UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLÍVAR

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS, GESTIÓN EMPRESARIAL E INFORMÁTICA

CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE LICENCIADA Y LICENCIADO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

TEMA:

"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025"

AUTORES:

KAREN ESTEFANÍA HUILCA AVEROS
CHRISTOPHER ALEXANDER MONAR MOYA

DIRECTOR(A):
Ing.Erika Priscila Cahuasqui Molina

PARES ACADÉMICOS:
Ing. Vistin Mena Gorqui Elisalde

Lic. Zavala Cárdenas Ernesto Paúl

SAN MIGUEL – ECUADOR

2025

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025

AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi más profundo y sincero agradecimiento a la Ing. Erika Cahuasqui Molina, mi tutora de tesis por su acompañamiento constante, sus valiosas orientaciones y sobre todo, por brindarme su apoyo no solo como profesional, sino también como una verdadera amiga, que desde el inicio de mi carrera ha estado presente con su compromiso, paciencia y cercanía, cualidades que han sido pilares fundamentales para alcanzar este logro, cada consejo y cada momento compartido quedarán grabados en mi memoria como parte de esos lindos recuerdos de mi etapa universitaria, marcados por la alegría, el aprendizaje y la sabiduría que supo compartir conmigo.

De igual manera, extiendo mi gratitud a la Lcda. Lorena Zavala Cárdenas, asistente de gestión administrativa, a quien admiro profundamente por su calidad humana, por tenderme siempre la mano y por guiarme con sabiduría y generosidad en el ámbito académico, le tengo un aprecio especial que nace del respeto y del cariño que ha sembrado con su vocación.

Agradezco también a mis pares académicos, Ing. Gorqui Vistin y Lic. Paul Zavala, por su apoyo y orientación durante el proceso de titulación, su disposición para compartir conocimientos y brindar guía ha sido de gran ayuda en este camino.

A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por haber sido parte esencial de esta etapa tan significativa en mi vida.

Christopher Alexander Monar Moya

Con el corazón lleno de gratitud, quiero dedicar unas palabras a quienes fueron parte fundamental en este camino.

Mi más profundo reconocimiento a la Ing. Erika Cahuasqui Molina, mi tutora de tesis, por su acompañamiento constante, por guiarme con firmeza y paciencia, y por convertirse en un apoyo invaluable no solo en lo académico, sino también en lo personal. Su compromiso y cercanía han sido claves para culminar esta etapa, y sus enseñanzas quedarán por siempre grabadas en mi memoria como parte de los mejores momentos vividos en la universidad.

También extiendo mi agradecimiento a la Ing. Lorena Zabala, una docente ejemplar a quien respeto y valoro profundamente, su generosidad, su calidad humana y su disposición para ayudarme en los momentos en que más lo necesité, marcaron una diferencia significativa en mi formación.

No quiero dejar de mencionar al Ing. Gorqui Vistin y a Paul Zabala, pares académicos que aportaron con su orientación y respaldo durante el proceso de titulación. Su apoyo fue valioso y significativo en cada paso recorrido.

A cada uno de ustedes, gracias por acompañarme, por creer en mí y por dejar una huella imborrable en esta etapa tan importante de mi vida.

Huilca Averos Karen Estefania

DEDICATORIA

Con todo mi corazón dedico este logro a Dios ya que todos mis logros son gracias a él y es la base de mis sueños, ilumina mi camino me da fuerza en los momentos difíciles y me ha permitido llegar hasta aquí. A mi querido padre, Luis Estuardo Monar Suárez, que desde el cielo me acompaña su recuerdo vive en cada paso que doy y su apoyo incondicional sigue siendo mi motor y a pesar que ya no está físicamente a mi lado, siempre me acompaña. A mi madre Inés Maribel Moya García que es mi ejemplo de fortaleza, amor y entrega, gracias por ser mi razón de seguir adelante, por darme ánimos cuando flaqueaba. A mi hermano Luis Israel Monar Moya, por estar siempre a mi lado con ese apoyo firme que tanto valoro. A mi novia Dayan Barreno, por caminar conmigo en cada etapa de este proceso, por su amor incondicional, su paciencia y por estar firme en los días buenos y también en los difíciles. A mi tía Ninfa Moya, que ha sido como una segunda madre para mí, por su ternura, sus consejos y su apoyo sin medida y a mis tías Elsa y Mirian Moya, por su cariño incondicional y su constante respaldo a lo largo de mis estudios. Gracias por no soltarme la mano.

A todos ustedes, que han marcado mi vida con amor y fortaleza, les dedico con profundo agradecimiento este esfuerzo convertido en realidad.

Christopher Alexander Monar Moya

Dedico este trabajo principalmente a Dios por ser mi guía, mi fuerza y mi refugio en cada etapa de este camino, su presencia me ha sostenido en los momentos más difíciles y me ha llenado de esperanza en los días de incertidumbre. A mi madre Nora Averos y a mi padre Víctor Manuel por su amor incondicional, sus sacrificios y por enseñarme el valor del esfuerzo y la perseverancia. Gracias por ser el pilar de mi vida. A mi hijo Estefano Alexandro, mi mayor motivación y la razón por la que nunca me rendí. Su existencia ilumina mis días y da sentido a cada logro alcanzado. A mis queridas abuelitas Carmen Huilca y Anita Mora que desde el cielo siguen acompañándome con su amor eterno. Siempre siento su presencia y protección como un abrazo cálido que me impulsa a seguir adelante. A mis hermanos por su apoyo constante y por estar siempre a mi lado en cada paso de este proceso académico y personal. A Fredy Peña por ser mi soporte en los momentos más difíciles y estar a mi lado siempre

A cada uno de ustedes gracias por ser parte de mi vida y por acompañarme con tanto amor en este importante logro.

Huilca Averos Karen Estefania

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina ; **Ing. Gorqui Elisalde Vistin Mena** , **Lcd. Ernesto Paúl Zavala Cárdenas**; en su orden Director y Pares Académicos del Trabajo de Titulación **"PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025",** desarrollado por los estudiantes, **Huilca Averos Karen Estefania, Monar Moya Christopher Alexander.**

CERTIFICAN

Que, luego de revisado el Trabajo de Titulación en su totalidad, cumple con las exigencias

académicas de la Carrera de Gestión del Talento Humano.

San Miguel, diciembre del 2025

Ing. Erika Priscila
Cahuasqui Molina

Director

Ing. Gorqui Elisalde
Vistin Mena

Par Académico

Lcd. Ernesto Paúl
Zavala Cárdenas

Par Académico

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel - Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 - 032989813 - 032989463
www.ueb.edu.ec

CERTIFICACIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

UEB | UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

BIBLIOTECA GENERAL

DERECHOS DE AUTOR

Nosotros Karen Estefanía Huilca Averos y Christopher Alexander Monar Moya portadores de la Cédula de Identidad No 0250284163 y 0250181567 en calidad de autores y titulares de los derechos morales y patrimoniales del Trabajo de Titulación:
PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025 , modalidad presencial, de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Bolívar, una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Bolívar, para que realice la digitalización y publicación de este trabajo de titulación en el Repositorio Digital, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Los autores declaran que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Karen Estefanía Huilca Averos

Christopher Alexander Monar Moya

Dirección: Av. Ernesto Che Guevara y Gabriel Secaira
Guaranda-Ecuador
Teléfono: (593) 3220 6059
www.ueb.edu.ec

INDICE

TEMA DEL PROYECTO DEL TRABAJO DE TITULACIÓN ii

AGRADECIMIENTO..... iii

DEDICATORIA..... v

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN vii

DERECHOS DE AUTORIA NOTARIZADA viii

ÍNDICE DE TABLAS xvi

ÍNDICE DE FIGURAS..... xx

INDICE DE ANEXOS..... 23

INTRODUCCIÓN 24

RESUMEN..... 25

ABSTRAC 26

CAPÍTULO I..... 27

1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO..... 27

1.1 Descripción del problema..... 27

1.2 Formulación del problema..... 30

1.3 Preguntas de Investigación..... 30

1.4 Justificación..... 31

1.5 Idea a defender 32

1.6 Objetivos: General y Específicos 32

1.6.1 Objetivo General..... 32

1.6.2 Objetivos Específicos 32

1.7 Variables..... 33

1.8 Categorización de variables..... 34

CAPÍTULO II..... 38

2 MARCO TEÓRICO 38

2.1 Antecedentes 38

2.2 Científico..... 42

2.2.1 Plan de capacitación 42

2.2.2 Percepción de la capacitación..... 42

2.2.3 Grado de satisfacción con la capacitación recibida 43

2.2.4 Relevancia de los contenidos..... 43

2.2.5 Utilidad percibida 43

2.2.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación 44

2.2.7 Brechas de conocimientos 44

2.2.8 Priorización de necesidades..... 44

2.2.9 Identificación de necesidades de capacitación..... 45

2.2.10 Preferencias de aprendizaje 45

2.2.11 Brechas de competencia 45

2.2.12 Prioridades de formación..... 46

2.2.13 Motivación laboral..... 46

2.2.14 Reconocimiento..... 46

2.2.15 Tipos de reconocimientos 47

2.2.16 Percepción del valor de su trabajo 47

2.2.17 Expectativas sociales 47

2.2.18 Incentivos laborales 48

2.2.19 Crecimiento profesional 48

2.2.20 Remuneración económica 48

2.2.21 Ascensos 49

2.2.22 Desarrollo profesional 49

2.2.23 Fortalecimiento de competencias 49

2.2.24 Mentor 49

2.2.25 Autorrealización 50

2.3 Conceptual 50

2.3.1 Acomodador 50

2.3.2 Actualización 50

2.3.3 Asimilador 51

2.3.4 Autenticidad 51

2.3.5 Autorrealización 51

2.3.6 Competencias conductuales 51

2.3.7 Convergente 51

2.3.8 Cultura organizacional 52

2.3.9 Divergente 52

2.3.10 Estilos de liderazgo 52

2.3.11 Mentores 52

2.3.12 Mentoría 53

2.3.13 Modelo 53

2.3.14 Modelo integral 53

2.3.15 Priorización 53

2.4 Marco Legal 53

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008 53

2.4.2 Ley Orgánica de Servicio Público 54

2.4.3 Ley de Defensa Contra Incendios 55

2.4.4 Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación 57

CAPÍTULO III 59

3 MARCO METODOLÓGICO 59

3.1 Tipos de Investigación 59

3.1.1 Investigación descriptiva 59

3.2 Enfoque de investigación 59

3.2.1 Enfoque mixto 59

3.3 Métodos 60

3.3.1 Método deductivo 60

3.3.2 Método inductivo 60

3.3.3 Método analítico 60

3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación 61

3.4.1 Encuesta estructurada 61

3.4.2 Entrevista semiestructurada 61

3.4.3 Análisis documental 62

3.5 Universo, Población y Muestra 62

3.6 Procesamiento de la Información 63

CAPÍTULO IV 64

4 ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN 64

4.1 Análisis cualitativo 64

4.1.1 Entrevista 64

4.2 Análisis documental del manual orgánico funcional 67

4.3 Análisis cuantitativo 70

4.3.1. Encuesta 70

4.4 Analisis General 116

4.4.1 Análisis de resultados del plan de capacitación 120

4.5 Discusión de resultados 123

4.6 Conclusiones 126

4.7 Recomendaciones 128

CAPÍTULO V 129

5 PROPUESTA 129

5.1 Datos generales de la propuesta 129

5.2 Fundamentación 129

5.3 Objetivo general 130

5.4 Objetivos específicos..... 130

5.5 Fases del plan de capacitación..... 131

5.5.1 Fase 1: Diagnóstico de necesidades..... 131

5.5.2 Fase 2: Diseño del plan..... 131

5.5.3 Fase 3: Implementación..... 131

5.5.4 Fase 4: Evaluación..... 132

5.5.5 Fase 5: Seguimiento y mejora continua..... 132

5.6 Propuesta por módulo de la capacitación..... 132

5.6.1 Politicas 132

5.6.1.1 Política 1: Enfoque participativo y contextualizado..... 133

5.6.1.2 Política 2: Equidad e inclusión en el acceso a la capacitación 133

5.6.1.3 Política 3: Pertinencia técnica y funcional 133

5.6.1.4 Política 4: Evaluación permanente y retroalimentación..... 133

5.6.1.5 Política 5: Reconocimiento institucional del esfuerzo formativo 134

5.6.1.6 Política 6: Articulación con los planes estratégicos institucionales..... 134

5.6.1.7 Política 7: Sostenibilidad y mejora continua 134

BIBLIOGRAFIA 1

ANEXOS 10

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 *Matriz de operacionalización de la variable independiente* 34

Tabla 2 *Matriz de operacionalización de la variable dependiente* 36

Tabla 3 *Preguntas dirigida al jefe del cuerpo de bomberos, respuestas e interpretaciones* 64

Tabla 4 *Análisis del manual de funciones para determinar las áreas de capacitación fundamentales para potenciar la motivación laboral (competencias conductuales)* 67

Tabla 5 *Determinar las necesidades de capacitación que influyeron en la motivación laboral del personal administrativo del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, con base en un diagnóstico participativo realizado durante el año 2025 (competencias técnicas).* 68

Tabla 6 *Nivel de satisfacción del personal con las capacitaciones recibidas* 70

Tabla 7 Percepción sobre la relevancia de los contenidos de las capacitaciones impartidas 72

Tabla 8 *Aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del 2024 en el trabajo diario* 73

Tabla 9 Impacto de las capacitaciones en la motivación personal y profesional . 75

Tabla 10 *Pertinencia de los contenidos abordados en las capacitaciones según las necesidades institucionales* 76

Tabla 11 *Valoración de los temas abordados en relación con el fortalecimiento de la motivación en el trabajo.* 78

Tabla 12 *Utilidad de la información brindada en las capacitaciones para las áreas operativa y administrativa.* 79

Tabla 13 *Contribución de las capacitaciones al mejoramiento del desempeño profesional*..... 80

Tabla 14 *Percepción de seguridad y motivación para actuar ante emergencias después de las capacitaciones*..... 82

Tabla 15 *Motivación a través de la obtención de conocimientos en simulacros y actividades en campo.* 83

Tabla 16 *Preferencia por la capacitación presencial como elemento motivador frente a la virtual*..... 84

Tabla 17 *Interés en participar en sesiones de capacitación orientadas a la motivación.*..... 85

Tabla 18 *Percepción sobre la mejora de actividades laborales mediante capacitación en motivación*..... 87

Tabla 19 *Desmotivación asociada al desconocimiento de procedimientos*..... 88

Tabla 20 *Opinión sobre la inclusión de la motivación en la capacitación junto a las tareas cotidianas* 89

Tabla 21 *Prioridad de capacitación en áreas con antecedentes de errores para fomentar el compromiso.*..... 91

Tabla 22 *Efecto de los incentivos y felicitaciones en el compromiso laboral tras una capacitación.*..... 92

Tabla 23 *Percepción de la actualización de conocimientos como forma de reconocimiento.*..... 93

Tabla 24 *Percepción del personal sobre la valoración institucional de su preparación profesional*..... 94

Tabla 25 *Percepción del aumento de utilidad en el trabajo tras recibir capacitación.* 96

Tabla 26 *Preparación profesional como forma de liderazgo y ejemplo para los compañeros* 97

Tabla 27 *Actualización continua como compromiso con un mejor servicio a la ciudadanía.*..... 98

Tabla 28 *Percepción sobre el crecimiento profesional brindado por la institución.* 99

Tabla 29 *Opinión sobre el impacto de la capacitación continua en el perfil profesional*..... 101

Tabla 30 *Nivel de satisfacción con la remuneración económica percibida*..... 102

Tabla 31 *Percepción sobre la equidad entre remuneración económica y esfuerzo laboral*..... 103

Tabla 32 *Motivación para capacitarse vinculada a las oportunidades de ascenso.* 105

Tabla 33 *Impacto emocional de no ser considerado en los ascensos* 106

Tabla 34 *Percepción sobre el fortalecimiento de competencias laborales y habilidades personales brindado por la institución*..... 107

Tabla 35 *Efecto de la capacitación en la capacidad para afrontar desafíos laborales*..... 109

Tabla 36 *Valoración personal al actuar como mentor* 110

Tabla 37 *Motivación al compartir experiencias personales en el entorno laboral.* 111

Tabla 38 *Percepción del ascenso como medio de autorrealización profesional.* 113

Tabla 39 *Percepción del ascenso como vía para mejorar la situación económica y alcanzar la autorrealización profesional* 114

Tabla 40 Análisis general de resultados (Plan de capacitación)..... 116

Tabla 41 Preguntas, respuestas y percepción (positiva-negativa) entrevista 117

Tabla 42 Análisis general de resultados (Motivación)..... 118

Tabla 43 Brechas de capacitación con respecto al manual orgánico funcional (competencias conductuales y técnicas)..... 119

Tabla 44 Especificación de módulos de capacitación 136

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 2 *Nivel de satisfacción del personal con las capacitaciones recibidas*... 71

Figura 3 *Percepción sobre la relevancia de los contenidos de las capacitaciones impartidas* 72

Figura 4 *Aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del 2024 en el trabajo diario*..... 74

Figura 5 *Impacto de las capacitaciones en la motivación personal y profesional* 75

Figura 6 *Pertinencia de los contenidos abordados en las capacitaciones según las necesidades institucionales* 77

Figura 7 *Valoración de los temas abordados en relación con el fortalecimiento de la motivación en el trabajo.* 78

Figura 8 *Utilidad de la información brindada en las capacitaciones para las áreas operativa y administrativa* 79

Figura 9 *Contribución de las capacitaciones al mejoramiento del desempeño profesional*..... 81

Figura 10 *Percepción de seguridad y motivación para actuar ante emergencias después de las capacitaciones*..... 82

Figura 11 *Motivación a través de la obtención de conocimientos en simulacros y actividades en campo* 83

Figura 12 *Preferencia por la capacitación presencial como elemento motivador frente a la virtual*..... 84

Figura 13 *Interés en participar en sesiones de capacitación orientadas a la motivación.* 86

Figura 14 87

Figura 15 *Desmotivación asociada al desconocimiento de procedimientos* 88

Figura 16 *Opinión sobre la inclusión de la motivación en la capacitación junto a las tareas cotidianas* 90

Figura 17 *Prioridad de capacitación en áreas con antecedentes de errores para fomentar el compromiso.* 91

Figura 18 92

Figura 19 *Percepción de la actualización de conocimientos como forma de reconocimiento.* 93

Figura 20 *Percepción del personal sobre la valoración institucional de su preparación profesional* 95

Figura 21 *Percepción del aumento de utilidad en el trabajo tras recibir capacitación.* 96

Figura 22 *Preparación profesional como forma de liderazgo y ejemplo para los compañeros* 97

Figura 23 *Actualización continua como compromiso con un mejor servicio a la ciudadanía.* 98

Figura 24 *Percepción sobre el crecimiento profesional brindado por la institución.* 100

Figura 25 *Opinión sobre el impacto de la capacitación continua en el perfil profesional* 101

Figura 26 *Nivel de satisfacción con la remuneración económica percibida.* ... 102

Figura 27 *Percepción sobre la equidad entre remuneración económica y esfuerzo laboral* 104

Figura 28 *Motivación para capacitarse vinculada a las oportunidades de ascenso.* 105

Figura 29 *Impacto emocional de no ser considerado en los ascensos* 106

Figura 30 *Percepción sobre el fortalecimiento de competencias laborales y habilidades personales brindado por la institución*..... 108

Figura 31 *Efecto de la capacitación en la capacidad para afrontar desafíos laborales*..... 109

Figura 32 *Valoración personal al actuar como mentor*..... 110

Figura 33 *Motivación al compartir experiencias personales en el entorno laboral.* 112

Figura 34 *Percepción del ascenso como medio de autorrealización profesional.* 113

Figura 35 114

INDICE DE ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de Grantt – Plan de capacitación 2025 10

Anexo 2 Presupuesto..... 11

Anexo 3 Ficha de la entrevista..... 12

Anexo 4 Ficha de la encuesta..... 13

Anexo 5 Manual orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar..... 15

Anexo 6 Evidencia del levantamiento de información 38

INTRODUCCIÓN

El Cuerpo de Bomberos del cantón San Miguel de Bolívar, ubicado en la provincia Bolívar – Ecuador, es una institución de carácter público que cumple funciones esenciales de atención a emergencias, rescate y protección civil. El personal operativo y administrativo que conforma esta entidad enfrenta una alta carga de trabajo, presión constante y situaciones de riesgo, lo cual demanda no solo formación técnica, sino también motivación. No obstante, la institución no cuenta con un plan de capacitación integral que atienda las necesidades reales del talento humano desde una perspectiva que integre la motivación laboral.

La presente investigación tiene como objetivo general diseñar un plan de capacitación para fortalecer la motivación laboral, la investigación se centró en el estudio de dos variables fundamentales: la capacitación laboral como variable independiente y la motivación laboral como variable dependiente. A partir del análisis de encuestas estructuradas, entrevistas semiestructuradas y la revisión documental del manual orgánico funcional, se identificaron brechas de conocimientos, carencias en habilidades blandas, debilidades en el impacto motivacional de las capacitaciones actuales y una demanda significativa de formación emocional.

Este trabajo resulta de vital importancia porque busca aportar a la mejora del clima organizacional, al fortalecimiento del sentido de pertenencia y a la profesionalización del personal. La propuesta se justifica en la necesidad institucional de contar con un plan estructurado. En este sentido, el presente estudio constituye un aporte técnico y estratégico para el desarrollo del talento humano en el sector público.

RESUMEN

La presente investigación se desarrolló en el Cuerpo de Bomberos del cantón San Miguel de Bolívar, con el objetivo de diseñar un plan de capacitación que fortalezca la motivación laboral del personal operativo y administrativo en el año 2025. Se identificó la inexistencia de una estrategia formativa integral que responda a las necesidades del talento humano, lo cual afecta su desempeño, bienestar y compromiso institucional. El marco teórico abordó conceptos de capacitación como proceso continuo y motivación laboral como factor clave del rendimiento, sustentado en teorías de Chiavenato, Herzberg y Maslow. La metodología fue de enfoque mixto, con diseño no experimental, tipo descriptivo y diagnóstico. Se aplicaron entrevistas, encuestas tipo Likert y análisis documental del manual orgánico funcional. Los resultados evidenciaron que las capacitaciones impartidas tienen un enfoque técnico, pero no inciden en la motivación del personal. Se detectaron brechas en habilidades blandas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo y gestión emocional. En respuesta, se elaboró una propuesta de capacitación integral, estructurada en módulos temáticos orientados al desarrollo personal y profesional del talento humano.

Palabras clave: Capacitación laboral, motivación, habilidades blandas, talento humano, bomberos.

ABSTRAC

This research was developed in the Fire Department of the San Miguel de Bolivar canton, with the objective of designing a training plan to strengthen the work motivation of operational and administrative personnel in the year 2025. The lack of a comprehensive training strategy that responds to the needs of human talent was identified, which affects their performance, well-being and institutional commitment. The theoretical framework addressed concepts of training as a continuous process and work motivation as a key performance factor, based on the theories of Chiavenato, Herzberg and Maslow. The methodology was of mixed approach, with a non-experimental, descriptive and diagnostic design. Interviews, Likert-type surveys and documentary analysis of the functional organic manual were applied. The results showed that the training given has a technical focus, but does not have an impact on staff motivation. Gaps were detected in soft skills such as leadership, communication, teamwork and emotional management. In response, a comprehensive training proposal was developed, structured in thematic modules oriented to the personal and professional development of human talent.

Key words: Job training, motivation, soft skills, human talent, firefighters.

CAPÍTULO I

1 FORMULACIÓN GENERAL DEL PROYECTO

1.1 Descripción del problema

A nivel global los planes de capacitación son reconocidos como instrumentos estratégicos fundamentales para potenciar la motivación en el trabajo y potenciar el bienestar de los empleados. La Organización Internacional del Trabajo, (2023) ha enfatizado que la inversión en la educación continua y en la adquisición de habilidades no solo eleva la productividad, sino que también fomenta un ambiente laboral saludable y estimulante.

En cuanto a la Organización Mundial de la Salud , (2024) señala que los entornos de trabajo donde no hay programas de formación estructurados suelen provocar desmotivación, tensión y fatiga emocional, esto se intensifica en trabajos de alto riesgo como el de los cuerpos de bomberos, donde el rendimiento solo se basa en la capacitación técnica, la ausencia de programas de capacitación integral en relación al fortalecimiento emocional y actitud del personal puede llevar a una baja autoestima laboral, falta de interés en el trabajo y consecuentemente, un compromiso reducido con la institución.

En Ecuador, la capacitación de personal en entidades públicas como los cuerpos de bomberos ha sido restringida, particularmente en relación a programas de capacitación enfocados en incrementar la motivación en el trabajo, el Ministerio del Trabajo, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación del Sector Público 2022-2025, subraya la importancia de organizar procesos de capacitación que no solo potencien competencias técnicas, sino también incrementen la

satisfacción en el trabajo, el sentimiento de pertenencia y la dedicación de los funcionarios públicos, (López , Berrezueta , & Tipantuña, 2022)

En diversas provincias del país, se han manifestado dificultades vinculadas con el desánimo del personal operativo debido a la ausencia de oportunidades para su actualización, crecimiento profesional y reconocimiento, este es el escenario en ciertos cuerpos de bomberos, donde los empleados expresan sentirse infravalorados y sin perspectiva de desarrollo debido a la falta de programas de capacitación continuos, la falta de capacitación constante impacta directamente en la motivación, aumentando la rotación laboral, la falta de asistencia y la reducción del desempeño operacional.

En el año 2025, el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar enfrentó una baja motivación laboral en su personal operativo y administrativo. Esta situación se manifestó en actitudes de desinterés, participación reducida en actividades institucionales, bajo compromiso con la mejora continua y una limitada percepción de reconocimiento dentro de la organización. Según Villanueva (2021), la falta de estrategias organizacionales orientadas a fortalecer la motivación del personal puede generar desinterés, bajo desempeño y debilitamiento del sentido de pertenencia.

La problemática estuvo asociada principalmente a la ausencia de un plan de capacitación estructurado que respondiera a las verdaderas necesidades del talento humano. No se identificaron rutas claras de capacitación continua, ni se diagnosticaron adecuadamente las áreas técnicas o conductuales en las que el personal requería fortalecimiento. Como sostiene Mendoza-Armijos (2020), la capacitación planificada con base en un diagnóstico de necesidades permite

fortalecer competencias clave, mejorar la actitud hacia el trabajo y elevar el compromiso institucional.

El análisis reveló que el estado actual de la motivación laboral era bajo, influenciado por factores como la falta de incentivos formativos, el escaso reconocimiento de logros individuales y la débil conexión entre el desarrollo de competencias y los procesos de ascenso. De acuerdo con Quiroa (2024), la teoría de los dos factores de Herzberg señala que la motivación laboral depende, en gran medida, de factores intrínsecos como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento, cuya ausencia puede generar desmotivación profunda.

Además, las capacitaciones impartidas en años anteriores se habían enfocado casi exclusivamente en aspectos técnicos operativos, dejando de lado habilidades blandas esenciales como la comunicación, el liderazgo, la gestión emocional y el trabajo en equipo. Benigno et al. (2024) destacan que, para lograr una capacitación integral, es necesario incluir tanto las competencias técnicas como las socioemocionales, ya que estas últimas son determinantes para el clima organizacional y la relación con la comunidad.

Asimismo, se identificaron necesidades de capacitación específicas no atendidas, tales como el fortalecimiento de competencias socioemocionales, la actualización en técnicas de atención prehospitalaria con enfoque humano y la capacitación en liderazgo institucional. Célleri Hidalgo y Monge Pazmiño (2024) afirman que cuando los trabajadores perciben que las capacitaciones se ajustan a sus necesidades y les brindan herramientas para su desarrollo personal y profesional, se genera un mayor compromiso con la institución.

Frente a esta realidad, se volvió urgente comprender qué áreas de capacitación eran fundamentales para potenciar la motivación, y cómo estas podían convertirse en herramientas efectivas para fortalecer el compromiso del personal. Como señala Ares (2024), una estrategia formativa bien diseñada influye directamente en la satisfacción laboral, refuerza el sentido de pertenencia y favorece el cumplimiento eficiente de las funciones.

En este contexto, surgió la necesidad de diseñar un plan de capacitación coherente, contextualizado y pertinente, que considerara las necesidades reales del personal, sus preferencias formativas y su impacto directo en el fortalecimiento de la motivación laboral, a fin de contribuir a la profesionalización institucional y al servicio público eficiente y comprometido.

1.2 Formulación del problema

¿La ausencia de un plan de capacitación afecta la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar durante el año 2025?

1.3 Preguntas de Investigación

- ¿Cuál es el estado actual de la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar?
- ¿Qué áreas de capacitación son fundamentales para potenciar la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar?
- ¿Cuáles son las necesidades de capacitación identificadas en el personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar que influyen en su motivación laboral de cara al año 2025?

1.4 Justificación

La presente investigación se justificó a partir de una problemática identificada en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar durante el año 2025, periodo en el cual se evidenció una baja motivación laboral en su personal operativo y administrativo, esta situación se manifestó mediante actitudes de desinterés, limitada participación en actividades institucionales, escaso compromiso con la mejora continua y una percepción reducida de reconocimiento dentro de la organización. La ausencia de un plan de capacitación estructurado fue uno de los factores determinantes de este contexto, ya que no se habían definido rutas formativas claras ni se había diagnosticado con precisión las competencias técnicas y socioemocionales que requerían fortalecimiento.

Dicho escenario evidenció la necesidad de diseñar una propuesta de intervención que respondiera a las verdaderas necesidades del talento humano institucional. Como lo sostenían autores como Mendoza-Armijos (2020) y Benigno et al. (2024), la capacitación planificada con base en un diagnóstico permitió, en otros contextos, mejorar las competencias del personal, fomentar una actitud positiva hacia el trabajo y elevar el compromiso organizacional. Además, teorías motivacionales como la propuesta por Herzberg, analizada por Quiroa (2024), explicaban que factores como el reconocimiento, la responsabilidad y las oportunidades de crecimiento eran esenciales para fortalecer la motivación intrínseca de los trabajadores, factores que estuvieron ausentes o mal gestionados en el entorno estudiado.

Por tal razón, resultó pertinente y necesario desarrollar un plan de capacitación contextualizado, que integrara las preferencias formativas del

personal, las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional y las metas de desarrollo profesional. Esta propuesta buscó contribuir al fortalecimiento de la motivación laboral, al mejoramiento del clima organizacional y a la profesionalización del equipo humano, asegurando así una prestación de servicios públicos más eficiente, ética y comprometida. Asimismo, el estudio se alineó con las disposiciones legales vigentes del Ecuador, que promovían la capacitación continua como un derecho del servidor público y una obligación del Estado en la mejora de la calidad institucional.

1.5 Idea a defender

La aplicación de un plan de capacitación fortalecerá significativamente la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, provincia Bolívar, durante el año 2025.

1.6 Objetivos: General y Específicos

1.6.1 Objetivo General

Diseñar un plan de capacitación para el fortalecimiento de la motivación laboral en el personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, Provincia Bolívar, en el año 2025.

1.6.2 Objetivos Específicos

- Identificar el estado actual de la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, mediante el análisis de sus niveles de satisfacción, compromiso organizacional y percepción del reconocimiento institucional, durante el año 2025.
- Analizar las áreas de capacitación fundamentales para potenciar la motivación laboral.

- Determinar las necesidades de capacitación en la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, con base en un diagnóstico participativo realizado durante el año 2025.
- Establecer un plan de capacitación orientado a fortalecer la motivación laboral del personal, mediante la integración de estrategias formativas alineadas a las necesidades detectadas en el diagnóstico institucional.

1.7 Variables

Variable dependiente:

Plan de capacitación

Variable independiente:

Motivación laboral

1.8 Categorización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable independiente

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumentos	Ítems
Plan de Capacitación	El plan de capacitación es un conjunto de actividades diseñadas para mejorar el desempeño del personal, mediante el desarrollo de habilidades, conocimientos y actitudes necesarios para el cumplimiento eficaz de sus funciones. (Amechazurra, 2022).	Es el proceso mediante el cual las empresas proporcionan educación a sus recursos humanos con el objeto de desarrollar aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan contribuir en forma efectiva al logro de los objetivos organizacionales (Oliver, J. 2012, p, 46)	Percepción de la capacitación	Grado de satisfacción con la capacitación recibida	Encuesta	Cuestionario de encuesta	¿Se siente satisfecho con la capacitación que ha recibido?
							¿Los contenidos de las capacitaciones impartidas son relevantes para el desempeño de sus funciones?
							¿En qué medida aplica en su trabajo diario los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del año 2024?
							¿La capacitación ha tenido un impacto positivo en su motivación personal y profesional?
				Relevancia de los contenidos			¿Las capacitaciones abordaron contenidos acordes con las necesidades del Cuerpo de Bomberos?
							¿Se trataron temas que fortalecen la motivación en el trabajo?
							¿Las capacitaciones incluyeron información útil tanto para el área operativa como administrativa?
				Utilidad percibida			¿Las capacitaciones contribuyeron a mejorar su desempeño como profesional?
							¿Se siente más seguro y motivado para actuar ante emergencias después de las capacitaciones?

			Diagnóstico de necesidades de capacitación	Manual orgánico funcional	Análisis Documental		
				Brechas de conocimientos	Entrevista	Guía de Entrevista	
				Priorización de necesidades			
			Identificación de necesidades de capacitación	Preferencias de aprendizaje	Encuesta	Cuestionario de encuesta	¿Se motiva más aprender a través de simulacros y actividades en campo?
							¿Considera más motivador la capacitación presencial que la virtual para su labor diaria?
							¿Le gustaría participar en sesiones de capacitación que incluyan la motivación?
				Brechas de competencia			¿Algunas actividades que realiza podrían mejorar si recibiera capacitación específica en motivación laboral?
							¿Existen procedimientos que no domina completamente y se siente desmotivado?
				Prioridades de formación			¿La capacitación no debe solo enfocarse en las tareas diarias, sino también en la motivación en el trabajo?
							¿Considera prioritario recibir capacitación en áreas donde se han presentado errores anteriormente para sentirme más comprometido?

Nota. *Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable dependiente

Variables	Definición conceptual	Definición operativa	Dimensiones	Indicadores	Técnica	Instrumentos	Ítems
Motivación laboral	Conjunto de factores internos o externos que determinan en parte las acciones de una persona. (Rodriguez Puerta, 2023)	Es el conjunto de acciones concretas que toman las organizaciones para impulsar la motivación laboral, contribuyendo a aumentar la satisfacción de los empleados, el compromiso y la lealtad empresarial (Ares, 2024)	Reconocimiento	Tipos de reconocimientos	Encuesta	Cuestionario de encuesta	¿Las felicitaciones o incentivos tras una capacitación aumentan su compromiso con el trabajo?
							¿Considera como un reconocimiento que se le brinde la oportunidad de asistir a actualizaciones de conocimientos?
				Percepción del valor de su trabajo			¿Al prepararse, percibe que su rol profesional es valorado por la institución?
							¿Se siente más útil en su labor diaria después de haber recibido capacitación?
				Expectativas sociales			¿Se esfuerza por prepararse porque quiere ser un ejemplo para sus compañeros?
							¿Se mantiene con actualizaciones constantes, por qué quiere contribuir con un mejor servicio a la ciudadanía?
			Incentivos laborales	Crecimiento profesional			¿La institución le ha permitido crecer profesionalmente?
							¿Considera que la capacitación constante mejora su perfil profesional?
				Remuneración económica			¿Está satisfecho con la remuneración económica recibida?
							¿La remuneración económica considera que va de acuerdo a su esfuerzo?

				Ascensos			¿Le motiva participar en cursos de capacitación porque aumentan las posibilidades de ascenso?
							¿Se sentiría desmotivado si no le toman en cuenta para los asensos?
			Desarrollo profesional	Fortalecimiento de competencias			¿La institución le ha permitido fortalecer las competencias laborales y habilidades personales?
							¿La capacitación le ha permitido afrontar mejor los desafíos laborales?
				Mentor			¿Se siente valorado si actúa como mentor y orienta en temas específicos?
							¿Se siente más motivado si comparte su experiencia de manera cercana?
				Autorrealización			¿Considera que ascender en su puesto ha sido una forma de sentirse más realizado en su carrera?
							¿La posibilidad de mejorar su situación económica mediante ascensos le hace sentir más realizado profesionalmente?

Nota. *Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

CAPÍTULO II

2 MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes

En la tesis de pregrado titulada “Plan de capacitación y su influencia en la motivación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone, 2021”, elaborada por Vera Moreira, R., y Vera Moreira, D. (2021) en la Universidad Técnica de Manabí, se analiza cómo un plan de capacitación estructurado influye directamente en la motivación del personal municipal, mostrando que la capacitación continua incrementa el compromiso y la satisfacción laboral. Este estudio emplea un enfoque cuantitativo, utilizando encuestas aplicadas a los empleados del GAD Municipal de Chone, con el objetivo de identificar la relación entre las capacitaciones recibidas y el nivel de motivación laboral. Los resultados evidencian que la implementación de programas de capacitación adecuados y constantes mejora significativamente la motivación del personal, lo que se traduce en un aumento de la eficiencia y la productividad en el desempeño de sus funciones. Además, se destaca la importancia de alinear las capacitaciones con las necesidades y expectativas de los empleados, así como con los objetivos institucionales, para lograr un impacto positivo en el ambiente laboral y en la calidad del servicio público ofrecido. La investigación concluye que un plan de capacitación bien diseñado y ejecutado es una herramienta clave para fomentar la motivación laboral, mejorar el clima organizacional y alcanzar los objetivos estratégicos de la institución. Este estudio contribuye al entendimiento de la importancia de la capacitación en el sector público y ofrece recomendaciones

prácticas para fortalecer la gestión del talento humano en entidades gubernamentales.

En la tesis de grado titulada “Elaboración de un plan de capacitación motivacional enfocado al trabajo en equipo para disminuir el mal clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Adecco, Distrito Metropolitano de Quito, año 2016”, realizada por Jesica Pusdá en la Universidad de las Américas, se aborda la problemática del inadecuado clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Adecco. La investigación identifica factores como el desinterés en la realización de funciones, conflictos y desorganización entre el personal, baja productividad, ausencia de conocimiento en el trabajo asignado e incumplimiento de actividades, que contribuyen a un ambiente laboral desfavorable. Para abordar esta situación, se propone un plan de capacitación motivacional enfocado en el trabajo en equipo, con el objetivo de mejorar los conocimientos de los colaboradores y fomentar un clima laboral adecuado y óptimo. La metodología empleada incluye encuestas, entrevistas y seguimiento al personal, con la finalidad de obtener datos estadísticos y resultados verídicos que permitan identificar fortalezas, debilidades y falencias de los colaboradores. El plan de capacitación contempla la implementación de charlas motivacionales y actividades que promuevan la integración y el compromiso del personal, buscando que cada trabajador se sienta importante dentro de la compañía y cumpla sus metas y objetivos. La investigación concluye que la aplicación de un plan de capacitación motivacional centrado en el trabajo en equipo puede mejorar significativamente el clima laboral, aumentar la productividad y fortalecer el desempeño de los colaboradores en el departamento de ventas de la empresa Adecco.

En la tesis de licenciatura titulada “Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la empresa de servicios de salud de Lima Metropolitana”, elaborada por Hidalgo García, A. (2023) en la Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, se aborda la importancia de implementar estrategias de motivación laboral para mejorar el clima organizacional y, por ende, el desempeño del personal en una empresa de servicios de salud. La investigación, de enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se basó en encuestas aplicadas al personal de la empresa, identificando factores que afectan la motivación y proponiendo un plan de mejora. Los resultados revelaron que un 70% del personal considera que trabaja en conjunto para la resolución de problemas, pero también señalaron la necesidad de fortalecer la confianza y atención hacia los trabajadores. La propuesta incluye capacitaciones constantes y estrategias para generar compromiso, destacando que la mejora en el clima organizacional debe orientarse hacia la confianza, atención y presentación de los trabajadores que tienen contacto directo con el público. La tesis concluye que la implementación de un plan de motivación laboral, que incluya capacitaciones y reconocimiento, es fundamental para mejorar el clima organizacional y, en consecuencia, la calidad del servicio ofrecido por la empresa.

En la tesis titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura - 2019”, elaborada por Isaura Castillo Castillo (2019) en la Universidad Señor de Sipán, se aborda la importancia de implementar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo, ubicada en Piura, Perú. La investigación, de enfoque cuantitativo y

diseño descriptivo, se basó en encuestas aplicadas al personal de la municipalidad, identificando las necesidades de capacitación y su relación con el desempeño laboral. Los resultados revelaron que una proporción significativa de los trabajadores no había recibido capacitación en los últimos años, lo que afectaba negativamente su desempeño y satisfacción laboral. La propuesta incluye la implementación de un plan de capacitación que contemple talleres, cursos y seminarios orientados al desarrollo de habilidades técnicas y blandas, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos. La tesis concluye que la capacitación continua es fundamental para el desarrollo profesional de los empleados y para el fortalecimiento institucional de la municipalidad

En la tesis de licenciatura titulada “Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura - 2019”, elaborada por Isaura Castillo Castillo (2022) en la Universidad Señor de Sipán, se aborda la necesidad de implementar un plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores de la mencionada municipalidad. La investigación, de enfoque mixto (cualitativo y cuantitativo) y diseño descriptivo-propositivo, se basó en encuestas aplicadas a 60 trabajadores, identificando deficiencias en el área de Recursos Humanos debido a la ausencia de un plan de capacitación estructurado. Los resultados revelaron que el 67% de los encuestados consideró que no se estaban ejecutando capacitaciones para el personal, lo que afectaba negativamente su desempeño y satisfacción laboral. La propuesta incluye la implementación de un plan de capacitación que contemple talleres, cursos y seminarios orientados al desarrollo de habilidades

técnicas y blandas, con el objetivo de mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios públicos. La tesis concluye que la capacitación continua es fundamental para el desarrollo profesional de los empleados y para el fortalecimiento institucional de la municipalidad, recomendando la implementación de programas de capacitación adecuados y constantes para mejorar significativamente la motivación y el desempeño del personal.

2.2 Científico

2.2.1 Plan de capacitación

El plan de capacitación, según Martha Alle (2024), por medio de su Teoría de la Gestión por Competencias se basa en que cada persona posee un conjunto de competencias conductuales, es decir, características de personalidad expresadas en comportamientos observables que, cuando están bien alineadas con las exigencias del puesto, permiten alcanzar un desempeño sobresaliente. La teoría no se limita únicamente al conocimiento técnico, sino que considera aspectos como la iniciativa, la orientación a resultados, el trabajo en equipo, el liderazgo, la comunicación, entre otros, como elementos determinantes del éxito organizacional.

2.2.2 Percepción de la capacitación

En cuanto a la percepción de la capacitación, Franco, Villena y Silva Amores (2022) plantean que esta se encuentra estrechamente relacionada con el clima laboral. Según su teoría, un entorno organizacional caracterizado por relaciones interpersonales positivas y una gestión innovadora facilita que las iniciativas formativas sean vistas como valiosas por los empleados. En contraste, un ambiente negativo puede generar rechazo o apatía hacia la capacitación, lo que

demuestra que la percepción del valor de la capacitación depende, en gran medida, del contexto organizacional.

2.2.3 Grado de satisfacción con la capacitación recibida

Respecto al grado de satisfacción con la capacitación recibida, Célleri Hidalgo y Monge Pazmiño (2024) indican que este aspecto se ve fuertemente influenciado por el estilo de liderazgo y el clima laboral predominante. Los autores sostienen que un liderazgo basado en la comunicación honesta y el reconocimiento, junto con una cultura organizacional sólida, propician una mayor satisfacción con los procesos formativos. Por tanto, cuando los líderes fomentan entornos transparentes y motivadores, el personal valora más la capacitación y aprovecha mejor sus beneficios.

2.2.4 Relevancia de los contenidos

Sobre la relevancia de los contenidos, Palomino Siza, Palacios-Trujillo, Flor-Mora y Montenegro Bosquez (2024) argumentan que los programas de capacitación deben estar alineados con las necesidades del mercado laboral. Su teoría destaca que la efectividad de una capacitación radica en su pertinencia, ya que solo así los participantes la perciben como útil y aplicable. En contextos institucionales como el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, esta alineación es crucial para responder a los desafíos operativos actuales.

2.2.5 Utilidad percibida

El ítem utilidad percibida se sustenta en el Modelo de Aceptación de la Tecnología (TAM), desarrollado por Davis (1989), quien definió este concepto como la percepción que tiene un usuario sobre el valor práctico de una herramienta tecnológica en su desempeño laboral. Aunque el modelo fue propuesto décadas

atrás, continúa vigente en estudios contemporáneos debido a su aplicabilidad en procesos de capacitación tecnológica. Davis sostiene que cuando los empleados consideran que una tecnología mejora su rendimiento, están más dispuestos a participar en capacitaciones que fortalezcan su dominio.

2.2.6 Diagnóstico de necesidades de capacitación

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación, García Martínez (2024) propone el Modelo de Análisis de Brechas de Rendimiento (Performance Gap Analysis), el cual permite detectar las diferencias entre el desempeño actual y el esperado en una organización. Este modelo facilita la identificación de fallos estratégicos y la planificación de acciones correctivas. Según el autor, su implementación mejora la eficiencia institucional al permitir diseñar planes de capacitación adaptados a las necesidades reales del entorno laboral.

2.2.7 Brechas de conocimientos

En relación con las brechas de conocimientos, Rumizen (2020) introduce un modelo que conceptualiza dichas brechas como la distancia entre lo que la organización sabe y lo que necesita saber. Esta teoría enfatiza la importancia de evaluar continuamente las competencias internas y compararlas con las demandas externas. Identificar estas brechas permite implementar capacitaciones efectivas y focalizadas que aseguren la adaptación institucional a los cambios del entorno.

2.2.8 Priorización de necesidades

La priorización de necesidades se fundamenta en la teoría de la Matriz de Priorización de Necesidades propuesta por Stepanets (2024). Este autor plantea que dicha matriz permite clasificar las necesidades de capacitación en función de criterios como la urgencia, el impacto en el desempeño y su alineación con los

objetivos institucionales. Esta herramienta resulta clave para optimizar los recursos disponibles, enfocando las intervenciones formativas en áreas donde puedan generar mayor valor estratégico y motivacional para el personal.

2.2.9 Identificación de necesidades de capacitación

Aguilera (2023) propone el Modelo de Evaluación de Necesidades de Capacitación, que comprende tres niveles de análisis: organizacional, de tareas y de personas. Este enfoque permite identificar con precisión las áreas que requieren capacitación, los contenidos pertinentes y los destinatarios específicos. La correcta aplicación de este modelo facilita la elaboración de programas de capacitación efectivos, ajustados a las metas institucionales y al perfil de los empleados, lo que garantiza un mayor impacto en su desarrollo profesional.

2.2.10 Preferencias de aprendizaje

En lo referente a las preferencias de aprendizaje, Salvador (2025) explica la teoría de los Estilos de Aprendizaje de Kolb, que clasifica a los individuos en cuatro categorías: convergente, divergente, asimilador y acomodador. Comprender estos estilos permite adaptar las metodologías y contenidos a la forma en que cada persona procesa la información. Diseñar capacitaciones ajustadas a estas preferencias incrementa su eficacia, fomenta el interés y mejora la retención del conocimiento.

2.2.11 Brechas de competencia

Spencer, según lo citado por Aaccess (2023), desarrolla el Modelo de Competencias que permite identificar las habilidades, conocimientos y actitudes necesarias para un desempeño exitoso en el trabajo. Esta teoría enfatiza la importancia de detectar las brechas entre las competencias actuales y las requeridas,

a fin de diseñar planes de capacitación personalizados que fortalezcan el rendimiento organizacional y preparen a los colaboradores para asumir nuevos desafíos profesionales.

2.2.12 Prioridades de formación

Chiavenato (2016) señala que establecer prioridades de formación es esencial para garantizar el desarrollo del talento humano. Este autor considera que la capacitación debe responder tanto a las necesidades inmediatas como a los objetivos estratégicos de largo plazo. Identificar correctamente dichas prioridades permite orientar los esfuerzos formativos hacia las áreas críticas, mejorando así la efectividad organizacional y optimizando el uso de recursos.

2.2.13 Motivación laboral

Delgado Herrada, García Horta, Téllez López y Zamarripa Rivera (2021) abordan la Teoría de la Autodeterminación, que clasifica la motivación laboral en intrínseca y extrínseca. Esta teoría resalta que para fomentar una motivación sostenida es necesario satisfacer tres necesidades psicológicas básicas: autonomía, competencia y relación. Cuando estas se cumplen, los empleados desarrollan mayor compromiso, satisfacción y productividad dentro de la organización.

2.2.14 Reconocimiento

La teoría del reconocimiento de Irene Comins, desarrollada por José Ramón Boxó Cifuentes (2024), identifica tres dimensiones fundamentales: autoconfianza, autorrespeto y autoestima. Estas dimensiones están directamente ligadas al desarrollo personal y al vínculo que el individuo mantiene consigo mismo. La capacitación debe incorporar estrategias que refuercen estas dimensiones,

permitiendo a los empleados reconocerse como agentes valiosos dentro de su entorno laboral y social.

2.2.15 Tipos de reconocimientos

Según da Silva (2021), existen dos tipos de reconocimiento en el ámbito laboral: el formal y el informal. Esta clasificación, basada en la obra de Robbins, establece que los reconocimientos informales, como una felicitación espontánea o un agradecimiento público, son tan importantes como los formales en el fortalecimiento de la motivación. La capacitación en liderazgo debe enseñar a utilizar ambos tipos de reconocimiento como herramientas para reforzar comportamientos positivos y mantener altos niveles de compromiso.

2.2.16 Percepción del valor de su trabajo

Arturo (2024) retoma el modelo de Hackman y Oldham, el cual identifica cinco dimensiones clave para motivar a los equipos: variedad, identidad y valor de la tarea, autonomía y retroalimentación. Estas dimensiones permiten que los trabajadores perciban su labor como significativa, reforzando así su sentido de pertenencia y propósito. La capacitación debe promover entornos donde estas dimensiones se desarrollen, permitiendo a los empleados comprender el impacto real de su trabajo.

2.2.17 Expectativas sociales

Rivero Herrera (2014) desarrolla la teoría de las expectativas psicosociales, explicando que las metas y deseos individuales regulan la motivación y el comportamiento. Estas expectativas se construyen a partir de la personalidad, las capacidades percibidas, la visualización de nuevas metas y la intensidad del deseo. En el contexto laboral, entender estas expectativas permite orientar la capacitación

hacia el desarrollo de metas alcanzables que mantengan activa la motivación individual y colectiva.

2.2.18 Incentivos laborales

La Teoría de los Dos Factores de Herzberg, retomada por Herzberg (2019), diferencia entre factores higiénicos y motivacionales. Mientras que los primeros previenen la insatisfacción (como el salario), los segundos —como el reconocimiento y el desarrollo profesional— incrementan la satisfacción y la motivación. Esta teoría sugiere que los programas de capacitación deben abordar ambos tipos de factores, permitiendo así una motivación más integral y sostenida.

2.2.19 Crecimiento profesional

Regader (2025), a partir del enfoque sociocultural de Vygotsky, destaca el papel del aprendizaje colaborativo y la mentoría en el crecimiento profesional. La Zona de Desarrollo Próximo y el andamiaje son elementos esenciales para que los empleados superen sus limitaciones y adquieran nuevas habilidades con apoyo progresivo. La capacitación debe estructurarse para fomentar estas prácticas, facilitando el aprendizaje entre pares y el desarrollo continuo.

2.2.20 Remuneración económica

López Fuentes (2020), basado en la jerarquía de necesidades de Maslow, plantea que la motivación se estructura en niveles, desde los más básicos como el salario hasta los más complejos como la autorrealización. En este marco, una remuneración adecuada es fundamental para satisfacer necesidades primarias que luego permiten avanzar hacia metas más elevadas, como el crecimiento personal. La capacitación debe ser parte de esta progresión, contribuyendo al desarrollo integral del trabajador.

2.2.21 Ascensos

Quiroa (2024), basándose en la Teoría de Herzberg, señala que los ascensos son factores motivacionales, ya que implican mayores responsabilidades, reconocimiento y crecimiento profesional. La capacitación, por tanto, debe preparar a los empleados para asumir nuevos cargos, brindándoles herramientas que les permitan enfrentar desafíos mayores y reforzar su compromiso con la institución.

2.2.22 Desarrollo profesional

Guerri (2023), desde la perspectiva del aprendizaje social de Bandura, explica que las personas aprenden mediante la observación e imitación de modelos. La autoeficacia, o creencia en las propias capacidades, también desempeña un papel central en este proceso. En el entorno laboral, la capacitación debe fomentar entornos donde se promueva el aprendizaje por observación y se refuerce la confianza en las habilidades personales.

2.2.23 Fortalecimiento de competencias

Durán (2024), retomando la teoría del capital humano de Gary Becker, argumenta que la capacitación es una inversión que incrementa la productividad del trabajador al fortalecer sus competencias. Esta inversión no solo favorece al individuo, sino también al entorno organizacional, ya que genera mayor eficiencia, innovación y competitividad. Por ello, es esencial que las instituciones vean la capacitación como un proceso estratégico y continuo.

2.2.24 Mentor

La teoría del desarrollo del talento de Kram, retomada por Bizneo (2021), subraya el valor de la mentoría en el ámbito profesional. Un mentor no solo ofrece orientación técnica, sino también apoyo emocional, facilitando la toma de

decisiones y el crecimiento personal del aprendiz. Incluir programas de mentoría en la capacitación permite potenciar el aprendizaje significativo, el compromiso institucional y la capacitación de nuevos líderes.

2.2.25 Autorrealización

Gallo Fraga (2024), basado en la teoría humanista de Carl Rogers, explica que la autorrealización implica la alineación entre el yo real y el yo ideal. Cuando una persona percibe que su vida profesional se ajusta a sus valores y aspiraciones, experimenta mayor bienestar y motivación. La capacitación debe promover espacios de reflexión y crecimiento donde los empleados se sientan auténticos, valorados y en constante evolución.

2.3 Conceptual

2.3.1 Acomodador

Según el estudio de RedEduca (2023), el estilo de aprendizaje acomodador se caracteriza por la preferencia hacia la experiencia concreta y la experimentación activa. Las personas con este estilo disfrutan participar en nuevas experiencias y se adaptan con facilidad a situaciones que requieren acción inmediata, lo que les permite desenvolverse con éxito en entornos cambiantes.

2.3.2 Actualización

Mejía (2023) define la actualización como un proceso mediante el cual un individuo u organización incorpora nuevos conocimientos, técnicas o tecnologías en su campo profesional para mantenerse vigente y competitivo en su entorno laboral.

2.3.3 Asimilador

Como explica RedEduca (2023), el estilo asimilador se fundamenta en la conceptualización abstracta y la observación reflexiva. Quienes poseen este estilo tienen una mayor habilidad para el razonamiento inductivo y la creación de modelos teóricos, mostrando más interés por los conceptos que por su aplicación práctica.

2.3.4 Autenticidad

El equipo editorial de Indeed (2025) sostiene que la autenticidad es la capacidad de actuar de forma genuina y coherente con los propios valores y principios, siendo esta una cualidad fundamental para ejercer un liderazgo ético y efectivo dentro de las organizaciones.

2.3.5 Autorrealización

De acuerdo con el Instituto Carl Rogers (2023), la autorrealización es un proceso mediante el cual una persona alcanza la plenitud de sus capacidades y encuentra sentido en sus acciones, desarrollando así una profunda satisfacción personal y profesional.

2.3.6 Competencias conductuales

Quejido (2018) plantea que las competencias conductuales consisten en un conjunto de comportamientos observables que influyen directamente en el desempeño laboral, entre los que destacan la adaptabilidad, la comunicación efectiva y las habilidades interpersonales.

2.3.7 Convergente

RedEduca (2023) describe el estilo convergente como propio de personas con gran capacidad para aplicar ideas de forma práctica, combinando

conceptualización abstracta con experimentación activa, lo que les permite resolver problemas específicos de manera eficiente.

2.3.8 Cultura organizacional

Yopan Fajardo, Palmero Gómez y Santos Mejía (2020) definen la cultura organizacional como un conjunto de valores, creencias, normas y prácticas compartidas que modelan el comportamiento de los miembros de una institución y configuran su identidad y funcionamiento interno.

2.3.9 Divergente

Según RedEduca (2023), el estilo divergente combina la experiencia concreta con la observación reflexiva. Las personas con este estilo se distinguen por su imaginación, creatividad y habilidad para analizar situaciones desde diferentes perspectivas, siendo ideales para tareas de generación de ideas.

2.3.10 Estilos de liderazgo

Asana (2024) explica que los estilos de liderazgo comprenden diferentes formas de dirigir, motivar y gestionar equipos. Entre los más reconocidos se encuentran el transformacional, el transaccional y el laissez-faire, cada uno con características particulares que pueden aplicarse según el contexto organizacional.

2.3.11 Mentores

Sáez (2024) señala que los mentores son personas con experiencia que apoyan el crecimiento personal y profesional de otros mediante consejos, acompañamiento y orientación estratégica, promoviendo el aprendizaje basado en la experiencia compartida.

2.3.12 Mentoría

Según Alonso (2025), la mentoría es un proceso de acompañamiento mediante el cual un mentor orienta a un aprendiz, favoreciendo su desarrollo integral en áreas específicas de su capacitación personal o profesional.

2.3.13 Modelo

Hernández Sampieri y Mendoza (2023) indican que un modelo es una representación simplificada de un proceso, sistema o fenómeno, útil para comprender su estructura, analizar sus elementos y prever comportamientos futuros en contextos diversos.

2.3.14 Modelo integral

Cuahquentzi (2024) sostiene que un modelo integral es aquel que aborda todas las dimensiones y componentes de un sistema desde una visión holística, permitiendo una comprensión amplia y soluciones interdisciplinares ante problemas complejos.

2.3.15 Priorización

Team Asana (2025) define la priorización como un proceso organizativo que permite ordenar tareas o decisiones en función de su importancia o urgencia, contribuyendo a una gestión eficiente del tiempo y de los recursos dentro de los entornos profesionales.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Constitución de la República del Ecuador 2008

Art. 234.- El Estado garantizará la formación y capacitación continua de las servidoras y servidores públicos a través de las escuelas, institutos, academias y programas de formación o capacitación del sector público; y la coordinación con

instituciones nacionales e internacionales que operen bajo acuerdos con el Estado. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

2.4.2 Ley Orgánica de Servicio Público

Art. 70.- Del subsistema de capacitación y desarrollo de personal.- Es el subsistema orientado al desarrollo integral del talento humano que forma parte del Servicio Público, a partir de procesos de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de técnicas, habilidades y valores para la generación de una identidad tendiente a respetar los derechos humanos, practicar principios de solidaridad, calidez, justicia y equidad reflejados en su comportamiento y actitudes frente al desempeño de sus funciones de manera eficiente y eficaz, que les permita realizarse como seres humanos y ejercer de esta forma el derecho al Buen Vivir. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Quito).

Art. 71.- Programas de formación y capacitación. - Para cumplir con su obligación de prestar servicios públicos de óptima calidad, el Estado garantizará y financiará la formación y capacitación continúa de las servidoras y servidores públicos mediante la implementación y desarrollo de programas de capacitación. Se fundamentarán en el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Servidores Públicos y en la obligación de hacer el seguimiento sistemático de sus resultados, a través de la Red de Formación y Capacitación Continuas del Servicio Público para el efecto se tomará en cuenta el criterio del Instituto de Altos Estudios Nacionales- IAEN. (Ley Orgánica de Servicio Público, LOSEP, Quito).

2.4.3 Ley de Defensa Contra Incendios

Art. 4.- Las jefaturas zonales estarán a cargo de los primeros jefes de los cuerpos de bomberos de cada sede. Aparte de las funciones establecidas en el artículo siguiente, a estos jefes les corresponde:

1. Supervisar el cumplimiento de esta Ley y su normativa reglamentaria.
2. Ejercer autoridad, realizar inspecciones, supervisar y brindar asesoría a los cuerpos de bomberos dentro de su jurisdicción.
3. Emitir directrices y disposiciones conforme a las decisiones y lineamientos del Ministerio de Bienestar Social.
4. Velar por el adecuado funcionamiento de los cuerpos de bomberos en su zona.
5. Exigir a las entidades recaudadoras de impuestos y tasas destinadas a los cuerpos de bomberos, la entrega puntual de los fondos, sin deducciones por comisiones.
6. Gestionar de forma oportuna los recursos asignados por el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social para cubrir las necesidades operativas de los cuerpos de bomberos.
7. Promover la creación de escuelas y cursos orientados a la formación y capacitación profesional del personal bomberil.
8. Elaborar y proponer reglamentos y sus reformas, para su aprobación por parte del Ministerio de Bienestar Social.
9. Coordinar las actividades con los inspectores zonales.
10. Cumplir con todas las demás funciones establecidas en la Ley y sus reglamentos. (Asamblea Nacional, 2018)

Art. 32.- Los cuerpos de bomberos tienen derecho a recibir una contribución económica mensual adicional por parte de los usuarios del servicio de energía eléctrica. Esta contribución será asumida por quienes figuren como titulares de los medidores de luz, y se calculará con base en los siguientes porcentajes aplicados sobre la remuneración básica unificada del trabajador en general:

1. El 0,50 % para los medidores residenciales o de uso particular.
2. El 1,5 % para los medidores destinados a actividades comerciales.
3. El 3 % para los medidores de pequeños industriales y el 6 % para los medidores de industriales de mayor escala.

Los fondos obtenidos por este concepto se distribuirán de la siguiente manera:

1. 30 % para aumentos salariales.
2. 10 % para capacitación y actividades recreativas.
3. 50 % para la adquisición de equipamiento.
4. 10 % para seguros de vida y accidentes del personal bomberil. (Asamblea Nacional, 2018)

Art. 38.- La partida del Presupuesto del Ministerio de Bienestar Social destinada a los cuerpos de bomberos, será incrementada en cuantía suficiente para atender las necesidades de estos organismos. En tal partida se harán constar las cantidades suficientes para equipar y capacitar en forma eficiente a los cuerpos de bomberos, así como para atender los gastos de movilización, de representación y los demás que sean necesarios para que los jefes de zona bomberiles cumplan debidamente sus funciones (Asamblea Nacional, 2018).

2.4.4 Norma Técnica del Subsistema de Formación y Capacitación

Art. 1.- Objeto.- El objeto de esta Norma es establecer los mecanismos técnicos y procedimentales que permitan a las Unidades de Administración del Talento Humano - UATH o quienes hagan sus veces, de las instituciones del Estado sujetas al ámbito de la Ley Orgánica del Servicio Público – LOSEP, implementar el Subsistema de Formación y Capacitación a fin de garantizar el desarrollo de las capacidades, destrezas y habilidades de los servidores públicos, para el cumplimiento de los objetivos institucionales y la mejora continua en la gestión de los servicios públicos.

Art. 5.- De los componentes. - El Subsistema de Formación y Capacitación integra los siguientes componentes:

1. Formación. - Se refiere a los estudios de carrera y especialización de nivel superior, vinculados con las necesidades y objetivos institucionales y nacionales.

2. Capacitación. - Es un proceso de adquisición y actualización de conocimientos, desarrollo de competencias y habilidades de los servidores públicos, que fomentan la eficiencia y eficacia en el desempeño de sus funciones y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Art. 12.- De la participación en procesos de formación y capacitación. - Es obligación de todos los servidores públicos realizar, asistir y participar de los eventos de formación y capacitación concedidos o programados, de acuerdo con las necesidades o requerimientos de cada institución.

Art. 27- De la capacitación. - La capacitación es un proceso programado que tiene la finalidad de reforzar, actualizar o desarrollar competencias técnicas y/o

conductuales que mejoren la calidad y eficiencia de los servidores públicos en sus puestos de trabajo y en los procesos en los que intervienen, con el fin de brindar servicios públicos de calidad que permitan atender las demandas de la ciudadanía (Ministerio del Trabajo, 2023).

CAPÍTULO III

3 MARCO METODOLÓGICO

3.1 Tipos de Investigación

3.1.1 Investigación descriptiva

De acuerdo con Hernández Sampieri y Mendoza (2023), las investigaciones descriptivas permiten conocer cómo se manifiestan los fenómenos en un contexto específico sin buscar explicar sus causas. El estudio fue de tipo descriptivo, pues tuvo como propósito detallar las características actuales de la motivación laboral del personal en relación con los procesos de capacitación.

3.2 Enfoque de investigación

3.2.1 Enfoque mixto

Según Hernández Sampieri y Mendoza (2023), este enfoque se caracteriza por su lógica deductiva, su estructura secuencial y el control riguroso de las variables, facilitando así la objetividad y replicabilidad del estudio. La presente investigación adoptó un enfoque mixto, ya que combina los métodos cuantitativo y cualitativo, mismo que se contemplara través de entrevistas semiestructuradas realizadas a directivos y personal esenciales, con el objetivo de adquirir una comprensión más detallada de las experiencias, puntos de vista y requerimientos vinculados con la capacitación profesional y los elementos que influyen en la motivación. Esta sección del análisis facilitará la comprensión de la visión subjetiva del ambiente institucional y su influencia emocional en los colaboradores, mientras que el enfoque cuantitativo se enfoca en el análisis de datos numéricos, a través de la aplicación de encuestas estructuradas dirigidas al personal permitiendo medir con

precisión las percepciones del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar sobre la capacitación y su influencia en la motivación laboral.

3.3 Métodos

3.3.1 Método deductivo

Según Serrano, (2020) el método deductivo es un tipo de razonamiento que va de lo general a lo particular , aplicado leyes y teorías general a casos concretos , esta investigación utiliza el método deductivo ya que se basa en principios generales, teorías y conceptos establecidos acerca de la capacitación y la motivación en el trabajo, para después examinarlos en un contexto particular, el enfoque deductivo es apropiado cuando se busca verificar si se satisfacen o no los elementos teóricos previamente identificados en una realidad específica.

3.3.2 Método inductivo

Según Serrano, (2020) el método inductivo se presenta como una estrategia de razonamiento que parte de casos particulares para llegar a posiciones generales, para esta investigación se emplearán los métodos inductivos en el que se va de lo particular a lo general, es decir de los hechos a conceptos; el método inicia con la observación; se lo conoce por los procedimientos utilizados para llegar de lo particular a las conclusiones generales a base de la información de la muestra. Por lo general al método inductivo se lo conoce como el proceso que va de lo particular a lo general; se inicia con la observación, luego la comparación, se pasa a la abstracción y finalmente a la generalización.

3.3.3 Método analítico

El método analítico según Yuni & Urbano, (2018) consiste en la formulación de interrogantes sobre un tema previamente delimitado, donde se

desglosa un tema amplio en martes más pequeñas , esta investigación se fundamenta en el método analítico ya que posibilita desglosar y analizar los factores que influyen en la relación entre la capacitación y la motivación laboral de los empleados del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, este enfoque permite el análisis exhaustivo de las variables implicadas, plan de capacitación y motivación laboral a través de la identificación de sus dimensiones, causas, efectos y posibles correlaciones.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Investigación

Se emplearon tres técnicas para la recolección de datos:

3.4.1 Encuesta estructurada

En la presente investigación se aplicó una encuesta estructurada según IGER, (2020) la encuesta es un instrumento de recolección de información que se aplica a personas previamente seleccionadas con el objetivo de obtener datos específicos mediante el cuestionario , en la presente investigación se aplicó treinta y cuatro preguntas con escala tipo Likert de cinco puntos, dirigida al personal del , Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar cada ítem del cuestionario se diseñó para medir un indicador específico.

3.4.2 Entrevista semiestructurada

Según Hernández Sampieri y Mendoza (2023), la entrevista semiestructurada permite obtener información rica y flexible, guiada por un esquema temático pero abierta a la expresión libre del entrevistado. Se utilizó una guía de entrevista con preguntas abiertas que permitieron explorar en profundidad las brechas de conocimiento, priorización de necesidades de capacitación y

percepciones subjetivas del personal esta técnica fue aplicada al análisis de documentos institucionales y a funcionarios claves.

3.4.3 Análisis documental

El análisis documental según Bardin, (2015) es una técnica especializada dentro del campo científico , donde su campo de acción es especifico y técnico , centrado en la transformación y presentación de la información contenida en documentos es por esto que se empleara como uno de los métodos de recolección de datos el análisis documental, que implica el análisis sistemático de documentos oficiales y técnicas, con el objetivo de conseguir datos pertinentes, fiables y contextualizados que sustenten teóricamente el estudio. En esta situación, se llevó a cabo el estudio del manual orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, un documento institucional que define las obligaciones, tareas, jerarquías y habilidades requeridas para el personal operativo y administrativo, el objetivo del estudio fue determinar si las funciones institucionales se corresponden con procesos formales de capacitación y con componentes que promuevan la motivación en el trabajo.

3.5 Universo, Población y Muestra

El grupo de estudio estuvo compuesto por el personal administrativo y operativo del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, situado en la provincia de Bolívar, Ecuador, esta población se compone de un total de 18 individuos, que abarcan tanto al personal responsable de la atención de emergencias (operativos), como al personal que cumple roles de soporte administrativo dentro de la institución. Como la población era pequeña, se decidió utilizar la muestra censal, lo que implica que se tomó en cuenta a todos los integrantes de la institución

como muestra de estudio, esta elección metodológica posibilitó obtener una perspectiva completa y representativa de las percepciones, requerimientos y grados de motivación laboral del personal completo, sin prescindir de ningún integrante.

3.6 Procesamiento de la Información

Las respuestas obtenidas en las entrevistas fueron sometidas a un análisis de contenido, con el propósito de identificar categorías y elementos significativos vinculados a la percepción de la capacitación y su relación con la motivación laboral.

El procesamiento de la entrevista se realizó a través de preguntas semiestructurada dirigida al jefe del cuerpo de bomberos de la institución, complementadas con la recolección de información documental relevante. En paralelo la encuesta mediante el cuestionario fue aplicado mediante la plataforma Google Forms y tabulado con Microsoft Excel, asegurando la comprensión y participación voluntaria de los encuestados.

En la presente investigación se empleó la técnica de análisis documental como parte del proceso de recopilación y sistematización de información. Esta técnica se utilizó específicamente para examinar el manual orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, con el objetivo de analizar el contenido institucional existente sobre los roles, responsabilidades y competencias del personal.

CAPÍTULO IV

4 ANÁLISIS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 Análisis cualitativo

4.1.1 Entrevista

Tabla 3

Preguntas dirigida al jefe del cuerpo de bomberos, respuestas e interpretaciones

Preguntas	Respuestas	Interpretación
¿Queremos saber si dentro del presupuesto tiene completada la capacitación del cuerpo de bomberos?	Bueno, sí, en realidad el cuerpo de bomberos de acuerdo a su presupuesto y a la normativa de Ley de Defensa Contra Incendios tiene una cierta cantidad, si no mal recuerdo, la ley indica que el 10% del presupuesto debe ser destinado a capacitaciones, en este caso tanto operativos como administrativos.	Sí se contempla dentro del presupuesto
¿El personal aplica en su trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones técnicas?	Bueno, en este sentido diría que sí. Yo les indicaría que el cuerpo de bomberos aplica al 100%, o al menos al 90%, de lo que aprenden, ya que se trata de técnicas y tácticas para atención de emergencias.	Sí se aplica lo aprenden.
¿Se ha contemplado capacitación enfocada en la motivación laboral, comunicación efectiva, además de las técnicas bomberiles?	En el cuerpo de bomberos se manejan todo tipo de capacitaciones, incluidas las técnicas y formales.	No se contempla capacitaciones enfocadas en la motivación laboral y comunicación efectiva.
¿El personal expresa interés en capacitarse también en habilidades blandas?	Las técnicas y prácticas están enfocadas en incendios, rescates y atención hospitalaria. En cuanto a motivación si existe el interés.	Si existe el interés en capacitarse en habilidades blandas.
¿Cuál considera usted que es una capacitación más efectiva para el cuerpo de bomberos?	Yo creo que, para los bomberos, y en general, lo más efectivo es la práctica. En teoría algunos bajan su rendimiento, pero en prácticas de rescate, primeros auxilios o incendios, todos responden bien.	Las capacitaciones prácticas.
¿Cómo cree usted que ayuda a los bomberos en su autorrealización?	Dándoles facilidades de estudio. Se les permite incluso ausentarse varios días para prácticas académicas, fomentando su especialización y crecimiento profesional.	Facilidades de estudio.
¿Cuál considera usted que es un obstáculo para que un bombero alcance su autorrealización?	Principalmente el querer personal y el factor económico. La institución brinda apoyo, pero algunos bomberos abandonan	El factor económico

	estudios por problemas personales o financieros.	
¿Qué más considera importante para fomentar la autorrealización?	Seguir brindando apertura para estudios y convenios, aunque el tema económico y la falta de presupuesto para ascensos genera desmotivación en el personal.	La formación académica y los ascensos
¿En qué ámbitos más considera que podrían capacitarse?	Se reconoce que hace falta reforzar las relaciones humanas, debido a la interacción constante entre personal operativo y administrativo.	Relaciones interpersonales
¿Las capacitaciones forman parte de los requisitos para los ascensos?	Técnicamente no es requisito, pero se toman en cuenta que un bombero que se encuentra en proceso de ascender debe estar capacitado y formado para que pueda asumir de forma adecuada el nuevo cargo o puesto.	La capacitación es un pilar estratégico.
¿Cómo definiría la cúspide de la autorrealización de un bombero?	No hay un límite. Aunque se alcance altos cargos o títulos académicos, siempre falta actualización en nuevas técnicas y especializaciones.	No existe un límite que defina la cúspide de la autorrealización
¿Qué aspira un bombero al buscar su autorrealización?	Personalmente, mi aspiración fue alcanzar cargos de liderazgo. Para otros bomberos puede ser ascender por responsabilidad o motivaciones económicas.	Asensos, responsabilidad, factores económicos

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis

Del análisis de las respuestas recopiladas en la entrevista al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, se observa una valoración significativa hacia la capacitación en su dimensión técnica, las respuestas evidencian que existe una asignación presupuestaria destinada a la formación, lo cual demuestra un cumplimiento normativo; sin embargo, también se reconoce que estas capacitaciones han estado centradas totalmente en aspectos técnicos y operativos, dejando de lado componentes esenciales como la motivación laboral, la comunicación efectiva y habilidades blandas. Asimismo, se identifica un interés genuino del personal por formarse en estas áreas. Las respuestas reflejan que,

aunque las capacitaciones no sean un requisito formal para los ascensos, sí se una herramienta esencial para asumir nuevas responsabilidades, esto refuerza la importancia de diseñar programas de formación que no solo fortalezcan la parte técnica, sino que también preparen al personal para liderar equipos, comunicarse con eficacia y mantener un alto nivel de motivación, se destaca que la motivación basada en la autorrealización está estrechamente vinculada con las oportunidades de ascenso, ya que estas no solo significan un reconocimiento institucional, sino también implican mejoras salariales y personales. Sin embargo, la falta de capacitaciones orientadas específicamente al fortalecimiento de la motivación laboral constituye una carencia formativa que podría estar afectando negativamente la satisfacción y el clima organizacional del personal.

Interpretación

Se concluye que existe una oportunidad clave para implementar un plan de capacitación integral que no solo fortalezca las habilidades técnicas, si bien las capacitaciones técnicas son aplicadas en gran medida en el quehacer diario y tienen un impacto positivo en la preparación operativa, existe una brecha importante en el desarrollo de competencias transversales que fortalezcan la motivación, el liderazgo y las relaciones interpersonales. Esta situación afecta directamente en la autorrealización del personal, ya que, aunque se brindan facilidades académicas, el factor económico y la falta de programas estructurados para el desarrollo integral del talento humano limitan dicho crecimiento. La percepción del ascenso como un camino hacia la autorrealización sugiere que, al incorporar programas formativos en liderazgo, motivación y comunicación, se potenciará el sentido de pertenencia, el compromiso institucional y la motivación laboral. Por tanto, el diseño de un plan

de capacitación con enfoque estratégico en la motivación contribuirá directamente al bienestar del personal, al mejoramiento del clima organizacional y a la eficiencia operativa del cuerpo de bomberos.

4.2 Análisis documental del manual orgánico funcional.

Tabla 4

Análisis del manual de funciones para determinar las áreas de capacitación fundamentales para potenciar la motivación laboral (competencias conductuales)

Área de capacitación fundamental	Justificación según el manual orgánico funcional	Relación directa con la motivación laboral (según diagnóstico 2025)
Liderazgo operativo	**Página 6:** El jefe Operativo debe coordinar personal, liderar emergencias y representar a la institución.	Desmotivación por asumir cargos sin preparación formal en liderazgo, se hace énfasis a la capacitación en toma de decisiones y manejo de equipos.
Comunicación asertiva y trabajo en equipo	**Página 10:** El personal operativo debe reportar novedades, coordinar guardias y trabajar en conjunto.	Fallas en la comunicación, el personal hace mención a la falta de habilidades sociales.
Gestión emocional y autocontrol	**Implícito en las funciones operativas (págs. 9–11),** al atender rescates y emergencias.	El estrés afecta su motivación porque no poseen capacitación en manejo de emociones.
Atención ciudadana y desarrollo humano	**Página 13:** Técnicos deben atender al público, gestionar riesgos y realizar visitas comunitarias.	El contacto constante con la ciudadanía exige habilidades blandas.

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El estudio documental del manual orgánico funcional muestra que, pese a que el texto define con precisión las obligaciones operativas del personal, no incluye de manera explícita procesos de capacitación o desarrollo en competencias comportamentales fundamentales. Zonas esenciales como el liderazgo operativo, la comunicación asertiva, la administración emocional y el servicio al ciudadano son mencionadas en las funciones mencionadas, pero sin contar con directrices específicas de capacitación, esta falta demuestra una discrepancia entre lo que se

anticipa del personal y las herramientas de capacitación que se les proporcionan para desempeñar sus tareas de forma eficaz y motivada.

Interpretación de Resultados

La falta de orientaciones precisas de capacitación en el manual orgánico funcional resulta en una negligencia institucional hacia elementos que influyen directamente en la motivación en el trabajo. Las tareas que requieren liderazgo, comunicación efectiva, manejo de emociones o interacción con la ciudadanía demandan habilidades blandas que no se están fortaleciendo a través de procesos de capacitación. Esta ausencia de capacitación formal provoca desmotivación, inseguridad y un rendimiento deficiente en los empleados, lo que subraya la importancia de elaborar un plan de capacitación integral que trate tanto las competencias técnicas como las conductuales, acorde con las obligaciones institucionales asignadas.

Tabla 5

Determinar las necesidades de capacitación que influyeron en la motivación laboral del personal administrativo del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, con base en un diagnóstico participativo realizado durante el año 2025 (competencias técnicas).

Necesidad de capacitación identificada	**Fundamento en el manual orgánico funcional**	**Evidencia de influencia en la motivación (diagnóstico 2025)**
Actualización en primeros auxilios	**Página 9:** Suboficiales y personal de tropa deben aplicar técnicas de primeros auxilios en emergencias.	La capacitación practica en primeros auxilios aumenta su seguridad y compromiso institucional.
Manejo de materiales peligrosos (HAZMAT)	**Página 8:** Suboficiales deben intervenir en accidentes con materiales peligrosos.	Contar con personal altamente capacitado en la técnica de manejo de materiales peligrosos no solo incrementa el desempeño, sino que también fortalece la motivación intrínseca al permitir que el personal se sienta preparado y valorado por la institución.
Compras públicas (SERCOP)	**Página 16:** El responsable de Compras Públicas debe aplicar normativa SERCOP.	Es importante que el personal administrativo cuente con formación actualizada en estos procesos al ofrecer formación continua en estos temas, se fomenta la motivación laboral al generar en el trabajador un sentido de

		competencia profesional, autonomía y reconocimiento.
Contabilidad pública y planificación presupuestaria	**Página 15:** El Tesorero/a y el Contador/a elaboran presupuestos y ejecutan informes económicos.	Capacitar al personal en torno a presupuestos mejora su rendimiento y reduce errores, pero además les permite verificar temas presupuestarios, sentirse competentes y reconocidos.
Manejo de herramientas digitales y ofimática	**Páginas 13–17:** Se requiere redactar informes, ingresar datos en sistemas y elaborar actas.	Capacitar en el uso de herramientas digitales no debe verse únicamente como un requisito técnico, sino como una estrategia para fortalecer la motivación laboral, porque se incrementa su percepción de eficiencia y autonomía, elementos claves de la motivación laboral.
Simulacros y planificación de riesgos	**Página 13:** Técnicos deben ejecutar visitas, simulacros y campañas.	Realizan simulacros y planificaciones, la participación aumenta su motivación y autorrealización profesional, pero no lo hacen recurrentemente por falta de presupuesto y motivación.

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de Resultados

El estudio documental del manual orgánico funcional muestra que los empleados del Cuerpo de Bomberos están asignados a tareas técnicas que demandan habilidades modernas y particulares en diferentes campos. Se incluyen: primeros auxilios, gestión de materiales peligrosos (HAZMAT), regulaciones de adquisiciones públicas (SERCOP), contabilidad pública y planificación del presupuesto, además de la utilización de herramientas digitales e informáticas. Estas responsabilidades son esenciales para la ejecución eficaz de las actividades operativas y administrativas del organismo institucional. Si bien se realizan algunas acciones formativas, estas no son recurrentes ni estratégicas, lo que debilita el sentido de competencia y autorrealización del personal. No obstante, el diagnóstico muestra que estas habilidades no se están fortaleciendo a través de procesos sistemáticos de capacitación técnica, lo que constituye una debilidad estructural en la administración del talento humano.

Interpretación de los Resultados

La información recopilada demuestra con claridad que la ausencia de un plan de capacitación estructurado limita el desarrollo profesional y afecta directamente la motivación laboral. Las funciones del personal requieren conocimientos técnicos actualizados que, al no ser garantizados mediante procesos de formación sistemática, generan frustración, errores y disminuyen el compromiso institucional. La capacitación no solo mejora el desempeño, sino que actúa como un factor motivador clave, al promover el reconocimiento, la autonomía y la proyección de carrera. En este contexto, implementar un plan de capacitación formal se vuelve imprescindible para elevar la moral, fomentar la autorrealización y fortalecer el clima organizacional, pilares fundamentales para una gestión eficaz y sostenible del talento humano.

4.3 Análisis cuantitativo

4.3.1. Encuesta

1) ¿Se siente satisfecho con las capacitaciones que ha recibido?

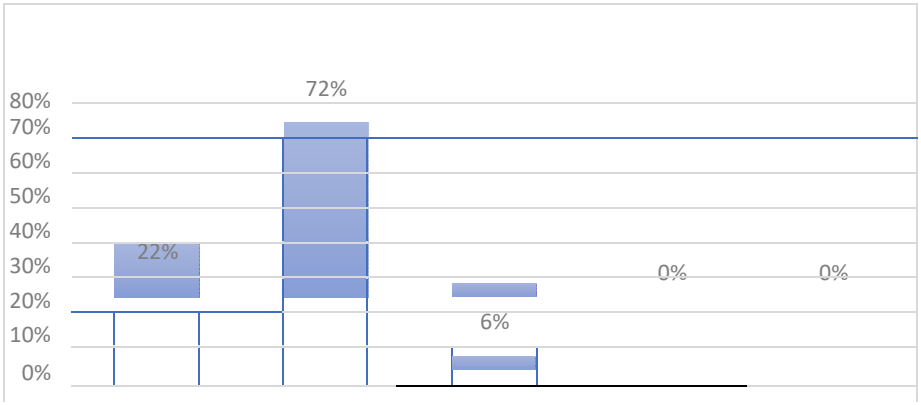
Tabla 6
Nivel de satisfacción del personal con las capacitaciones recibidas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 1

Nivel de satisfacción del personal con las capacitaciones recibidas



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados:

La tabla muestra que la gran mayoría de los encuestados manifiesta satisfacción con la capacitación recibida. En concreto, el 72% está "De acuerdo" y un 22% "Totalmente de acuerdo", lo que suma un 94% de respuestas positivas, solo una persona (6%) se posiciona de forma neutral y no se registran respuestas en desacuerdo, esto indica una tendencia claramente favorable hacia la percepción de las capacitaciones técnicas dentro de la institución.

Interpretación:

Los resultados reflejan que los procesos de capacitación técnica en la formación operativa implementados en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar son bien valorados por el personal, la alta satisfacción puede estar vinculada a la relevancia y utilidad percibida de los contenidos, así como a la calidad de los facilitadores o a la aplicabilidad de lo aprendido en el entorno laboral. Esta valoración positiva sugiere que la capacitación técnica está cumpliendo un papel importante en la organización.

2) ¿Los contenidos de las capacitaciones impartidas son relevantes para el desempeño de sus funciones?

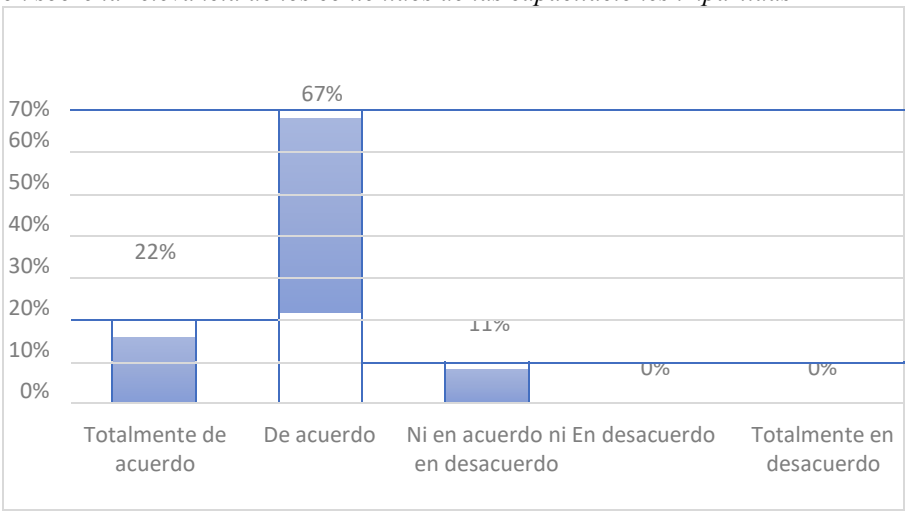
Tabla 7 *Percepción sobre la relevancia de los contenidos de las capacitaciones impartidas*

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 2

Percepción sobre la relevancia de los contenidos de las capacitaciones impartidas



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

En esta tabla se observa que el 67% de los encuestados está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que los contenidos de las capacitaciones son relevantes para el desempeño de sus funciones. Esto representa un 89% de respuestas positivas. Un 11% se mantiene neutral y no se registran opiniones en desacuerdo. Esta distribución indica una alta valoración de la pertinencia del contenido impartido.

Interpretación

Los resultados muestran que una amplia mayoría del personal (89%) está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los contenidos de las capacitaciones impartidas son relevantes para el desempeño de sus funciones. Esto indica que las formaciones actuales sí responden a las necesidades operativas del cuerpo de bomberos, contribuyendo eficazmente a fortalecer sus competencias técnicas en el cumplimiento de tareas específicas.

Sin embargo, al analizar más a fondo el enfoque de estas capacitaciones, se identifica una limitación importante: los contenidos están orientados casi exclusivamente a aspectos técnicos y procedimientos operativos, sin considerar temas relacionados con la motivación laboral. Por tanto, aunque los colaboradores perciban utilidad en los contenidos actuales, es evidente que se requiere un rediseño estratégico de la capacitación que incluya componentes motivacionales como parte integral del desarrollo del talento humano.

3) ¿Aplica en su trabajo diario los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del año 2024?

Tabla 8

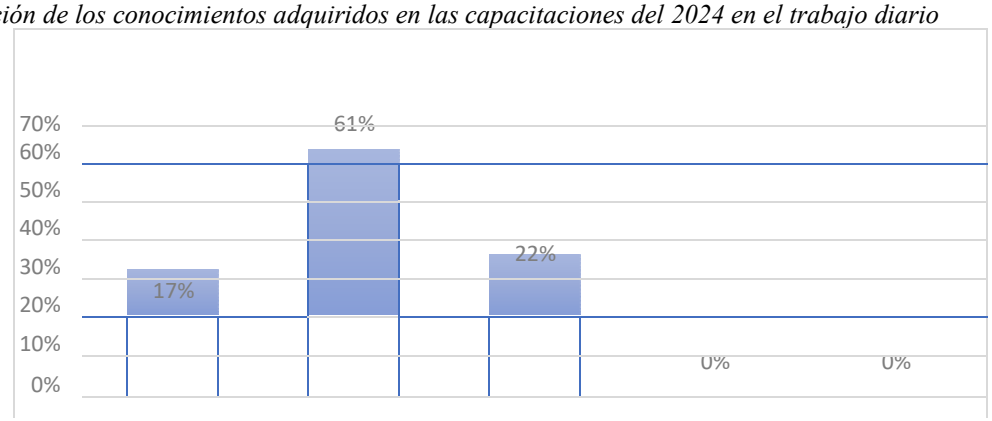
Aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del 2024 en el trabajo diario.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 3

Aplicación de los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del 2024 en el trabajo diario



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los resultados muestran que el 61% del personal encuestado está "De acuerdo" y el 17% "Totalmente de acuerdo" con que aplica los conocimientos adquiridos en las capacitaciones en su labor diaria, lo que representa un 78% de respuestas positivas. Un 22% se muestra neutral y no se registran respuestas negativas. Estos datos revelan una tendencia mayoritaria hacia la implementación práctica de lo aprendido.

Interpretación

Los datos de la Tabla 8 revelan que el 78% del personal encuestado está de acuerdo o totalmente de acuerdo con que los conocimientos adquiridos en las capacitaciones del año 2024 son aplicables a su trabajo diario. Esto sugiere que las acciones formativas impartidas han tenido un nivel de utilidad práctica aceptable, particularmente en lo relacionado con tareas técnicas y procedimientos operativos del servicio. No obstante, es importante señalar que esta aplicabilidad está dejando fuera de la formación aquellas competencias transversales vinculadas con el desarrollo personal y profesional, como la motivación laboral, el liderazgo o la

gestión emocional. Además, el 22% de los encuestados se posicionó en una postura neutral, lo cual puede interpretarse como una señal de que, si bien reciben formación técnica, no todos logran trasladar completamente estos conocimientos a su contexto operativo por la falta de conexión con sus necesidades motivacionales.

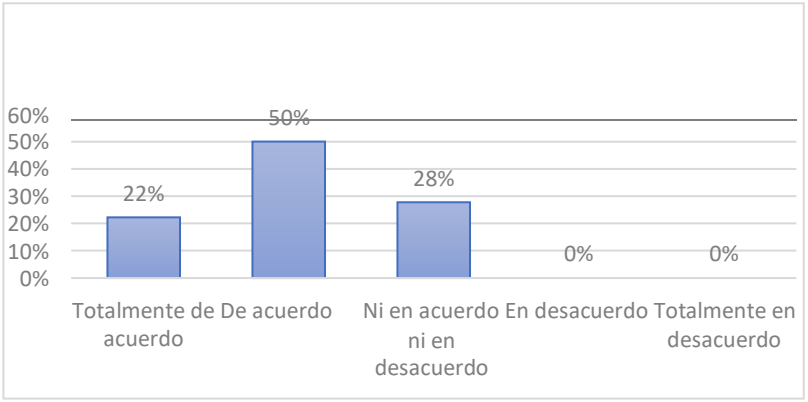
4) ¿La capacitación ha tenido un impacto positivo en su motivación personal y profesional?

Tabla 9
Impacto de las capacitaciones en la motivación personal y profesional

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	9	50%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	5	28%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 4
Impacto de las capacitaciones en la motivación personal y profesional



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

En esta tabla se evidencia que el 50% del personal encuestado está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que la capacitación ha tenido un impacto positivo en su motivación personal y profesional, lo que suma un 72% de

respuestas favorables. Un 28% se mantiene neutral y no se registran respuestas en desacuerdo. Esto muestra una mayoría que reconoce un efecto motivador, aunque también una proporción considerable que no lo afirma ni lo niega.

Interpretación

La Tabla 9 refleja que el 72% del personal encuestado percibe que las capacitaciones han tenido un impacto positivo en su motivación personal y profesional. No obstante, es fundamental precisar que este porcentaje está relacionado con capacitaciones centradas únicamente en contenidos técnicos y operativos, orientados al cumplimiento de funciones prácticas dentro del Cuerpo de Bomberos. Estos programas, si bien fortalecen las competencias laborales, no han abordado de forma directa los factores que inciden en la motivación laboral, como la autorrealización, el reconocimiento, el liderazgo o el sentido de pertenencia institucional.

El hecho de que un 28% del personal se posicione de forma neutral podría estar indicando una carencia de impacto emocional o motivacional, lo que refuerza la necesidad de replantear el enfoque de la formación institucional.

5) ¿Las capacitaciones abordaron contenidos acordes con las necesidades del Cuerpo de Bomberos?

Tabla 10

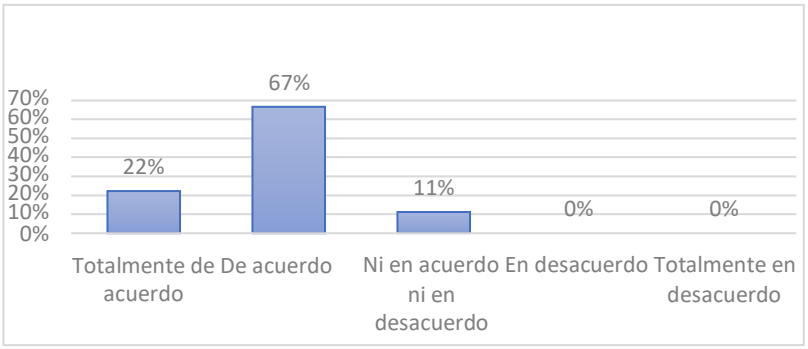
Pertinencia de los contenidos abordados en las capacitaciones según las necesidades institucionales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 5

Pertinencia de los contenidos abordados en las capacitaciones según las necesidades institucionales



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los resultados muestran que el 67% del personal encuestado está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que las capacitaciones abordaron contenidos acordes con las necesidades del Cuerpo de Bomberos, sumando así un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se mantuvo neutral y no hubo respuestas en desacuerdo. Esto revela una percepción mayoritaria favorable sobre la adecuación de los contenidos formativos a las necesidades reales del equipo

Interpretación

Según los resultados reflejados en la Tabla 10, el 89% del personal encuestado está de acuerdo o totalmente de acuerdo en que las capacitaciones abordaron contenidos acordes con las necesidades del Cuerpo de Bomberos. Este alto nivel de conformidad confirma que los programas de formación han estado alineados con las demandas operativas y funcionales de la institución, Sin embargo, es importante destacar que esta percepción de pertinencia se refiere únicamente a necesidades institucionales de carácter operativo, y no incluye contenidos orientados al desarrollo de la motivación laboral ni al fortalecimiento del

compromiso organizacional. Esto representa una limitación formativa importante, ya que las capacitaciones, aunque pertinentes desde el punto de vista técnico, no abarcan las necesidades integrales del talento humano.

6) ¿Se trataron temas que fortalecen la motivación en el trabajo?

Tabla 11

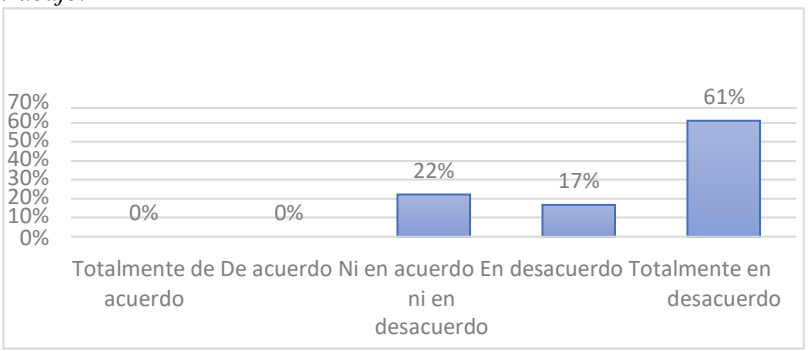
Valoración de los temas abordados en relación con el fortalecimiento de la motivación en el trabajo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	0	0%
De acuerdo	0	0%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	3	17%
Totalmente en desacuerdo	11	61%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 6

Valoración de los temas abordados en relación con el fortalecimiento de la motivación en el trabajo.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

La tabla muestra que un 61% de los encuestados están totalmente en desacuerdo con que las capacitaciones incluyeron temas que fortalecen la motivación en el trabajo, y un 17% están en desacuerdo. Además, un 22% se posiciona de forma neutral, sin manifestar acuerdo ni desacuerdo. No se reportaron respuestas en las categorías de “De acuerdo” ni “Totalmente de acuerdo”. Estos

resultados reflejan una percepción mayoritariamente negativa sobre el contenido motivacional de las capacitaciones recibida.

Interpretación

Los resultados evidencian una importante brecha en el enfoque motivacional de las capacitaciones impartidas, lo que justifica plenamente la necesidad de diseñar un plan de capacitación orientado a la motivación laboral. La ausencia de contenidos motivacionales podría estar limitando el compromiso, la satisfacción y el desempeño del personal operativo y administrativo.

7) ¿Las capacitaciones incluyeron información útil tanto para el área operativa como administrativa?

Tabla 12

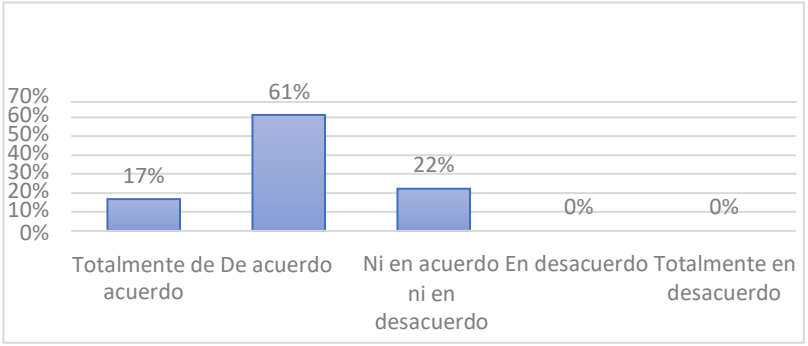
Utilidad de la información brindada en las capacitaciones para las áreas operativa y administrativa.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 7

Utilidad de la información brindada en las capacitaciones para las áreas operativa y administrativa



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Según los datos, el 61% del personal está "De acuerdo" y el 17% "Totalmente de acuerdo" en que las capacitaciones incluyeron información útil para ambas áreas, sumando un 78% de respuestas positivas. Un 22% se ubicó en una posición neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo. Esto indica que la mayoría percibe utilidad práctica en la capacitación recibida, aunque existe un grupo que no lo afirma de forma contundente.

Interpretación

El 78% del personal considera que las capacitaciones brindaron información útil tanto para el área operativa como administrativa, lo que demuestra una buena aceptación del contenido impartido. Sin embargo, esta utilidad está asociada principalmente a temas técnicos y funcionales. La falta de contenidos orientados a la motivación, liderazgo o desarrollo personal sigue siendo una limitación. Por ello, se requiere complementar la formación con temas que impulsen la motivación laboral en ambos niveles: operativo y administrativo.

8) ¿Las capacitaciones contribuyeron a mejorar su desempeño como profesional?

Tabla 13

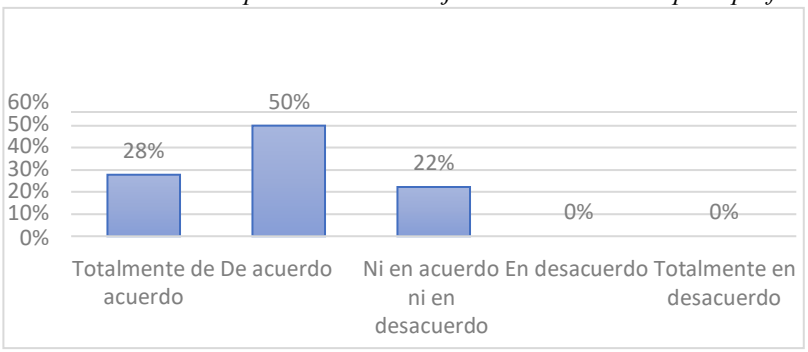
Contribución de las capacitaciones al mejoramiento del desempeño profesional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	28%
De acuerdo	9	50%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 8

Contribución de las capacitaciones al mejoramiento del desempeño profesional.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

La tabla indica que el 50% del personal está "De acuerdo" y el 28% "Totalmente de acuerdo" con que las capacitaciones han contribuido a mejorar su desempeño profesional, lo que representa un 78 % de respuestas positivas. El 22 % se mantuvo neutral y no hubo respuestas negativas. Esto muestra una clara tendencia favorable hacia el impacto de las capacitaciones en la mejora del rendimiento laboral.

Interpretación

El 78% del personal considera que las capacitaciones contribuyeron a mejorar su desempeño profesional, lo que indica que han sido efectivas en fortalecer habilidades técnicas y operativas. Sin embargo, esta mejora está relacionada principalmente con aspectos funcionales del trabajo. No se evidencia una formación orientada al crecimiento motivacional, emocional o de liderazgo

9) ¿Se siente más seguro y motivado para actuar ante emergencias después de las capacitaciones?

Tabla 14

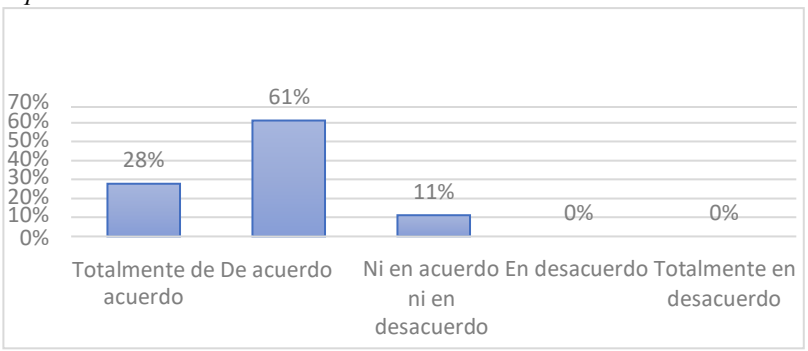
Percepción de seguridad y motivación para actuar ante emergencias después de las capacitaciones.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	28%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 9

Percepción de seguridad y motivación para actuar ante emergencias después de las capacitaciones



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los resultados muestran que el 61% del personal está "De acuerdo" y el 28% "Totalmente de acuerdo" con que se siente más seguro y motivado para actuar ante emergencias luego de las capacitaciones, sumando así un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se ubicó en una posición neutral y no se registraron respuestas negativas, lo cual refleja una opinión ampliamente favorable respecto al impacto de la formación en situaciones críticas.

Interpretación

El 89 % del personal manifestó sentirse más seguro y motivado para actuar ante emergencias después de las capacitaciones, lo cual refleja la efectividad de la formación técnica recibida. Sin embargo, esta motivación está ligada al dominio de procedimientos operativos, no al desarrollo emocional o motivacional profundo. Esto refuerza la necesidad de complementar la capacitación técnica con programas que fortalezcan la motivación laboral desde un enfoque humano y organizacional.

10) ¿Se motiva más aprender a través de simulacros y actividades en campo?

Tabla 15

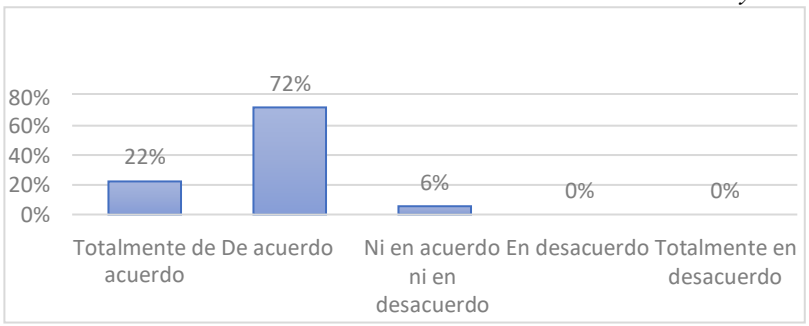
Motivación a través de la obtención de conocimientos en simulacros y actividades en campo.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 10

Motivación a través de la obtención de conocimientos en simulacros y actividades en campo



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

De acuerdo con los datos, el 72% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que se motiva más a aprender a través de simulacros y actividades en campo. Esto representa un total del 94% de respuestas positivas. Solo

el 6% se mostró neutral y no hubo respuestas negativas en cuanto a la motivación por este tipo de aprendizaje.

Interpretación

Los resultados reflejan una fuerte preferencia por métodos prácticos y experienciales, como los simulacros y las actividades de campo, como medio para adquirir conocimientos y habilidades. Esto resalta la importancia de incluir estas modalidades en los programas de capacitación, ya que favorecen la motivación y el aprendizaje activo del personal. La casi total ausencia de respuestas negativas también señala que este enfoque es muy apreciado por el equipo y es percibido como útil y efectivo para fortalecer sus capacidades operativas.

11 ¿Considera más motivador la capacitación presencial que la virtual para su labor diaria?

Tabla 16

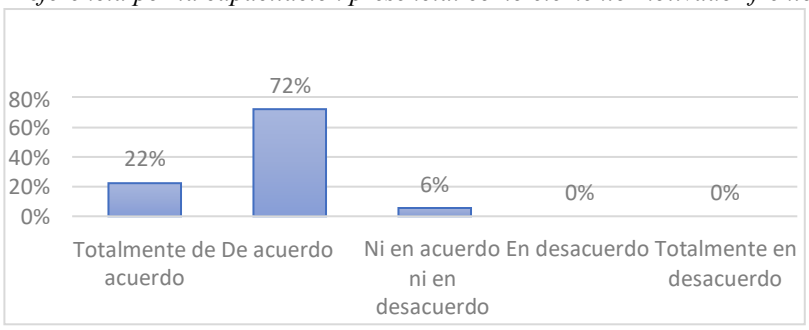
Preferencia por la capacitación presencial como elemento motivador frente a la virtual.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 11

Preferencia por la capacitación presencial como elemento motivador frente a la virtual.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados:

Los resultados muestran que el 72% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que la capacitación presencial es más motivadora que la virtual, sumando así un 95% de respuestas afirmativas. Solo el 6% se manifestó de forma neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación:

Los datos indican una clara preferencia del personal por las capacitaciones presenciales, percibiéndolas como más motivadoras para su labor diaria. Esta percepción puede estar vinculada con el contacto directo, la posibilidad de interacción práctica y el ambiente colaborativo que ofrecen estas modalidades. La alta valoración refuerza la importancia de priorizar las capacitaciones presenciales en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, especialmente en temas operativos o de alto riesgo que requieren práctica activa y acompañamiento en tiempo real.

12) ¿Le gustaría participar en sesiones de capacitación que incluyan la motivación?

Tabla 17

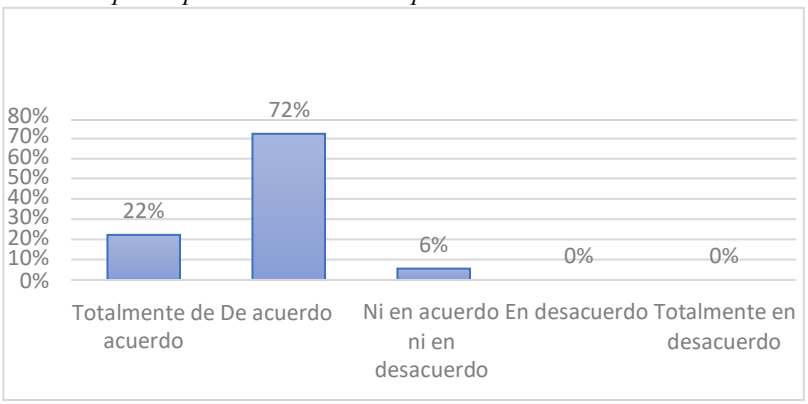
Interés en participar en sesiones de capacitación orientadas a la motivación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 12

Interés en participar en sesiones de capacitación orientadas a la motivación.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Según los datos, el 72% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que le gustaría participar en sesiones de capacitación que incluyan temas de motivación. Esto representa un 94% de respuestas afirmativas. Solo un 6% se manifestó de manera neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Los resultados evidencian un fuerte interés del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar en recibir capacitación que incluya contenidos relacionados con la motivación. Este dato es altamente relevante para el diseño del plan de capacitación, ya que demuestra una necesidad y disposición clara por parte del equipo para fortalecer aspectos vinculados al bienestar, el compromiso y el desarrollo personal. Incluir módulos de motivación en futuras capacitaciones podría generar un impacto positivo en el clima laboral y el desempeño institucional

13) ¿Algunas actividades que realiza podrían mejorar si recibiera capacitación específica en motivación laboral?

Tabla 18

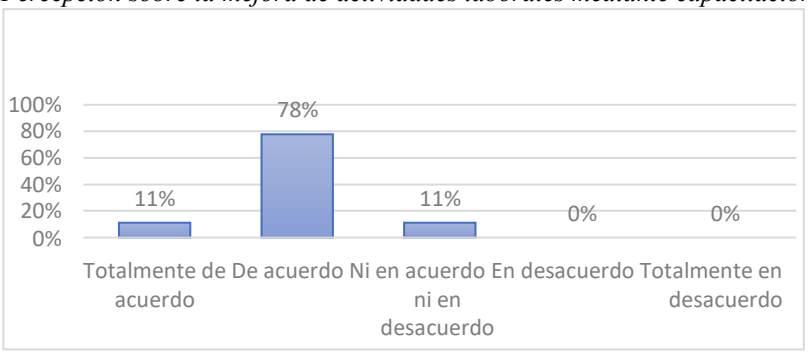
Percepción sobre la mejora de actividades laborales mediante capacitación en motivación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	14	78%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 13

Percepción sobre la mejora de actividades laborales mediante capacitación en motivación.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 78% del personal indicó estar "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" en que algunas de las actividades que realiza podrían mejorar si recibiera capacitación específica en motivación laboral, sumando un 89% de respuestas positivas. Solo un 11 % se mantuvo neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Este resultado evidencia una alta percepción del personal sobre el potencial de mejorar en sus tareas mediante capacitaciones enfocadas en motivación laboral. Lo anterior destaca la importancia de incluir este componente en los programas formativos, ya que el equipo reconoce que un mayor impulso motivacional podría

traducirse en un mejor rendimiento, mayor compromiso y efectividad en sus funciones. La unanimidad en la ausencia de respuestas negativas refuerza aún más la viabilidad y pertinencia de desarrollar estos espacios formativos.

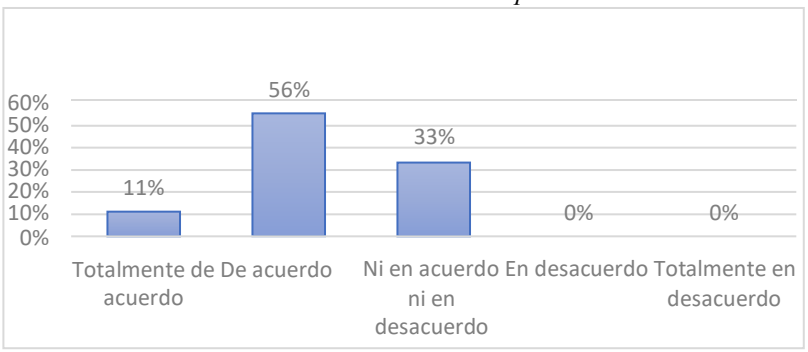
14) ¿Existen procedimientos que no domina completamente y se siente desmotivado?

Tabla 19
Desmotivación asociada al desconocimiento de procedimientos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	10	56%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	33%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 14
Desmotivación asociada al desconocimiento de procedimientos.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados:

Los resultados muestran que el 56% del personal está "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" con que existen procedimientos que no domina completamente y que esto genera desmotivación, sumando un 67% de respuestas

afirmativas. Un 33% respondió de forma neutral, mientras que no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

La mayoría del personal reconoce que la falta de dominio en ciertos procedimientos puede ser una fuente de desmotivación, lo que resalta la necesidad de fortalecer la capacitación técnica continua. La alta proporción de respuestas neutrales (33%) podría deberse a que algunos empleados no se enfrentan frecuentemente a tareas que no dominan, o que no identifican un vínculo directo entre el desconocimiento y su motivación. En todo caso, estos resultados justifican la implementación de capacitaciones prácticas y específicas, enfocadas en reforzar habilidades clave que permitan aumentar la seguridad y la confianza del equipo en el desempeño de sus funciones.

15) ¿La Capacitación no debe solo enfocarse en las tareas diarias, sino también en la motivación en el trabajo?

Tabla 20

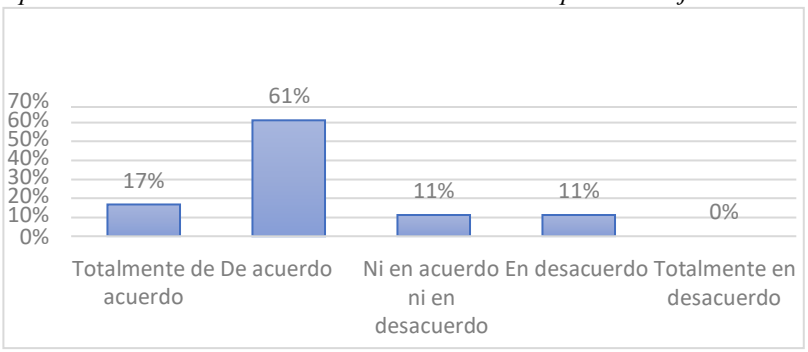
Opinión sobre la inclusión de la motivación en la capacitación junto a las tareas cotidianas.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	2	11%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 15

Opinión sobre la inclusión de la motivación en la capacitación junto a las tareas cotidianas.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

La tabla revela que el 61% del personal está "De acuerdo" y el 17% "Totalmente de acuerdo" con que la capacitación no debe centrarse exclusivamente en las tareas diarias, sino también en la motivación laboral. Esto representa un 78% de respuestas afirmativas. Un 11% se mostró neutral y un 11% expresó desacuerdo, sin respuestas totalmente negativas.

Interpretación

Los resultados indican que la mayoría del personal considera importante que la capacitación abarque no solo aspectos operativos, sino también elementos que fortalezcan la motivación en el trabajo. Esta visión integral del desarrollo del talento humano sugiere que las capacitaciones que combinen habilidades técnicas con componentes emocionales y motivacionales tendrían un mayor impacto en el desempeño global del equipo. La mínima presencia de desacuerdo reafirma la necesidad de diseñar programas más humanos, donde el bienestar psicológico sea parte esencial del proceso formativo.

16) ¿Considera prioritario recibir capacitación en áreas donde se han presentado errores anteriormente para sentirme más comprometido?

Tabla 21

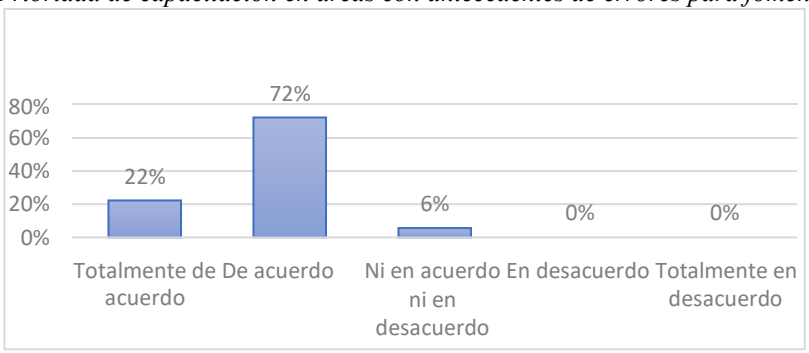
Prioridad de capacitación en áreas con antecedentes de errores para fomentar el compromiso.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 16

Prioridad de capacitación en áreas con antecedentes de errores para fomentar el compromiso.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 72% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que es prioritario recibir capacitación en aquellas áreas donde anteriormente se han cometido errores, lo que representa un 94% de respuestas afirmativas. Solo un 6% se mantuvo neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Este resultado refleja una percepción clara entre el personal sobre la necesidad de reforzar mediante la capacitación aquellas áreas donde se han presentado fallas. Este enfoque preventivo y correctivo no solo busca mejorar la

ejecución de tareas, sino que también está vinculado al fortalecimiento del compromiso institucional, ya que demuestra preocupación por el aprendizaje continuo y la superación de errores, la casi unanimidad en las respuestas positivas justifica priorizar estas áreas en el diseño de los planes de capacitación.

17) ¿Las felicitaciones o incentivos tras una capacitación aumentan su compromiso con el trabajo?

Tabla 22

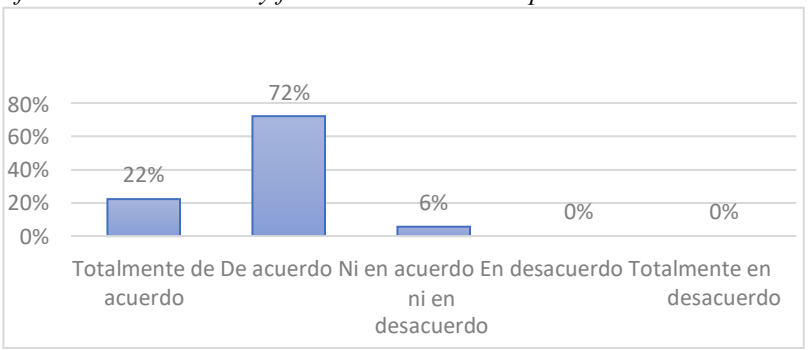
Efecto de los incentivos y felicitaciones en el compromiso laboral tras una capacitación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	1	6%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 17

Efecto de los incentivos y felicitaciones en el compromiso laboral tras una capacitación.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 72% del personal indicó estar "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que las felicitaciones o incentivos luego de una capacitación aumentan su compromiso con el trabajo, sumando un 94% de respuestas positivas. Solo el 6% se manifestó de forma neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

Los resultados reflejan que el reconocimiento posterior a una capacitación, ya sea mediante incentivos o felicitaciones, es percibido como un factor que fortalece el compromiso laboral. Este hallazgo destaca la importancia de implementar estrategias de refuerzo positivo como parte del seguimiento a las capacitaciones. Al reconocer los logros y avances del personal, no solo se refuerzan los aprendizajes, sino que se fomenta un ambiente motivador y de mayor pertenencia institucional.

18) ¿Considera como un reconocimiento que se le brinde la oportunidad de asistir a actualizaciones de conocimientos?

Tabla 23

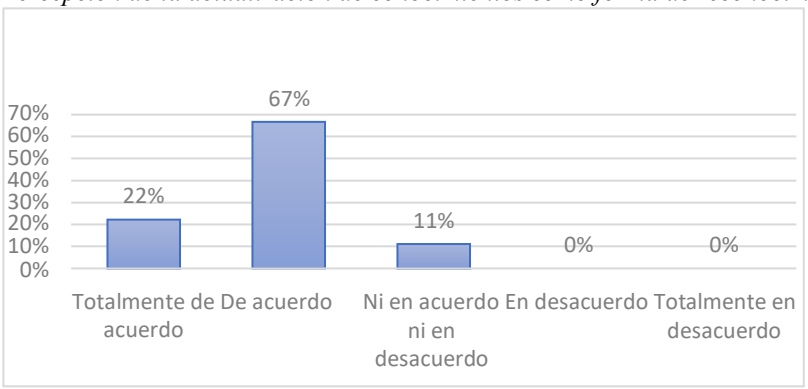
Percepción de la actualización de conocimientos como forma de reconocimiento.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 18

Percepción de la actualización de conocimientos como forma de reconocimiento.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 67% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que considera una forma de reconocimiento el poder asistir a actualizaciones de conocimientos, sumando un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se ubicó en una postura neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Los resultados indican que, para la mayoría del personal, el acceso a procesos de actualización de conocimientos no solo es una herramienta formativa, sino también un gesto de valoración por parte de la institución. Esta percepción convierte la capacitación continua en una estrategia clave no solo para el desarrollo profesional, sino también para reforzar el compromiso y la satisfacción laboral. El reconocimiento a través de oportunidades de aprendizaje se posiciona, así como una práctica efectiva de motivación no económica.

19) ¿Al prepararse, percibe que su rol profesional es valorado por la institución?

Tabla 24

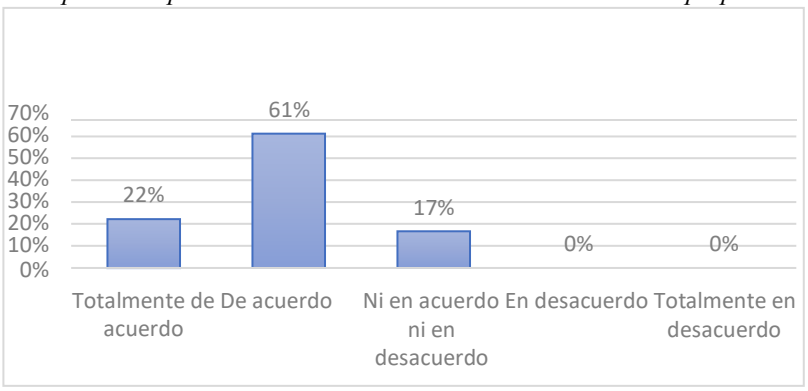
Percepción del personal sobre la valoración institucional de su preparación profesional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3	17%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 19

Percepción del personal sobre la valoración institucional de su preparación profesional.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Según los datos, el 61% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que al capacitarse siente que su rol profesional es valorado por la institución, lo que suma un 83% de respuestas positivas. Un 17% se mostró neutral y no hubo respuestas negativas.

Interpretación

Estos resultados muestran que una amplia mayoría del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar percibe que su esfuerzo por capacitarse es reconocido por la institución. Esta percepción es fundamental para fomentar el sentido de pertenencia, la motivación laboral y la continuidad en los procesos de aprendizaje. La valoración institucional del desarrollo profesional se convierte así en un incentivo no económico que fortalece el vínculo entre el trabajador y la organización. El porcentaje de respuestas neutrales sugiere que aún se puede reforzar la visibilidad y el reconocimiento explícito hacia quienes se preparan de manera constante.

20) ¿Se siente más útil en su labor diaria después de haber recibido capacitación?

Tabla 25

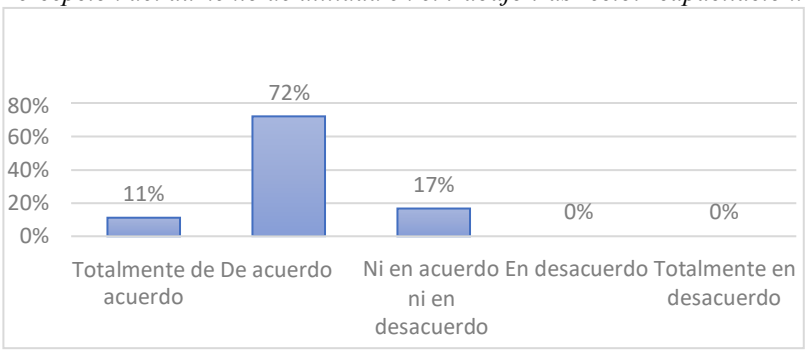
Percepción del aumento de utilidad en el trabajo tras recibir capacitación.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3	17%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 20

Percepción del aumento de utilidad en el trabajo tras recibir capacitación.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 72% del personal encuestado está "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" con que se siente más útil en su labor diaria después de haber recibido capacitación, sumando un 83% de respuestas positivas. El 17% se mostró neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Los resultados indican que una amplia mayoría del personal percibe una mejora en su utilidad y desempeño cotidiano tras haber participado en procesos de capacitación. Esta percepción refuerza la importancia de la capacitación como

herramienta efectiva para el desarrollo de competencias laborales y la confianza profesional. Si bien el 17% de respuestas neutrales sugiere que no todos experimentan ese impacto de manera directa o inmediata, el consenso positivo es un respaldo claro a la continuidad de estos procesos dentro del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar.

21) ¿Se esfuerza por prepararse porque quiere ser un ejemplo para sus compañeros?

Tabla 26

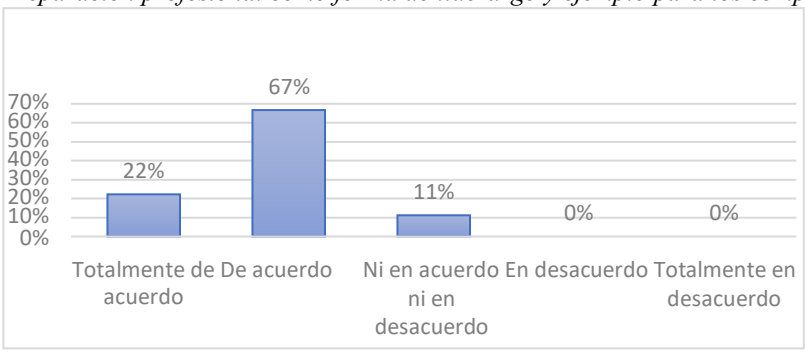
Preparación profesional como forma de liderazgo y ejemplo para los compañeros.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 21

Preparación profesional como forma de liderazgo y ejemplo para los compañeros.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los datos muestran que el 67% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que se esfuerza en capacitarse para ser un ejemplo a

seguir entre sus compañeros, totalizando un 89% de respuestas positivas. Un 11% se mostró neutral y no se registraron opiniones negativas.

Interpretación

Los resultados revelan un fuerte sentido de liderazgo entre los miembros del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, quienes consideran que su preparación profesional no solo es un beneficio personal, sino también una forma de influir positivamente en su entorno laboral. Esta actitud proactiva refuerza los valores de compromiso y trabajo en equipo, claves en instituciones de respuesta ante emergencias. El porcentaje de respuestas neutrales puede reflejar a quienes aún no se ven en un rol de influencia directa, pero no niegan la importancia del ejemplo profesional.

22) ¿Se mantiene con actualizaciones constantes, por qué quiere contribuir con un mejor servicio a la ciudadanía?

Tabla 27

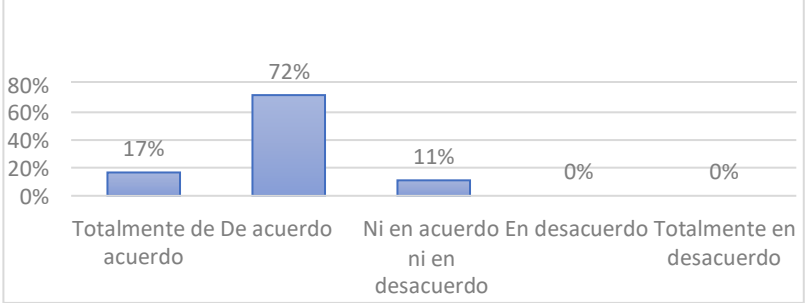
Actualización continua como compromiso con un mejor servicio a la ciudadanía.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17%
De acuerdo	13	72%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 22

Actualización continua como compromiso con un mejor servicio a la ciudadanía.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 72% del personal manifestó estar "De acuerdo" y el 17% "Totalmente de acuerdo" con que se mantiene actualizado para brindar un mejor servicio a la ciudadanía, sumando así un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se ubicó en una posición neutral y no hubo respuestas negativas.

Interpretación

Los resultados evidencian un alto nivel de responsabilidad social entre los miembros del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. La mayoría reconoce que su capacitación continua no solo responde a exigencias internas, sino que está motivada por el deseo de ofrecer un servicio de mayor calidad a la comunidad. Esta orientación al servicio refuerza la vocación y el compromiso institucional. Las respuestas neutrales podrían estar relacionadas con percepciones individuales sobre la frecuencia o efectividad de las actualizaciones, lo cual puede revisarse para seguir fortaleciendo la cultura de mejora continua.

23 ¿La institución le ha permitido crecer profesionalmente?

Tabla 28

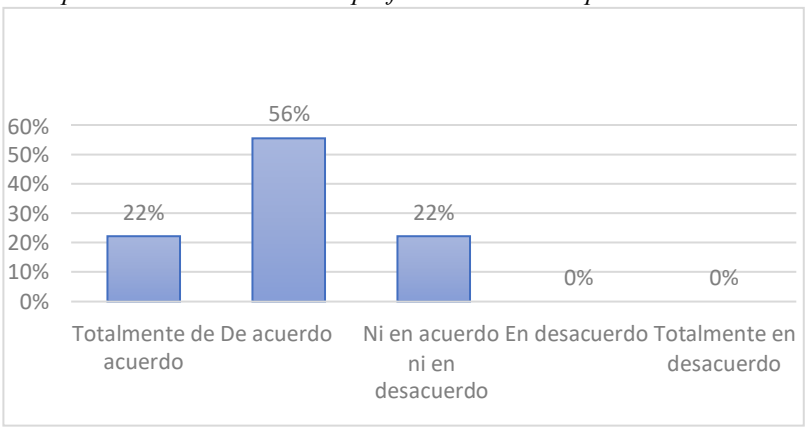
Percepción sobre el crecimiento profesional brindado por la institución.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	10	56%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 23

Percepción sobre el crecimiento profesional brindado por la institución.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los datos muestran que el 56% del personal está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" con que la institución le ha permitido crecer profesionalmente, alcanzando un 78% de respuestas positivas. Un 22% respondió de forma neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

El 78% del personal considera que la institución le ha permitido crecer profesionalmente, lo cual refleja una valoración positiva del entorno laboral en cuanto a oportunidades de desarrollo. Sin embargo, un 22% se mantiene en una postura neutral, lo que indica que no todos perciben un crecimiento profesional pleno. Este resultado es clave para el diseño del plan de capacitación para la motivación laboral, ya que confirma que el crecimiento profesional es un factor que incide directamente en la percepción de motivación del personal. Fortalecer este aspecto mediante capacitaciones orientadas no solo al área técnica, sino también al desarrollo personal, liderazgo y autorrealización, permitirá elevar la satisfacción

laboral y el compromiso institucional. En ese sentido, esta pregunta apoya la justificación de incluir componentes motivacionales dentro del plan de formación.

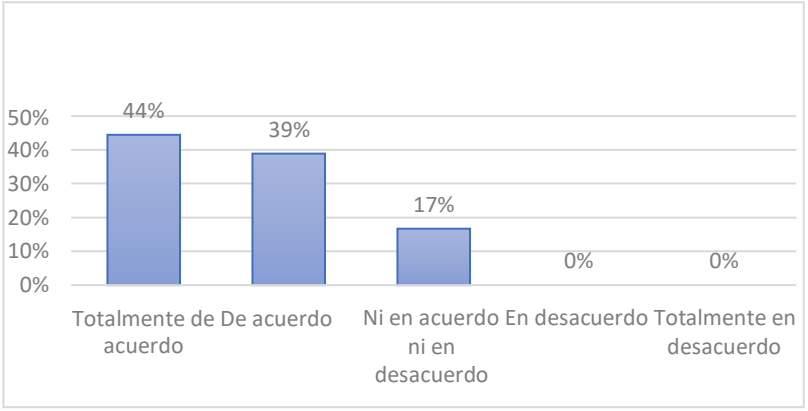
24) ¿Considera que la capacitación constante mejora su perfil profesional?

Tabla 29
Opinión sobre el impacto de la capacitación continua en el perfil profesional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	8	44%
De acuerdo	7	39%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3	17%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 24
Opinión sobre el impacto de la capacitación continua en el perfil profesional.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Según la tabla, el 44% del personal está "Totalmente de acuerdo" y otro 39% está "De acuerdo" en que la capacitación constante mejora su perfil profesional, lo que representa un 83% de respuestas positivas. El 17% restante se ubicó en una posición neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

Estos resultados reflejan un alto nivel de conciencia entre el personal sobre el valor de la capacitación continua para su desarrollo profesional. La capacitación es vista no solo como una obligación institucional, sino como una oportunidad para fortalecer competencias y proyectar un mejor perfil en el ámbito laboral. La ausencia total de respuestas negativas refuerza la importancia de mantener y ampliar los espacios de capacitación. Las respuestas neutrales podrían deberse a experiencias de capacitación que no respondieron plenamente a las expectativas individuales, lo cual representa un área de mejora en la planificación de contenidos.

25) ¿Está satisfecho con la remuneración económica recibida?

Tabla 30

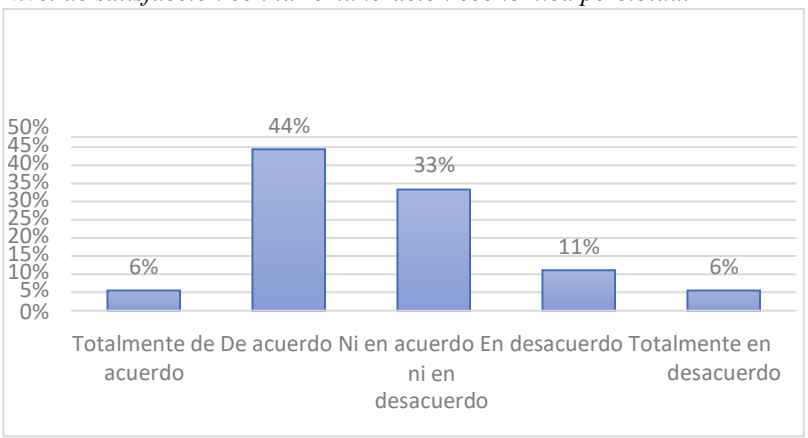
Nivel de satisfacción con la remuneración económica percibida.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	6%
De acuerdo	8	44%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	33%
En desacuerdo	2	11%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 25

Nivel de satisfacción con la remuneración económica percibida.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Los resultados muestran que el 44% del personal está "De acuerdo" y solo el 6% "Totalmente de acuerdo" con estar satisfecho con la remuneración económica recibida, sumando un 50% de respuestas positivas. Un 33% se mantiene neutral, mientras que un 11% está "En desacuerdo" y un 6% "Totalmente en desacuerdo", lo que indica un 17% de opiniones negativas.

Interpretación

Los resultados muestran que apenas el 50% del personal se siente satisfecho con la remuneración económica recibida, mientras que el 33% se mantiene neutral y un 17% expresa insatisfacción. Esta distribución revela una motivación laboral parcialmente afectada por factores económicos, donde el salario no es percibido como plenamente justo o suficiente en relación con el esfuerzo y responsabilidad asumida. Este indicador es fundamental para el plan de capacitación para la motivación laboral, ya que evidencia que no basta con incentivos económicos para mantener al personal motivado, por medio del reconocimiento, la posibilidad de ascensos, el liderazgo**,** el desarrollo de habilidades personales y la autorrealización

26) ¿La remuneración económica considera que va de acuerdo a su esfuerzo?

Tabla 31

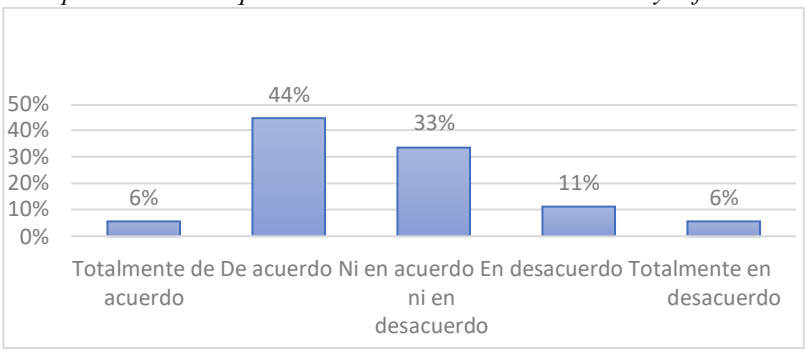
Percepción sobre la equidad entre remuneración económica y esfuerzo laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	1	6%
De acuerdo	8	44%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	6	33%
En desacuerdo	2	11%
Totalmente en desacuerdo	1	6%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 26

Percepción sobre la equidad entre remuneración económica y esfuerzo laboral.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

Según los datos, el 44% del personal está "De acuerdo" y el 6% "Totalmente de acuerdo" en que la remuneración económica que recibe está acorde con su esfuerzo, lo que representa un 50% de respuestas positivas. Un 33% respondió de manera neutral y un 17% (11% en desacuerdo y 6% totalmente en desacuerdo) expresó desacuerdo.

Interpretación

El 50% del personal considera que su remuneración está acorde a su esfuerzo, mientras que el 33% se mantiene neutral y un 17% manifiesta desacuerdo. Estos resultados reflejan una percepción moderada de equidad salarial, lo cual puede afectar el sentido de justicia organizacional y, por ende, la motivación laboral. Este hallazgo es clave para el diseño del plan de capacitación, ya que pone en evidencia que, aunque el salario es importante, no todos sienten que su trabajo es valorado en proporción a su entrega y responsabilidad. Ante estas percepciones, la capacitación debe orientarse a reforzar factores motivacionales no económicos, como el reconocimiento al desempeño, el fortalecimiento del liderazgo, la posibilidad de ascenso y la autorrealización.

27) ¿Le motiva participar en cursos de capacitación porque aumentan las posibilidades de ascenso?

Tabla 32

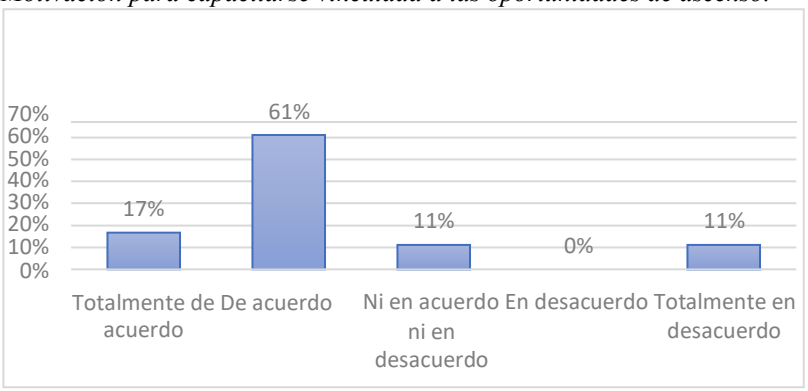
Motivación para capacitarse vinculada a las oportunidades de ascenso.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	3	17%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	2	11%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 27

Motivación para capacitarse vinculada a las oportunidades de ascenso.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 61% del personal está "De acuerdo" y el 17% "Totalmente de acuerdo" en que se siente motivado a participar en cursos de capacitación porque aumentan sus posibilidades de ascenso, sumando un 78% de respuestas positivas. Un 11% se mantuvo neutral y un 11% expresó desacuerdo.

Interpretación

El 78% del personal se muestra motivado a participar en cursos de capacitación al considerar que estos aumentan sus posibilidades de ascenso.

Aunque el reglamento institucional no establece las capacitaciones como un requisito formal para ascender, los resultados evidencian que los colaboradores valoran estas instancias como herramientas de autoformación y preparación profesional, que les permiten estar listos cuando surjan oportunidades de promoción. Esta percepción aporta un elemento clave al plan de capacitación para la motivación laboral, ya que demuestra que existe una motivación intrínseca ligada al crecimiento personal y profesional.

28) ¿Se sentiría desmotivado si no le toman en cuenta para los asensos?

Tabla 33

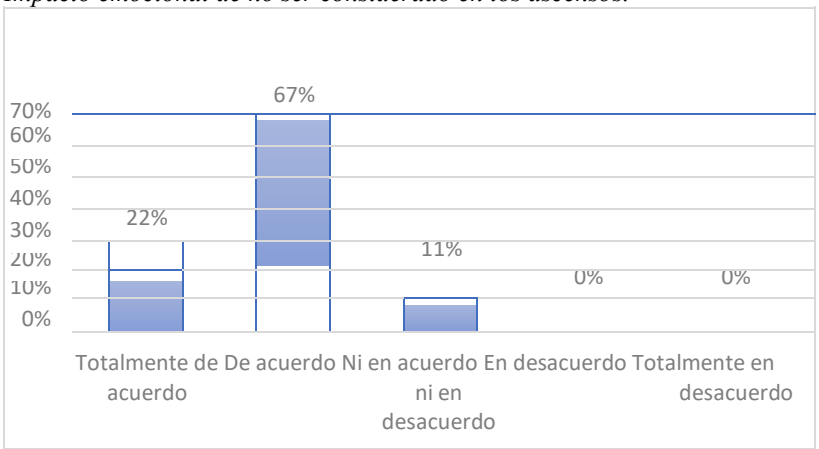
Impacto emocional de no ser considerado en los ascensos.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	4	22%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 28

Impacto emocional de no ser considerado en los ascensos.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 67% del personal encuestado está "De acuerdo" y el 22% "Totalmente de acuerdo" en que se sentiría desmotivado si no es tomado en cuenta para los ascensos, sumando un 89% de respuestas afirmativas. El 11% restante respondió de forma neutral, sin registrarse opiniones en desacuerdo.

Interpretación

El 89% del personal manifestó que se sentiría desmotivado si no es considerado para los ascensos, lo que evidencia que las oportunidades de promoción son un fuerte factor de motivación laboral dentro del Cuerpo de Bomberos. Aunque el reglamento no exige la capacitación como requisito para ascender, este resultado refuerza la importancia de diseñar un plan de capacitación que prepare al personal para futuros ascensos, fortaleciendo habilidades clave como liderazgo, toma de decisiones y comunicación. Este enfoque no solo eleva la preparación técnica, sino que reduce el riesgo de desmotivación, al brindar herramientas reales de desarrollo que aumentan las posibilidades de ser promovido y sentirse valorado por la institución

29) ¿La institución le ha permitido fortalecer las competencias laborales y habilidades personales?

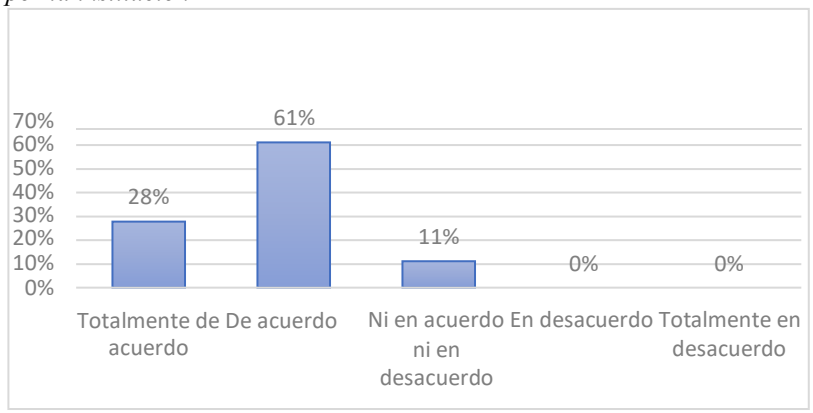
Tabla 34

Percepción sobre el fortalecimiento de competencias laborales y habilidades personales brindado por la institución.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	28%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 29
Percepción sobre el fortalecimiento de competencias laborales y habilidades personales brindado por la institución



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 61% del personal está "De acuerdo" y el 28% "Totalmente de acuerdo" en que la institución le ha permitido fortalecer sus competencias laborales y habilidades personales, lo que representa un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se ubicó en una posición neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

La gran mayoría del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar percibe que la institución ha contribuido significativamente a su desarrollo profesional y personal. Este resultado evidencia la efectividad de las estrategias de capacitación que se implementan en la institución. El fortalecimiento de competencias no solo impacta en el desempeño operativo, sino también en la autoestima y la satisfacción laboral. La escasa neutralidad sugiere que el efecto positivo de la capacitación institucional es ampliamente reconocido por los colaboradores.

30) ¿La capacitación le ha permitido afrontar mejor los desafíos laborales?

Tabla 35

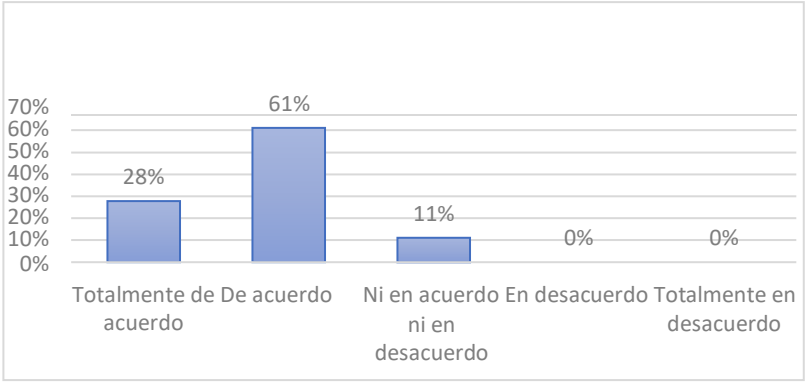
Efecto de la capacitación en la capacidad para afrontar desafíos laborales.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	28%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 30

Efecto de la capacitación en la capacidad para afrontar desafíos laborales.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 61% del personal indicó estar "De acuerdo" y el 28% "Totalmente de acuerdo" con que la capacitación recibida le ha permitido afrontar mejor los desafíos laborales, sumando un 89% de respuestas positivas. Solo un 11% se manifestó de forma neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

Los resultados demuestran que la gran mayoría del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar considera que la capacitación institucional ha fortalecido su capacidad para enfrentar situaciones laborales complejas. Esta

percepción confirma la efectividad de los procesos formativos implementados, especialmente en un contexto donde la preparación ante emergencias y retos operativos es crucial. La ausencia de desacuerdos refuerza el valor de la capacitación como herramienta clave para el empoderamiento y la eficiencia del talento humano.

31) ¿Se siente valorado si actúa como mentor y orienta en temas específicos?

Tabla 36

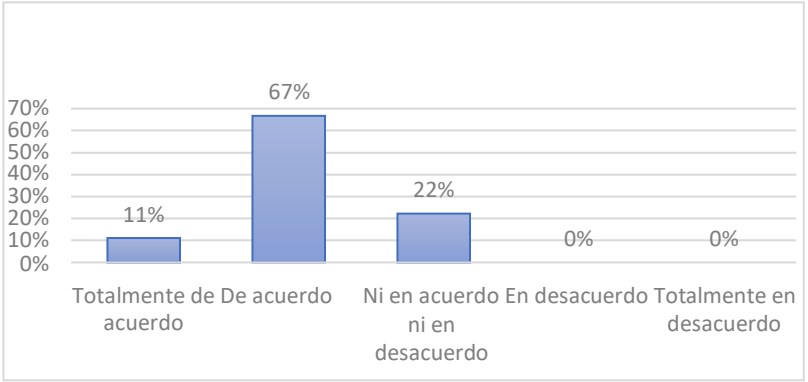
Valoración personal al actuar como mentor.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	12	67%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	4	22%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 31

Valoración personal al actuar como mentor.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 67% del personal está "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" en que se siente valorado si actúa como mentor y orienta en temas específicos,

sumando un 78% de respuestas positivas. Un 22% respondió de forma neutral y no se registraron opiniones negativas.

Interpretación

El 78% del personal se siente valorado cuando actúa como mentor y orienta en temas específicos, lo que evidencia que el reconocimiento por compartir conocimientos genera satisfacción personal y refuerza la motivación laboral. Este resultado destaca la importancia de fortalecer espacios donde el personal con experiencia pueda asumir roles de guía o tutor. Este dato respalda directamente la inclusión, dentro del plan de capacitación, de estrategias que promuevan el liderazgo horizontal y el reconocimiento entre pares, como capacitaciones participativas, círculos de aprendizaje y formación de mentores. Fomentar estas prácticas no solo impulsa el desarrollo de habilidades, sino que fortalece el sentido de pertenencia, autoestima y compromiso institucional.

32) ¿Se siente más motivado cundo comparte su experiencia de manera cercana?

Tabla 37

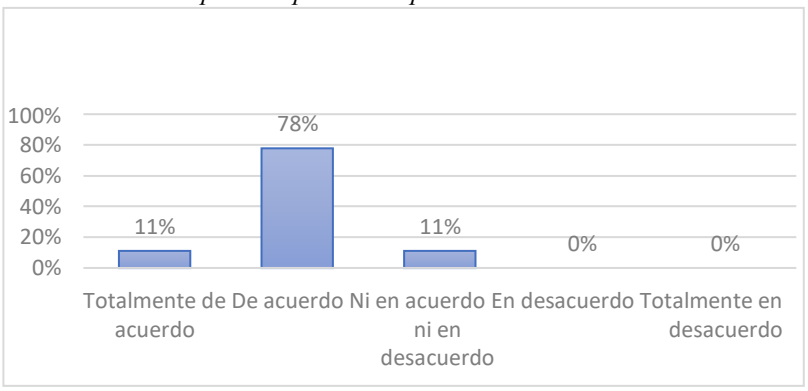
Motivación al compartir experiencias personales en el entorno laboral.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	14	78%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 32

Motivación al compartir experiencias personales en el entorno laboral.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 78% del personal está "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" en que se siente más motivado si comparte su experiencia de manera cercana, sumando un 89% de respuestas positivas. Un 11% se mostró neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

El 89% del personal se siente más motivado cuando puede compartir sus experiencias de manera cercana en el entorno laboral. Este resultado refleja que la comunicación horizontal y el intercambio de vivencias son fuentes efectivas de motivación, ya que fortalecen el compañerismo, la confianza y el sentido de pertenencia. Este hallazgo respalda la inclusión, dentro del plan de capacitación, de metodologías participativas, como dinámicas grupales, relatos de experiencia, tutorías entre pares y espacios de reflexión compartida.

33) ¿Considera que ascender en su puesto ha sido una forma de sentirse más realizado en su carrera?

Tabla 38

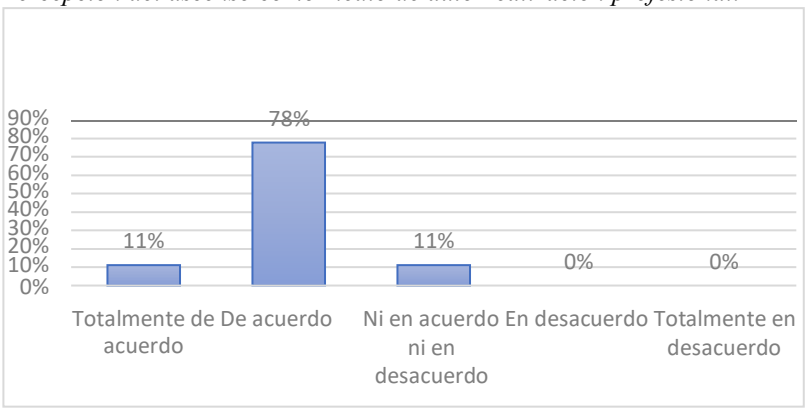
Percepción del ascenso como medio de autorrealización profesional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	2	11%
De acuerdo	14	78%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 33

Percepción del ascenso como medio de autorrealización profesional.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 78% del personal manifestó estar "De acuerdo" y el 11% "Totalmente de acuerdo" con que ascender en su puesto ha sido una forma de sentirse más realizado en su carrera, sumando un 89 % de respuestas positivas. Solo un 11 % respondió de manera neutral y no se registraron respuestas en desacuerdo.

Interpretación

El 95% del personal considera que ascender en su puesto ha sido una forma de sentirse más realizado profesionalmente, lo que confirma que el ascenso

representa una vía clave de autorrealización dentro del Cuerpo de Bomberos. Este dato fortalece la justificación del plan de capacitación, ya que resalta la importancia de preparar al personal no solo en lo técnico, sino también en competencias personales, emocionales y de liderazgo, que los habiliten para asumir cargos superiores.

34) ¿La posibilidad de mejorar su situación económica mediante ascensos le hace sentir más realizado profesionalmente?

Tabla 39

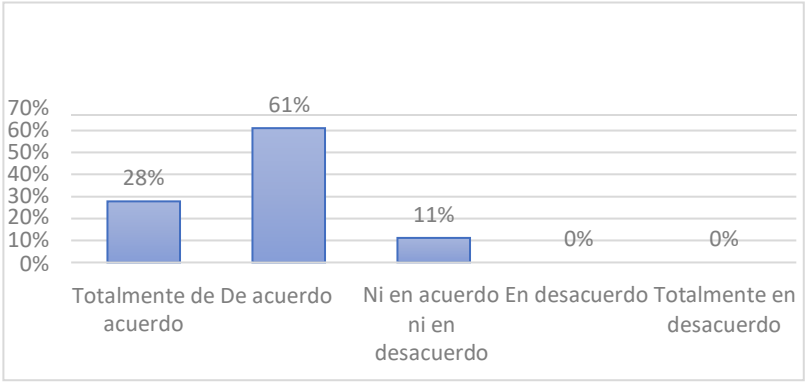
Percepción del ascenso como vía para mejorar la situación económica y alcanzar la autorrealización profesional.

Alternativas	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente de acuerdo	5	28%
De acuerdo	11	61%
Ni en acuerdo ni en desacuerdo	2	11%
En desacuerdo	0	0%
Totalmente en desacuerdo	0	0%
Total	**18**	**100%**

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Figura 34

Percepción del ascenso como vía para mejorar la situación económica y alcanzar la autorrealización profesional.



Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Análisis de resultados

El 61% del personal indicó estar "De acuerdo" y el 28% "Totalmente de acuerdo" con que la posibilidad de mejorar su situación económica mediante

ascensos le hace sentir más realizado profesionalmente, lo que representa un 89% de respuestas positivas. Solo un 11 % se mostró neutral y no se registraron respuestas negativas.

Interpretación

El 89% del personal del Cuerpo de Bomberos considera que la posibilidad de ascender y con ello mejorar su situación económica contribuye significativamente a su realización profesional. Aunque la institución no contempla de forma obligatoria la capacitación como requisito para ascender, los resultados muestran que el personal entiende la formación como una herramienta clave para estar preparado ante futuras oportunidades de promoción. Esta percepción es fundamental para el diseño del plan de capacitación para la motivación laboral, ya que permite enfocar la formación como un mecanismo que, más allá de lo técnico, fortalece la motivación intrínseca a través del desarrollo personal y profesional. En este contexto, la capacitación deja de ser solo un proceso de aprendizaje y se convierte en un incentivo estratégico, ya que preparar al personal para asumir nuevos roles aumenta su sentido de logro y autorrealización.

4.4 Análisis General

Tabla 40 *Análisis general de resultados (Plan de capacitación)*

Variable	Indicador	% Positivas	% Neutras	% Negativas
Plan de capacitación	Satisfacción con la capacitación	94%	6%	0%
	Relevancia de los contenidos	89%	11%	0%
	Aplicación práctica de conocimientos adquiridos	78%	22%	0%
	Impacto motivacional	72%	28%	0%
	Pertinencia temática	89%	11%	0%
	Fortalecimiento motivaciona	0%	22%	78%
	Utilidad para áreas	78%	22%	0%
	Mejora profesional	78%	22%	0%
	Motivación ante emergencias	89%	11%	0%
	Total, percepción del plan de capacitación	**74.1%**	**17.2%**	**8.7%**
	Preferencias de aprendizaje: Aprendizaje vivencial	94%	6%	0%
	Modalidad preferida: Presencial	95%	6%	0%
	Interés de temática: Preferencia motivacional	94%	6%	0%
	Brechas de competencias: Motivación laboral	89%	11%	0%
	Desmotivación por desconocimiento de procedimientos	67%	33%	0%
	Prioridades de capacitación: Enfoque integral	11%	11%	78%
	Capacitación correctiva	94%	6%	0%
	Total, identificación de necesidades	**77.7%**	**11.3%**	**11%**

Nota. *Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025)*

Tabla 41 *Preguntas, respuestas y percepción (positiva-negativa) entrevista*

Palabras claves	Respuestas	Percepción (positiva-negativa)
Presupuesto para capacitación	Sí	Positiva
Aplicación de las capacitaciones en el entorno laboral	Sí, especialmente en técnicas para atención de emergencias.	Positiva
Capacitación en motivación laboral, comunicación efectiva.	No, solo capacitaciones técnicas	Negativa
Capacitación es una herramienta calve para los ascensos	Si, es una herramienta clave para estar preparados para los ascensos, mas no un requisito obligatorio.	Positiva
Interés en capacitarse en habilidades blandas	Si tienen interés	Positiva
Capacitación más efectiva	Capacitación práctica.	Positiva

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Tabla 42 *Análisis general de resultados (Motivación)*

Variable	Indicadores	% Positivas	% Neutral	% Negativas
Motivación laboral	Reconocimiento post-capacitación	94%	6%	0%
	Percepción de reconocimiento por asistir a actualizaciones	89%	11%	0%
	Percepción del valor institucional	83%	17%	0%
	Utilidad percibida	89%	11%	0%
	Expectativas sociales	89%	11%	0%
	Compromiso con la ciudadanía	89%	11%	0%
	Total, reconocimiento	**89%**	**11%**	**0.00%**
	Crecimiento profesional	78%	22%	0%
	Mejora del perfil profesional	83%	17%	0%
	Satisfacción económica	50%	33%	17%
	Justicia salarial	50%	33%	17%
	La capacitación como herramienta para ascensos	78%	11%	11%
	Desmotivación por no ascender	89%	11%	0%
	Total, incentivos laborales	**71%**	**21%**	**8%**
	Fortalecimiento de competencias	89%	11%	0%
	Enfrentar desafíos a través de la capacitación	89%	11%	0%
	Reconocimiento como mentor	78%	22%	0%
	Motivación al compartir	89%	11%	0%
	Autorrealización por ascensos	89%	11%	0%
	Mejora económica por asensos como motivación	89%	11%	0%
	Total, desarrollo profesional	**87.17%**	**12.83%**	**0.00%**

Nota. *Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

Tabla 43 *Brechas de capacitación con respecto al manual orgánico funcional (competencias conductuales y técnicas)*

Área de capacitación fundamental	Brecha
Liderazgo operativo	No se cuenta con capacitación en liderazgo para asumir nuevos cargos.
Comunicación asertiva y trabajo en equipo	Fallas en la comunicación, el personal hace mención a la falta de habilidades sociales.
Gestión emocional y autocontrol	El estrés afecta su motivación porque no poseen formación en manejo del estrés.
Atención ciudadana y desarrollo humano	El contacto constante con la ciudadanía exige habilidades blandas.
Actualización en primeros auxilios	La capacitación practica en primeros auxilios aumenta su seguridad y compromiso institucional.
Manejo de materiales peligrosos (HAZMAT)	No todo el personal posee formación en el área técnica de manejo de materiales peligrosos y esto genera una afectación a la seguridad operativa.
Compras públicas (SERCOP)	El personal hace énfasis a que se siente desmotivado al no contar con recursos económicos suficientes y requieren formación actualizada para ejecutar sus funciones sin errores.
Contabilidad pública y planificación presupuestaria	Se identificó desmotivación en el personal por falta de recursos económicos y expresaron temor a incumplimientos por desconocimiento.

Fuente: *Encuesta aplicada al personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón San Miguel de Bolívar. Información consolidad por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

4.4.1 Análisis de resultados del plan de capacitación

En relación con el primer objetivo específico, que plantea diagnosticar el estado actual de la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, mediante el análisis de sus niveles de satisfacción, compromiso organizacional y percepción, los resultados evidencian una realidad preocupante. Los resultados evidencian que, si bien existe una percepción positiva respecto a la satisfacción con la capacitación técnica (94%), la relevancia de los contenidos (89%) y la utilidad profesional (78%), el fortalecimiento motivacional obtuvo un 0% de respuestas positivas y un 78% de negativas, lo cual refleja que las capacitaciones no están influyendo de manera significativa en la motivación del personal operativo. Esto se refuerza con el indicador de impacto motivacional (72%), que, aunque mayoritariamente positivo, presenta un 28% de respuestas neutras, reflejando una desconexión entre el proceso formativo y la motivación intrínseca. Por su parte, la entrevista reveló que, aunque existe presupuesto y disposición para capacitar, no se han implementado procesos formativos orientados al fortalecimiento de la motivación laboral ni al desarrollo personal. Las respuestas indican que se han priorizado contenidos operativos, pero no aquellos que podrían mejorar el clima organizacional y la autorrealización profesional.

En cuanto a identificar las áreas clave de capacitación que incidan directamente en el fortalecimiento de la motivación laboral, los resultados y el diagnóstico participativo han permitido reconocer múltiples brechas formativas. Entre las más destacadas se encuentran las relacionadas con el liderazgo operativo, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, la gestión emocional, la atención ciudadana y desarrollo humano. Estas áreas, presentes en la segunda imagen, se

vinculan estrechamente con indicadores como “Brechas de competencias: Motivación laboral” (89% positivo), “Desmotivación por desconocimiento de procedimientos” (33% neutro) y “Prioridades de capacitación: Enfoque integral” (78% negativo). Esta última cifra es especialmente significativa, ya que pone en evidencia que el personal considera que las capacitaciones actuales no están siendo abordadas desde una visión integral que responda a las necesidades reales de su contexto laboral.

En contexto de la motivación laboral del personal con base en un diagnóstico participativo, los resultados indican que un 77.7% de los encuestados reconoce haber identificado necesidades formativas, aunque un 11% manifestó opiniones negativas. Las brechas detectadas abarcan tanto aspectos técnicos como emocionales y administrativos. En áreas como manejo de materiales peligrosos (HAZMAT), compras públicas y planificación presupuestaria, y actualización en primeros auxilios, el personal manifestó sentir desmotivación por falta de conocimientos y temores a incumplimientos por desconocimiento.

4.5.2 Análisis de resultados de motivación

En relación con el primer objetivo específico, que busca diagnosticar el estado actual de la motivación laboral, los resultados reflejan una percepción positiva en varios aspectos relacionados con el reconocimiento institucional. Por ejemplo, el 94% del personal manifestó haber recibido reconocimiento posterior a las capacitaciones, y un 89% percibe valor institucional y compromiso con la ciudadanía. Esto indica que existe una valoración general del rol desempeñado, lo cual incide favorablemente en la motivación. No obstante, los indicadores relacionados con la compensación económica revelan una debilidad importante:

tanto la satisfacción económica como la justicia salarial presentan solo un 50% de percepción positiva, con un 33% de respuestas neutras y un 17% negativas. Esto evidencia que, si bien hay motivación ligada al reconocimiento no económico, persiste una insatisfacción respecto a las condiciones salariales, lo cual puede afectar el compromiso a largo plazo. Estos datos permiten concluir que la motivación no está plenamente fortalecida, y aunque hay compromiso y reconocimiento, las carencias salariales limitan el desarrollo del potencial humano dentro de la institución.

Respecto al segundo objetivo específico, orientado a identificar áreas claves para potenciar la motivación, se observa que el desarrollo profesional y las oportunidades de crecimiento tienen un rol fundamental. Indicadores como el fortalecimiento de competencias (89%) y la capacidad para enfrentar desafíos a través de la capacitación (89%) reflejan que el personal valora positivamente los espacios de aprendizaje como elementos que mejoran su motivación. Además, coinciden con los resultados de motivación, donde el reconocimiento como mentor (78%) y la motivación al compartir (89%) son valorados, lo cual refuerza que los bomberos buscan ser parte activa del equipo, pero carecen de herramientas emocionales y sociales para fortalecer ese rol. Sin embargo, los datos también revelan una desmotivación vinculada al estancamiento profesional: un 11% de los encuestados expresó sentirse desmotivado por no haber ascendido o no poseer las herramientas claves para lograr los asensos, por esto es necesario un plan de capacitación para brindar las herramientas necesarias para obtener asensos y motivar a los colaboradores.

En el marco del tercer objetivo específico, relacionado con la identificación de necesidades a través del diagnóstico participativo, la tabla de entrevistas evidencia que, aunque existe presupuesto para capacitaciones y buena aplicación de conocimientos técnicos en emergencias, no se están abordando temas fundamentales como la motivación laboral o la comunicación efectiva. Una de las respuestas indica claramente: "No, solo capacitaciones técnicas", lo que representa una percepción negativa, y confirma que no se está cumpliendo con un enfoque integral. Por otro lado, el interés en recibir formación en habilidades blandas fue reafirmado y además muestran disposición para capacitarse en estas áreas. Este hallazgo, junto con la alta valoración de la capacitación práctica, debe guiar el diseño de un plan más amplio, que no solo cubra aspectos técnicos, sino que también fortalezca el desarrollo personal y la inteligencia emocional. El análisis del manual orgánico funcional y el diagnóstico de campo permitieron identificar necesidades reales no abordadas por los programas de capacitación actuales ya que no se trata solo de mejorar habilidades técnicas, sino de cubrir vacíos críticos en gestión del estrés, trabajo colaborativo, y formación emocional.

4.5 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos mediante encuestas, análisis documental y entrevistas al personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar revelan una realidad mixta en cuanto a la relación entre capacitación y motivación laboral. Si bien se evidencia un alto nivel de satisfacción con los procesos de capacitación implementados hasta el momento, con indicadores como satisfacción con la capacitación (94%) y relevancia de los contenidos (89%), existe una clara disociación entre estas acciones formativas y el fortalecimiento de la motivación

laboral, ya que el 78% de los participantes manifestó que las capacitaciones no han contribuido a su motivación. Esta contradicción entre percepción positiva de la capacitación y su escaso impacto emocional pone en evidencia la necesidad de rediseñar el enfoque de los programas, incorporando componentes motivacionales, comunicacionales y de liderazgo que hoy están ausentes.

Asimismo, el análisis permitió identificar áreas de capacitación fundamentales que no están siendo atendidas actualmente, como liderazgo operativo, comunicación asertiva, gestión emocional, atención ciudadana y habilidades blandas, estas brechas formativas están directamente relacionadas con los factores que inciden en la motivación del personal, tal como lo confirma el resultado negativo en el indicador "Prioridades de capacitación: Enfoque integral" (78% negativo). El personal expresó interés en capacitarse en habilidades no técnicas, lo que reafirma la necesidad de un plan de capacitación con una visión integral, capaz de desarrollar no solo competencias técnicas, sino también interpersonales, emocionales y organizacionales.

En cuanto a los incentivos laborales, si bien hay una percepción favorable respecto a las oportunidades de desarrollo profesional, como el fortalecimiento de competencias (89%) y la superación de desafíos (89%), los indicadores relacionados con la compensación económica presentan una debilidad importante. Tanto la satisfacción económica como la percepción de justicia salarial registraron apenas un 50% de respuestas positivas y un 17% de negativas. Aunque las capacitaciones no son un requisito obligatorio para acceder a ascensos y estos puedan mejorar su salario dentro de la institución, sí constituye como una herramienta esencial de formación para que el personal esté preparado al asumir

nuevas funciones y responsabilidades. Por tanto, la motivación laboral no depende únicamente del desarrollo profesional o del reconocimiento institucional, también depende de condiciones laborales equitativas que permitan al personal proyectar su crecimiento, visualizar un ascenso y, en consecuencia, aspirar a una mejora económica sustentada en su esfuerzo y preparación continua.

Finalmente, las entrevistas permitieron validar estos hallazgos desde una perspectiva cualitativa, aunque se confirmó la existencia de presupuesto para capacitaciones y se valoró la formación técnica práctica, también se manifestó que actualmente no se abordan temas como la motivación laboral ni la comunicación efectiva. Esta percepción, calificada como negativa, refuerza la idea de que la capacitación técnica por sí sola no es suficiente para garantizar el compromiso y la motivación del personal.

En conjunto, estos resultados permiten concluir que existe una brecha entre las necesidades reales del personal y los contenidos que actualmente abordan las capacitaciones. El diseño de un nuevo plan debe considerar este diagnóstico integral y priorizar la inclusión de áreas clave para el bienestar emocional, el crecimiento profesional, permitiendo así potenciar la motivación laboral desde una visión estratégica y humana.

4.6 Conclusiones

A partir de los resultados obtenidos durante el desarrollo de la investigación, se concluye que las áreas clave de capacitación que pueden incidir directamente en la motivación laboral no están siendo abordadas de forma adecuada. Los datos revelan una fuerte necesidad de formación en habilidades blandas, tales como liderazgo operativo, comunicación asertiva, gestión emocional, atención ciudadana y trabajo en equipo. Estas áreas fueron consistentemente identificadas tanto en las encuestas como en las entrevistas como elementos indispensables para fortalecer el compromiso y el desempeño. La ausencia de contenidos enfocados en la motivación ha limitado el efecto motivacional de las capacitaciones, lo cual refuerza la urgencia de integrar un enfoque más integral en el nuevo plan de capacitación.

Además, el estado actual de la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar presenta tanto aspectos positivos como limitaciones relevantes. Si bien se evidencia una percepción favorable respecto al reconocimiento institucional y al sentido de compromiso con la comunidad, también se identifican factores que debilitan la motivación, como la insatisfacción con la compensación económica y la percepción limitada del impacto de las capacitaciones, en particular, se señaló que las capacitaciones no han fortalecido su motivación, lo que demuestra que el enfoque actual carece de componentes que atiendan al bienestar emocional, la valoración personal y el desarrollo humano dentro del entorno laboral.

Por último, se concluye que las necesidades de capacitación del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón San Miguel de Bolívar fueron claramente identificadas mediante el diagnóstico participativo aplicado. Los datos evidencian

que, aunque las capacitaciones actuales cubren aspectos técnicos, no abordan contenidos relacionados con la motivación laboral, la comunicación efectiva, el desarrollo humano o la gestión emocional. El personal manifestó interés en recibir formación en estas áreas, reconociendo su utilidad para mejorar el ambiente de trabajo, fortalecer las relaciones interpersonales y potenciar su desempeño diario. Por tanto, se confirma la necesidad de implementar un plan de capacitación que responda a estas demandas y promueva el bienestar integral del talento humano.

4.7 Recomendaciones

Se recomienda diseñar un plan de capación institucional, incorporando contenidos orientados al fortalecimiento del bienestar emocional, la valoración personal y el desarrollo humano. Para ello, es necesario integrar sesiones que promuevan la motivación intrínseca, el reconocimiento del esfuerzo individual y colectivo, así como espacios participativos donde el personal pueda expresar sus necesidades, percepciones y propuestas. Esta estrategia contribuirá a una mejora del clima laboral y al fortalecimiento del sentido de pertenencia institucional.

Estructurar un plan de capacitación con un enfoque integral que no se limite a aspectos técnicos-operativos, sino que contemple áreas clave como liderazgo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, gestión emocional y atención ciudadana. Estas competencias deben abordarse de manera práctica y contextualizada, permitiendo al personal desarrollar habilidades blandas que incidan directamente en su desempeño, relaciones interpersonales y niveles de motivación laboral.

Así mismo se sugiere implementar un programa de capacitación basado en los resultados del diagnóstico participativo, priorizando los contenidos que el personal ha identificado como necesarios para su desarrollo integral. Este plan debe responder a las demandas reales expresadas por los colaboradores, especialmente en lo relacionado con motivación, comunicación efectiva y desarrollo personal.

CAPÍTULO V

5 PROPUESTA

5.1 Datos generales de la propuesta

Nombre del plan: Plan de capacitación para fortalecer la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar.

Entidad beneficiaria: Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar.

Duración estimada: 8 meses.

Año de referencia: 2025.

5.2 Fundamentación

Esta propuesta se fundamenta en los resultados obtenidos a lo largo de la investigación, donde se evidenció que la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos del cantón San Miguel de Bolívar se ve afectada por factores como la ausencia de capacitaciones con enfoque motivacional, la deficiente inclusión de habilidades blandas y socioemocionales en la formación institucional, y una escasa valoración del impacto emocional de las capacitaciones impartidas.

El análisis documental, las entrevistas semiestructuradas y las encuestas estructuradas aplicadas al personal evidenciaron que, si bien existe una buena percepción sobre la utilidad de las capacitaciones técnicas, estas no han contribuido de forma significativa a fortalecer la motivación. El 78% de los encuestados señaló que las capacitaciones recibidas no influyeron positivamente en su motivación laboral, mientras que el 94% manifestó estar dispuesto a participar en capacitaciones con enfoque motivacional. Asimismo, se identificaron necesidades

prioritarias en áreas como liderazgo, comunicación, trabajo en equipo, gestión emocional y sentido de pertenencia institucional.

En respuesta a estos hallazgos, se propone un plan de capacitación integral que articule contenidos técnicos, socioemocionales y organizacionales, orientado a elevar los niveles de motivación, satisfacción y compromiso del personal con su institución.

Esta propuesta se alinea con los lineamientos del programa nacional de capacitación del ministerio del trabajo (2022), que establece la capacitación como un instrumento estratégico para mejorar el desempeño, la motivación y el clima organizacional dentro del sector público. Por ello, se estructura un plan compuesto por cinco módulos, cada uno diseñado con base en necesidades reales expresadas por el personal y estructurado para generar un impacto concreto en la motivación y compromiso institucional.

5.3 Objetivo general

Diseñar un plan de capacitación orientado a fortalecer la motivación laboral del personal institucional, mediante un enfoque integral que articule conocimientos técnicos, habilidades blandas y reconocimiento organizacional.

5.4 Objetivos específicos

- Proponer módulos de actualización en competencias operativas y administrativas relevantes al rol institucional.
- Diseñar estrategias formativas que promuevan las habilidades blandas y competencias socioemocionales vinculadas con el bienestar laboral.
- Plantear acciones que refuercen el sentido de pertenencia y la motivación.

5.5 Fases del plan de capacitación

El plan de capacitación para fortalecer la motivación laboral del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar se estructura en cinco fases interrelacionadas, que garantizan un proceso ordenado, eficiente y con retroalimentación continua:

5.5.1 Fase 1: Diagnóstico de necesidades

Esta fase fue ejecutada mediante la identificación, a través de encuestas, entrevistas y revisión documental, donde se identificó los factores que inciden en la motivación laboral del personal. Este diagnóstico permitió determinar con claridad los ejes prioritarios de intervención formativa.

5.5.2 Fase 2: Diseño del plan

A partir de los resultados del diagnóstico, esta fase fue ejecutada y estructuraron los objetivos generales y específicos, y se definieron los módulos temáticos. Cada módulo fue diseñado con base en necesidades reales expresadas por el personal, estableciendo contenidos, modalidades de ejecución, duración, metodología y criterios de evaluación, conforme a lineamientos del Programa Nacional de Capacitación (Ministerio del Trabajo, 2022).

5.5.3 Fase 3: Implementación

El Cuerpo de Bomberos de San Miguel será el encargado de esta fase donde comprende en ejecutar el plan conforme al cronograma establecido. Se desarrollarán las capacitaciones mediante talleres presenciales, sesiones virtuales y actividades mixtas, garantizando la participación activa del personal. Se aplicarán metodologías participativas centradas en el aprendizaje significativo, la práctica y la reflexión.

5.5.4 Fase 4: Evaluación

El Cuerpo de Bomberos de San Miguel será el encargado de ejecutar esta fase que consiste en la medición de resultados a través de instrumentos diseñados para evaluar el nivel de aprendizaje, aplicación práctica de los contenidos, y percepción de mejora en la motivación laboral. Se utilizarán autoevaluaciones, listas de cotejo, simulaciones y productos escritos como ensayos o diarios reflexivos, según corresponda a cada módulo.

5.5.5 Fase 5: Seguimiento y mejora continua

El Cuerpo de Bomberos de San Miguel será el encargado de ejecutar esta fase, finalizando el proceso formativo se contempla una etapa de seguimiento para verificar la transferencia de lo aprendido al entorno laboral. Esta fase incluye reuniones de retroalimentación, elaboración de planes individuales de mejora, y evaluación institucional del impacto del plan en el clima laboral y el desempeño organizacional. Asimismo, se recogerán sugerencias del personal para ajustar futuras acciones formativas.

5.6 Propuesta por módulo de la capacitación

5.6.1 Politicas

El presente plan de capacitación se construye bajo un conjunto de políticas que orientan su desarrollo desde una perspectiva técnica, institucional y humana. Estas políticas buscan garantizar que el proceso formativo se ejecute con pertinencia, equidad y sostenibilidad, respondiendo a las necesidades reales del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar y en concordancia con la normativa vigente.

5.6.1.1 Política 1: Enfoque participativo y contextualizado

El plan debe responder a la realidad institucional y territorial del personal, considerando sus opiniones, necesidades y saberes como insumos fundamentales para el diseño e implementación de las acciones formativas. Esta política se fundamenta en el principio de participación ciudadana consagrado en el artículo 95 de la Constitución del Ecuador (2008), que reconoce el derecho de las personas a intervenir en la planificación y gestión de los asuntos públicos.

5.6.1.2 Política 2: Equidad e inclusión en el acceso a la capacitación

Se garantizará el acceso igualitario a las capacitaciones a todos los servidores del cuerpo de bomberos, sin distinción de cargo, género, antigüedad ni condición. Esta política se basa en el artículo 11, numeral 2, de la Constitución del Ecuador, que prohíbe la discriminación en el acceso a servicios públicos, y en los artículos 80 y 81 de la LOSEP, que establecen el derecho de los servidores públicos a recibir capacitación continua y con igualdad de condiciones.

5.6.1.3 Política 3: Pertinencia técnica y funcional

Los contenidos formativos deberán estar directamente relacionados con las funciones que desempeña el personal, asegurando que la capacitación impacte de manera concreta en la calidad del servicio público. Esta política se sustenta en el artículo 81 de la LOSEP, que establece la obligación institucional de promover procesos de capacitación técnica continua, así como en los lineamientos del Programa Nacional de Capacitación del Ministerio del Trabajo (2022).

5.6.1.4 Política 4: Evaluación permanente y retroalimentación

Se aplicarán instrumentos de evaluación en todas las etapas del plan, no solo para medir aprendizajes, sino también para recoger sugerencias y garantizar una

mejora continua del proceso. Esta política responde al principio de eficiencia establecido en el artículo 227 de la Constitución del Ecuador, y a la necesidad de fomentar la autorregulación institucional prevista en la Norma Técnica del Subsistema de Capacitación y capacitación del Ministerio del Trabajo (2022).

5.6.1.5 Política 5: Reconocimiento institucional del esfuerzo formativo

La participación activa en los espacios de capacitación deberá ser reconocida simbólica y funcionalmente, promoviendo mecanismos que valoren el compromiso y el crecimiento del personal. Esta política se basa en el artículo 80 de la LOSEP, que establece el reconocimiento a la capacitación como parte del desarrollo profesional, y en el artículo 328 de la Constitución, que destaca el derecho de los trabajadores al estímulo y promoción laboral.

5.6.1.6 Política 6: Articulación con los planes estratégicos institucionales

El desarrollo del plan se integrará a los objetivos del plan operativo anual institucional (POA) y a los procesos de evaluación del talento humano. De esta manera, se asegura su viabilidad, seguimiento y sostenibilidad. Esta política encuentra su respaldo en el artículo 82 de la LOSEP, que promueve la vinculación de la capacitación con las metas institucionales, y en los lineamientos del Programa Nacional de Capacitación.

5.6.1.7 Política 7: Sostenibilidad y mejora continua

Todo proceso formativo debe considerar mecanismos de seguimiento que permitan evaluar su impacto a mediano plazo. Por ello, se contempla la revisión periódica de los módulos, el seguimiento individual y la implementación de ajustes con base en evidencia. Esta política se alinea con los principios de eficacia y transparencia establecidos en el artículo 227 de la Constitución, así como en la

normativa interna del Ministerio del Trabajo en materia de desarrollo del talento humano.

Tabla 44 *Especificación de módulos de capacitación*

Título del módulo	Contenidos detallados	Modalidad, duración y evaluación
Módulo 1: Actualización Técnica-Operativa	• Normas y protocolos institucionales de respuesta operativa • Gestión de riesgos en situaciones de emergencia • Manejo de materiales peligrosos (HAZMAT) • Primeros auxilios avanzados y atención prehospitalaria • Coordinación en equipos de emergencia y simulacros • Protocolos de bioseguridad institucional	**Modalidad:** Presencial (con prácticas en campo, talleres, simulaciones) **Duración:** 24 horas (6 sesiones de 4 horas) **Evaluación:** Lista de cotejo práctica por simulacro, examen teórico básico y autoevaluación de nivel de confianza
Módulo 2: Gestión Administrativa y Organizacional	• Marco normativo institucional (LOSEP) • Normativa del SERCOP • Gestión documental • y trazabilidad Elaboración de informes técnicos • Atención al usuario • Control de tiempo y procesos internos	**Modalidad:** Virtual (con sesiones sincrónicas y actividades autónomas) **Duración:** 20 horas **Evaluación:** Resolución de casos prácticos, entregas estructuradas y autoevaluación de desempeño
Módulo 3: Desarrollo de Habilidades Blandas	• Comunicación efectiva • Comunicación asertiva • Resolución de conflictos • Liderazgo motivacional • Trabajo en equipo • Inteligencia emocional	**Modalidad:** Presencial **Duración:** 24 horas (6 sesiones) **Evaluación:** Dinámicas participativas, simulación de conflictos y autoevaluación del estilo de liderazgo
Módulo 4: Sentido de Pertenencia y Motivación	• Identidad institucional • Cultura organizacional y valores • Reconocimiento simbólico • Motivación intrínseca y extrínseca	**Modalidad:** Mixta (talleres presenciales y foros virtuales) **Duración:** 20 horas **Evaluación:** Diario reflexivo, ensayo corto y autoevaluación de autoimagen

	• Proyecto de vida laboral	
Módulo 5: Evaluación del Desempeño Institucional	• Conceptos de evaluación del desempeño • Indicadores de gestión • Retroalimentación constructiva • Evaluación por competencias • Planes de mejora y seguimiento	**Modalidad:** Virtual **Duración:** 20 horas **Evaluación:** Simulación práctica, plan de mejora individual y autoevaluación de cumplimiento de objetivos

Nota. *Información consolidada por los tesistas Huilca Averos, K. E., y Monar Moya, C. A. (2025).*

BIBLIOGRAFIA

Ayala, J. C. (2022). Centennials: su motivación laboral: (1 ed.). Pluma Digital Ediciones. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/226280

Palma Carrillo, S. (2009). Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias: (ed.). El Cid Editor | apuntes. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/28230

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Rojas Gallardo, A. W. & Mora Santiago, R. J. (Dir.). (2020). Desempeño laboral docente y logro de aprendizaje de los oficiales alumnos del Diplomado en Liderazgo y Gestión del Batallón de Infantería, en la Escuela de Infantería del Ejército - 2018: (1 ed.). D - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/228310

Velasco Lince, E. M. (2012). La motivación como factor de influencia en el desempeño laboral del área docente del ITSTA: (ed.). B - Instituto Tecnológico Superior de Tantoyuca. https://elibro.net/es/lc/bibliotecaueb/titulos/30122

Aaccess. (27 de Septiembre de 2023). Aaccess. Obtenido de https://accessett.com/las-competencias-o-habilidades-curriculares/

Alonso, M. (Marzo de 21 de 2025). Guía de mentoring para empresas. Obtenido de Asana: https://asana.com/es/resources/mentoring

Alonso, M. A. (2025). Mentoría como herramienta de investigación para el desarrollo de competencias. Octaedro. https://octaedro.com/libro/mentoria-como-herramienta-de-investigacion-para-el-desarrollo-de-competencias/

Ares, P. (2024). Motivación laboral en organizaciones públicas: análisis de factores asociados al clima organizacional. Revista de Psicología y Gestión Organizacional, 12(1), 34–49. https://revistas.unlp.edu.ar/rpgo/article/view/15975

Arturo. (05 de Julio de 2024). AprendeIndustrial. Obtenido de https://aprendeindustrial.com/diseno-del-trabajo/

Asamblea Nacional. (2018). Ley de Defensa Contra Incendios. Quito: Lexis.

Asana. (2024). 11 estilos de liderazgo y cómo encontrar el tuyo. https://asana.com/es/resources/leadership-styles

Asana. (2025). Matriz de prioridades: Cómo identificar lo que realmente importa y priorizar tus tareas. https://asana.com/es/resources/priority-matrix

asana. (26 de Mayo de 2024). asana. Obtenido de https://asana.com/es/resources/leadership-styles

Benigno, P.-S. L., Palacios-Trujillo , E. P., Flor-Mora , O. P., & Montenegro Bosquez , G. L. (2024). La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., Vol. 7 Núm. 13. Obtenido de La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador.

Benigno, P.-S. L., Palacios-Trujillo, E. P., Flor-Mora, O. P., & Montenegro Bosquez, G. L. (2024). La formación profesional: eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. REICOMUNICAR, 7(13), 18–27. https://doi.org/10.5281/zenodo.11012345

Castillo, I. (2019). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura - 2019 [Tesis de licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS.

https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/9290/Castillo%20Castillo%20Isaura.pdf?isAllowed=y&sequence=1

Castillo, I. (2022). Plan de capacitación para mejorar el desempeño laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de Santo Domingo - Piura - 2019 [Tesis d licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio USS. https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9290

Célleri Hidalgo, M. C., & Monge Pazmiño, D. E. (2024). Plan de mejora del clima laboral a través del desarrollo de estilos de liderazgo desde la cultura organizacional. Universidad de Las Américas. http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16517

Célleri Hidalgo, M. C., & Monge Pazmiño, D. E. (2024). Repositorio Digital Universidad De Las Américas. Obtenido de Plan de mejora del clima laboral a través del desarrollo de estilos de liderazgo desde la cultura organizacional: http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/16517

Cerna Carrasco, P. M., & Quilodrán Contreras, S. P. (2017). Motivación de conductas prosociales de voluntariado en bomberos de la comuna de Coronel [Tesis de pregrado, Universidad de Las Américas]. Repositorio Institucional UDLA. http://repositorio.udla.cl/xmlui/handle/udla/425

Chiavenato. (2016). Universidad politécnica Salesiana . Obtenido de Diagnostico de necesidades de capacitación para la empresa "Importadora Tomebamba S.A": https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/11865/1/UPS-CT005604.pdf

Cuahquentzi, A. (12 de Junio de 2024). Modelo de formación integral y sus principios orientadores: caso Universidad de Antofagasta. Obtenido de https://view.genially.com/6669ed81b9dac50014841885/interactive-content-modelo-integral

Cuahquentzi, M. (2024). Programa de intervención en la actitud parental ante la discapacidad intelectual para fomentar la calidad de vida [Tesis de maestría, Universidad Autónoma del Estado de Morelos]. Repositorio Institucional RIAA. https://riaa.uaem.mx/handle/20.500.12055/4701

Davis, F. D. (Vol. 13, No. 3 septiembre de 1989). Utilidad percibida, facilidad de uso percibida y aceptación del usuario de la tecnología de la información. JSTOR, 319-340 (22 páginas).

Delgado Herrada, M., García Horta, J., Téllez López, A., & Zamarripa Rivera, J. (2021). Teoría de la Autodeterminación. Una perspectiva teórica para el estudio del trabajo social. University of Rochester.

Durán , S. (31 de Marzo de 2024). Eurekando. Obtenido de https://www.eurekando.org/ciencias-sociales/teoria-del-capital-humano-de-becker-capital-humano/

Equipo editorial de Indeed. (2025). Autenticidad en el liderazgo. Indeed. https://www.indeed.com/career-advice/career-development/authenticity-in-leadership

Equipo editorial de Indeed. (2025). Liderazgo auténtico: definición y características. Obtenido de Indeed: https://mx.indeed.com/orientacion-profesional/desarrollo-profesional/liderazgo-autentico-definicion-caracteristicas

Equipo Etecé. (03 de 03 de 2025). Capactiación. Obtenido de https://concepto.de/capacitacion-2/

Franco Caisa, J. J. (2024). Gestión del talento humano y su incidencia en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos-Jaramijó [Tesis de pregrado, Universidad

Laica Eloy Alfaro de Manabí]. Repositorio Institucional ULEAM. https://repositorio.uleam.edu.ec/handle/123456789/6576

Gallo Fraga, M. (27 de Septiembre de 2024). NeuroClass. Obtenido de https://neuro-class.com/carl-rogers-pionero-de-la-psicologia-humanista/#:~:text=La%20teor%C3%ADa%20humanista%20de%20Carl,autorrealizaci%C3%B3n%20y%20el%20desarrollo%20positivo.

Hidalgo García, A. (2023). Propuesta de mejora de la motivación laboral y clima organizacional en la empresa de servicios de salud de Lima Metropolitana [Tesis de licenciatura, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote]. Repositorio ULADECH. https://repositorio.uladech.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13032/35862/MOTIVACION_INCENTIVOS_HIDALGO_GARCIA_ALEIDA.pdf?isAllowed=y&sequence=5

Hernández Sampieri, R., & Mend, C. P. (2023). Metodología de la investigación las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Education.

Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. (2023). Metodología de la investigación: Una mirada global (1.ª ed.). McGraw-Hill.

Herzberg, F. (2019). Una vez más: ¿Cómo motiva usted a sus empleados ? Harvard Business Review, 46(1), 13-22.

Instituto Carl Rogers. (2023). ¿Qué es la autorrealización y cómo se puede alcanzar? https://www.institutocarlrogers.org/que-es-la-autorrealizacion/

Instituto Carl Rogers. (26 de Abril de 2023). Obtenido de ¿Qué es la autorrealización y cómo se puede alcanzar?: https://www.institutocarlrogers.org/que-es-la-autorrealizacion/

José Ramón Boxó Cifuentes, J. A. (22 de Octubre de 2024). Teoría del reconocimiento: aportaciones a la psicoterapia. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/262469088_Teoria_del_reconocimiento_aportaciones_a_la_psicoterapia

López Fuentes, I. (11 de Diciembre de 2020). iratxelopez. Obtenido de https://iratxelopezpsicologia.com/necesidades-y-motivaciones-humanas-la-piramide-de-maslow/

Martínez, R. W. J., & Tello Carhuanca, D. (2022). Motivación y satisfacción laboral de los colaboradores en la empresa PTS S.A. de la Unidad Minera Alpayana, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Continental]. Repositorio Institucional Universidad Continental. https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/11578

Mejía, M. J. (2023). Integrando la inteligencia artificial para promover la excelencia educativa en la universidad: Un futuro prometedor [Artículo]. Scribd. https://www.scribd.com/document/848600078/

Mendoza-Armijos, M. (2020). Impacto de la capacitación en el desempeño institucional en el sector público ecuatoriano. Gestión Pública y Desarrollo, 10(2), 55–70. [Repositorio FLACSO Ecuador].

Ministerio del Trabajo. (2023). Norma técnica del subsistema de formación y capacitación. Quito: Registro Oficial 309.

Palomino Siza, L. B., Palacios Trujillo , E. P., Flor Mora , O. P., & Montenegro Bosquez , G. L. (2024). La formación profesional: Eje generador de cambio en el mercado laboral y el sistema de educación superior en el Ecuador. Revista Científica Arbitrada de Investigación en Comunicación, Marketing y Empresa REICOMUNICAR. ISSN 2737-6354., 7-13.

Pusdá, J. (2016). Elaboración de un plan de capacitación motivacional enfocado al trabajo en equipo para disminuir el mal clima laboral en el departamento de ventas de la empresa Adecco, Distrito Metropolitano de Quito, año 2016 [Tesis de grado, Universidad de las Américas]. Repositorio UDLA. https://www.dspace.cordillera.edu.ec/bitstream/123456789/2199/1/139-EMP-RH-16-16-1716827348.pdf

Quejido, J. (2018). Competencias conductuales en el entorno laboral. Revista de Psicología del Trabajo, 34(2), 123–130.

Quejido, M. L. (2018). PROYECTO DE CONSULTORÍA DE RECURSOS HUMANOS Gestión de Recursos Humanos basada en Competencias. UST Global .

Quiroa, J. (2024). Aplicación de la teoría de Herzberg en entornos laborales públicos. Revista Latinoamericana de Psicología del Trabajo, 8(2), 112–130. https://revistas.utp.ac.pa/index.php/psicotrabajo/article/view/998

Quiroa, M. (09 de Febrero de 2024). economipedia. Obtenido de https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html#google_vignette

Ramírez Villanueva, Y. E. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia [Trabajo de grado, Universidad

de América]. Repositorio Institucional Universidad de América. https://repository.uamerica.edu.co/items/8892978f-e1fe-4bbb-91d1-c848b546e521

Regader, B. (08 de Marzo de 2025). Psicología y Mente. Obtenido de https://psicologiaymente.com/desarrollo/teoria-sociocultural-lev-vygotsky

Rivero Herrera, V. (2014). Identidad y expectativas psicosociales. Investigación Psicológica, 37.

Rumizen, M. C. (2020). El ciclo de gestión del conocimiento: herramientas y técnicas para convertir la información y los activos intelectuales en valor duradero. Editorial Paidós.

Sáez, E. (21 de Mayo de 2024). lukap. Obtenido de https://www.lukkap.com/articulo/que-es-el-mentoring-para-empresas-y-organizaciones/

Sáez, M. (2024). El rol del mentor en el desarrollo profesional. Revista de Educación y Desarrollo, 12(3), 45–52.

Salvador, I. (05 de Febrero de 2025). Psicología educativa y del desarrollo. Obtenido de Psicología educativa y del desarrollo: https://psicologiaymente.com/desarrollo/modelo-de-kolb-estilos-aprendizaje

Team Asana. (29 de Enero de 2025). La matriz de Eisenhower: cómo priorizar tu lista de tareas pendientes. Obtenido de Asana.com: https://asana.com/es/resources/eisenhower-matrix

Vera Moreira, R., & Vera Moreira, D. (2021). Plan de capacitación y su influencia en la motivación del personal del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Chone, 2021 [Tesis de pregrado, Universidad Técnica de Manabí]. Repositorio UTM. https://repositorio.utm.edu.ec/handle/123456789/4316

Villanueva, D. (2021). La motivación laboral y su relación con la productividad en la industria de hidrocarburos en Colombia. Revista de Ciencias Sociales, 15(3), 45–60. https://revistas.curn.edu.co/index.php/RevCieSoc/article/view/1301

Villena, F., & Silva Amores, F. (2022). Clima laboral y relaciones interpersonales: propuesta de mejora desde la gestión innovadora. Obtenido de Repositorio Digital Universidad De Las Américas: http://dspace.udla.edu.ec/handle/33000/14521

Yopan Fajardo , J., Palmero Gómez , N., & Santos Mejía, J. (21 de Febrero de 2020). Cultura Organizacional. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/5886/588663787016/html/

Yopan Fajardo, J. L., Palmero Gómez, N., & Santos Mejía, J. R. (2020). Cultura organizacional: Controversias y concurrencias latinoamericanas. Revista de Cultura Organizacional, 11(20), 263–289. https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016

ANEXOS

Anexo 1 Cronograma de Grantt – Plan de capacitación 2025

Módulo	Duración total	Agosto 2025	Septiembre 2025	Octubre 2025	Noviembre 2025	Diciembre 2025
Módulo 1: Actualización Técnica-Operativa	24 horas (6 sesiones)	[redacted]				
Módulo 2: Gestión Administrativa y Organizacional	20 horas (4 sesiones)		[redacted]			
Módulo 3: Desarrollo de Habilidades Blandas	24 horas (6 sesiones)			[redacted]		
Módulo 4: Sentido de Pertenencia y Motivación	20 horas (5 sesiones)				[redacted]	
Módulo 5: Evaluación del Desempeño Institucional	20 horas (4 sesiones)					[redacted]

Anexo 2 Presupuesto

TABLA DE PRESUPUESTO DEL PROYECTO	
Transporte	
Movilización	10.00
Materiales	
Resmas de Bonn tamaño A4	8.00
Cartuchos	56.00
Textos	60.00
Varios	
Tipiada, reproducida del proyecto y	70.00
Empastado	40.00
Xerox copia	25.00
Otros no tomados en cuenta	
TOTAL	269.00

Anexo 3 Ficha de la entrevista

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
EXTENSIÓN SAN MIGUEL

Estimado (a) participante, agradecemos su valiosa colaboración en la realización de esta entrevista cuyo propósito es recopilar información referente a la investigación denominada "CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025"

1. ¿Queremos saber si dentro del presupuesto tiene completada la capacitación del cuerpo de bomberos?
2. ¿El personal aplica en su trabajo diario lo aprendido en las capacitaciones?
3. ¿Se ha contemplado capacitación enfocada en la motivación laboral, comunicación efectiva, además de las técnicas bomberiles?
4. ¿El personal expresa interés en capacitarse también en habilidades blandas?
5. ¿Cuál considera usted que es una capacitación más efectiva para el cuerpo de bomberos?
6. ¿Cómo cree usted que ayuda a los bomberos en su autorrealización?
7. ¿Cuál considera usted que es un obstáculo para que un bombero alcance su autorrealización?
8. ¿Qué más considera importante para fomentar la autorrealización?
9. ¿En qué ámbitos más considera que podrían capacitarse?
10. ¿Las capacitaciones forman parte de los requisitos para los ascensos?
11. ¿Cómo definiría la cúspide de la autorrealización de un bombero?
12. ¿Qué aspira un bombero al buscar su autorrealización?

Anexo 4 Ficha de la encuesta

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR EXTENSIÓN SAN MIGUEL
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Estimado (a) participante, agradecemos su valiosa colaboración en la realización de este cuestionario cuyo propósito es recopilar información referente a la investigación denominada "CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLIVAR, AÑO 2025"

ITEMS	ESCALA DE LIKERT				
	TA	D	ND	DS	TS
	1	2	3	4	5
Variable 1: Plan de capacitación					
D1: Percepción de la capacitación					
¿Se siente satisfecho con la capacitación que ha recibido?					
¿Los contenidos de las capacitaciones son relevantes?					
¿Aplica lo aprendido en su trabajo diario?					
¿La capacitación ha tenido impacto positivo en su motivación?					
¿Los contenidos estaban alineados a las necesidades del CB?					
¿Se trataron temas que fortalecen la motivación?					
¿Incluyó información útil para área operativa/administrativa?					
¿Contribuyó al mejoramiento del desempeño profesional?					
¿Se siente más seguro y motivado ante emergencias?					
D2: Identificación de necesidades					
¿Se motiva más con simulacros que teoría?					
¿Es más motivadora la capacitación presencial que virtual?					
¿Le gustaría incluir motivación en sesiones de capacitación?					
¿Mejoraría su actividad si recibiera capacitación en motivación?					
¿Se desmotiva por no dominar ciertos procedimientos?					
¿La capacitación debe enfocarse también en motivación?					
¿Es prioritario capacitarse en áreas donde hubo errores?					
Variable 1: Motivación laboral					
D1: Reconocimiento					
¿Las felicitaciones o incentivos tras capacitaciones aumentan su compromiso?					
¿Asistir a actualizaciones se percibe como reconocimiento?					

¿Su rol es valorado por la institución al capacitarse?					
¿Se siente más útil tras capacitarse?					
¿Se capacita para ser ejemplo de compañeros?					
¿Se actualiza para brindar mejor servicio a la ciudadanía?					
D2: Incentivos laborales					
¿La institución le ha permitido crecer profesionalmente?					
¿La capacitación mejora su perfil profesional?					
¿Está satisfecho con la remuneración?					
¿La remuneración va acorde a su esfuerzo?					
¿Se motiva por cursos que aumentan posibilidad de ascenso?					
¿Se sentiría desmotivado si no le toman en cuenta para ascensos?					
D3: Desarrollo profesional					
¿La institución ha fortalecido sus competencias?					
¿La capacitación le ha permitido enfrentar desafíos laborales?					
¿Se siente valorado al actuar como mentor?					
¿Se motiva al compartir su experiencia laboral?					
¿Ascender lo hace sentir realizado profesionalmente?					
¿Ascender y mejorar su economía lo hace sentir realizado profesionalmente?					

TA	Totalmente de acuerdo	1
D	De acuerdo	2
ND	Ni en acuerdo ni en desacuerdo	3
DS	En desacuerdo	4
TS	Totalmente en desacuerdo	5

Anexo 5 Manual orgánico funcional del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar

INTRODUCCIÓN:

El Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar es la representatividad de la estructura de atención de emergencias de incendios a nivel local, por lo tanto, el servicio a la comunidad debe ser ejercido con responsabilidad, ética, honradez y efectividad en el manejo de los recursos por parte de todos quienes conforman esta institución, definiendo, a la vez, políticas coherentes para el ejercicio gobernante. Para poder lograrlo, la mística de trabajo y el servicio a la sociedad debe preponderar en todos los funcionarios, tomando en cuenta que la imagen reflejada a nivel externo es el resultado del accionar interno de la institución. Es por ello que se hace necesario cumplir con un requerimiento indispensable. Los Manuales de Funciones de la Institución.

Antes de dar inicio a la construcción de este manual de Funciones del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, es necesario hacer referencia que el mismo, se encuentran en sintonía con el marco legal normativo a nivel del gobierno cantonal y para todo el sector público.

EL MARCO LEGAL COMPRENDE:

Constitución de la República del Ecuador COOTAD

Ley Orgánica de Servicio Público

Ley Orgánica de la Contraloría General del Estado – LOCGE Ley

Orgánica de Participación Ciudadana; y,

Otras Leyes y Normativas que estén en vigencia, etc.

ORDEN JERÁRQUICO Y SUELDOS.

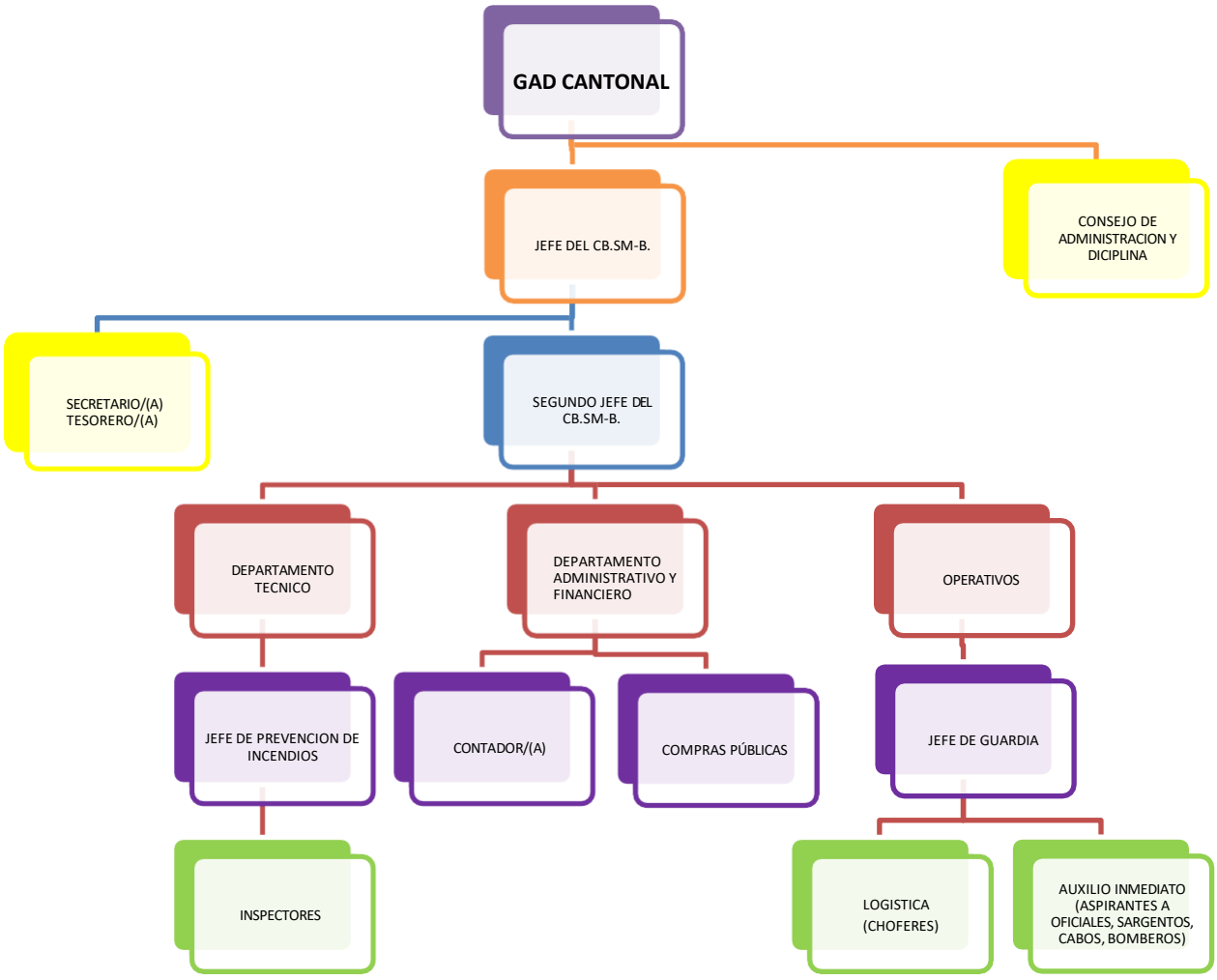
Asensos.- El "C.B.SM-B" establecerá el sistema de escalafón y ascensos, siempre y cuando existan los fondos necesarios y las vacantes para este efecto guiándonos en la ordenanza de transferencia al municipio Art.- 32.- Del orden Jerárquico.

Salario.- El personal será por la clase de puestos de acuerdo a la resolución: No. MRL-2013-0116 en concordancia con la resolución V MRL-FI-2011- 0006133 del personal administrativo que; encuentra laborando bajo la LOSEP; y esta tabla se aplicara base al presupuesto que haya en el "C.B.SM-B". Art.- 19.- El Salario del personal operativo, y,

El salario del Bomberos Rasos se cancelará de acuerdo a los techos negociación para la suscripción de contratos colectivos de trabajo, contratos individuales de trabajo, y actas transaccionales acordadas en el ministerio de trabajo según acuerdo ministerial vigente.

ESTRUCTURA ORGÁNICA DEL CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

El Cuerpo de Bomberos del Cantón San Miguel de Bolívar, tendrá la organización y estructura que le permita funcionar adecuadamente para el cumplimiento de sus fines de la manera siguiente:



1.- DATOS DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DISCIPLINA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DISCIPLINA DEL CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Es el nivel más alto de autoridad y decisión del Cuerpo de Bomberos del cantón San Miguel de Bolívar; es el órgano legislativo y fiscalizador encargado de definir las políticas de la Institución. Se reporta a la Alcaldía.
CATEGORÍA:	Nivel jerárquico de legislación y fiscalización
MISIÓN:	Órgano legislativo y fiscalizador encargado de definir las políticas del Cuerpo de Bombero del Cantón.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Determinar las políticas, objetivos y metas que deben seguirse para el adecuado desenvolvimiento del Cuerpo de Bomberos de San Miguel; 2) Conceder licencia al personal operativo o declararle en comisión de servicios, por periodos superiores a 60 días; 3) Designar al primer jefe del Cuerpo de Bomberos, 4) Velar por la correcta aplicación de la Ley de Defensa Contra Incendios y sus Reglamentos, la Ordenanza de integración del "C.B.SM-B" al GAD Municipal de San Miguel de Bolívar, el Reglamento Interno y las políticas del Gobierno Autónomo Descentralizado de San Miguel de Bolívar. 5) Conocer y vigilar la gestión administrativa y económica de la institución; 6) Conocer y dar trámite a los proyectos de reglamentos y el plan operativo anual. 7) Aprobar la proforma presupuestaria y darle el trámite legislativo correspondiente; 8) Resolver los casos disciplinarios que se sometan a su consideración; 9) Desarrollar proyectos de ordenanzas para la determinación de tasas por los servicios que preste y ponerlos a consideración para su discusión y aprobación del seno del Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel de Bolívar; 10) Autorizar la enajenación o limitar el dominio de los bienes del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; previa aprobación del ceno Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel de Bolívar; 11) Autorizar las adquisiciones cuyo valor sean superior a multiplicar el coeficiente 0,000002 del presupuesto inicial del" Estado del correspondiente ejercicio económico, observándose, según los casos, las respectivas normas de la Ley Orgánica de Contratación Pública; 12) Conocer las solicitudes y reclamos que sean apeladas conforme a derecho por las personas naturales o jurídicas ante el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; y, 13) Las demás que determinen las Leyes, Reglamentos y Ordenanzas del Gobierno Autónomo descentralizado Municipal de San Miguel;

2.- DATOS DEL PRIMER JEFE

DENOMINACIÓN DEL CARGO	PRIMER JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 4, grado 10, RMU. 1086
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Es la máxima autoridad del nivel ejecutivo del Cuerpo de Bombero del Cantón San Miguel de Bolívar, designado por el Concejo de Administración y Disciplina de una terna enviada por el (la) alcalde (sa) del Cantón San Miguel de Bolívar
CATEGORÍA:	Oficial Superior
MISIÓN:	Coordinar, planificar, desarrollar, gestionar y fomentar planes, proyectos y programas de desarrollo integral.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Ejercer la representación legal, judicial y extrajudicial del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; 2) Vigilar que se cumplan las Leyes, Reglamentos, Ordenanzas y resoluciones emitidas por el Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón San Miguel; 3) Velar por el correcto funcionamiento de la unidad administrativa a su cargo; 4) Nombrar y remover al segundo jefe, oficiales superiores, oficiales subalternos, personal de tropa, administrativo servicio de conformidad con la Ley Orgánica de Sector público y Código de Trabajo según el caso; 5) Ejecutar mando, dictar órdenes y directrices de conformidad con las Leyes pertinentes; 6) Coordinar acciones con los diferentes organismos públicos privados, para la consecución del bien común; 7) Participar en las reuniones del C.O.E. Cantonal y Provincial informar al consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos, sobre sus logros y resoluciones; 8) Formular y ejecutar los programas de tecnificación, formación, capacitación y profesionalismo del personal del Cuerpo de Bomberos de San Miguel; 9) Coordinar con el Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos de San Miguel la implementación y cierre de las estaciones de Bomberos, de acuerdo a las necesidades de la comunidad, previo a los correspondientes informes técnicos de factibilidad; 10) Elaborar la Proforma Presupuestaria, el Plan Operativo Anual y someterlo al trámite legal correspondiente; 11) Aprobar el Plan Anual de Contrataciones PAC en los plazos y formas previstas en la ley; 12) Autorizar los pagos de nómina, así como para la adquisición de bienes y servicios, cumpliendo con las disposiciones de la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública; 13) Presentar al Consejo de Administración y Disciplina los informes económicos, operativos y de gestión anuales; 14) Realizar la rendición de cuentas institucional ante el Consejo de Participación Ciudadana y Control Social de acuerdo a la Ley de Participación Ciudadana y las ordenanzas; 15) Elaborar y Proponer proyectos de Ordenanzas y Reglamentos; y presentarlos al Consejo de Administración y Disciplina del "C.B.SM-B" para su conocimiento; Posteriormente a través del concejal delegado, al Pleno del

	Concejo del Gobierno Autónomo Descentralizado San Miguel para el trámite legislativo de aprobación; y, 16) 16. Las demás que determine las Leyes, Reglamentos y Ordenanzas,				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	tener título de tercer nivel de preferencia en Gestión de Riesgos; Ingeniería industrial; Ingeniería en Administración de empresas				
NIVEL DE EXPERIENCIA	Bombero de Carrera	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Constitución de la Republica del Ecuador			**X**	
	Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización			**X**	
	Ley de Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Publica			**X**	
	Ley Orgánica de Servicio Publico				**X**
	Ley de Seguridad Social				**X**
	Código de Trabajo			**X**	
	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de Incendios				**X**
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios				**X**
	Atención Pre hospitalaria				**X**
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

3.- DATOS DEL SEGUNDO JEFE

DENOMINACIÓN DEL CARGO	SEGUNDO JEFE DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 1, grado 7, RMU – 817
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Es la Segunda autoridad del nivel ejecutivo del Cuerpo de Bombero del Cantón San Miguel de Bolívar.
CATEGORÍA:	Oficial subalterno o delegado.
MISIÓN:	Coordinar, planificar, desarrollar, gestionar y fomentar planes, proyectos y programas de desarrollo integral.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Cumplir y hacer cumplir las órdenes emanadas de la Primera Jefatura; 2) Controlar el fiel cumplimiento de las obligaciones encomendadas; 3) Velar por la buena marcha del Cuerpo de Bomberos; 4) Colaborar directamente con el jefe en todo cuanto se atañe al desenvolvimiento del Cuerpo de Bomberos; 5) Reemplazar al Primer jefe en su ausencia; 6) Elaborar los programas de instrucción; 7) Será el principal Asesor de la Jefatura; y, 8) Las demás que determine a ley y reglamentos y la autoridad superior, descentralizado Municipal de San Miguel;				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	tener título de tercer nivel de preferencia en Gestión de Riesgos; Ingeniería industrial; Ingeniería en Administración de empresas				
NIVEL DE EXPERIENCIA	Bombero de Carrera	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Constitución de la Republica del Ecuador			**X**	
	Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización			**X**	
	Ley de Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Publica			**X**	
	Ley Orgánica de Servicio Publico				**X**
	Ley de Seguridad Social				**X**
	Código de Trabajo			**X**	
	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**

	Combate y prevención de Incendios				**X**
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios				**X**
	Atención Pre hospitalaria				**X**
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

4.- DATOS DEL JEFE DE GUARDIA

DENOMINACIÓN DEL CARGO	JEFE DE GUARDIA
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al Primer jefe y al Segundo jefe
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
CATEGORÍA:	Apoyo.
MISIÓN:	Coordinar, planificar, desarrollar, gestionar y fomentar planes, proyectos y programas de desarrollo integral.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Controlar que el personal de guardia cumpla a cabalidad con sus obligaciones; 2) Constatar que los vehículos, equipos e implementos para uso profesionales se hallen en buenas condiciones de funcionamiento; 3) Corregir y sancionar las manifestaciones de indisciplina; 4) Asistir y comandar a sus subordinados en los trabajos profesionales; 5) Cumplir con las disposiciones superiores; 6) El Oficial de Guardia tendrá el comando directo de su compañía y responderá ante la superioridad por la disciplina, de la moral y el bienestar de sus integrantes; 7) Informar verbalmente o por escrito, al jefe inmediato de las faltas que cometan sus subalternos; 8) En caso de incendio o calamidad grave, solicitar a las otras compañías el refuerzo de equipos, materiales y personal que crea necesario; 9) Cuidar que ninguna persona distinta a los conductores, muevan los vehículos, bajo ningún pretexto, salvo en casos muy especiales; y, 10) j) En ausencia del comandante, podrá conceder permisos, y en casos especiales, hasta por 12 horas, siempre y cuando el interesado deje su reemplazo.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	Bombero de Carrera	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de incendios			**X**	
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios		X		
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

5.- DATOS DEL SUBOFICIAL (B)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	SUBOFICIAL (B)
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al oficial de guardia
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
CATEGORÍA:	Operativo.
MISIÓN:	Responsables ante el Oficial o jefe de guardia, de la seguridad y el orden en el interior de los cuarteles o componías

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Responsables ante el Oficial de Guardia del orden y la disciplina de su cuartel o compañía; 2) Mantenerse en continuo contacto con sus subalternos inspirándoles con su ejemplo el sentimiento del deber, el espíritu bomberil, el respeto y la obediencia; 3) Evitarán las frases injuriosas, corregirán los errores e indicarán el modo de evitarlos, se abstendrán de llamar la atención de sus subordinados en presencia de personas extrañas; 4) Apoyarán al resto de clases con su autoridad y los acostumbrará a comandar con firmeza y cortesía; 5) El Suboficial recibirá en depósito del comandante de Compañía todos los materiales pertenecientes a ella y responderá por la custodia y buena conservación; 6) Asistirán a las formaciones de relevos de guardia, instrucción, rancho y clases; 7) Controlar diariamente el estado de los vehículos, material e informarán inmediatamente si hubiere novedades; 8) Corregir disciplinariamente cualquier infracción cometida por sus subordinados; 9) Las clases iniciarán al recluta en la vida bomberil, por lo tanto, les enseñarán la manera de uniformarse bien, de presentarse ante sus superiores, les darán consejos sobre la higiene personal y servirán de guía y ayuda en su nueva condición; 10) j) Guardar consideraciones mutuas y respeto jerárquico dentro de su grado y antigüedad.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	15 años de Bombero	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios Combate y prevención de incendios Materiales peligrosos Primeros Auxilios Rescate y Salvamento Computación		X	**X** **X** **X**	**X** **X**
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

6.- DATOS DEL SARGENTO (B)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	SARGENTO (B)
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al suboficial de guardia
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
CATEGORÍA:	Operativo.
MISIÓN:	Apoyar la ejecución de las Operaciones técnicas Bomberiles

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Prepara y colabora con los turnos de guardia. 2) Reporta el parte diario de novedades suscitadas. 3) Apoya en la atención de emergencias 4) Colabora en Custodia de Vehículos, equipos, herramientas y accesorios para atención de emergencias. 5) Recomienda adquisición de necesidades para la atención de emergencias. 6) Prepara a los subalternos en formación técnico Bomberil. 7) Procesa partes de Emergencias Atendidas y libro de novedades. 8) Recomienda el mantenimiento correctivo y preventivo de Equipos, herramientas y accesorios. 9) Realiza Correcciones de acciones disciplinarias de los subordinados. 10) Apoya al suboficial de guardia en tareas inherentes a la misión.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	10 años de Bombero	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de incendios			**X**	
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios		X		
	Rescate y Salvamento				**X**
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

7.- DATOS DEL CABO (B)

DENOMINACIÓN DEL CARGO	CABO (B)
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al Sargento de guardia
CATEGORÍA:	Operativo.
MISIÓN:	Apoyar para la realización de las diferentes actividades Bomberiles

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Apoyar en las actividades ombe riles y de emergencias. 2) Reportar al subalterno las novedades suscitadas. 3) Preparar equipos, herramientas y accesorios para atención de emergencias. 4) Apoyar en la formación de subalternos en técnicas b o mberiles. 5) Recomendar el mantenimiento correctivo y preventivo de equipos, herramientas y accesorios. 6) Apoyar al subalterno de guardia en tareas inherentes a la misión. 7) Procesar datos de los materiales y equipos utilizados en las emergencias. 8) Apoyar con los turnos de guardia diurnos y nocturnos. 9) Colaborar en la limpieza de las instalaciones.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	5 años de Bombero	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de incendios			**X**	
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios		X		
	Rescate y Salvamento				**X**
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

8.- DATOS DEL BOMBEROS

DENOMINACIÓN DEL CARGO	BOMBEROS
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Es el ultimo rango en la escala bomberil y estará sujeto a cumplir las funciones encomendadas por sus superiores.
CATEGORÍA:	Operativo.
MISIÓN:	Asistir a las diferentes emergencias en la comunidad, aplicando procedimientos y técnicas actualizadas

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Respetar, cumplir las leyes y reglamentos y las resoluciones internas de cada institución; 2) Asistir a los trabajos que se presenten de: extinción de Incendios, rescates, auxilios y otros que disponga la superioridad; 3) Mantener la disciplina en el interior de la guardia; 4) Mantener su uniforme en buenas condiciones de presentación; 5) Obedecer y respetar a sus superiores en los trabajos profesionales y fuera de él; 6) Los bomberos deberán tener siempre presentes que el valor, la obediencia y el buen cumplimiento del servicio, son cualidades que nunca les debe faltar y que constituyen el verdadero espíritu de cuerpo; 7) Asistir obligatoriamente a los cursos técnicos profesionales de conocimiento y actualización y ascenso; 8) El Bombero mantendrá alerta su mente y sano su cuerpo en la práctica de las labores cómbenles; 9) Estará atento para alcanzar el mayor provecho de las instrucciones y las clases; 10) No deberá alterar el uniforme como tampoco podrá valerse de él para fines particulares; 11) Se presentará siempre aseado, con porte gallardo para dar a conocer su buena instrucción y cuidado; y, 12) I) El Bombero deberá estar bien informado de las disposiciones de la ley y de sus reglamentos y no podrá alegar ignorancia de su contenido como medio de disculpa.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	2 año de Bombero	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios Combate y prevención de incendios Materiales peligrosos Primeros Auxilios Rescate y Salvamento			**X** 	 **X** **X** **X** **X**
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

9.- DATOS DEL JEFE DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS

DENOMINACIÓN DEL CARGO	JEFE DE PREVENCIÓN DE INCENDIOS
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 1, grado 7, RMU 817
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Se reporta al Primer jefe del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar.
CATEGORÍA:	Apoyo
MISIÓN:	Coordinar programas de revisión, regularización y dictamen sobre los dispositivos de seguridad contra incendios de los diferentes

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Ejercer vigilancia y asesoramiento técnico a los inspectores bajo su mando; 2) Disponer el trabajo diario correspondiente; 3) Realizar inspecciones y extender citaciones, cuando las considere necesarias; 4) Solicitar a la superioridad la clausura temporal o definitiva, o suspensión de permisos de funcionamiento de aquellos locales que no cumplan con las medidas de prevención de incendios señaladas por leyes y reglamentos; 5) Cumplir y hacer cumplir con el Reglamento de Normas de Prevención de Incendios; 6) Llevar a efecto campañas de prevención de incendios a través de medios de comunicación social, dirigidas a todos los niveles de la vida comunitaria; y, 7) g) Asesorar técnicamente en la capacitación sobre conocimientos de los elementos de prevención de incendios en: fábricas, industrias, escuelas, colegios y en aquellos locales con riesgo de incendios.				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Ing. Industrial, Ing. en Gestión de Riego, Ing. Civil, y carreras afines.				
NIVEL DE EXPERIENCIA	Bombero de Carrera e inspector de Bomberos	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Constitución Republica del Ecuador				**X**
	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de incendios			**X**	
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios				**X**
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

10.- DATOS DEL INSPECTOR

DENOMINACIÓN DEL CARGO	INSPECTOR
VALORACIÓN DEL CARGO	RMU 596
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Personal de Inspección que se reporta al jefe de la Unidad de prevención de incendios.
CATEGORÍA:	Equipo Operativo
MISIÓN:	Llevar a cabo la inspección de los diferentes establecimientos para efectuar la revisión, regularización y dictamen sobre los dispositivos de seguridad contra incendios.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Colaborar con el jefe del departamento, cumpliendo las órdenes y directivas; 2) Realizar las inspecciones encomendadas; 3) Acudir a su trabajo y a las inspecciones correctamente uniformado y con el material necesario; 4) Elevar el informe a su superior en los formularios establecidos; 5) Extender citaciones a los propietarios o responsables de la seguridad de un local, cuando no cumplan con las normas establecidas y o recomendadas; 6) Mantenerse actualizado en los conocimientos técnicos relacionados con la prevención de incendios; y, 7) g) Estar debidamente capacitado para dictar conferencias, dirigir charlas, mesas redondas, cursos de capacitación y efectuar campañas a cualquier nivel.				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Estudios en técnicos				
NIVEL DE EXPERIENCIA	Bombero de Carrera	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Ley de Defensa Contra Incendios				**X**
	Combate y prevención de incendios			**X**	
	Materiales peligrosos				**X**
	Primeros Auxilios		X		
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo en campo y bajo presión				

11.- DATOS DEL ENCARGADO DE COMPRAS PÚBLICAS

DENOMINACIÓN DEL CARGO	ENCARGADO DE COMPRAS PUBLICAS
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 1, grado 7, RMU 817
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al Director Administrativo
CATEGORÍA:	Apoyo
MISIÓN:	Planificar, ejecutar y dirigir los procedimientos y las normas establecidas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Participar en la elaboración del plan operativo anual de la unidad; 2) Informes periódicos sobre el avance del plan operativo anual; 3) Coordinar con las diversas dependencias del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar., en la formulación de sus cuadros de necesidades para efectos de elaborar el Plan Anual de Contrataciones de conformidad al ámbito de su competencia; 4) Consolidar el Plan Anual de Contratación (PAC) coordinando con las otras unidades; 5) Observar los procedimientos y disposiciones establecidas en la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública , su Reglamento General y Resoluciones vigentes; 6) Formular recomendaciones orientadas a una adecuada planeación en los procesos de contratación de la entidad, orientada al cumplimiento de objetivos del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; 7) Elaborar pliegos para la contratación de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios incluidos los de consultoría del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar de conformidad con la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y su reglamento general; 8) Autorizar con su firma y registro de claves de acceso los procedimientos de contratación de conformidad a la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y disposiciones relacionadas; 9) Asesorar a las comisiones técnicas cuando sea requerido; 10) Coordinar la adquisición de bienes de existencia y larga duración de conformidad con la Ley; 11) Implementar los modelos de pliegos obligatorios y formularios actualizados regido por la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública, su Reglamento y resoluciones emitidas por el INCOP para la contratación de ejecución de obras, adquisición de bienes y prestación de servicios incluidos los de consultoría; 12) Implementar y monitorear la base de datos de todos los procesos de contratación en sus etapas precontractuales y contractuales que se generen en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar incorporando toda la información de bienes y servicios incluidos los de consultoría. incluyendo los procesos contractuales de ínfima cuantía; 13) Mantener y publicar registro de status de cualquier proceso de contratación según lo requerido; 14) Administrar todos los procedimientos pre-contractuales que se generen en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, referentes a las contrataciones de bienes y servicios; 15) o. Coordinar con las Direcciones y unidades técnicas, la elaboración de presupuestos referenciales, cuando sea necesario; 16) Elaborar y validar las convocatorias y pliegos de los procesos de contratación pública, a efecto de que éstas se encuentren apegadas a la normatividad aplicable para su publicación en el sistema Nacional de contratación pública;

	17) Elaborar y proporcionar a las diferentes Direcciones los precios unitarios y presupuestos de acuerdo a sus requerimientos; 18) Definir los manuales de procedimientos internos de contratación pública; 19) Presentar informes de las licitaciones realizadas y en ejecución ante las Autoridades de la Institución; 20) Coordinar con la Unidad de Tecnologías de la Información y Comunicación TICS la publicación de documentos precontractuales en la página WEB del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; 21) Formular recomendaciones orientadas a una adecuada planeación en los procesos de contratación de la entidad, orientada al cumplimiento de objetivos del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; 22) Programar, organizar, coordinar y controlar las actividades de elaboración de costos, presupuestos referenciales, pliegos licitatorios, términos de referencia, w. Invitaciones directas, concursos públicos, previo a los procesos de contratación del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar; 23) Dirigir la elaboración de pliegos para la contratación de bienes, ejecución de obras y prestación de servicios del Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar de conformidad con la Ley de Contratación Pública; 24) Autorizar con su firma y registro de claves de acceso a los procedimientos de contratación según la Ley Orgánica del Sistema Nacional de Contratación Pública y disposiciones relacionadas; 25) Administrar todos los procedimientos pre contractuales que se generen en el Cuerpo de Bomberos de San Miguel de Bolívar, referentes a las contrataciones de bienes y servicios que superen el coeficiente 0,0000005 del Presupuesto Inicial del Estado; 26) Elaborar y validar las convocatorias y pliegos de licitaciones públicas, a efecto de que éstas se encuentren apegadas a la normatividad aplicable para su publicación en el sistema Nacional de contratación pública; 27) Organizar, coordinar y controlar todas las actividades relativas a proveeduría y adquisiciones de bienes y servicios de conformidad al Plan Anual de Contrataciones; 28) Coordinar de conformidad con la Ley la adquisición oportuna de materiales de oficina, implementos, repuestos, materiales de construcción y otras que se requieran, aplicando los procedimientos de contratación especificados en la Ley;

FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Ing. Comercial, Abogado, Economista, CPA, o carreras afines.				
NIVEL DE EXPERIENCIA		No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Constitución Política del estado			**X**	
	Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización			**X**	
	Ley del Sistema Nacional de Contratación Publica				**X**
	Ley Orgánica de Servicio Publico			**X**	
	Código de Trabajo			**X**	
	Código Civil			**X**	
	Desarrollo Humano			**X**	
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo bajo presión				

12.- DATOS DEL SECRETARIO/A-TESORERO/A

DENOMINACIÓN DEL CARGO	DEL SECRETARIO/A-TESORERO/A
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 1, grado 7, RMU 817
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al Primer Jefe y segundo jefe
CATEGORÍA:	Apoyo
MISIÓN:	Enlace directo con Presidencia y punto de coordinación referente al resto de funcionarios de la institución. El manejo de información documental, virtual, magnética y telefónica, correspondiente a toda la institución

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Llevar las actas de las sesiones ordinarias y extraordinarias del Cuerpo de Bomberos de San Miguel del Bolívar. 2) Participar en las reuniones ordinarias y extraordinarias del consejo de administración y diciplina del CB.SM-B; con voz informativa pero sin voto y elaborar las respectivas actas de reuniones. En caso de requerir la intervención de la secretaria-tesorera o secretario-tesorero por parte de los integrantes del pleno del consejo para explicar algún procedimiento o proceso de su conocimiento, este lo hará en función del asunto solicitado a intervenir; 3) Entregar las convocatorias a sesiones ordinarias del Cuerpo de Bomberos al menos con cuarenta y ocho horas de anticipación. y 24 horas tratándose de sesiones extraordinarias. 4) Conferir copias certificadas que sean legales y correctamente solicitadas, de los documentos que reposen en los archivos del Cuerpo de Bomberos, previa autorización del Primer Jefe. 5) Agendar los trámites y reuniones del Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos; 6) Mantener una agenda de trabajo de la institución conjunta con el Primer Jefe; 7) Mantener una base de datos del personal que trabaja en la institución debidamente actualizada; 8) Atención al público de forma personalizada, cortés y oportuna; de forma directa y por medios de comunicación (Teléfono, email, entre otros); 9) Revisar correos electrónicos institucionales y dar seguimiento oportuno; 10) Envió y recepción de documentación proveniente de la comunidad, otras instituciones, de los funcionarios y dignatarios del Cuerpo de Bomberos. Esta documentación será despachada con celeridad según el tipo de trámite o petitorio; 11) Agendar reuniones entre dirigentes barriales u organizacionales y funcionarios o dignatarios del Cuerpo de Bomberos según el requerimiento de la comunidad o de la institución;

	12) Comunicar con celeridad y acuciosidad al jede de la institución o su delegado, todo tipo de novedad presentada en el ejercicio diario de sus funciones y actividades, especialmente cuando la comunidad realice acercamientos con el Cuerpo de Bomberos; 13) Brindar el soporte operativo a las gestiones desarrolladas por los dignatarios del Cuerpo de Bomberos siempre y cuando este soporte sea en función de las competencias de la institución; 14) Custodiar los bienes de la institución. 15) Elaboración, control y seguimiento de documentos de secretaría; 16) Manejo del portal de Compras Públicas hasta que haya un designado o delegado para estas funciones; 17) Realizar pagos y transferencias a proveedores y funcionarios del Cuerpo de Bomberos; 18) Control y seguimiento de documentos de contabilidad; 19) Coordinación y supervisión al personal; 20) Las funciones de Tesorería serán realizadas apegadas a las normativas contables y financieras; 21) Mantener un archivo físico y magnético de respaldo de la información financiera, contable y de secretaría del Cuerpo de Bomberos; 22) Coordinar acciones con el contador de la institución, siempre que esta tenga relación directa con los intereses del Cuerpo de Bomberos en materia financiera y contable; 23) Trasferencia por SPI (Sistema de Pagos Interbancarios); 24) Manejo responsable y efectivo de caja Chica; 25) Archivo de documentos de secretaría; 26) Redacción de oficios, convocatorias, invitaciones, memos, etc., ya sea por solicitud del Primer Jefe o por cualquiera de los integrantes del consejo de administración y disciplina según el caso de invitaciones o convocatorias relacionados a su comisión en función del Cuerpo de Bomberos; 27) Emisión y control de salvo conductos; 28) Contribuir a un ambiente laboral armónico y de respeto entre todos quienes conforman la institución; 29) Proponer al Cuerpo de Bomberos el fomento de capacitaciones a las cuales considere necesario su asistencia; este petitorio se lo hará justificando la importancia y sobre todo el beneficio para la institución; y, 30) Responsabilizarse del archivo del Cuerpo de Bomberos 31) Elaborar el Plan Operativo Financiero. 32) Optimizar los recursos financieros y materiales. 33) Organizar y dirigir el apoyo logístico que requiera del Cuerpo de Bomberos y sus comisiones 34) Elaborar y presentar informes financieros oportunamente de la situación económica del Cuerpo de Bomberos. 35) Será responsable de observar en todo egreso la correspondiente autorización previa del Primer Jefe del Cuerpo

	de Bomberos en funciones. 36) Firmar conjuntamente con el representante todo documento financiero. 37) Cumplir en las comisiones, obligaciones bancarias, del SRI y más gestiones que le fueren encomendadas; para lo cual registrará su firma conjuntamente con el Primer Jefe; y, 38) 38. Las demás que le asignen el Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos en fecha y horario que señale la máxima Autoridad, de acuerdo a la Ley y reglamentos.				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Secretariado Ejecutivo, Documentación y archivos o carreras a fines				
NIVEL DE EXPERIENCIA		No exigido	Elemental	Medio	Superior
	Constitución Política del estado			**X**	
	Código Orgánico de Organización Territorial y Descentralización			**X**	
	Ley Orgánica de Servicio Publico			**X**	
	Ley de Transparencia			**X**	
	Ley Nacional de Control y Manejo de Archivo			**X**	
	Desarrollo Humano			**X**	
	Ley Orgánica de Administración Financiera y Control				**X**
	Ley Orgánica de Presupuesto del Sector Publico				**X**
	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas			**X**	
	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados			**X**	
	Normas Internacionales de Contabilidad			**X**	
	Normas Ecuatorianas de Contabilidad			**X**	
	Normas Internacionales de Información Financiera			**X**	
	Computación				
CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo bajo presión				

13.- DATOS DEL ASESOR CONTABLE.

DENOMINACIÓN DEL CARGO	DEL ASESOR CONTABLE.
VALORACIÓN DEL CARGO	Servidor público 1, grado 7, RMU 817
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Reporta al primer jefe y Secretaria-Tesorera
CATEGORÍA:	Apoyo
MISIÓN:	Obtener los estados financieros, de acuerdo a los principios, normas y procedimientos contables establecidos; de modo eficiente, transparente y oportuno, para la toma de decisiones de la institución.

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Realizar la contabilidad general de la institución; 2) Emite normas, diseña, organiza, implementa y controla, los procedimientos y metodología para el procesamiento de la información financiero contable, así como de los canales de información y coordinación contable. 3) Establece la dinámica de registro contable de acuerdo a las necesidades de ejecución presupuestal, garantizando la permanente actualización y mantenimiento de los registros propios del área contable. 4) Programa, supervisa y controla las actividades de captación de datos, procesamiento, registro, análisis y contabilización de las transacciones financiero contables que se dan en el Cuerpo de Bomberos; 5) Supervisa y verifica el oportuno y correcto ingreso de datos al sistema de información financiero contable, velando por que los resultados obtenidos. 6) Contabiliza las obligaciones e inversiones con financiamiento de recursos del tesoro público, provisiones, compensación por tiempo de servicios y otros. 7) Revisar los procesos contables diarios de los comprobantes de egresos que estén debidamente contabilizados, sustentados, respaldado previo al pago; 8) Revisar los roles de pago de los funcionarios de la institución; 9) Control de sustento legal de las retenciones del IVA y retenciones de la Fuente previo las declaraciones de impuestos mensuales; 10) Tramitar adelantos y descuentos de sueldos al personal previa la autorización del primer jefe con la documentación de respaldo requerida para tal efecto; 11) Control Interno de los documentos habilitantes de pago (facturas) de clientes, proveedores y funcionarios (en caso de honorarios de servicios al personal);

	12) Elaborar informes financieros para la publicación del gasto administrativo en lugares visibles del Cuerpo de Bomberos (carteleras informativas) 13) Poner en consideración del primer jefe todos los pagos y transferencias a efectuarse para su debida autorización y posterior ejecución; 14) Mantener las actividades contables actualizadas (al día); 15) Coordinar con el secretaria-tesorera en materia de la tesorería y en aspectos que se relacione con la contabilidad; 16) Realizar arqueos de fondo de caja chica; 17) Proporciona información requerida por el primer jefe, Secretaria-tesorera y demás miembros del Cuerpo de Bomberos, en materia financiero contable, en forma, oportuna y confiable, a fin de dar cumplimiento a las obligaciones formales de la Institución. 18) Elabora el anteproyecto de presupuesto del Cuerpo de Bomberos. 19) Realizar todas las actividades laborales con responsabilidad, honestidad, celeridad y acuciosidad en un marco ético en el lugar detrabajo; 20) Cumplir con las normas, políticas y otras normativas de contabilidad y este manual de funciones; 21) Contribuir a un ambiente laboral armónico y de respeto entre todos quienes conforman la institución; 22) Proponer al Cuerpo de Bomberos el fomento de capacitaciones a las cuales considere necesario su asistencia; este petitorio se lo hará justificando la importancia y sobre todo el beneficio para la institución; y, 23) Las demás que le asignen el primer jefe en fecha y horario que señale la máxima Autoridad, de acuerdo a la Ley y reglamentos.

FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Contador Público Autorizado, Ingeniero Comercial, Economista Conocimientos de Legislación Tributaria, Finanzas y Microsoft Office o carreras afines				
NIVEL DE EXPERIENCIA		No exigido	Elemental	Medio	Superior
	Ley Orgánica de Administración Financiera y Control				**X**
	Ley Orgánica de Presupuesto del Sector Publico				**X**
	Código Orgánico de Planificación y Finanzas Publicas				**X**
	Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados				**X**
	Normas Internacionales de Contabilidad				**X**
	Normas Ecuatorianas de Contabilidad				**X**
	Computación			**X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Trabajo bajo presión				

14.- DATOS DEL AUXILIAR SERVICIOS GENERALES

DENOMINACIÓN DEL CARGO	Auxiliar Servicios Generales
VALORACIÓN DEL CARGO	Bombero RMU 596
UBICACIÓN EN LA ESTRUCTURA DEL CUERPO DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR	Carrera Administrativa
CATEGORÍA:	Asistencial
MISIÓN:	Realizar las labores de aseo, limpieza y cafetería, para brindar comodidad a los funcionarios en los sitios de trabajo del área a la cual está prestando los servicios , conforme a las normas y procedimientos vigentes .

Requisitos del cargo (Aptitudes)

FUNCIONES DEL CARGO	1) Asear las oficinas y áreas asignadas, antes del ingreso de los funcionarios y vigilar que se mantengan aseadas. 2) Mantener los baños y lavamanos en perfectas condiciones de aseo y limpieza y con la dotación necesaria. 3) Clasificar la basura empacando desechos orgánicos, papeles y materiales sólidos en bolsas separadas. 4) Responder por los elementos a su cargo e informar sobre cualquier anormalidad o deterioro que ellos presenten y solicitar su reposición o reparación si es del caso. 5) Mantener limpios los muebles, enseres, ventanas, cortinas y todo elemento accesorio de las áreas de las oficinas. 6) Prestar el servicio de cafetería a los funcionarios en sus oficinas y atender las reuniones que se lleven a cabo en las oficinas de su área de trabajo. 7) Cumplir con las funciones contenidas en la Constitución, la Ley, los Decretos, Ordenanzas, Acuerdos, Manual de Funciones, Reglamentos Internos de la corporación Municipal. 8) Realizar las gestiones necesarias para asegurar la ejecución de los planes, programas y proyectos en los que interviene en razón del cargo. 9) Cumplir de manera efectiva la misión y los objetivos de la dependencia a la que se encuentra adscrito y la ejecución delos procesos en que interviene en razón del cargo. 10) Proponer, preparar e implementar los procedimientos e instrumentos requeridos para mejorar la prestación de los servicios a cargo de la entidad.

	11) Responder por la aplicación de los métodos y procedimientos del sistema de control interno y velar por la calidad, eficiencia y eficacia del mismo. 12) Cumplir con las disposiciones existentes en materia disciplinaria, sobre Derechos, Deberes, Prohibiciones, Inhabilidades, Incompatibilidades y Conflicto de Intereses. 13) Desempeñar las demás funciones inherentes al cargo y que le sean asignadas por su jef e inmediato				
FORMACIÓN ACADÉMICA					
TITULACIÓN REQUERIDA	Bachiller en cualquier nivel				
NIVEL DE EXPERIENCIA	2 años de experiencia laboral relacionada con el cargo.	No exigido	Elemental	Medio	Superior
EXPERIENCIA PREVIA	Servicio al Cliente Técnicas de aseo y limpieza Colaboración Disciplina Orientación al usuario y al ciudadano Relaciones interpersonales Adaptación al cambio			**X** **X** **X** **X** **X** **X** **X**	
CONDICIONES DE TRABAJO	Movilización constante, trabajo bajo presión Labores de aseo, limpieza y cafetería realizada para brindar comodidad a los funcionarios en los sitios de trabajo del área a la cual está prestando los servicios.				

ELABORADO

APROBADO

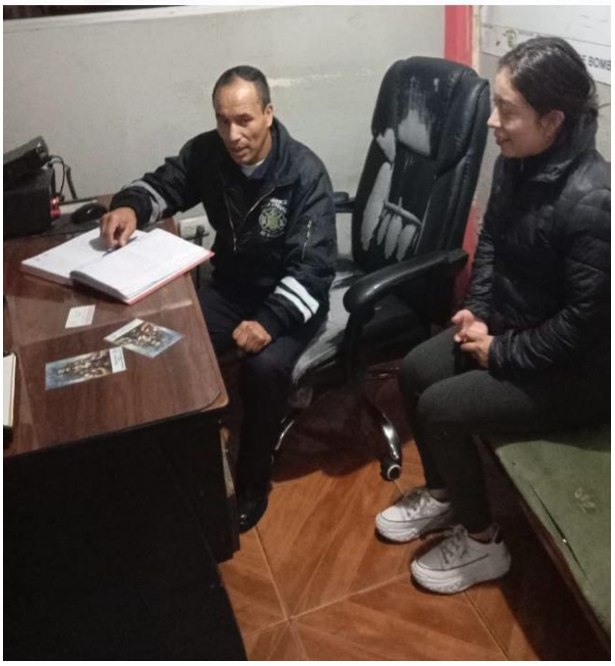
Ing. Cristian Pucha.

Simón Yánez O.
JEFE (E) DEL. C.B.SM-B.

PRESIDENTE DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y DISCIPLINA DEL C.B.SM-B.

Anexo 6 Evidencia del levantamiento de información





Anexo 7 Carta de aceptación



CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLÍVAR

Fundado el 6 de abril de 1962 con Acuerdo Ministerial N° 1280

San Miguel de Bolívar, 15 de enero de 2025
Oficio No.006-J-C.B.SM-B 2025

Señores.
Karen Estefanía Huilca Averos
Christopher Alexander Monar Moya

De mi consideración:

En atención a comunicación s/n de fecha 14 de Enero de 2025, mediante la cual en su calidad de estudiante de la Carrera de Gestión del Talento Humano de la Universidad Estatal de Bolívar, solicita autorización para realizar el levantamiento de información para el desarrollo de su proyecto de titulación denominado " PLAN DE CAPACITACIÓN PARA LA MOTIVACIÓN LABORAL EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DEL CANTÓN SAN MIGUEL DE BOLÍVAR, PROVINCIA BOLÍVAR, AÑO 2025".

La institución les brinda las facilidades correspondientes para que puedan realizar entrevistas, encuestas u otras técnicas de recolección de datos previamente autorizadas, conforme a los protocolos internos y con el debido respeto a la confidencialidad y a la normativa vigente.

Les solicitamos coordinar previamente con el personal responsable para agendar sus visitas y garantizar el normal desenvolvimiento de las actividades institucionales.

Sin otro particular, y agradeciendo su interés por contribuir a la mejora de nuestra institución mediante su trabajo académico, quedo atento a cualquier requerimiento adicional.

Particular que comunico para los fines pertinentes.

Atentamente,
ABNEGACIÓN Y DISCIPLINA

Tnte. Ing. Cristian Pucha
JEFE (E) DEL CUERPO DE BOMBEROS

14-01-2025

CUERPO DE BOMBEROS DE SAN MIGUEL DE BOLIVAR

Bolívar y Abdón Calderón 811 Teléfono 2989-113 Fax: 2650-630
E-mail. cuerpodebomberossanmiguel@yahoo.es

"UNA AYUDA QUE NUNCA SE APAGA"

ANEXO 8. Certificado de Turnitin

UNIVERSIDAD ESTATAL DE BOLIVAR

UNIDAD DE INTEGRACIÓN CURRICULAR
CARRERA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

EXTENSIÓN SAN MIGUEL

ING. ERIKA PRISCILA CAHUASQUI MOLINA, EN CALIDAD DE DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICA

Que el trabajo de Integración Curricular denominado: **"Plan de Capacitación para la motivación laboral en el personal del Cuerpo de Bomberos del Cantón San Miguel de Bolívar, Provincia Bolívar, Año 2025"**, presentado por la srta **Huilca Averos Karen Estefania** y el sr **Monar Moya Christopher Alexander**, estudiantes de la **carrera de Gestión del Talento Humano**, pasó el análisis de coincidencia no accidental en la herramienta Turnitin, reflejando un **porcentaje de similitud del 6%**, como se evidencia en el documento adjunto.

Guaranda 15 de mayo del 2025

Atentamente,

Ing. Erika Priscila Cahuasqui Molina
Director

Dirección: Av. General José Gallardo Román y César Jácome Cajiao
San Miguel – Ecuador
Teléfono: (593) 032 989812 – 032989813 – 032989463
www.ueb.edu.ec

Anexo 9 Certificado **A**ntiplagio

MONAR CHRISTOPHER HUILCA KAREN

TESIS CSM.docx

My Files

My Files

Universidad Estatal de Bolivar

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::3117:461251177

Fecha de entrega
21 may 2025, 5:16 p.m. GMT-5

Fecha de descarga
21 may 2025, 5:30 p.m. GMT-5

Nombre de archivo
TESIS CSM.docx

Tamaño de archivo
7.3 MB

173 Páginas

35.383 Palabras

205.487 Caracteres

6% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

Filtered from the Report

- Bibliography
- Quoted Text
- Cited Text
- Small Matches (less than 20 words)

Top Sources

6% Internet sources
0% Publications
5% Submitted works (Student Papers)

Integrity Flags

0 Integrity Flags for Review

No suspicious text manipulations found.

Our system's algorithms look deeply at a document for any inconsistencies that would set it apart from a normal submission. If we notice something strange, we flag it for you to review.

A Flag is not necessarily an indicator of a problem. However, we'd recommend you focus your attention there for further review.