera que son las principales áreas de mejora en el proceso de selección que se está desarrollando, y qué cambios sugeriría para optimizarlo?

Respuesta: Creo que hay margen para mejorar en la retroalimentación a los candidatos y en la agilidad del proceso. Sugeriría implementar una comunicación más efectiva y establecer plazos más definidos para cada etapa del proceso.

Análisis: La respuesta identifica áreas clave para la mejora del proceso de selección. La falta de retroalimentación es una preocupación válida, y mejorar la comunicación podría no solo beneficiar a los candidatos, sino también optimizar la administración del proceso.

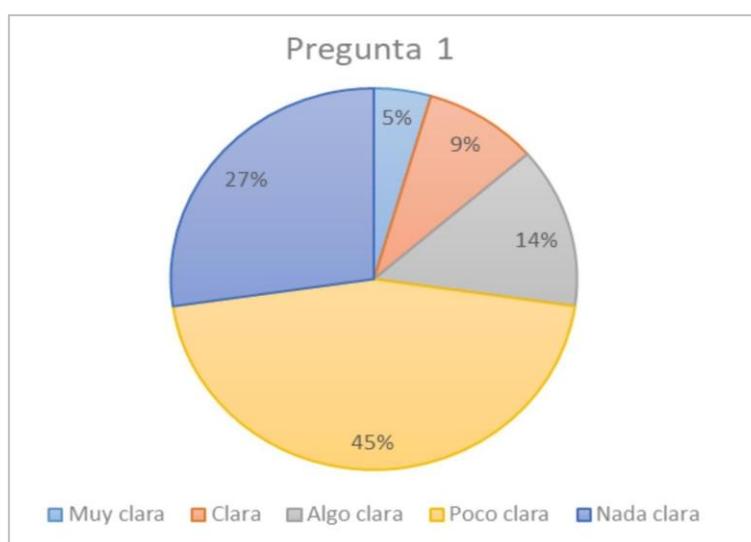
3.7.2 Presentación de resultados de la encuesta

Pregunta 1: ¿Cómo calificarías tu comprensión de las normativas que rigen el proceso de selección de bomberos?

Tabla 1 Resultados Comprensión de las Normativas del Proceso de Selección de Bomberos

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Muy clara	1	4.55%
Clara	2	9.09%
Algo clara	3	13.64%
Poco clara	10	45.45%
Nada clara	6	27.27%
Total	22	100%

Figura: 1 Resultados Comprensión de las Normativas del Proceso de Selección de Bomberos



Análisis:

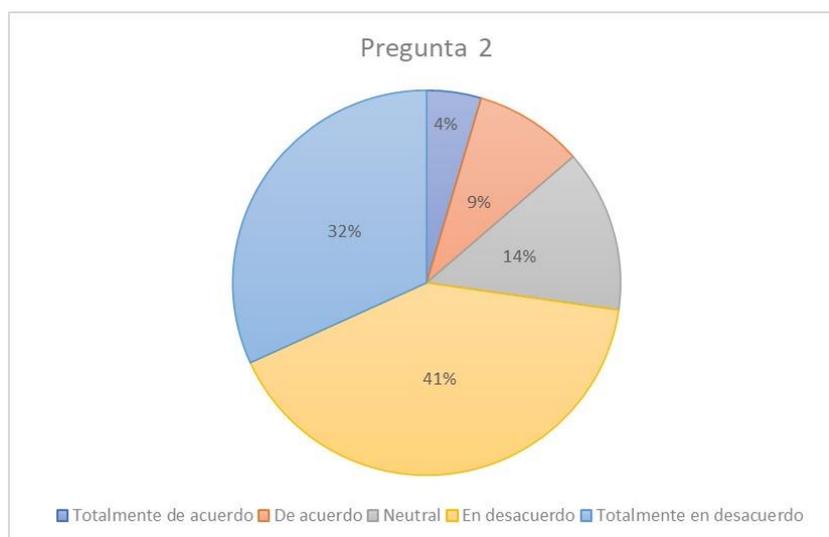
La mayoría (45.45%) considera su comprensión como "Poco clara", lo que evidencia una falta de claridad en la normativa. En contraste, solo el 4.55% percibe que su comprensión es "Muy clara", lo que resalta la necesidad de mayor claridad informativa.

Pregunta 2: ¿Consideras que los procedimientos establecidos en las normativas son lo suficientemente detallados para guiarte en el proceso de selección?

Tabla 2 Resultados de Nivel de Detalle de los Procedimientos en las Normativas del Proceso de Selección

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.55%
De acuerdo	2	9.09%
Neutral	3	13.64%
En desacuerdo	9	40.91%
Totalmente en desacuerdo	7	31.82%
Total	22	100%

Figura: 2 Resultados de Nivel de Detalle de los Procedimientos en las Normativas del Proceso de Selección



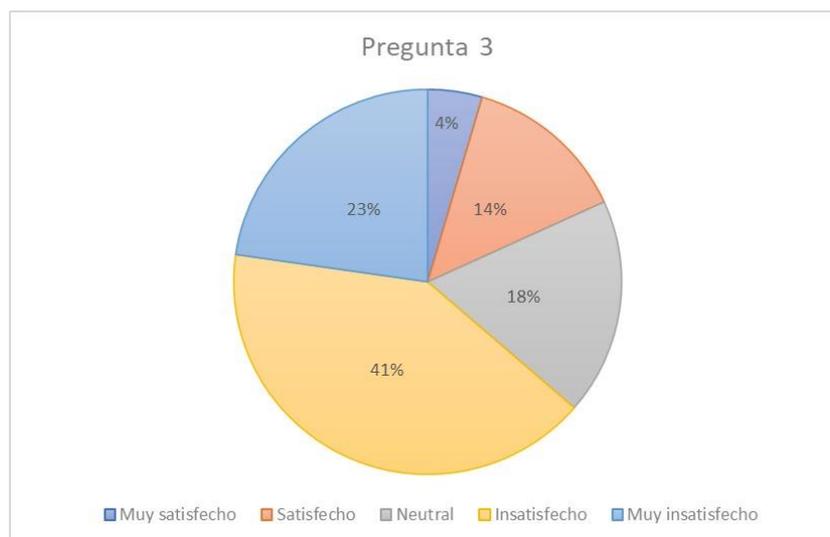
Análisis:

Un 40.91% está en “Desacuerdo”, reflejando problemas de detalle en las normativas. Por otro lado, solo el 4.55% está “Totalmente de acuerdo”, lo que marca una notable disparidad en las opiniones.

Pregunta 3: ¿Qué tan satisfecho estás con los cronogramas que se establecen para el proceso de selección?

Tabla 3 Resultados de Satisfacción con los Cronogramas del Proceso de Selección

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Muy satisfecho	1	4.55%
Satisfecho	3	13.64%
Neutral	4	18.18%
Insatisfecho	9	40.91%
Muy insatisfecho	5	22.73%
Total	22	100%

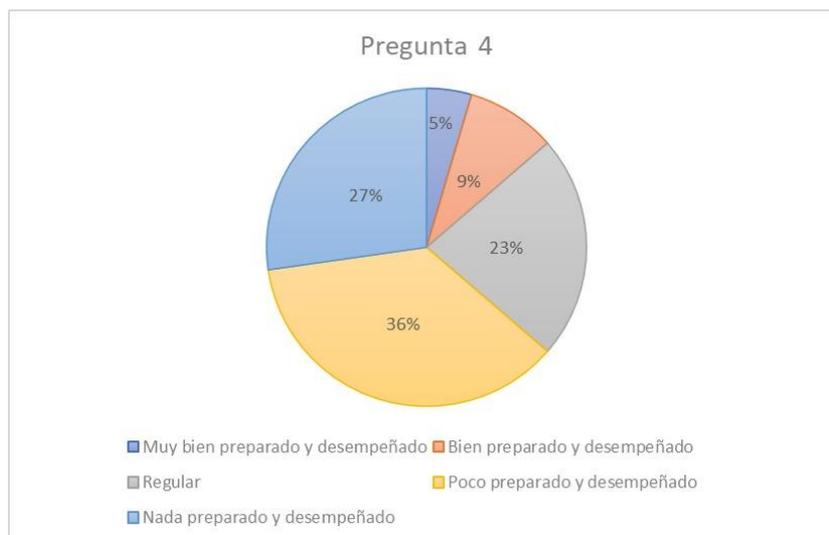
Figura: 3 Resultados de Satisfacción con los Cronogramas del Proceso de Selección**Análisis:**

El 40.91% se siente “Insatisfecho” con los cronogramas, destacando una problemática en la planificación. En contraste, solo el 4.55% está “Muy satisfecho”, lo que refleja una falta de alineación con las expectativas de los participantes.

Pregunta 4: ¿Cómo evaluarías tu preparación y desempeño en las pruebas realizadas?**Tabla 4 Resultados de Evaluación de la Preparación y Desempeño en las Pruebas del Proceso de Selección**

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Muy bien preparado y desempeñado	1	4.55%
Bien preparado y desempeñado	2	9.09%
Regular	5	22.73%
Poco preparado y desempeñado	8	36.36%
Nada preparado y desempeñado	6	27.27%
Total	22	100%

Figura: 4 Resultados de Evaluación de la Preparación y Desempeño en las Pruebas del Proceso de Selección



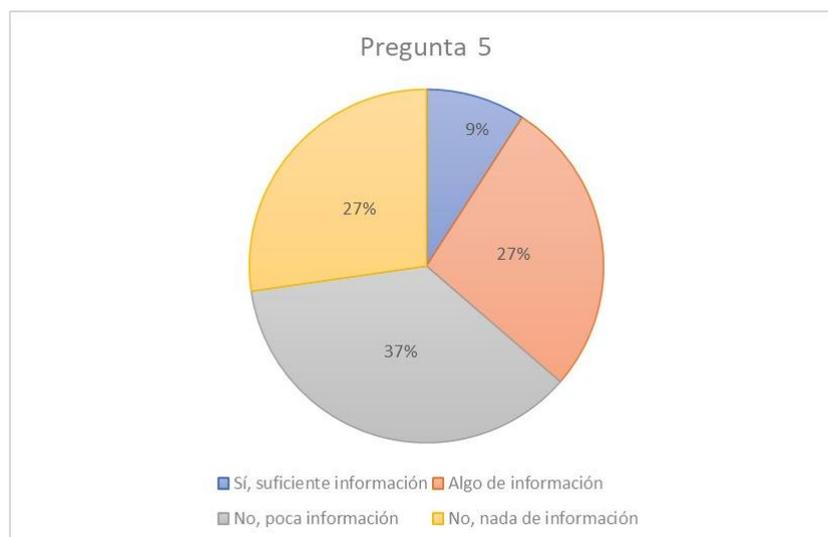
Análisis:

La mayoría (36.36%) se considera “Poco preparado y desempeñado”, lo que refleja una necesidad de fortalecer la preparación. Por el contrario, solo el 4.55% siente estar “Muy bien preparado y desempeñado”, lo que sugiere mejoras en el entrenamiento.

Pregunta 5: ¿Sientes que has tenido acceso suficiente a la información sobre el proceso de selección?

Tabla 5 Resultados de Acceso a Información sobre el Proceso de Selección

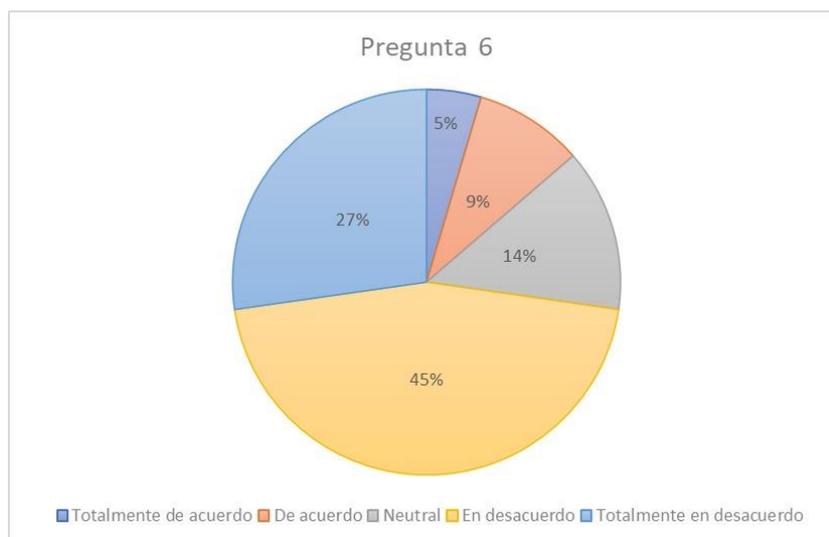
Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Sí, suficiente información	2	9.09%
Algo de información	6	27.27%
No, poca información	8	36.36%
No, nada de información	6	27.27%
Total	22	100%

Figura: 5 Resultados de Acceso a Información sobre el Proceso de Selección**Análisis:**

Un 36.36% señala que tuvo “Poca información”, mientras que solo un 9.09% considera que recibió suficiente información, lo que evidencia una deficiencia en la comunicación del proceso.

Pregunta 6: ¿Confías en que el proceso de selección es justo y equitativo para todos los candidatos?**Tabla 6 Resultados de Confianza en la Justicia y Equidad del Proceso de Selección**

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.55%
De acuerdo	2	9.09%
Neutral	3	13.64%
En desacuerdo	10	45.45%
Totalmente en desacuerdo	6	27.27%
Total	22	100%

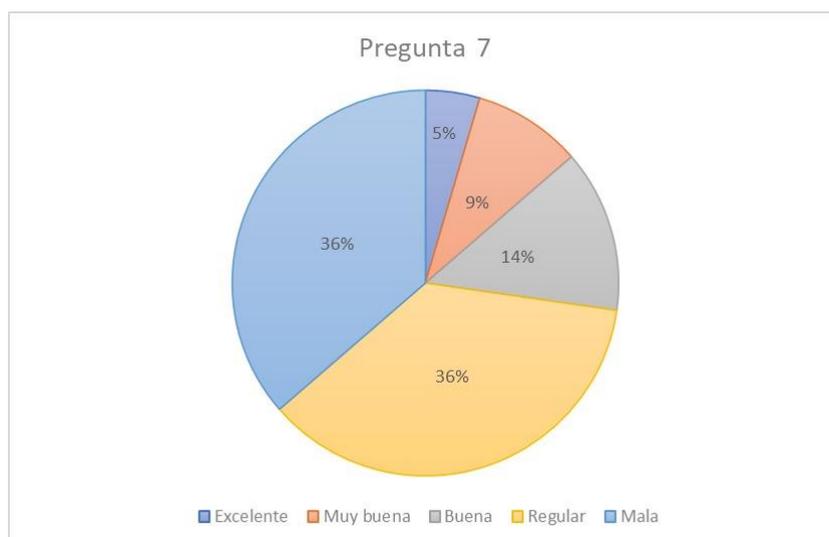
Figura: 6 Resultados de Confianza en la Justicia y Equidad del Proceso de Selección**Análisis:**

El 45.45% está ‘‘En desacuerdo’’ con la justicia del proceso, reflejando una percepción de inequidad. Por el contrario, solo el 4.55% está ‘‘Totalmente de acuerdo’’, destacando una fuerte desconfianza en el sistema.

Pregunta 7: ¿Qué opinas sobre la transparencia del Cuerpo de Bomberos para llevar los procesos de selección?**Tabla 7 Resultados de Percepción de la Transparencia del Cuerpo de Bomberos en el Proceso de Selección**

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Excelente	1	4.55%
Muy Buena	2	9.09%
Buena	3	13.64%
Regular	8	36.36%
Mala	8	36.36%
Total	22	100%

Figura: 7 Resultados de Percepción de la Transparencia del Cuerpo de Bomberos en el Proceso de Selección



Análisis:

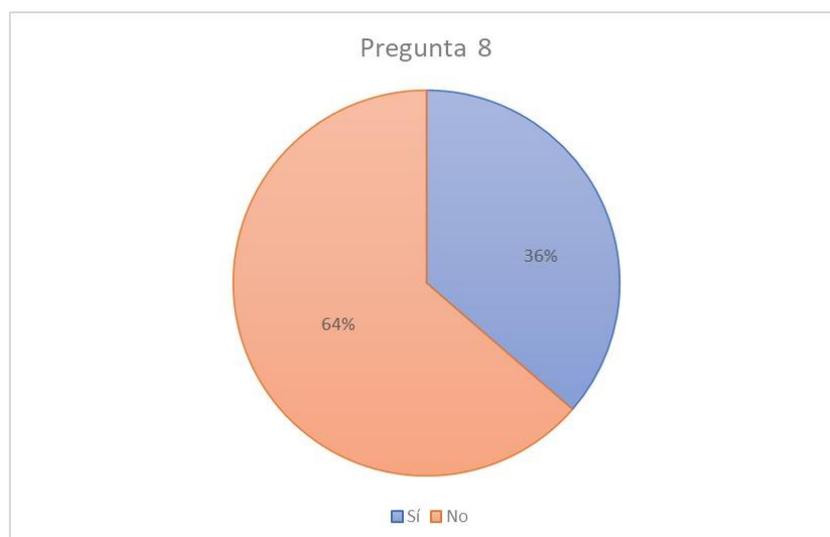
El 36.36% percibe la transparencia como “Regular” o “Mala”, lo que refleja una preocupación sobre la falta de claridad en los procesos. En contraste, solo un 4.55% considera que es “Excelente”, marcando una gran diferencia en las opiniones.

Pregunta 8: ¿Recibiste información clara sobre los procedimientos que se seguirán durante el proceso de selección?

Tabla 8 Resultados de Claridad de la Información sobre los Procedimientos durante el Proceso de Selección

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Sí	8	36.36%
No	14	63.64%
Total	22	100%

Figura: 8 Resultados de Claridad de la Información sobre los Procedimientos durante el Proceso de Selección



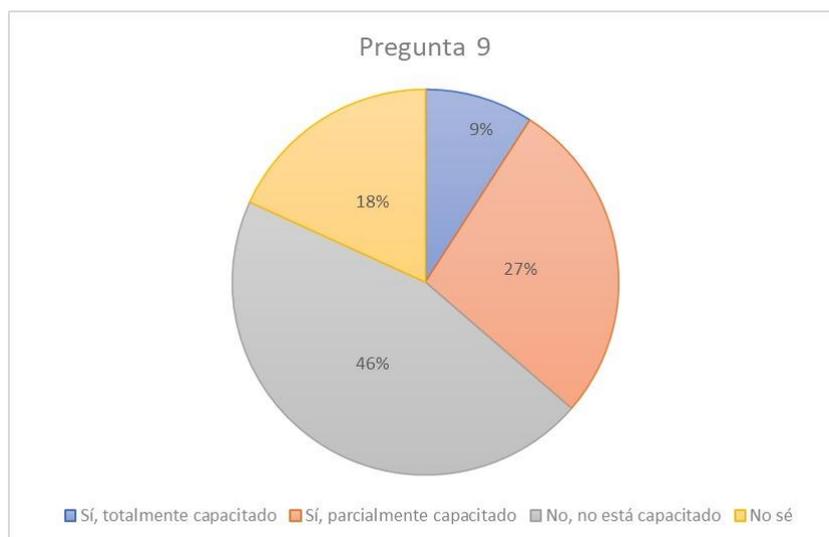
Análisis:

La mayoría (63.64%) no recibió información clara, lo que resalta la necesidad de mejorar la comunicación durante el proceso de selección, de esta manera se podrán evitar futuros inconvenientes.

Pregunta 9: ¿Crees que el personal encargado del proceso de selección está adecuadamente capacitado para llevar a cabo su labor?

Tabla 9 Resultados de Capacitación del Personal Encargado del Proceso de Selección

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Sí, totalmente capacitado	2	9.09%
Sí, parcialmente capacitado	6	27.27%
No, no está capacitado	10	45.45%
No sé	4	18.18%
Total	22	100%

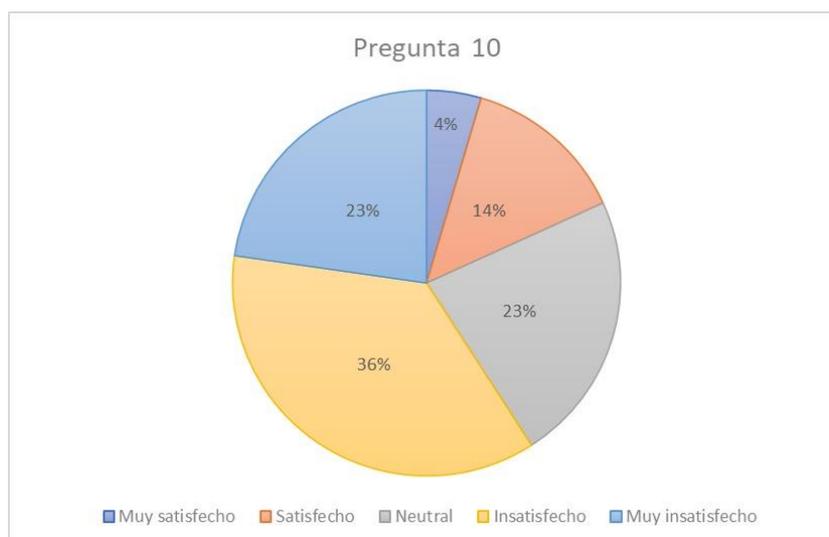
Figura: 9 Resultados de Capacitación del Personal Encargado del Proceso de Selección**Análisis:**

El 45.45% considera que el personal no está capacitado, lo que evidencia una necesidad de reforzar la formación del equipo encargado. Solo un 9.09% piensa que están ‘‘Totalmente capacitados’’, mostrando una clara área de mejora.

Pregunta 10: ¿Cómo te sientes respecto a los métodos utilizados para evaluar tu desempeño en las pruebas?**Tabla 10 Resultados de Satisfacción con los Métodos de Evaluación del Desempeño en las Pruebas**

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Muy satisfecho	1	4.55%
Satisfecho	3	13.64%
Neutral	5	22.73%
Insatisfecho	8	36.36%
Muy insatisfecho	5	22.73%
Total	22	100%

Figura: 10 Resultados de Satisfacción con los Métodos de Evaluación del Desempeño en las Pruebas



Análisis:

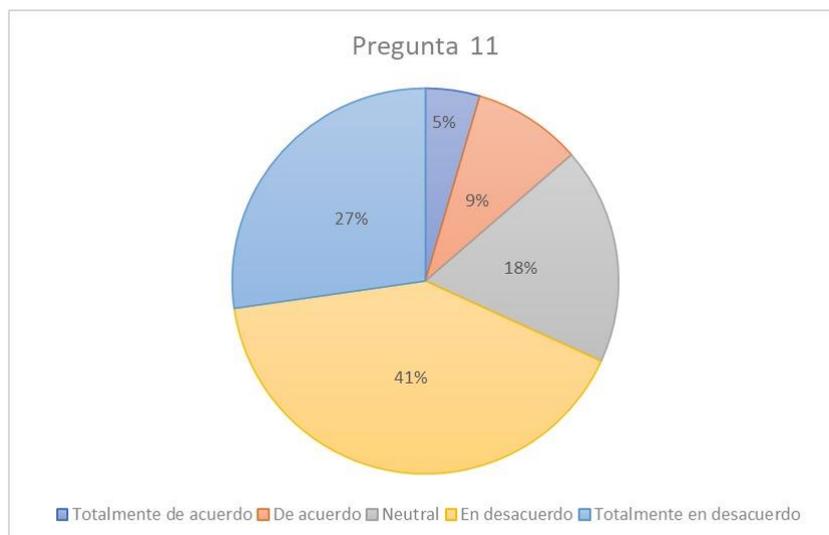
Un 36.36% está “Insatisfecho” con los métodos de evaluación, lo que señala una necesidad de optimización. Solo el 4.55% está “Muy satisfecho”, destacando una brecha significativa en la percepción de calidad.

Pregunta 11: ¿Consideras que el proceso de selección promueve la inclusión y diversidad entre los candidatos?

Tabla 11 Resultados de Percepción de Inclusión y Diversidad en el Proceso de Selección

Opción	Cantidad de Respuestas	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	4.55%
De acuerdo	2	9.09%
Neutral	4	18.18%
En desacuerdo	9	40.91%
Totalmente en desacuerdo	6	27.27%
Total	22	100%

Figura: 11 Resultados de Percepción de Inclusión y Diversidad en el Proceso de Selección



Análisis:

El 40.91% no percibe que el proceso fomente la inclusión, lo que evidencia una falta de enfoque en diversidad. Solo el 4.55% está “Totalmente de acuerdo”, mostrando una gran área de mejora.

3.8 Análisis De Los Resultados

Los resultados de la encuesta reflejan una percepción mayoritariamente negativa respecto al proceso de selección del Cuerpo de Bomberos. Los participantes destacan problemas relacionados con la claridad y accesibilidad de las normativas que rigen el proceso, ya que una gran parte considera que estas son confusas o poco detalladas, lo que dificulta su comprensión y aplicación. Además, existe insatisfacción generalizada con los cronogramas establecidos, percibiéndose como inadecuados o poco eficientes, lo cual afecta directamente la preparación y desempeño de los candidatos durante las pruebas.

Otro punto crítico identificado es la falta de acceso a información suficiente y clara sobre el proceso de selección, lo que genera inseguridad entre los candidatos. Asimismo, los métodos utilizados para evaluar el desempeño y la preparación de los postulantes son ampliamente cuestionados, percibiéndose como poco satisfactorios y deficientes. Esto se

agrava con la percepción de que el personal encargado del proceso no cuenta con una capacitación adecuada, lo que reduce la confianza en la justicia, equidad y transparencia del sistema.

Posteriormente, la inclusión y diversidad en el proceso de selección también fueron evaluadas negativamente, lo que refleja un posible sesgo o falta de estrategias para fomentar la igualdad de oportunidades. En general, los resultados de la encuesta evidencian la necesidad de implementar mejoras significativas en la comunicación, organización y ejecución del proceso de selección, con el objetivo de garantizar procedimientos más claros, eficientes y transparentes que inspiren mayor confianza entre los participantes.

En el contexto de la entrevista realizada al personal encargado del proceso de selección, se destaca que la falta de claridad en los criterios de selección suscita preocupaciones entre los candidatos. A pesar de que se han implementado capacitaciones periódicas para el personal evaluador, sigue existiendo la percepción de inconsistencias en la aplicación de las pruebas, lo que afecta la credibilidad del proceso.

El evaluador también reconoce la necesidad de mejorar en áreas como la retroalimentación a los candidatos y la agilidad del proceso, coincidiendo con los resultados de la encuesta que reflejan estas inquietudes. La falta de estrategias adecuadas para fomentar la diversidad y la inclusión en el proceso de selección también es un punto de preocupación manifestado tanto en la encuesta como en la entrevista, indicando que aún se requiere un mayor trabajo en esta área.

Finalmente, la necesidad de implementar mejoras significativas en la comunicación, organización y ejecución del proceso de selección se convierte en una conclusión común entre ambas fuentes de información, con el objetivo de garantizar procedimientos más claros, eficientes y transparentes que inspiren mayor confianza entre los participantes.

3.9 Interpretación De Los Resultados

La interpretación de los resultados obtenidos en el análisis del proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo revela varias deficiencias significativas en las normativas actuales. Estas deficiencias no solo afectan la claridad de los procedimientos, sino que también impactan la percepción de transparencia y equidad en el proceso. Este hallazgo se alinea con la teoría de la gestión pública, que sostiene que la claridad normativa es esencial para la legitimidad de los procesos administrativos. La falta de claridad puede llevar a la desconfianza por parte de los postulantes y de la comunidad, lo que a su vez puede afectar la calidad de los candidatos seleccionados.

La ambigüedad en las normativas genera ineficiencias en el proceso de selección. Este fenómeno se relaciona con la teoría de la burocracia de Weber, que enfatiza la importancia de procedimientos claros y estandarizados para garantizar la eficiencia y efectividad en la administración pública. En la entrevista, el personal encargado reconoció que la falta de criterios uniformes y claros contribuye a decisiones subjetivas, lo que compromete la calidad de la selección. La percepción de que el personal evaluador no cuenta con la capacitación adecuada para aplicar las pruebas también afecta negativamente la credibilidad del proceso.

En cuanto a las recomendaciones, se sugiere la creación de un manual detallado del proceso de selección, que incluya directrices claras sobre las etapas del proceso, los criterios de evaluación y los métodos de comunicación. Este manual debería ser un documento vivo que se revise y actualice regularmente, alineado con la teoría de la mejora continua, para garantizar que los procesos se adapten a las necesidades cambiantes. La implementación de un marco normativo más claro y específico no solo puede aumentar la transparencia, sino también mejorar la confianza en el proceso, atrayendo así a candidatos más calificados.

Desde una perspectiva sociológica, los hallazgos reflejan cómo las normas y procedimientos influyen en la dinámica social dentro del Cuerpo de Bomberos. La

percepción de equidad y justicia en el proceso de selección es crucial, ya que no solo afecta a los postulantes, sino que también impacta en la moral y cohesión del equipo existente. La falta de retroalimentación adecuada a los candidatos, mencionada tanto en la encuesta como en la entrevista, resalta la necesidad de mejorar la comunicación, lo que podría fortalecer el compromiso y la satisfacción organizacional. Esto se relaciona con la teoría de la justicia organizacional, que sostiene que la percepción de un proceso justo mejora el compromiso y la satisfacción de los empleados.

En síntesis, la interpretación de los resultados sugiere que la mejora del proceso de selección en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo no solo es necesaria desde un punto de vista administrativo, sino que también tiene implicaciones sociales significativas. Al abordar las deficiencias normativas, capacitar al personal evaluador y promover un proceso más transparente y equitativo, se puede contribuir a la construcción de una organización más eficiente y confiable, beneficiando así a la comunidad a la que sirve.

Capítulo IV: Resultados Y Discusión

4.1 Análisis de Resultados

El análisis de los resultados de la encuesta revela una percepción predominantemente negativa sobre el proceso de selección del Cuerpo de Bomberos. Un 45.45% de los encuestados considera que su comprensión de las normativas es "poco clara", lo que sugiere que las directrices actuales no son efectivas para comunicar los procedimientos de selección. Esta falta de claridad puede llevar a confusiones y malentendidos, afectando la confianza de los postulantes en el proceso.

Además, un 40.91% de los participantes se manifiesta en desacuerdo con la afirmación de que los procedimientos son lo suficientemente detallados, lo que indica que las normativas no proporcionan la guía necesaria para los candidatos. La insatisfacción con los cronogramas y la percepción de que la información proporcionada es insuficiente (63.64% no recibió información clara) refuerzan la idea de que el proceso carece de una estructura sólida y accesible.

La falta de capacitación del personal encargado del proceso de selección también es un punto crítico, ya que un 45.45% de los encuestados considera que el personal no está adecuadamente capacitado. Esto puede comprometer la calidad de la evaluación y la selección, generando decisiones subjetivas que afectan la equidad del proceso.

4.2 Contrastación Teórica de Resultados

Los hallazgos del análisis se pueden contrastar con las teorías presentadas en el marco teórico del proyecto. La teoría de la gestión pública enfatiza que la claridad normativa es esencial para la legitimidad de los procesos administrativos. La ambigüedad en las normativas, como se observa en los resultados, puede generar desconfianza entre los postulantes, lo que se traduce en una menor calidad de los candidatos seleccionados. Esto se alinea con la teoría de la burocracia de Weber, que sostiene que la eficiencia en la administración pública depende de procedimientos claros y estandarizados.

Además, la teoría de la justicia organizacional, que sostiene que la percepción de un proceso justo mejora el compromiso y la satisfacción de los empleados, se refleja en la insatisfacción generalizada de los encuestados. La falta de transparencia y equidad en el proceso de selección no solo afecta a los postulantes, sino que también puede impactar negativamente en la moral y cohesión del equipo existente.

En este contexto, la propuesta de crear un manual detallado del proceso de selección se alinea con la teoría de la mejora continua. Este manual debe incluir directrices claras sobre las etapas del proceso, los criterios de evaluación y los métodos de comunicación, lo que facilitaría la comprensión y aplicación de las normativas existentes. Al proporcionar un recurso accesible y comprensible, se espera que se mejore la confianza en el proceso y se fomente un ambiente más justo y equitativo.

En resumen, los resultados sugieren que la creación de un manual detallado del proceso de selección es una estrategia clave para abordar las deficiencias identificadas, garantizando que los procedimientos sean claros y accesibles, y alineándose con las teorías presentadas en el marco teórico del proyecto. Esto no solo mejoraría la calidad de los candidatos seleccionados, sino que también fortalecería la confianza en el proceso y promovería un ambiente organizacional más cohesivo.

4.3 Propuesta Integradora

La propuesta busca mejorar el proceso de selección de personal del Cuerpo de Bomberos de Portovelo mediante la implementación de un sistema más claro, específico y riguroso. Este sistema optimizará los procesos de promoción de vacantes, admisión y reclutamiento, garantizando la selección de candidatos altamente capacitados y comprometidos. Se utilizarán herramientas de evaluación modernas, como pruebas psicométricas, pruebas físicas más estrictas y un análisis exhaustivo de los antecedentes profesionales y personales de los postulantes. El objetivo es crear un proceso de selección

transparente y objetivo, que cumpla con estándares internacionales de calidad, promoviendo un equipo de trabajo altamente capacitado para enfrentar las demandas del Cuerpo de Bomberos.

4.3.1. *Objetivos De La Propuesta (Evidencia De Cumplimiento De Los Objetivos)*

- **Objetivo general:**
 - Optimizar el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo, mejorando su transparencia, claridad y eficacia en la incorporación de nuevos miembros.
- **Objetivos específicos:**
 - Revisar y actualizar los requisitos de selección para asegurar que sean pertinentes y rigurosos, calculando en las necesidades actuales del Cuerpo de Bomberos.
 - Implementar un sistema de pruebas psicométricas y físicas más efectivo , para evaluar las competencias cognitivas y físicas de los postulantes, garantizando que los candidatos puedan desempeñar sus funciones de manera efectiva.
 - Establecer un protocolo de retroalimentación formal y constructiva para los candidatos rechazados, asegurando que los resultados sean comunicados de manera clara y respetuosa.
 - Garantizar que el proceso de selección cumpla con los estándares normativos y las mejores prácticas internacionales para la selección de personal en cuerpos de bomberos.

Evidencia de cumplimiento:

- Informe de revisión de requisitos de selección.
- Informe de implementación de nuevas pruebas físicas y psicométricas.

- Registro de retroalimentación proporcionada a los candidatos.
- Auditoría de cumplimiento normativo y mejores prácticas en el proceso de selección.

4.3.2. Componentes Estructurales (Comportamiento Organizacional)

El componente estructural de esta propuesta radica en la integración de los siguientes elementos:

- **Comité de selección:** Un grupo especializado de bomberos activos de alto rango, responsables de aplicar y supervisar las pruebas y evaluaciones de los candidatos. Este comité tiene el rol clave de garantizar la transparencia y la objetividad.
- **Capacitación continua del personal:** Los miembros del Cuerpo de Bomberos de Portovelo deben recibir capacitación constante no solo en tareas técnicas, sino también en competencias de evaluación y selección para asegurar que el proceso sea justo y eficiente.
- **Cultura organizacional:** Fomentar una cultura organizacional basada en la meritocracia, la profesionalización, el trabajo en equipo y el respeto hacia los postulantes y compañeros de trabajo.

4.3.3 Fases De Implementación (Aplicación De Los Resultados)

La implementación de esta propuesta se llevará a cabo en las siguientes fases:

1. **Diagnóstico y Planificación:**
 - Revisión y análisis del proceso de selección actual.
 - Determinación de los cambios necesarios y desarrollo de nuevas políticas de selección.
 - Planificación de la implementación de nuevas pruebas físicas, psicométricas y entrevistas.

2. **Desarrollo e Implementación:**

- Diseño e implementación de las nuevas pruebas y protocolos.
- Capacitación a los miembros del comité de selección sobre las nuevas evaluaciones.
- Adaptación de las plataformas tecnológicas necesarias para gestionar las postulaciones y realizar las evaluaciones de manera eficiente.

3. **Evaluación y ajustes:**

- Realización de una primera ronda de selección con las nuevas pruebas.
- Evaluación de la eficacia del nuevo proceso de selección y recopilación de retroalimentación tanto de candidatos como de miembros del comité.
- Ajuste de los procesos según los resultados obtenidos y las observaciones realizadas.

4. **Monitoreo Continuo:**

- Supervisión constante de la implementación de las nuevas herramientas de selección.
- Evaluación de la calidad y efectividad del proceso anualmente.
- Continuación del proceso de capacitación y ajuste de pruebas conforme evoluciona el Cuerpo de Bomberos.

4.3.4 Recursos Logísticos (*Medios Materiales, Humanos, Tecnológicos*)

Para asegurar el éxito de la propuesta, se necesitarán los siguientes recursos:

• Recursos humanos:

- Comité de selección compuesto por bomberos de alto rango con experiencia en gestión y procesos de selección.

- Profesionales especializados en pruebas psicométricas, médicos y personal encargado de las pruebas físicas.
- **Recursos materiales:**
 - Espacios físicos adecuados para la realización de pruebas físicas y entrevistas.
 - Materiales para las pruebas físicas (pesos, obstáculos, equipos de protección).
- **Recursos tecnológicos:**
 - Plataforma digital para la recepción de postulaciones, gestión de evaluaciones y seguimiento de candidatos.
 - Herramientas tecnológicas para las pruebas psicométricas (software especializado).
 - Sistemas de registro y archivo para gestionar la documentación de los postulantes de manera segura y eficiente.

4.4 Valoración de la Factibilidad: Dimensiones Técnica-Económica-Social-Ambiental

Se realiza un análisis detallado de las dimensiones técnica, económica, social y ambiental con el objetivo de determinar si la propuesta de mejora en el proceso de selección del Cuerpo de Bomberos de Portovelo es viable y sostenible en el tiempo. Cada una de estas dimensiones se examina a fondo para asegurar que la propuesta sea adecuada para la organización y el entorno en el que se llevará a cabo.

4.4.1. Análisis De La Dimensión Técnica De Implementación De La Propuesta

La implementación de la propuesta de mejora en el proceso de selección del Cuerpo de Bomberos de Portovelo se aborda desde una dimensión técnica que incluye los siguientes aspectos clave:

- **Ubicación:** El Cuerpo de Bomberos de Portovelo se encuentra ubicado en las calles Avenida del Ejército, entre las calles Luis Ángel Romero y Ciudad de Machala.

Actualmente cuenta con instalaciones adecuadas para la realización de las pruebas físicas y psicométricas necesarias. Estas instalaciones están centralmente ubicadas, lo que facilita el acceso de los postulantes y optimiza la logística de los procesos de selección.

- **Capacidades:** Los miembros del Cuerpo de Bomberos han sido capacitados previamente en el uso de herramientas tecnológicas y pruebas psicométricas. Esta capacitación ha permitido que el personal esté preparado para implementar el nuevo sistema de selección de forma efectiva. Además, la disponibilidad de personal con habilidades técnicas adecuadas asegura una transición fluida hacia el nuevo proceso.
- **Estructura organizacional:** La estructura orgánica del Cuerpo de Bomberos de Portovelo es funcional y jerárquicamente clara, permitiendo una adecuada distribución de responsabilidades. La división entre áreas operativas y administrativas es eficiente. La presencia de asesoría jurídica y comunicación social es un hecho, pero su rol consultivo podría limitar su impacto estratégico. En general, la estructura es viable, pero requiere ajustes para mejorar la toma de decisiones y la eficacia.
 - **Infraestructura tecnológica:** Se dispone de la infraestructura tecnológica necesaria para implementar plataformas digitales que gestionen las postulaciones y realicen las evaluaciones. Esto incluye sistemas informáticos adecuados, software especializado para las pruebas psicométricas y equipos apropiados para la realización de las pruebas físicas.

La consideración de estos aspectos garantiza la viabilidad de la propuesta desde la dimensión técnica, proporcionando un entorno adecuado para el mejoramiento del proceso de selección del Cuerpo de Bomberos de Portovelo

4.4.2. Análisis De La Dimensión Económica De Implementación De La Propuesta

La implementación de un Manual del Proceso de Promoción de Vacantes, Admisiones y Reclutamiento para el Cuerpo de Bomberos requiere un análisis financiero detallado para evaluar su viabilidad y sostenibilidad dentro del presupuesto institucional. Es fundamental considerar los ingresos y egresos actuales del Cuerpo de Bomberos de Portovelo para determinar si los recursos disponibles permiten la ejecución de la propuesta sin comprometer otras áreas operativas.

A continuación, se presenta un cuadro con la información financiera real de la institución, que servirá como base para examinar la factibilidad económica de la propuesta.

.ACTIVOS	PASIVOS
\$ 703,469.00	\$ 526,000.00
	PATRIMONIO
	\$177,469.00

A partir de los datos financieros disponibles, se observa que el Cuerpo de Bomberos de Portovelo ha ejecutado ingresos totales por 703,469.00, mientras que sus egresos ascienden a 526,000.00, lo que evidencia un patrimonio de 177,469.00. Esta diferencia indica que la institución posee una situación económica estable, con más ingresos que gastos, lo que podría influir de forma positiva en la capacidad de implementación de nuevas estrategias sin afectar la sostenibilidad de la organización.

El análisis de los egresos muestra que los principales costos corresponden a gastos en personal, bienes y servicios de consumo, seguros y costos financieros, así como amortización de deuda interna. Este último rubro representa una carga significativa, lo que sugiere que cualquier nueva política de reclutamiento y promoción de vacantes debe ser cuidadosamente

estructurada para optimizar los recursos sin generar un impacto negativo en las finanzas institucionales.

Por tanto, la implementación del Manual del Proceso de Promoción de Vacantes, Admisiones y Reclutamiento puede contribuir a una mejor planificación y optimización del recurso humano, permitiendo una selección más eficiente del personal y garantizando que las nuevas incorporaciones respondan a las necesidades operativas reales del Cuerpo de Bomberos. Para ello, es recomendable mantener las estrategias de financiamiento y reasignación de recursos que permitan la puesta en marcha de la propuesta sin comprometer la estabilidad económica de la institución.

4.4.3. Análisis De La Dimensión Social De Implementación De La Propuesta

El proceso de selección de personal en instituciones como el Cuerpo de Bomberos de Portovelo debe ser rigurosamente diseñado para garantizar que se elijan a los candidatos más capacitados y aptos para enfrentar las demandas físicas y psicológicas de un trabajo tan exigente. Sin embargo, este proceso, tal como se observa en la realidad actual, presenta deficiencias significativas en cuanto a su claridad y especificidad. Estas carencias afectan la efectividad de la selección y, por ende, la calidad del servicio que se presta a la comunidad.

La importancia de un proceso de selección transparente y justo se encuentra respaldada por diversos instrumentos legales y movimientos internacionales. Por ejemplo, la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) establece que todas las personas tienen derecho a acceder a un empleo bajo condiciones de igualdad. Este principio implica que los procesos de selección deben ser inclusivos, evitando cualquier forma de discriminación y asegurando que todos los individuos, independientemente de su origen, género o condición, puedan acceder a las oportunidades disponibles.

Además, la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial (1965) ratifica que los procesos de selección laboral no deben excluir a nadie por razones de raza, color o nacionalidad. La falta de criterios claros y justos en el proceso de selección del Cuerpo de Bomberos podría interpretarse como una vulneración de este principio, lo que subraya la urgencia de una revisión y actualización de las normas existentes.

En este sentido, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), a través de su Convenio 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), también aboga por la igualdad de oportunidades en el empleo, lo cual refuerza la necesidad de que el Cuerpo de Bomberos de Portovelo adopte un sistema de selección que se base en criterios transparentes y medibles. Esto aseguraría que los candidatos sean evaluados de manera justa, sin que factores ajenos a sus competencias incidan en la decisión final.

Por otra parte, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU, particularmente el ODS número 5 (igualdad de género) y el ODS número 10 (reducción de las desigualdades), promueven la creación de procesos inclusivos y no discriminatorios en todos los ámbitos, incluida la contratación pública. Estos objetivos proporcionan un marco para que las instituciones, como los cuerpos de seguridad, implementen medidas que aseguren la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos.

Por último, los movimientos internacionales por la diversidad e inclusión en el trabajo también juegan un papel fundamental al fomentar la creación de políticas que promuevan la igualdad en el acceso al empleo. La implementación de un proceso de selección que garantice la inclusión de todos los grupos sociales no solo es una obligación legal, sino también una responsabilidad ética y social.

En conclusión, la mejora del proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo no solo es fundamental para garantizar la efectividad y la eficiencia en la protección de la comunidad, sino que también está respaldada por una serie de normas y principios internacionales que buscan promover la justicia, la equidad y la inclusión en todos los ámbitos laborales. Un proceso de selección más riguroso y accesible, con pruebas físicas contrastadas y claras, no solo cumple con las expectativas de los ciudadanos, sino que también se alinea con los valores globales establecidos por estos marcos legales y movimientos internacionales.

4.4.4. Análisis De La Dimensión Ambiental De Implementación De La Propuesta

La implementación de la propuesta de mejorar el proceso de selección en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo también tiene implicaciones ambientales indirectas que no deben pasarse por alto. Si bien el enfoque principal de la propuesta es optimizar el proceso de selección de personal, las prácticas relacionadas con la gestión y la sostenibilidad del entorno laboral pueden tener un impacto positivo en la conservación del medio ambiente y el cumplimiento de normativas internacionales de gestión ambiental, como las normas ISO.

Uno de los marcos más relevantes en este contexto es la ISO 14001, que establece los requisitos para un sistema de gestión ambiental eficaz. Esta norma está diseñada para ayudar a las organizaciones a mejorar su desempeño ambiental a través de un uso más eficiente de los recursos y la reducción de desechos, lo cual es fundamental para reducir la huella ecológica de cualquier institución. Aunque la propuesta se centra en la selección de personal, su implementación puede ir acompañada de una mayor conciencia sobre la importancia de prácticas ecológicas dentro de la institución. Por ejemplo, la adopción de la ISO 14001 podría incentivar al Cuerpo de Bomberos a integrar criterios ambientales en sus políticas, como la

reducción de papel en los procesos de selección o la mejora en la gestión de recursos durante el reclutamiento y capacitación del personal.

Además, las prácticas ambientales sostenibles se pueden fomentar en los candidatos seleccionados, promoviendo la capacitación en temas de gestión ambiental y la responsabilidad ecológica. Esta integración de prácticas ambientales en la cultura organizacional fortalecería el compromiso del Cuerpo de Bomberos con la sostenibilidad y la protección del medio ambiente. La implementación de este tipo de prácticas también podría contribuir a la sensibilización de los bomberos sobre la importancia de su rol no solo en la protección de la vida humana, sino también en la conservación del entorno natural.

Asimismo, la propuesta podría alentar la ISO 26000, que se centra en la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad. A través de esta norma, las organizaciones pueden integrarse de manera más efectiva en la comunidad y mejorar su desempeño ambiental. Al aplicar una propuesta de selección más transparente y justa, también se podría generar un impacto positivo en la percepción de la comunidad sobre el Cuerpo de Bomberos, reflejando un compromiso no solo con la selección de personal calificado, sino también con la responsabilidad social y ambiental.

El desarrollo de estos procesos de selección también puede impulsar la creación de protocolos internos que promuevan la eficiencia energética, la reducción de la huella de carbono y la implementación de prácticas laborales más ecológicas. Por ejemplo, fomentar el uso de plataformas digitales para la presentación de documentos y entrevistas puede reducir significativamente el uso de papel y los desplazamientos, lo que disminuiría la huella de carbono de las actividades laborales.

Por tanto, aunque la propuesta está centrada en la mejora del proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo, su implementación ofrece una oportunidad para que la institución se alinee con las normas internacionales en materia ambiental, como la ISO 14001 y la ISO 26000. La integración de prácticas ambientales en este proceso no solo contribuiría a la sostenibilidad de la organización, sino que también reflejaría el compromiso de la institución con la gestión responsable de los recursos y la conservación del medio ambiente.

Capítulo V: Conclusiones Y Recomendaciones

5.1. Conclusiones

El análisis del proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo ha revelado importantes deficiencias en las normativas actuales. La falta de claridad y especificidad en estas directrices afecta significativamente tanto a los candidatos como a los responsables del proceso de selección. Los resultados obtenidos a través de encuestas y entrevistas reflejan preocupaciones sobre la confusión y la falta de detalle en los procedimientos establecidos.

Se constató que un 63.64% de los participantes no percibe que la normativa que rige el proceso de selección comunique de manera adecuada los requisitos y pasos necesarios. Esta ambigüedad conduce a problemas en la evaluación de los candidatos, lo que podría comprometer la calidad del personal seleccionado.

Con base en los hallazgos, se formuló una propuesta de mejora, incluyendo la creación de un manual detallado que abarque pasos claros, criterios de evaluación precisos y métodos de comunicación accesibles. Este manual no solo facilitaría la comprensión del proceso para los postulantes, sino que también podría mejorar la confianza y equidad durante la selección, aspectos cruciales para el correcto funcionamiento del Cuerpo de Bomberos.

Asimismo, se recomendó realizar estudios a largo plazo para evaluar el impacto de las mejoras en las normativas de selección tras su implementación. Esto asegurará que el proceso evolucione de acuerdo con las mejores prácticas, garantizando la eficacia y la transparencia en la selección de personal.

5.2. Recomendaciones

Con el objetivo de fortalecer el proceso de selección de personal en el Cuerpo de Bomberos de Portovelo, se presentan a continuación un conjunto de recomendaciones que

buscan abordar las deficiencias identificadas y optimizar la eficacia y equidad en la selección de candidatos:

- **Fortalecer la Claridad Normativa:** Priorizar la revisión y actualización de las normativas que regulan el proceso de selección. Es esencial que estas directrices sean más específicas y claras para evitar confusiones, alineándose con la necesidad de procedimientos uniformes y equitativos.
- **Implementar Evaluaciones Objetivas:** Incluir pruebas físicas y psicométricas rigurosas en el proceso de selección. Esto garantizará que los candidatos cumplan con los estándares necesarios para las funciones críticas que desempeñan los bomberos. Además, las evaluaciones deben estar claramente definidas y documentadas en el manual para su fácil consulta.
- **Capacitación Continua:** Proporcionar formación regular al personal encargado del proceso de selección, asegurando que estén actualizados sobre las mejores prácticas y el uso adecuado del manual existente. Esta capacitación debe incluir aspectos sobre la objetividad y equidad en la selección.
- **Fomentar la Transparencia en la Comunicación:** Establecer un sistema de comunicación que garantice que todos los postulantes reciban retroalimentación sobre su desempeño en el proceso de selección. Esto no solo aumenta la percepción de transparencia, sino que también ayuda a los candidatos a mejorar para futuras oportunidades.
- **Monitorear y Evaluar el Proceso:** Realizar evaluaciones periódicas del proceso de selección mediante encuestas a los postulantes y entrevistas al personal evaluador. Esto permitirá identificar áreas de mejora continua y asegurar que las prácticas de selección se mantengan alineadas con los estándares establecidos.
- **Fomentar la Diversidad:** Incluir prácticas específicas que promuevan la diversidad y

la inclusión en el proceso de selección. Esto puede involucrar estrategias de reclutamiento dirigidas a comunidades subrepresentadas y capacitaciones sobre la importancia de la diversidad en el entorno laboral.

- **Utilización de un Manual de Procedimientos:** Asegurarse de que el manual existente sea utilizado de manera efectiva dentro del proceso de selección. Fomentar su uso y consulta por parte de los responsables de la selección garantizará que se sigan los procedimientos adecuados.

Bibliografía

(SNGRE). (s.f.). *Cuerpos de Bomberos en Ecuador*. Obtenido de Servicio Nacional de Gestión de

Riesgos y Emergencias : <http://www.gestionderiesgos.gob.ec>

Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios* , 82-95.

Alban, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación-acción). *Recimundo*, 163-173.

Alonso, M., Vásquez, M., Dujarríc, G., Díaz, N., & Soto , H. (2015). Perfil por competencias laborales y modelo de selección de personal para el cargo Técnico A en Gestión de Recursos Humanos. *Wímb lu*, 10(2), 19-37.

Arteaga, S. (2016). "Nuevos retos en el reclutamiento y selección de personal: perspectivas organizacionales y divergencias éticas. *Boletín informativo CEI*, 3(1), 66-74.

Barahona, L., España, M., Macías, J., & Ochoa, L. (2022). Evaluación del nivel de satisfacción sobre el proceso de abandono de causas en dos comunidades de Babahoyo. *Revista Conrado*, 18(51), 116-127.

Barrera, J., & Estrada, E. (2023). Factores Determinantes de la Rotación de Personal en Novus-Globe, Nuevo Laredo, México 2023: Un Estudio Científico. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(2), 5143.

Barreto, J., & Lezcano, M. (2023). Análisis y fundamentación de los diseños de investigación: Explorando los enfoques cuantitativos, cualitativos y mixtos basados en Creswell & Creswell (2018). *Revista UNIDA Científica*, 110-117.

Bretones, F., & Rodríguez, A. (2008). Reclutamiento y selección de personal y acogida. *Psicología de los recursos humanos*, 101-134.

- Castro, M. (2021). La gestión de talento humano y su influencia en el desempeño laboral para el éxito de las empresas. *Polo del Conocimiento: Revista científico-profesional*, 6(8), 318-329.
- Castro, S., & Suárez, E. (2023). Graduación de las sanciones en faltas administrativas disciplinarias según el coescop y la seguridad jurídica. *Revista Ciencia UNEMI*, 14-131.
- del Olmo, I., Briones, A., & Fernández, F. (2024). Transparencia y legitimidad de la seguridad pública. Un enfoque de valor social, gestión responsable y eficacia social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*.(147), 1-23.
- Denzin, N., & Lincoln, Y. (2011). *The Sage handbook of qualitative research*. Sage.
- Dextre, D., & Delgado, J. (2020). Gestión de selección de personal en universidades públicas. *Horizonte Empresarial*, 7(2), 160-173.
- Farfan, C. (2022). Efecto del entrenamiento de simulación de primera respuesta en trauma en Bomberos a gran altitud. *Revista Científica de Enfermería (Lima, En Linea)*, 11(2), 38-62.
- Freire, E. (2018). La hipótesis en la investigación. *Mendive. Revista de Educación*, 16(1), 122-139.
- Ganga, F., & Sánchez, R. (2008). Estudio sobre el proceso de reclutamiento y selección de personal en la comuna de Puerto Montt, Región de Los Lagos-Chile. *Gaceta Laboral*, 14(2), 271-297.
- García, F., Gutiérrez, J., Rodríguez, J., Carballo, B., & Rodríguez, J. (2023). Análisis de las pruebas de aptitud-acceso a los cuerpos de Bomberos de Estructura: tipos de pruebas y rol del sexo. *Retos*, 49, 586-594.
- García, G. (2023). Investigación cualitativa desde el método de la investigación acción. *Revista de Artes y Humanidades UNICA* .
- García, G., Morelos, J., & Lora, H. (2022). Gestión del talento humano en las pymes: impulsando la innovación y la competitividad. *Aglala*, 13(2), 205-214.

- Granados, L. (2014). La selección de candidatos a la formación docente en Finlandia. La relevancia de las disposiciones personales hacia la actividad docente. *Revista electrónica de Investigación y Docencia (REID)*(12).
- Haro, G., López, J., Arrázate, J., & Poblano, E. (2024). Ingeniería Mecatrónica y Las Habilidades Blandas para la Inserción Laboral. *Estudios y Perspectivas Revista Científica y Académica*, 1258-1290.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación (6.ª ed.)*. McGraw-Hill.
- Herszenbaun, M. (2022). Método analítico y la carencia de síntesis en “El conocer analítico” de la Ciencia de la lógica de Hegel. *Nuevo Itinerario*, 92-102.
- Horcajo, P. (2022). Pruebas Psicotécnicas para Bombero y Deseabilidad Social: Contrainforme del No Apto. *Journal of Psychology Applied to the Trial Process* , 24-30.
- Hurtado, J., & Rivera, R. (2017). Encuestas en salud: instrumentos esenciales en el seguimiento y evaluación de los programas presupuestales. *Revista peruana de medicina experimental y salud pública*, 512-520.
- López, I. (2024). El impacto de los sistemas algorítmicos en los procesos de selección de personal. Análisis jurídico-laboral a la luz del nuevo Reglamento europeo en materia de inteligencia artificial. *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 49-82.
- López, J. (2011). Propuesta para reducir la rotación de personal. *Revista Vinculando*.
- López, R. (2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. *Perspectivas*(26), 129-152.
- Lotito, F. (2016). Test Psicológicos y Entrevistas: Usos y Aplicaciones Claves En El Proceso De Selección E Integración De Personas a Las Empresas (Psychological Tests and Interviews: Key

- Uses and Applications in the Selection and Integration of Companies). *RAN-Revista Academia & Negocios*, 1(2).
- Martínez, R., & Ríos, G. (2024). *Gestión de Capital Humano*. Innovación Editorial Lagares de México, SA, de CV.
- Muñoz, J. (2007). Principio de seguridad jurídica y técnica normativa. *Revista de Derecho Administrativo*(3), 251-268.
- Peña, S. (2005). Modelo de selección de personal en base a perfil de competencias. *Innovaciones de negocios*, 2(3), 121-144.
- Piedra, V., Macias, R., Vázquez, M., & Rodríguez, R. (2023). Procedimiento para el reclutamiento, selección e inducción del personal: perspectivas y tendencias. *Ingenio y Conciencia Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagú*, 10(19), 61-69.
- Prado, R. (2024). Gestión del Talento: Retos y oportunidades en el mercado laboral actual. *Panel-Revista de Administración*, 16--29.
- Rivera, L. (2019). Reclutamiento y selección del personal empresarial. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(12), 58-71.
- Rodríguez, T., Santillan, H., & Tchikoué, H. (2006). El perfil actual del combatiente oficial de incendios forestales en México. *Revista Chapingo. Serie Ciencias Forestales y del Ambiente*, 12(1), 79-86.
- Romero, J., Gómez, C., Bastida, A., & Pino, J. (2019). Análisis del estrés y las exigencias cinemáticas y fisiológicas de los bomberos durante la jornada laboral. *Revista EuroAmericana de Ciencias del Deporte*, 8(1), 13-20.
- Salgado, J., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Papeles del psicólogo*, 29(1), 16-24.

- Sampieri, R., Méndez, S., & Contreras, R. (2014). Construcción de un instrumento para medir el clima organizacional en función del modelo de los valores en competencia. *Contaduría y administración*, 229-257.
- Sánchez, A., & Murillo, A. (2022). Enfoques metodológicos en la investigación histórica: cuantitativa, cualitativa y comparativa. *Debates por la historia*, 147-181.
- Silva, R., Vilas, D., Carballo, J., Suárez, H., Alfonso, C., Alonso, P., & Andrea, B. (2022). Procesos selectivos de bomberos: revisión de las convocatorias con pruebas físicas en España. *IPSA Scientia, revista científica multidisciplinaria*, 7(4), 24-37.
- Tuñón, M. (2023). Pruebas psicológicas desde la perspectiva de la Ley 53 sobre la Carrera Judicial. *Revista Sapientia*, 14(4).
- Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9723-9762.
- Yépez, Á., Doria, E., Yandún, S., & Realpe, Z. (2021). Entrenamiento para mejorar la preparación física del cuerpo de bomberos de Ibarra, Imbabura, Ecuador. *Lecturas: Educación Física Y Deportes*, 150-164.

Anexos



Oficio N° CBP-J-015-2024
Portovelo, miercoles 08 de mayo de 2024

Señoritas:
Brigitte Franchesca Cabrera Blacio
Briney Nicole Nagua Nagua
ESTUDIANTES DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS UNIVERSIDAD TECNICA DE MACHALA.

De mi consideración:

En atención a lo solicitado en documento s/n con fecha **miercoles 06 de mayo de 2024**, en mi calidad de Jefe y Representante Legal del Cuerpo de Bomberos de Portovelo, autorizo a usted para que utilice el nombre de la Institución "Cuerpo de Bomberos de Portovelo" en el desarrollo de su Proyecto Integrador.

Sin otro particular que agregar, me suscribo de usted con sentimientos de consideración y estima.

Atentamente,
ABNEGACION Y DISCIPLINA

TCRN. (B) Ldo. Eduardo Ramiro Camacho
**JEFE Y REPRESENTANTE LEGAL
CUERPO DE BOMBEROS DE PORTOVELO**



























