

DISEÑO DE UN PLAN DE CARRERA BAJO COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE BOMBERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Aportado por: María Rios de Arocha sra_arocho@hotmail.com



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS
PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE RECURSOS HUMANOS



DISEÑO DE UN PLAN DE CARRERA BAJO COMPETENCIAS PARA EL CUERPO DE BOMBERO DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

INTEGRANTES:

LIC. CALLEJONES KEYLA
LIC: FLORES JOSE
LIC: MOSCOSO ANA
LIC: NUÑEZ JAIDIN
LIC: RIOS MARIA.

VALENCIA, ABRIL DE 2002

INTRODUCCIÓN

La globalización, los avances en la tecnología de la información, así como las competencias están orientando cambios dentro de las organizaciones, que obligan a estas a direccionar sus políticas y normas para hacerlas mas competitivas. Por tal razón, el presente trabajo tiene como objetivo principal proponer un plan de carrera basado en competencias para el Cuerpo de Bombero de la Universidad de Carabobo, que permita determinar las diferentes competencias conductuales y/o emocionales necesarias para el desempeño exitoso de los miembros activos de dicha institución, a través del estudio de las diferentes categorías de competencias presentadas por Hay Group.

RESEÑA HISTÓRICA

El Consejo Universitario, en uso de las atribuciones que le confiere el ordinal 21 del Artículo 26 de la ley de Universidades, crea el 07 de Junio de 1982 la Dirección de Prevención de Incendios, Protección, Seguridad y otros Siniestros de la Universidad de Carabobo. En esta misma fecha se aprueba el reglamento, el cual señala en el Título I, Artículo I, lo siguiente: “ La Dirección de Prevención de Incendios, Protección y Seguridad (PIPSUC), tiene por finalidad la salvaguarda del patrimonio de la Universidad, tanto lo que se refiere a la prevención de incendios y otros siniestros, naturales y producidos por el hombre, como la protección y seguridad interna de la Universidad de Carabobo. En lo concerniente a la seguridad, se incluye también: la seguridad de la vida de los integrantes de la comunidad universitaria, la protección del ambiente y el resguardo de los bienes pertenecientes a la institución.”

En este sentido, las nuevas concepciones en seguridad integral, orientan su atención y esfuerzos a brindarle a los trabajadores la información y conocimientos en esta materia, con la finalidad de que participen activamente en la prevención y control de los riesgos que causan accidentes de trabajo o enfermedades ocupacionales.

A tales efectos, PIPSUC fundamenta sus acciones en las siguientes leyes:

1. Constitución de la Republica Bolivariana de Venezuela, en su Capitulo V, articulo 87 establece: “Todo patrono garantizara a sus trabajadores (as) condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuado. El estado adoptara medidas y creara instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones.”

2. La Ley Orgánica del Trabajo en el Título II, Capítulo VI, en su Artículo 102 literales "d" y "e" y Artículo 103 literal "e", establece las causas de despido y retiro justificado por la realización u omisión de hechos relacionados con la seguridad en el trabajo, y en el Artículo 237, establece textualmente: "Ningún trabajador podrá ser expuesto a la acción de agentes físicos, condiciones ergonómicas, riesgos psicosociales, agentes químicos, biológicos o de cualquier otra índole, sin ser advertido acerca de la naturaleza de los mismos, de los daños que pudiera causar a la salud y aleccionado en los principios de su prevención".

3. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), que establece: "El objeto de la presente Ley es garantizar a los trabajadores permanentes y ocasionales, condiciones de seguridad, salud y bienestar, en un medio ambiente de trabajo adecuado y propicio para el ejercicio de sus facultades físicas y mentales.

4. Ley Orgánica de Salvaguarda del patrimonio Público, señala en el artículo 34, la responsabilidad ineludible que tienen los trabajadores con la institución y a tal efecto establece: "El funcionario o empleado público responde civilmente cuando con intención, negligencia, imprudencia o abuso de poder cause un daño al Patrimonio Público. La

responsabilidad civil se hará efectiva con arreglo a las previsiones legales pertinentes.

Igualmente se basa en otras leyes, decretos, normas y procedimientos relacionados con la seguridad integral tales como: Ley Orgánica de Procedimientos Administrativos, Ley Orgánica del Ambiente, Ley de Universidades, Ley de ejercicio de la Profesión de Bomberos, Decreto para la Prevención y Protección Contra Incendios, Normativa Laboral, Normas COVENIN, Normas ISO; Normas Ambientales entre otras. Es por ello, que la Dirección Prevención de Incendios, Protección y seguridad, a los fines de cumplir con la misión encomendada por las autoridades universitarias y hacer cumplir lo establecido en el ordenamiento jurídico vigente y normas internas y externas en materia de Seguridad Integral.

UBICACIÓN

La Dirección de Prevención de Incendios, Protección y seguridad esta ubicada en Bárbula Av. El estudiante donde se encuentra el Cuerpo de Bombero Universitarios.

PLANTILLA DE PERSONAL

La Dirección PIPSUC Tiene en su plantilla de personal:

1 Profesor (Director)

118 Obreros

43 Administrativos (21 bomberos)

DIRECCIÓN PIPSUC

MISIÓN

La dirección de prevención de incendios, protección y seguridad (pipsuc), adscrita al vicerrectorado administrativo de la universidad de carabobo, tiene como propósito proteger la integridad de la comunidad ucista, en cuanto a sus trabajadores, ambiente, instalaciones y equipos, así como brindar apoyo a las comunidades vecinas, mediante la ejecución de programas y proyectos de seguridad que incluyan: prevención de incendios, seguridad interna, control de perdidas, protección ambiental, higiene ocupacional y seguridad industrial, que permitan educar y concienciar a los trabajadores en materia de seguridad integral para que realicen sus actividades en un medio ambiente de trabajo óptimo y con un espíritu de pertenencia institucional

DIRECCIÓN PIPSUC

VISIÓN

La dirección de prevención de incendio, protección y seguridad de la universidad de carabobo (pipsuc), continuara el proceso de crecimiento y cambios dirigidos a alcanzar la seguridad integral en cada una de las áreas de la universidad, estableciendo niveles de responsabilidad y participación efectiva, a través de planes y programas adaptados a las nuevas exigencias de la comunidad ucista, para optimizar la calidad y productividad en el trabajo con un mínimo a la salud, ambiente y

patrimonio universitario; así mismo proyecta lograr que la universidad tenga una imagen de alto nivel tanto interna como externamente en su condición propiciadora de seguridad de integral.

DIRECCIÓN DE PIPSUC

OBJETIVO GENERAL

☑ Velar por la seguridad y protección tanto del patrimonio de la universidad de Carabobo, así como de las personas que la integran implementando para tal fin programas y acciones dirigidas a la seguridad integral, para minimizar las pérdidas de materiales y equipos y resguardar a la comunidad ucista.

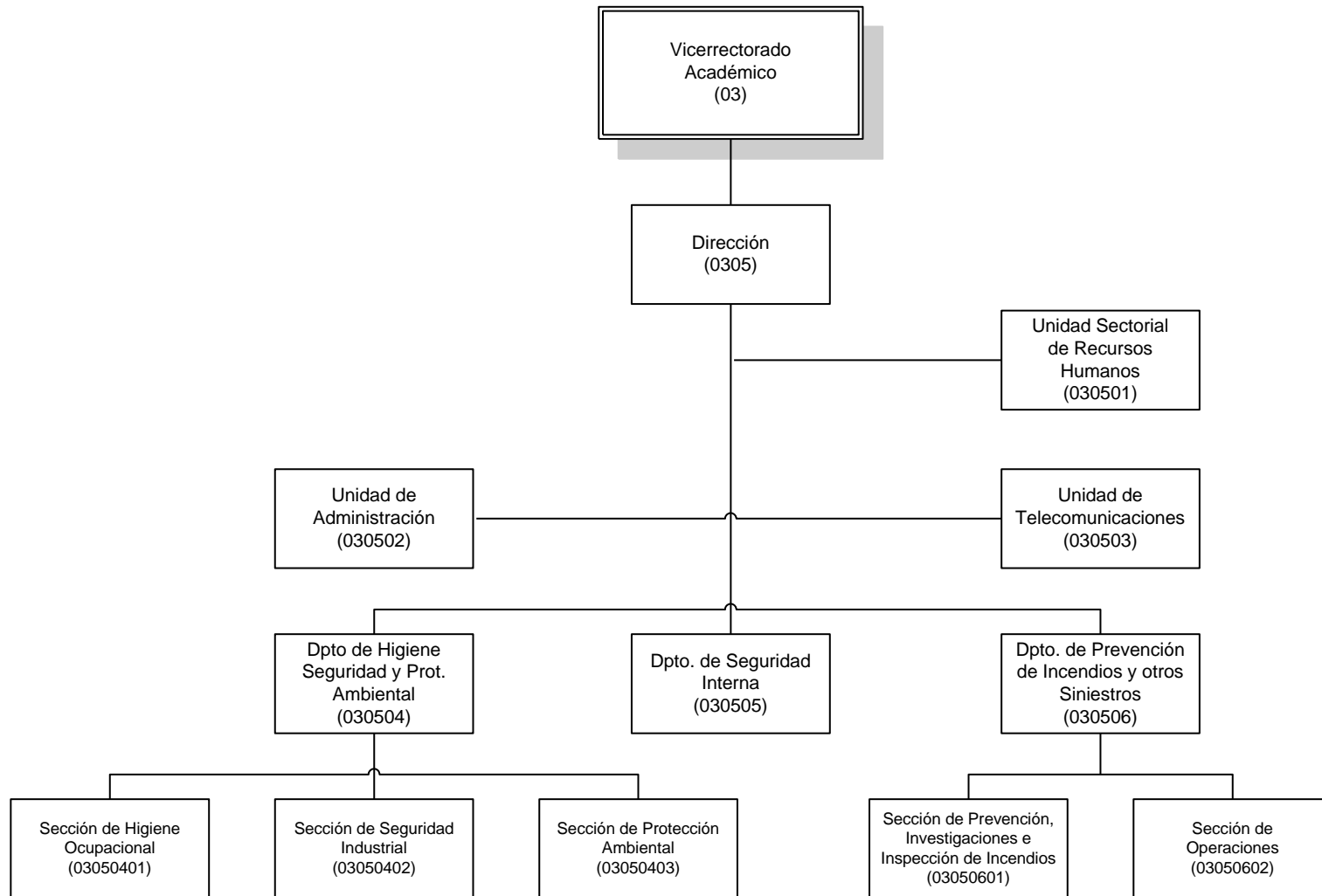
OBJETIVOS ESPECÍFICOS

☑ Determinar la frecuencia de hechos que atenten contra el patrimonio universitario a través de la investigación, con el fin de establecer las prioridades de atención.

☑ Brindar información y asesoría en materia de Seguridad Integral a todos los miembros de la Comunidad Universitaria a través de Programas Preventivos en los aspectos de Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional, Protección Ambiental, Prevención de Incendios, Seguridad Interna y Control de Pérdidas con el fin de ofrecer herramientas

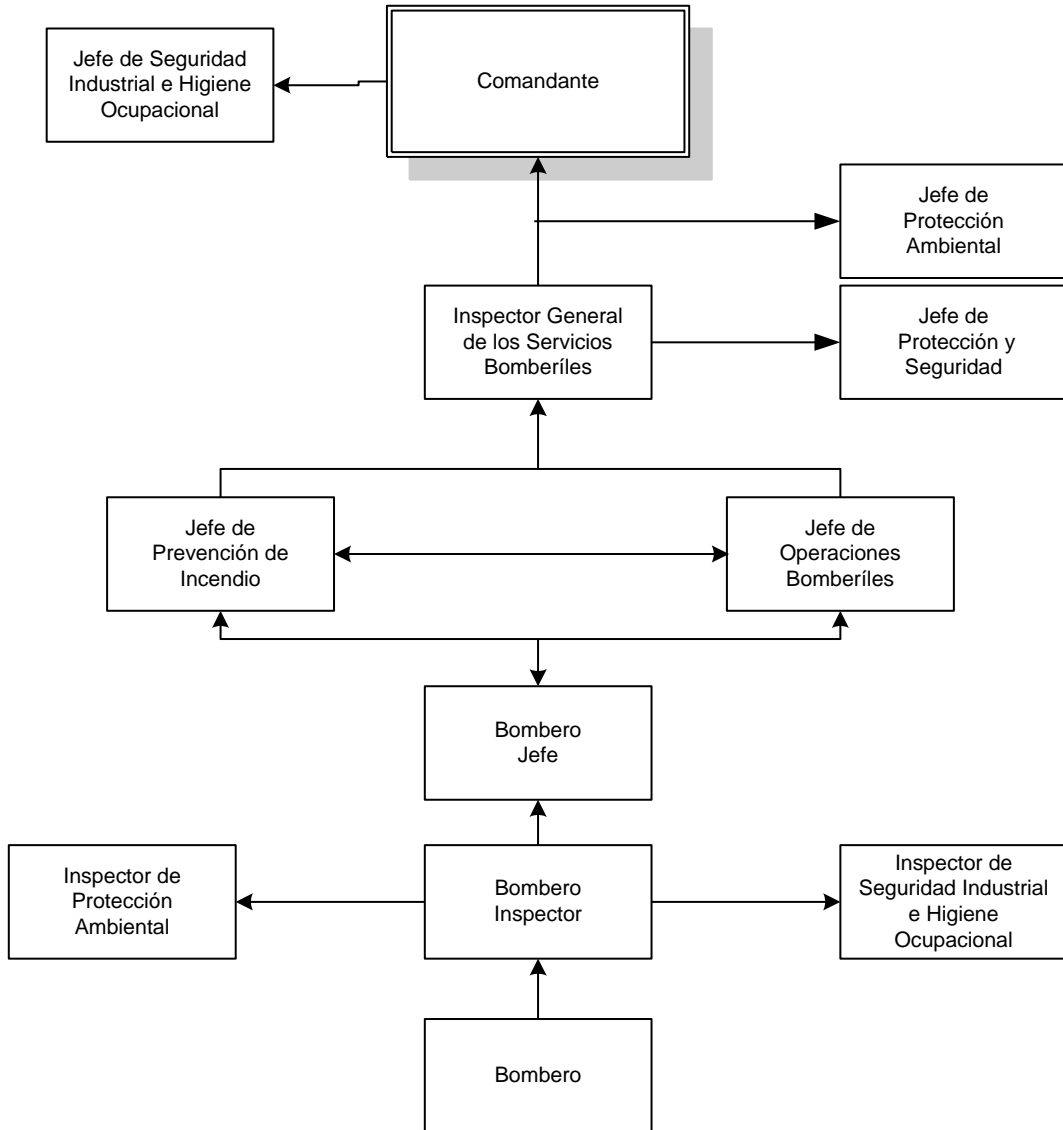
necesarias que sean aplicables en caso de contingencias en el Recinto Universitario.

ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL DE LA DIRECCIÓN PIPSUC



FUENTE: DIRECCIÓN PIPSUC (1998)

RUTA DE PROMOCION DEL GRUPO DE BOMBEROS (Actual)



FUENTE: DPTO ADIESTRAMIENTO UC (1998)

PERFILES DE CARGO

Cargo: Bombero

Perfil

Educación y Experiencia:

Bachiller mas curso básico de bombero 6 meses de duración.

2 años de experiencia progresiva a nivel operativo.

Conocimiento habilidades y destrezas.

Conocimiento básico de:

- ✓ Auxilia médicos de emergencias nivel básico.
- ✓ Extinción de incendios.
- ✓ Rescate y salvamento.
- ✓ Operación de equipo de radiocomunicación.
- ✓ Operación de herramientas bomberiles.

Habilidad para:

- ✓ Aplicar técnicas de extinción de incendios.
- ✓ Aplicar técnicas de rescate y salvamento.
- ✓ Mantener relación interpersonales.
- ✓ Desarrollar técnicas de liderazgo.

Destrezas:

- ✓ Manejo de equipos y herramientas de extinción de incendios.
- ✓ Manejo de equipos de rescate y salvamento.
- ✓ Manejo de equipo de unidades bomberiles.
- ✓ Manejo de moto-bombas.

Cargo: Jefe de Prevención de Incendio.

Perfil

Educación y Experiencia:

T.S.U en Seguridad Industrial y/o Incendios, con 9 años de experiencia técnico, operativa, supervisaría y estratégica en el área de prevención, investigación e inspecciones de incendios.

Otros requerimientos:

Haber ocupado los cargos de: Bombero, Bombero Jefe, Bombero Inspector y tener el rango de Sub-Teniente.

Conocimientos, habilidades y destrezas.

Conocimiento:

- ✓ Análisis de riesgos de incendio.
- ✓ Lectura e interpretación de planos bomberiles.
- ✓ Interpretación e implementación de leyes, reglamentos y disposiciones legales de prevención de incendios.
- ✓ Preservación y manejo de evidencias.

- ✓ Investigaciones e inspecciones de incendios.
- ✓ Interpretación y aplicación de normas técnicas (COVENIN)
- ✓ Análisis estadísticos.
- ✓ Seguridad Industrial e Higiene Ocupacional básica.
- ✓ Inglés técnico.
- ✓ Formación de instructores empresariales (FIE)

Habilidad:

- ✓ Tomar decisiones.
- ✓ Dar instrucciones tanto verbal como escrita.
- ✓ Establecer planes de acción de prevención de incendios.
- ✓ Detectar fallas en los planes de inspección y prevención.
- ✓ Detectar causa que originan los incendios y otros siniestros.

Destrezas:

- ✓ Manejo de equipo de computación bajo ambiente Windows.
- ✓ Manejo de equipos de medición y análisis de ambiente.

Cargo: Jefe de Operaciones Bomberiles.

Perfil.

Educación y Experiencia:

T.S.U en Seguridad Industrial y/o Incendio, 12 años de experiencia progresiva de carácter técnico, operativo, supervisorio y estratégico en el área de control y coordinación de operaciones bomberiles.

Otros requerimientos:

Haber ocupados los cargos de: Bombero Jefe, Bombero Inspector, Jefe de Prevención y tener el rango de Teniente o Capitan.

Conocimientos, habilidades y destrezas.

Conocimiento:

- ✓ Coordinación y operaciones bomberiles.
- ✓ Comando de escenas bomberiles.
- ✓ Puesto comando.
- ✓ Manejo de emergencias masiva.
- ✓ Administración de recursos.
- ✓ Gerencia supervisoria.
- ✓ Trabajo en equipo.
- ✓ Liderazgo.
- ✓ Procedimientos administrativos.
- ✓ Lectura e interpretación de planos urbanos.

Habilidades:

- ✓ Tomar decisiones.

- ✓ Supervisión de personal.
- ✓ Planificar y coordinar operaciones bomberiles en caso de contingencias.
- ✓ Elaboración de informes.
- ✓ Relaciones interinstitucionales.
- ✓ Análisis de riesgos bomberiles.
- ✓ Administración de recursos.

Destrezas:

- ✓ Manejo de equipo de computación bajo ambiente Windows.
- ✓ Manejo de recursos audiovisuales.
- ✓ Manejo de recursos tecnológicos y humanos.
- ✓ Manejo de técnicas de oratoria.

Cargo: Comandante.

perfil.

Educación y Experiencia.

Profesional Universitario en carrera que tengan el área de Seguridad Industrial o carrera a fin, preferiblemente con Postgrado en Gerencia Estratégica, con 18 años de experiencia progresiva de carácter técnico, operativo y gerencial en el área de planificación en materia bomberil.

Otros requerimientos:

Ser bombero profesional de carrera y haber ocupado el cargo de Inspector General de los servicios Bomberiles y tener el rango de mayor de bombero.

Conocimiento, Habilidades y destrezas.

Conocimientos:

- ✓ Gerencia estratégica.
- ✓ Disposiciones legales en el área bomberil.
- ✓ Ley Orgánica del Trabajo.
- ✓ ISO 9000 y 14000.
- ✓ Administración presupuestaria
- ✓ Contabilidad general.
- ✓ Gerencia de recursos humanos.
- ✓ Análisis y administración de riesgos.
- ✓ Sistema de Información Gerencial.

Habilidades:

- ✓ Toma de decisiones.
- ✓ Relaciones interinstitucionales.
- ✓ Establecer cadenas de mando.
- ✓ Mantener relaciones interpersonales.
- ✓ Planificar y organizar.
- ✓ Administrar recursos.

Destrezas:

- ✓ Manejo de equipo de computación bajo ambiente Windows.
- ✓ Manejo de técnicas de oratoria.
- ✓ Manejo de Internet.

MODELO PROPUESTO DE PLANIFICACION DE CARRERA BASADO EN COMPETENCIAS

Departamento de Prevención, Extinción de Incendios y otros Siniestros.

El Cuerpo de Bomberos de la Universidad de Carabobo posee cuatro áreas funcionales primordiales a saber:

Área de Inicio:

Esta área es la correspondiente a la de formación y adaptación de lo que va ser la trayectoria bomberil de todas aquellas personas que quieren realizar una carrera profesional bomberil desempeñando actividades de Extinción de incendios, Auxilios médicos de emergencia, Rescate y salvamento y otras contingencias.

Área Operativa:

Esta área corresponde a todas aquellas acciones conducentes a la extinción de incendios, auxilios médicos de emergencias, rescate y salvamento y atención de otros siniestros, cuyo objetivo es la prestación de acciones correctivas directamente a los campos de trabajo.

Área Preventiva o Técnica:

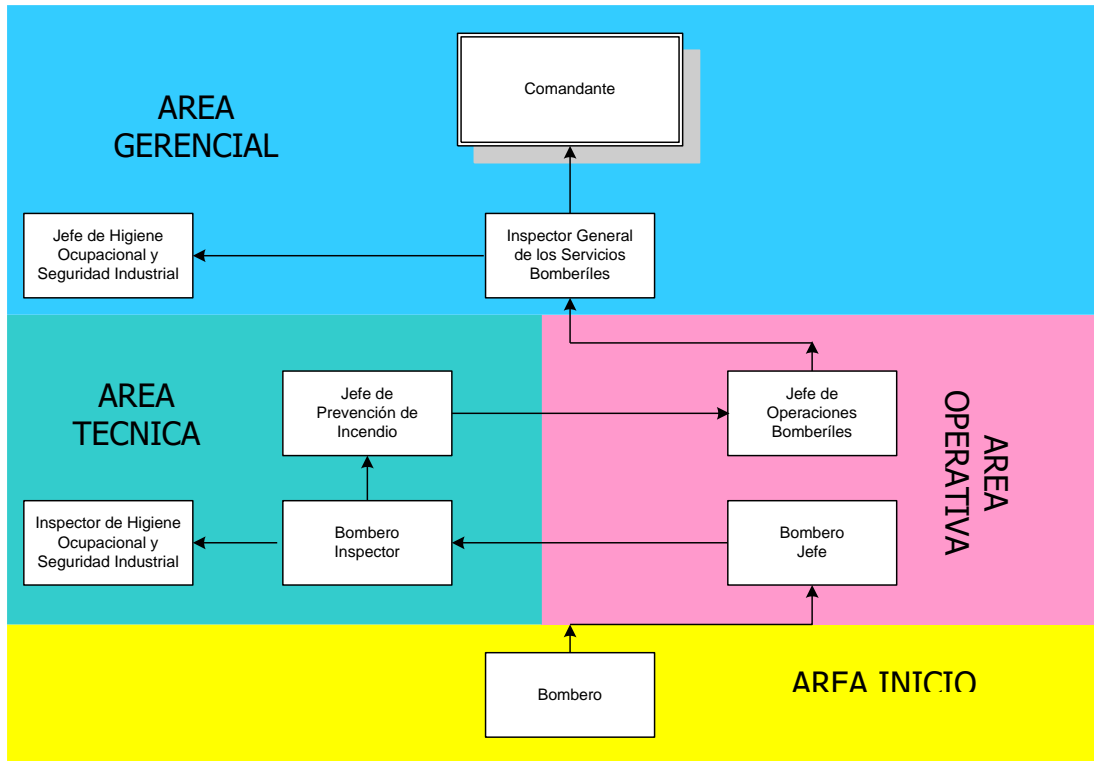
Esta área corresponde a la consecución de acciones predictivas y preventivas sobre las causas y consecuencias que originan los incendios y otras contingencias, es aquí donde se implementan las disposiciones legales y normas técnicas necesarias para cumplir con los requerimientos mínimos de protección contra incendio, así como también la investigación de causas de siniestros, la educación formativa y preventiva.

Área Gerencial:

Esta área corresponde a los estatus responsables de velar por la planificación, coordinación, ejecución y control de todas aquellas acciones que conduzcan al logro de las metas y objetivos de la organización, así como

la administración mas eficiente de todos sus recursos (humanos, financieros, tecnológicos).

RUTA DE PROMOCION DEL
GRUPO DE BOMBEROS
POR COMPETENCIAS
(Propuesta)



FUENTE: PROPIA (2002)

Tomando en consideración la clasificación anteriormente descrita, se procedió de acuerdo a las características que definen cada una de estas áreas se tomó la agrupación de las competencias según Hay Mcber, esta agrupación se define de la siguiente manera:

Logro y acción:

Los individuos fijan las propias metas de forma ambiciosa, por encima de los estándares y expectativas, teniendo especial cuidado en no cometer errores y evadiendo obstáculos que impidan llegar a resultados exitosos.

Apoyo y servicio humano:

Los individuos identifican eslabones a otros programas del gobierno. Ellos hacen uso eficaz de fuentes interiores y/o externas apropiadas que entregan servicios que equilibran objetivo de la política y necesidades del cliente anteriormente. Se manejan procesos de una manera cliente-sensible buscando regeneración constante y actúan en la regeneración del cliente y la responsabilidad personal tomando por la calidad de servicio. Adiestran al personal en acercamientos de servicio de cliente.

Impacto e Influencia:

La habilidad para hacer que otro haga algo, sin usar poder ni autoridad.

Gerencia:

Los individuos son eficaces negociadores, los cuales se sienten comprometidos al aprendizaje continuo y su ambiente mientras reconocen la necesidad por su organización de manejar aprendiendo y la capital intelectual. Ellos están focalizados en alcanzar metas asignadas a su unidad de trabajo dando direcciones y cursos de acciones, trabajo gerente y recursos asignando de una manera eficaz. Planeando trabajo y desplegando recursos, ellos definen metas de trabajo y hitos, alianzas de la forma cuando posible y análisis de riesgo de conducta. Ellos demuestran un entendiendo

constante de los requisitos del almacén de dirección para financiero, humano y recursos del material.

Cognitivo:

El individuo posee la capacidad cognoscitiva de entender y responder eficazmente a las complejidades inherente en servicio a los clientes. Estos pueden ver relaciones múltiples de eventos, información que pertenece al funcionamiento de unidades de trabajo, mandato de la Rama y objetivos. Sus capacidades cognoscitivas les permiten sintetizar información de las varias fuentes, ver problemas de los ángulos diferentes, reconocer los modelos, tendencias o causas de eventos y desarrollar estrategias, ven implicaciones y consecuencias, desarrollo de estrategias y determina lo que se necesita alcanzar metas comerciales.

Eficacia Personal:


Capacidad para determinar los objetivos adecuados "hacer lo indicado". Basado en el principio de la confiabilidad, constituye la relación conmigo mismo.

A continuación se presenta la identificación las competencias que se requieren para el desempeño superior en cada una de estas, a continuación de detallan:



En el área de inicio las competencias son:

EFICACIA PERSONAL	AYUDA Y SERVICIO
Autocontrol Autoconfianza Flexibilidad	Comprensión Interpersonal Orientación al servicio al cliente

 Dentro de las competencias de Eficacia Personal podemos señalar que la compromiso con la organización, se desarrollaran durante el transcurso de la carrera profesional, ante de ser promovido al área técnico/operativa.



En el área técnico/operativa las competencias son:

COGNITIVA	LOGRO Y ACCION
Conocimiento técnicos Capacidad Analítica	Orientación al Logro Preocupación por orden, calidad y precisión Iniciativa Búsqueda de la información



En el área gerencial las competencias son:

INFLUENCIA	GERENCIAL
Impacto e influencia Conciencia organizacional Establecimiento de relaciones	Desarrollo de Persona Asertividad y uso del poder posicional Trabajo en Equipo y cooperación Liderazgo de equipo

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Con la realización del presente trabajo se evidenció que en la actualidad el cuerpo de bombero universitarios cuenta con un modelo de ruta de carrera, en el cual existen diversas fallas, que no permiten un desempeño

laboral acorde con la exigencia de los cargos y de las rutas de ascenso, lo que origina una desmotivación del personal activo para desarrollar los objetivos de la institución. Es por ello que el modelo propuesto busca ofrecer nuevas tendencias basadas en competencias ya que esta institución solo basa sus perfiles en conocimientos, habilidades y destrezas, logrando así una mejor cohesión entre las áreas funcionales que se desarrollan y el aspecto emocional-conductual del personal activo de la institución, procurando una mejor motivación en el desempeño de las funciones de este personal.

Se recomienda el estudio de la factibilidad de implementar el modelo propuesto, tanto en la Universidad de Carabobo como en otros Cuerpos de Bomberos.

Se recomienda el rediseño de los perfiles por parte de la Oficina de Planificación del Sector Universitario.

BIBLIOGRAFIA

FLETCHER Shirley, Diseño de capacitación basada en competencias laborales. Editorial panorama, año 2000. México, DF

BUTTERISS, Margaret. Reinventando Recursos Humanos. Editorial Edipe, Gestión 2000, año 2000. Barcelona. España.

PERNALETE, Belkys. Diccionario de Competencias Conductuales y/o Emocionales. Compilación. Valencia, Venezuela 2001.

Learning Resource Network. Learning Resource Center. Corporate Competency Profile for Middle Managers. <http://learnet.gc.ca/eng/comcentr/manage/building/profil2a.htm>. On line.

