

**GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE
DESASTRES EN EL
PERFIL PROFESIONAL DEL BOMBERO
(Aspectos motivacionales, académicos y gerenciales)**



MSc. Leidy Karina Parra Rey

Mérida, junio 2019



UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL DEL ESTADO MÉRIDA

“KLÉBER RAMÍREZ”

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS ABIERTOS
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN AVANZADA



GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE DESASTRES EN EL PERFIL PROFESIONAL DEL BOMBERO

(Aspectos motivacionales, académicos y gerenciales)

Doctorado en: Ecología del Desarrollo Humano.

Autor:

MSc. Leidy Karina Parra Rey

CI. N° V- 13.305.889

Tutor:

Dr. Deny Avendaño

Mérida, junio 2019.

ÍNDICE

	pp.
RESUMEN	9
INTRODUCCIÓN	10
PRIMERA PARTE. ACTUALIDAD	15
Bombero, el comienzo de una vocación	20
Objetivos	22
Argumentación	23
SEGUNDA PARTE. FUNDAMENTACIÓN LEGAL	29
Metodología de abordaje	46
TERCERA PARTE. DE LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS A LA GESTIÓN DE RIESGOS	53
Gestión para la reducción del riesgo de desastres	54
La ordenación del territorio en la gestión de riesgos	62
Retos que la gestión de riesgos le impone a la ordenación territorial	67
Reseña de algunos desastres recientes en Venezuela	70
Convivir con el riesgo	74
Aspectos relacionados con la gestión para la reducción del riesgo de desastres	75
Efectos en la población como producto de los conflictos socio-ambientales	77
CUARTA PARTE. ASPECTOS MOTIVACIONALES	83
Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow	88
Teoría de McClelland	89
Modelo y concepción de las motivaciones sociales	90
Emociones	94
La inteligencia emocional	96
QUINTA PARTE. ASPECTOS ACADÉMICOS Y EDUCATIVOS	99
Técnicas y estrategias de evaluación de saberes	105
De la formación integral del bombero y bombera	108
Propuesta en mejora de formación presentada	111
SEXTA PARTE. ASPECTOS GERENCIALES	148
Gerencia	152
Tipos de gerencia	153
La necesidad de la gerencia	154
Las funciones de la gerencia	155
Objetivos de la gerencia	156
Alta gerencia	156
Gerencia media	156
Liderazgo	157
Características de un líder	158
Estilos de liderazgo	158
SEPTIMA PARTE. DE LA EXPERIENCIA A LA TRANSFORMACIÓN	165
Papel de los bomberos en la gestión de riesgos	168

De la profesión a lo humano	176
Las motivaciones y emociones en la profesión bomberil	177
Perfil motivacional y emocional del bombero	187
De la gerencia al liderazgo	201
Perfil de un gerente bombero	209
Propuesta de cómo liderar equipos de trabajo en los bomberos	215
Claves para mejorar la gerencia en los bomberos	217
Visión transformadora	219
Propuestas de transformación	219
Evaluación de desempeño bomberil	238
OCTAVA PARTE. REFLEXIONES FINALES	243
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	249

LISTA DE CUADROS

	pp.
Cuadro 1. Fundamentación legal que sustenta la propuesta y el perfil del bombero en gestión de riesgos.	30
Cuadro 2. Tipo de riesgos.	57
Cuadro 3. Familias básicas de las emociones.	95
Cuadro 4. Inteligencia emocional.	96
Cuadro 5. Técnicas de enseñanza-orientación-aprendizaje y evaluación.	105
Cuadro 6. Malla curricular PNF Bomberil en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios	112
Cuadro 7. Unidad curricular: Gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos	115
Cuadro 8. Unidad curricular: Formación sociopolítica: cambio climático, emergencias y desastres.	133
Cuadro 9. Diferencias entre gerentes y líderes	164
Cuadro 10. Motivaciones con mayor presencia en el personal de bomberos.	192
Cuadro 11. Propuesta. Gestión de riesgos y prevención de desastres en el perfil profesional del bombero.	240
Cuadro 12. Aspectos motivacionales, académicos y gerenciales en los bomberos.	242

LISTA DE IMAGENES

	pp.
<i>Imagen 1.</i> Derrame de petróleo en Garapiche, estado Monagas.	78
<i>Imagen 2.</i> Derrame petrolero de Monagas, 2012.	79
<i>Imagen 3.</i> Rompimiento de presa de desecho tóxicos en Brasil, 2015	80
<i>Imagen 4.</i> Pueblo fantasma como resultado de la contaminación radiactiva de Chernóbil.	81
<i>Imagen 5.</i> Bombero en procedimiento de rescate en estructuras colapsadas	168
<i>Imagen 6.</i> Rescate de víctimas de un terremoto.	177
<i>Imagen 7.</i> El bombero emocionado luego de atentado terrorista.	182
<i>Imagen 8.</i> Vista de la página web, blog motivacional de la autora	186
<i>Imagen 9.</i> Propuesta de actualización del organigrama estructural del Cuerpo de Bomberos del estado bolivariano de Mérida.	221
<i>Imagen 10.</i> Propuesta de actualización organigrama primera comandancia	222
<i>Imagen 11.</i> Propuesta de actualización organigrama de la segunda comandancia	223
<i>Imagen 12.</i> Propuesta de actualización organigrama de la Inspectoría General.	224
<i>Imagen 13.</i> Propuesta de actualización organigrama de la dirección de Operaciones	225
<i>Imagen 14.</i> Propuesta de actualización organigrama de la dirección de prevención e investigación de incendios y otros siniestros	226
<i>Imagen 15.</i> Propuesta de creación dirección de Planificación para casos de desastres y emergencias.	227
<i>Imagen 16.</i> Propuesta de actualización organigrama de la dirección de Talento Humano.	228
<i>Imagen 17.</i> Propuesta de creación dirección de Educación	229
<i>Imagen 18.</i> Propuesta de creación Dirección de Mantenimiento y parque automotor.	230
<i>Imagen 19.</i> Propuesta de creación dirección de Tecnología y Comunicación.	231
<i>Imagen 20.</i> Propuesta de creación dirección de Mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles.	232
<i>Imagen 21.</i> Modelo del nuevo formato de evaluación de desempeño. Nivel operacional.	239

LISTA DE FIGURAS

	pp.
<i>Figura 1.</i> Pirámide de las necesidades de Maslow.	89
<i>Figura 2.</i> Estilos de liderazgo.	161
<i>Figura 3.</i> Estrategias para motivar al bombero.	193
<i>Figura 4.</i> Necesidades del bombero en servicio.	198
<i>Figura 5.</i> Diferencias entre ser jefe y ser líder.	215

LISTA DE GRÁFICOS

pp.

<i>Gráfico 1.</i> Porcentajes de motivaciones presentes en los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida	188
<i>Gráfico 2.</i> Porcentaje de conductas presentes en los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida.	189
<i>Gráfico 3.</i> Emociones presentes en los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida.	190



UNIVERSIDAD POLITECNICA TERRITORIAL DEL ESTADO MÉRIDA

“KLÉBER RAMÍREZ”

PROGRAMA UNIVERSITARIO DE ESTUDIOS ABIERTOS
PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN AVANZADA
DOCTORADO EN ECOLOGÍA DEL DESARROLLO HUMANO.



GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE DESASTRES EN EL PERFIL PROFESIONAL DEL BOMBERO

(Aspectos motivacionales, académicos y gerenciales)

Autor: MSc. Leidy Karina Parra Rey
Tutor: Dr. Deny Avendaño
Junio, 2019.

RESUMEN

En el presente trabajo, se mostrara una serie de temas que parten de las experiencia, en la cuales se basa la necesidad de proponer integrar la gestión de riesgos y prevención de desastres en el perfil profesional del bombero, abordando aspectos motivacionales, académicos y gerenciales, con los cuales se compensan y fortalecen las funciones inherentes a la profesión. Desde el punto de vista etnográfico-social con la participación directa del autor en el servicio bomberil, como bombero activo, lo cual permite una mirada amplia y de experiencia real enmarcada en los aspectos que se consideran, como los aspectos motivacionales tienen incidencia directa en el comportamiento, emociones y toma de decisiones del personal, así como lo académico-formativo tiene peso al momento de implementar los conocimientos adquiridos en los procedimientos y cómo estos influyen también en sus deseos de superación profesional y personal; otro aspecto es el gerencial y de liderazgo y su relevancia en la conducción de la institución. Todos estos aspectos fueron dirigidos hacia la gestión de riesgos y prevención de desastres y el cómo mejorando los mismos se puede plantear un perfil profesional adecuado para los bomberos a partir de la experiencia personal que se plasman durante el desarrollo del trabajo.

Palabras claves: gestión de riesgos, gerencia, motivación, formación, emociones, liderazgo, profesión, perfil.

INTRODUCCIÓN

En este trabajo se mostrará una narración y análisis de distintas experiencias personales, desde la percepción de la realidad, eventos y situaciones que han hecho de la vida profesional del bombero, el cómo se ha vivido cada situación, cómo se reacciona ante emergencia y desastre y principalmente el análisis reflexivo sobre el cómo mejorar los procedimientos, la atención y respuesta, el cómo enfrentar el futuro luego de un desastre, la importancia de la motivación, lo académico, el liderazgo y la gerencia ante situaciones adversas y cómo utilizar estos para que las comunidades y los funcionarios de los cuerpos de bomberos, realicen la gestión para la reducción del riesgo de desastre, de la manera más adecuada bajo la aplicación de principios gerenciales, importante destacar sobre esto, es la visión que como autor y protagonista social directo se enmarca en el perfil profesional del bombero.

El nacimiento de la profesión de bomberos, se debe a la necesidad para la resolución de un problema e históricamente se conoce que se inicio en la época del imperio romano, en tiempo del emperador Julio César, debido a la ocurrencia de incendios, se crearon los primeros grupos de vigilantes contra incendios, por iniciativa de un hombre poderoso, que no solo le interesaba prevenir los incendios en sus propiedades, sino que también se especula que él mismo mandaba a generar incendios para mantener activos a sus equipos de trabajo y para destruir propiedades que le interesaba poder adquirir a menor costo. Pero sea como fuera el inicio de estos primeros combatientes del fuego, lo importante es que se mantuvieron en la historia y fueron pioneros de lo que hoy en día es una institución con una amplia trayectoria de atención de emergencias que ha diversificado su campo de acción y funciones con el transcurrir de los años, ajustándose cada vez más a las necesidades de la sociedad.

Desde que el hombre tenga memoria, se conoce a través de los relatos, sobre la ocurrencia de eventos naturales que han ocasionado desastres, los cuales son ajustes naturales que el planeta tierra sufre de manera constante y en periodos de retorno. Ya en tiempos de la antigua Grecia, se empiezan a conocer relatos, en los cuales se mencionan eventos catastróficos. Generalmente las poblaciones han realizado sus asentamientos cerca de los

recursos, para su propia sobrevivencia, muchas veces sin percatarse que estas buenas condiciones vienen acompañadas por elementos geográficos, tectónicos, atmosféricos, entre otros que de un momento a otro pueden convertir estos hermosos lugares en espacios destruidos por la fuerza de la naturaleza, de aquí que deba existir una relación, entre el hombre, la naturaleza y el universo. Estas zonas de peligro, solo generan un desastre, si en ellas se establece el ser humano, por ello, se conoce como desastres siconaturales. Los terremotos, las erupciones volcánicas, las crecidas torrenciales de los ríos, las nevadas, la sequía, tornados, huracanes, son eventos naturales periódicos, que pueden afectar al hombre si este es vulnerable a ellos, y esta vulnerabilidad viene asociada, a la amenaza, el riesgo y la susceptibilidad a ser dañado.

En el tiempo nuestros ancestros aprendieron a conocer y respetar la naturaleza y evitaban establecer poblaciones en los lugares donde identificaban que se generaban situaciones que los podrían destruir, pero con el tiempo el hombre simplemente fue obviando estas señales y asentándose en lugares de riesgo y hoy por hoy, podemos ver en los medios de comunicación, como comunidades, ciudades y hasta naciones enteras se ven afectadas por los desastres. A pesar que las poblaciones están establecidas en zonas bajo amenaza, los efectos pueden ser minimizados, si se toman medidas de reducción de riesgos, por medio de la gestión de desastre, por ello a países en los cuales sus normas de gestión de riesgo son de obligatorio cumplimiento, con ello consiguen que los efectos generados por los eventos naturales no sean tan destructivos, o por lo menos que generen menos muertes, pero esto solo se consigue si la población es consciente del peligro al que está expuesta y aprende a convivir con el riesgo de una forma proactiva, basada en elementos prospectivo y correctivos.

En otras palabras, es el hombre el que está generando las condiciones de vulnerabilidad y riesgo, al estar conviviendo con las amenazas día a día.

Los desastres no constituyen hechos súbitos o aislados de la vida normal de las comunidades. Es necesario entenderlos en el contexto del territorio y de los procesos de desarrollo, en virtud de los cuales la comunidad afectada entra en interacción con los ecosistemas que ocupa o sobre los cuales interviene. (Organización de las Naciones Unidas para la educación la ciencia y la cultura, 2011, p. 10).

Otro de los temas que se abordaran, es la importancia que tiene la motivación personal, no solo en el trabajo de los bomberos, sino en el cómo abordar a las comunidades para generar una gestión para la reducción del riesgo de desastres de una forma efectiva. La influencia de la motivación en el desempeño de las personas es esencial para alcanzar metas y lograr los objetivos que se establece en la vida como individuo, como familia, como trabajador o grupo, que se diferencian en el ser y en el tener. Especialistas relacionados coinciden en señalar que el desempeño de las personas en general depende, en gran medida, del grado o nivel de motivación que posea durante el periodo determinado. Como trabajador en una institución u organización, debe mantener una motivación positiva, al igual que un manejo adecuado de las emociones dependiendo del nivel de responsabilidad asignada de forma individual o colectiva.

La motivación es un tema que viene desde un aspecto psicológico, cuya amplitud es muy grande haciéndola también escasamente delimitada. Según Salom y Pinto (1988) la motivación es la fuerza que impulsa a las personas a hacer cosas y la dividen en dos tipos: fisiológicas (innatas) como el hambre, la sed, el sexo, entre otras; y sociales (aprendidas y susceptibles de modificaciones) como la necesidad de afecto, necesidad de realización personal, entre otras. En cuanto a las sociales, McClelland (1989) propone tres motivaciones que intentan explicar el comportamiento social de las personas siendo éstas el logro, el poder y la afiliación.

Fue McClelland, D. C. (1974) con su "Informe sobre el Perfil Motivacional observado en Venezuela en los años 1930, 1950 y 1970" quien abrió el camino al estudio de la motivación en el país; él efectuó un detallado análisis de contenido en muestras seleccionadas al azar de diversos materiales pedagógicos venezolanos, textos de educación primaria, discursos políticos y artículos similares tomados de la prensa nacional, de los años '30, '50 y '70. Concluyó sus investigaciones afirmando que la población venezolana tiene una alta motivación al poder y la afiliación y una muy baja motivación al logro.

En una organización los equipos de trabajo y las personas deben ser constantemente motivados y recompensados, esto equivale a un gran reto gerencial. Esto parte, que no todos los trabajadores se pueden motivar con el mismo elemento, ya que individualmente presentan

necesidades particulares, es por ello, que el gerente debe lograr un equilibrio, por medio del cual las estrategias que implemente redunden en el cumplimiento de los objetivos organizacionales. El gerente como líder, debe ser capaz de estimular y motivar al personal para que asuma eficazmente responsabilidades, y para lograr el desarrollo de las personas, trabajando en los intereses individuales y los institucionales.

Desde mi punto de vista, los aspectos motivacionales, no solo van de la mano de lo que la gerencia o el líder pueda identificar para lograr la productividad de sus trabajadores, sino que dependerá también de los deseos personales individuales de superación de cada funcionario, la primera motivación debe ser interna, ya que si el ser humano no se siente motivado en sí mismo, ninguna actividad o recompensa, podrá compensar el sentimiento de vacío que pueda sentir. Además de lo gerencial, el elemento académico-formativo también tiene gran relevancia en este tema, mientras más capacitado este el trabajador, podrá sentir satisfechas ciertas necesidades, este aprendizaje, puede ser formal o no formal y debe estar ajustado a las habilidades y destrezas particulares del individuo, ya que cada persona tiene una vocación particular a pesar que sea bombero, por ello existen las especializaciones internas en la institución. Para determinar estas necesidades, los líderes (supervisores o gerentes) deben identificar las mismas, para ello, sería importante que quienes dirigen aprendan a ser empáticos, asertivos, motivadores y hasta coach de su personal.

A continuación se abordaran temas en los cuales se analiza la perspectiva en la cual la gestión de riesgos y prevención de desastres debe insertarse en el perfil profesional del bombero partiendo de aspectos motivacionales, académicos y gerenciales. Para una mejor comprensión del contenido del presente trabajo, ha sido organizado por capítulos, en los que se mostraran los distintos enfoques a relatar, teniendo la distribución de la siguiente manera.

- Primera parte. Actualidad: en esta apartado se menciona todo lo relacionado al campo actual en el cual la gestión de riesgos socionaturales y la prevención de desastres se ubica a nivel mundial y nacional, también dando un bosquejo a lo relacionado a la profesión de bombero y los objetivos que se pretenden alcanzar en el trabajo.
- Segunda Parte: Basamento legal y metodología de abordaje. Importante poder mencionar a través de este segmento la sustentación legal en la cual se basa la presente

investigación y su relevancia a nivel nacional. De igual manera se presenta también la metodología de abordaje que se utilizó para recopilar la información, su análisis y propuestas, basadas desde la perspectiva de la autora.

- Tercera parte: Gestión de riesgos y prevención de desastres. Segmento teórico y conceptual, con el cual se desea presentar un marco actualizado de los elementos más destacados de la gestión de riesgos, la gestión de emergencias, y la prevención de desastres y su vinculación con la profesión bomberil.
- Cuarta parte: Aspectos motivacionales. Apartado en el cual se mostraran distintas teorías y conceptos sobre la motivación y las emociones, dos áreas imprescindibles en el día a día de la profesión del bombero.
- Quinta parte: Aspectos académicos y de formación. En este capítulo se aborda la conceptualización y el contexto relacionado con la formación académica y educativa, como pilar inherente a los saberes que el bombero adquiere durante su periodo de capacitación y entrenamiento en las diversas áreas que le complementan, no solo a través de la educación formal, sino también en la no formal y la experiencia adquirida en el transcurso de su profesión. En este segmento también se mostrará la propuesta de rediseño de dos unidades curriculares en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) para ajustarlas a la actualización en gestión para la reducción del riesgo de desastres.
- Sexta parte: Aspectos gerenciales. En este apartado se plasmaran conceptualizaciones de gerencia y liderazgo importantes para la comprensión de este tema en el trabajo.
- Séptima parte: De la experiencia a la transformación. Este capítulo está dedicado a plasmar toda la experiencia profesional de la autora de la investigación, su visión hacia la transformación integral de la profesión del bombero, basándose en los conocimientos adquiridos en su formación académica, docente y de gerencia, que le permitieron elevar diversas propuestas y proyectos de mejora institucional y de desarrollo humano del bombero.
- Octava parte: Reflexiones finales.

PRIMERA PARTE

“Conoces lo que tu vocación pesa en ti. Y si la traicionas, es a ti a quien desfiguras; pero sabes que tu verdad se hará lentamente, porque es nacimiento de árbol y no hallazgo de una formula”

Antoine de Saint-Exupéry

Actualidad

Convivir con el riesgo es un tema muy amplio que parte de ocupación del territorio o del espacio que como humanos estamos haciendo en nuestro planeta, en otras palabras, es el dónde y cómo nos establecemos como sociedad. Esta utilización de los espacios de forma organizada o arbitraria nos lleva a compartir con todos los elementos que el territorio nos ofrece, sean estos buenos o dañinos, considerándose como dañinos aquellas amenazas identificadas o no, que se pueden convertir en un desastre de un momento para otro.

De allí, que la población tenga el derecho de conocer los riesgos a los que está expuesta en el lugar donde está asentada y las zonas circunvecinas, cuáles son sus amenazas y cómo poder minimizarlas; y no solo para que la sociedad identifique sus riesgos, sino que adicionalmente los organismos de seguridad ciudadana, respondedores o gestores de emergencia y desastre, puedan dar las orientaciones correspondientes, según sea el caso.

Cuando se habla de la gestión de riesgos, adicionalmente se escucha mencionar de ¿Cómo la formación y motivación puede influir en la misma?, ¿Cuáles son los aspectos importantes a considerar para incorporarlos en el desempeño del bombero en esta materia?, ¿Quiénes deben estar involucrados? ¿Se debe incluir la gestión de riesgos en la educación formal e informal del bombero? ¿Hasta qué punto debe involucrarse los bomberos en la gestión de riesgos? ¿Cuáles son las responsabilidades de los bomberos en materia de gestión de riesgos? y ¿El perfil profesional de los bomberos estará ajustado a la gestión de riesgos? Son preguntas que frecuentemente nos debemos hacer. Si tomamos en consideración los avances que la gestión de riesgos viene alcanzando a nivel mundial, se podría decir que es muy importante que ésta sea incluida no solo en los niveles de educación y en las mallas

curriculares de distintas carreras universitarias, como primer paso para incorporar elementos en lo académico sobre el tema, sino que lo más importante es incorporar los aspectos motivacionales en los bomberos, para orientar un área altamente necesaria en el ejercicio profesional del funcionario, enmarcado no solo en las motivaciones que lo impulsan a prestar un servicio, a seguir una especialidad, sino también en el manejo de las emociones. Más allá de lo que se pueda incluir en la formación, se debe tomar en consideración la importancia que la gestión de riesgos y la prevención de desastres debe tener en los aspectos motivacionales en las instituciones y la población en general y como desde los organismos de seguridad ciudadana se aborda el mismo desde el punto de vista operacional y gerencial. En otras palabras, es una interconexión entre lo académico (conocimientos adquiridos y experiencia laboral), lo motivacional (aspecto humano) y lo gerencial (liderazgo) y el cómo ello influye en el perfil profesional de los bomberos.

Durante los últimos años se ha evidenciado un creciente interés en entender el porqué de la problemática de los desastres por parte de las naciones, organizaciones, entre otras, lo que ha conllevado a establecer múltiples iniciativas, desde diversos campos del conocimiento; de allí que se encuentren infinidad de propuestas para abordar la temática dirigida a la gestión para la reducción del riesgo de desastres en el mundo, lo que se puede evidenciar en los medios de comunicación y esencialmente en la infinidad de artículos publicados en distintas páginas web como por ejemplo, www.acnur.org/noticias o www.eird.org/americas ambas de las Naciones Unidas, por medio de las cuales, dan a conocer información actualizada y noticias sobre los eventos que han generado desastres, entre otros temas; lo que demuestra, que a nivel mundial se está trabajando desde distintas aristas. De esta manera se puede mencionar, el trabajo adelantado en naciones de América del Sur, como en Chile, Ecuador, Perú y Colombia, para abordar la gestión de riesgo de desastres, por supuesto, partiendo de sus propias realidades tanto geográficas, como culturales y de formación, basándose en sus normativas vigentes, asimilando e incorporando en sus políticas públicas la gestión de riesgos, desde el punto de vista social.

Aunado a este crecimiento de interés por el tema de la gestión de riesgo, se vincula la constante ocurrencia de eventos adversos a nivel mundial, donde se evidencia que cada vez son más los desastres y de proporciones más grandes, causando en la población mayores

pérdidas humanas y materiales, lo que implica, incremento en la participación de los organismos de respuesta, para poder atender la situación y así prestar el apoyo necesario para la búsqueda de víctimas y atención de lesionados; esto genera una gran movilización de personal especializado desde diversos países para colaborar en los trabajos que se requieran en la zona afectada, cuando la respuesta local se ve sobrepasada por el desastre, haciendo necesario el apoyo de otras naciones.

Según un estudio realizado por la Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción de Riesgos de Desastres (UNISDR) y el Centro de investigaciones sobre Epidemiología de los Desastres (2015), determinaron que en las dos últimas décadas los países que registraron más siniestros fueron Estados Unidos (472), China (441) India (288, Filipinas (274) e Indonesia (163). De estos eventos el 90% de ellos, fueron causados por inundaciones, tormentas, olas de calor, sequías y otros fenómenos relacionados con el clima. Se indica adicionalmente que desde la Conferencia del Cambio Climático celebrada en 1995 hasta el 2015, han muerto 606.000 personas y 4.100 millones han resultado heridas o damnificadas como resultado de los desastres socionaturales. En pérdidas económicas se afirma que en esos 20 años se calcula una cantidad por encima de 1,8 billones de dólares y solo se basan en un 35 % de los reportes, lo que es un estimado de 300.000 millones de dólares al año. Esto implica un desafío mayúsculo para los países menos desarrollados, que deben combatir el cambio climático y la pobreza al mismo tiempo. (Centro de noticias ONU [Documento en línea] p. 2)

Partiendo de este soporte técnico suministrado por la Organización de las Naciones Unidas, queda claro y evidente el incremento de los desastres generados por eventos en su mayoría naturales, siendo los hidrometeorológicos los de mayor incidencia. Éstos han generado grandes pérdidas humanas y materiales, lo que hace necesarios que se piense cada vez más en iniciar trabajos de reducción del riesgo de desastres (gestión de riesgos).

Por sí solas, las amenazas naturales no ocasionan ningún desastre –lo que genera un desastre es la combinación de una población o comunidad expuesta, vulnerable y mal preparada con una amenaza natural. Por lo tanto, el cambio climático incidirá en el riesgo de desastres de dos maneras distintas: primero, a través de un aumento probable de las amenazas de origen climático; y segundo, mediante un aumento de la vulnerabilidad de las comunidades frente a las amenazas naturales, en particular debido a la degradación de los ecosistemas, una menor disponibilidad de agua y de alimentos, y cambios en los medios de sustento. (Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres de las Naciones Unidas [EIRD], 2008 nota informativa N° 1, p. 6)

De la cita anterior, se puede mencionar que los desastres se generaran siempre y cuando exista una población vulnerable, que sea susceptible a ser afectada por las amenazas existentes en el territorio donde habitan y uno de los elementos que está tomando mayor incidencia es el cambio climático, el cual aumenta la probabilidad de ocurrencia de eventos adversos que terminen en desastres, ya que la alteración medio ambiental y atmosférica que se está produciendo en el planeta a consecuencia del cambio climático se está haciendo más evidente con el paso del tiempo.

Sin embargo, estos trabajos por parte de los organismos de respuesta, solo se centran en eso, en dar respuesta ante la emergencia o desastre, por ello, es importante abordar el tema de la gestión de riesgo y prevención de desastres dentro de los mismos, para aumentar el conocimiento en su personal para el cómo mitigar, prevenir o eliminar los riesgos, basándose en elementos de la gestión prospectiva, correctiva y reactiva; estableciendo estrategias de actuación para cada uno de los tipos o niveles de amenazas. Ésta debe realizar una cantidad de procesos que lleven a cumplir con los objetivos para reducir el riesgo de desastres en el ámbito de su competencia.

En este mismo orden de ideas, se encuentra la definición sobre la gestión de riesgos que se ajusta a esta investigación. Se define como “un proceso social complejo cuyo fin último es la reducción o la previsión y control permanente del riesgo de desastre en la sociedad, en consonancia con, e integrada al logro de pautas de desarrollo humano, económico, ambiental y territorial, sostenible...”. (Estrategia Internacional para la Reducción de desastres de las Naciones Unidas [EIRD], 2008, p. 107)

Esto lleva a interpretar que la gestión de riesgos es un conjunto de actividades, estrategias o tareas destinadas a prevenir o reducir las amenazas y la vulnerabilidad en la población, por ello, es importante que los organismos responsables se formen y se adecuen para enfrentar toda situación referente a la reducción del riesgo de desastre. En esto radica la importancia de incorporar en el perfil profesional de bomberos, tanto en los aspectos motivacionales, académicos y gerenciales de la gestión de riesgos y prevención de desastres, ya que nuestros bomberos deben contar con una formación especializada sobre esta área

imprescindible con la misión de salvaguardar y preservar la vida a través de la prevención, preparación, mitigación y reducción de los riesgos, la cual de alguna manera está siendo abordada por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) institución universitaria encargada de la formación académica de los bomberos a nivel nacional a través del programa nacional de formación en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios, de la cual se hablará a mas detalle posteriormente en el trabajo.

Para definir un marco académico que incorpore elementos del tema en estudio, se tomará en cuenta los aportes de Liñayo (2015), quien hace mención a las iniciativas que se han emprendido en Venezuela para formar académicamente a los funcionarios, quien indica:

El esfuerzo de diseño curricular que desarrollamos, sin precedentes en América Latina, permitió que el entonces Instituto Universitario Tecnológico de Ejido IUTE, ofertara en 1997 la referida carrera destinada a la formación de Técnicos Superiores en Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres en las menciones de Operaciones Industriales, Operaciones Urbanas y Autoprotección Ciudadana, partiéndose para ello de la necesidad imprescindible que, a nuestro juicio, tenía el fomentar un abordaje mucho más profesional e integral que el que hasta entonces lograban alcanzar los funcionarios de esas instituciones por la vía de la formación empírica, independientemente de lo bien intencionado que dicho empirismo fuese. (p. 11).

Esto demuestra la consciente preocupación que ha existido por brindar una formación académica universitaria a los hombres y mujeres que forman parte de los organismos de seguridad ciudadana, entiéndase estos como Bomberos y Protección Civil y así garantizar que los conocimientos adquiridos por ellos, a través de la experiencia o de la educación informal, actualmente se vean fortalecidos dentro del sistema de educación formal, complementándose de esta manera sus habilidades, destrezas y saberes que la experiencia ha forjado en cada uno de ellos.

Complementariamente a esta formación académica necesaria y establecida, se debe tomar en cuenta tomará en cuenta que los funcionarios bomberiles no solo deben dirigir sus esfuerzos, conocimientos, habilidades y destrezas en las áreas de acción tradicionales (Incendios, Rescate, Emergencias Prehospitalaria y Materiales Peligrosos) sino que debe incorporar la Gestión de riesgos, tal como está establecido en la ***Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de***

carácter civil, y la *Ley de Gestión Integral de Riesgos, Socionaturales y Tecnológicos*. Las cuales dan atribuciones a los Cuerpos de Bomberos y sus funcionarios para intervenir en situaciones de riesgo y desastre. Al mismo tiempo el Marco de Acción de Sendai (2015-2030) menciona la reducción de la vulnerabilidad y el trabajo hacia la Resiliencia, como elemento imprescindible para enfrentar las dificultades y salir adelante a pesar de haber vivido un desastre o evento que interrumpe el normal desarrollo de la sociedad, aspecto que es muy importante también en la profesión bomberil, porque la resiliencia también se basa en la motivaciones internas y externas que experimenta el individuo o la sociedad, puede ser a nivel individual o colectivo.

Además el país debe desarrollar políticas por medio de las cuales se invierta en aspectos de la resiliencia ante los desastres, en el cómo enfrentar estas situaciones trágicas, incrementando la inversión en medidas que lleven a reducir el riesgo y la vulnerabilidad en la población, en lo cual los bomberos pueden tener una participación activa desde su campo de competencia, con la finalidad de supervisar la aplicación de normas de construcción con las que se protejan infraestructuras vitales para el funcionamiento de la sociedad, tales como hospitales, escuelas, líneas vitales (agua, servicios, teléfono, electricidad, entre otros) fijando estratégicas en normas de construcción sismo-resistentes, respeto de las leyes de construcción fuera de zonas de riesgo o bajo amenazas. Esto sería fundamental para la gestión de riesgos en Venezuela, el trabajo en conjunto y la transversalización de las responsabilidades.

Bombero, el comienzo de una vocación

Muchas personas descubren su vocación o sienten la misma desde muy temprana edad, otros la van visualizando mientras van creciendo, otros cuando son adultos y muchos otros nunca la encuentran. Simplemente es un hallazgo del que pocos pueden disfrutar, ya que al hacer lo que realmente les gusta, su trabajo será siempre un placer. Personalmente puedo decir que mi vocación estaba orientada a ayudar a otros, pero nunca en mi infancia y juventud se me paso por la cabeza la idea de ser bombero, pero cuando la descubrí fue lo más maravilloso que haya encontrado en la vida, *es sentir que nuestro ser vibra al mismo ritmo del universo*, con esas palabras puedo resumirlo.

El ser bombero es una profesión que debe iniciarse con una fuerte vocación hacia el servicio, muchos de los bomberos que fuimos formados en la vieja escuela debíamos pasar un tiempo o años siendo voluntarios, antes de ingresar a cargos en los cuales nuestra profesión fuese retribuida con un salario. Aquellos que vivimos esa experiencia, sentimos que el ser bomberos nos recorre por las venas, que nos hace sentir como ese personaje heroico que sale en las películas, que arriesga su vida sin vacilación por salvar la de otros, es una sensación indescriptible, que llena el alma. Es sentirse orgulloso por el trabajo realizado y satisfecho por lograr lo que otros no se atreven a realizar.

Si nos fijamos en los servicios que realizan los bomberos, se puede destacar que su misión primordial es el combate y control de incendios, para lo que fueron creados, pero que aunado a ello, se establecieron otras funciones como, las de salvar vidas a través de rescates, atenciones médicas prehospititarias, respuesta ante eventos con materiales peligrosos, inspecciones de seguridad y prevención, guardias de prevención, entre otros, como la gestión de riesgos, campo menos abordado ya que no está enmarcado en la atención de emergencias o la respuesta. La gestión de riesgos es todo aquello que se debe realizar previo (antes de que ocurra algo), como la prevención, la preparación del personal o preparación a las comunidades, medidas de mitigación y reducción del riesgo, entre otras tantas que están enmarcadas en lo que significa la gestión; por ello, es importante que cada bombero a parte de su vocación de servicio, reconozca en sí sus habilidades y destrezas para un área específica dentro de su profesión, por ello, existen las especialidades o áreas en incendios, rescate, emergencias prehospititarias y gestión de riesgos.

El descubrir cuáles son mis habilidades y destrezas específicas dentro de la profesión de bombero, me llevo a interesarme por los campos de la gestión de riesgos siconaturales, por la educación y el desarrollo humano, por lo cual fui ampliando mi campo profesional y orientándome hacia un perfil multidisciplinario con el cual pudiese alcanzar las metas que me planteaba, tanto en lo laboral, como en lo personalmente. Aunado a ello, mi experiencia a través de los años de servicio, me ha brindado una serie de aprendizajes que me llevan a alcanzar la satisfacción profesional y a abordar una serie de aspectos que me incentivan a crear, innovar, emprender y accionar para que se le brinde a mis compañeros bomberos una formación integral en un amplio campo que abarca tanto lo técnico, académico como Bio-

Psico-Social, por medio de la cual se incrementa y complementa sus conocimientos, habilidades y destrezas en áreas de su interés personal o de interés institucional, para lo cual debemos conocer cuáles son sus mayores motivaciones y orientarlo a alcanzarlas.

Objetivos

No todo bombero es especialista en gestión de riesgos, para ello debe formarse y estar motivado a seguir específicamente este tema, ya sea a través de una carrera universitaria, por medio de cursos especializados, por iniciativa propia en aprendizaje autodidacta y lo más importante porque lo lleva en la esencia de su ser y que se manifiesta a través de sus motivaciones intrínsecas y extrínsecas. Para ello existen tantos medios, lo que se necesita es la motivación para hacerlo. Viendo esta necesidad en la profesión del bombero, es importante establecer en este trabajo un objetivo claro, de proponer la gestión de riesgos y prevención de desastres desde lo motivacional, académico y gerencial en el perfil profesional del bombero.

Partiendo de este objetivo, es necesario también:

- Diagnosticar las debilidades en materia de gestión de riesgos en el perfil profesional de los bomberos.
- Determinar la relación entre la motivación, formación académica y gerencia con la gestión de riesgos en los bomberos.
- Diseñar el perfil profesional para los bomberos en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastres, desde el desarrollo humano.

Si la profesión del bombero nace de una vocación al servicio, el salvar vidas, el disminuir las pérdidas, se puede decir, que incorporar la gestión de riesgo y aplicarla efectivamente en el servicio, redundará en este fin principal de salvar vidas, por ello, es importante que incluir dentro de su perfil profesional esta materia y abordarla desde lo motivacional, académico y gerencial, para complementar el aspecto humano del funcionario, desde sus prioridades y necesidades personales y laborales.

Argumentación

A fin de fortalecer el perfil profesional de los bomberos, se hace imprescindible mencionar la relevancia de conocer y manejar la gestión de riesgos, y el cómo los bomberos pueda adquirir estos conocimientos, ya sea por medio de la educación formal o no formal. Tradicionalmente la formación profesional bomberil se daba a través de cursos de formación diseñados por cada comando de bomberos, según las necesidades y recursos disponibles para el momento, sin seguir una malla curricular común, para mejorar esta situación y unificar los criterios nació en su momento el Instituto Universitario de Tecnología Bomberil (IUTB) que egresaba Técnicos Superiores Universitarios y licenciados en Ciencias del Fuego, Rescate y Seguridad, y en Emergencia prehospitalaria, brindando una formación universitaria a los bomberos; posteriormente esta formación paso a ser dirigida por la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES) desde el proceso de curso básico, a TSU, Licenciados y actualmente postgrados.

Es importante mencionar el tema de la transformación en la formación de los bomberos, ya que se ha enfocado directamente en la educación formal universitaria, para la actualización de los conocimientos, pero cabe destacar que solo acceden a este nivel de formación académica aquellos funcionarios que desean hacerlo, por lo que las mallas curriculares juegan un papel fundamental en la educación que los bomberos reciben dentro de la universidad, así de esta manera actualmente la UNES solo brinda un programa nacional de formación (PNF) en Ciencias del fuego y seguridad contra incendios. De aquí que exista la necesidad de revisar y actualizar los programas en los cuales se incorporaren elementos de la gestión para la reducción del riesgo de desastres dentro de la misma, o proponer la creación de un nuevo PNF en gestión de riesgos y así los bomberos que realizan estudios en la universidad puedan recibir dentro de su formación académica temas que aporten a la misma, de esta manera, poder complementar su educación profesional y alcanzar los conocimientos necesarios para asumir los retos que actualmente le exige a la profesión bomberil. En este aspecto, cabe destacar el trabajo de grado realizado por Parra (2018). *Gestión para la reducción del riesgo de desastres en la formación de los Bomberos, caso: Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES)*, en el cual se realizó la actualización y rediseño de las dos unidades curriculares que tenían relación con la gestión de riesgos dentro

del PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra incendios, a nivel de licenciatura, para que el aporte académico que recibieran los bomberos estuviese más ajustado a la realidad. Sobre este trabajo y sus resultados se mencionaran en el capítulo referente a lo académico.

En el aspecto teórico, es importante resaltar la necesidad de incorporar las conceptualizaciones adecuadas en materia de gestión de riesgos y prevención de desastres, no solo desde el punto de vista académico, sino que además se debe abordar con detalle y prioritariamente los aspectos motivacionales y gerenciales que involucran directamente los intereses personales y lo que impulsa a los funcionarios desde lo individual. Esto sustentaría de forma directa los procesos, los elementos y las etapas que integran la gestión de riesgos desde lo prospectivo, correctivo, reactivo y transformador, para su distinción, manejo y comprensión por parte de los bomberos.

Los resultados de este trabajo aportarán datos relevantes, que llevarán a establecer un perfil profesional para el bombero enmarcado en la gestión de riesgos y prevención de desastres, desde el campo motivacional, académico y gerencial, viendo al funcionario como un ser integral, en el cual es tan importante lo que sabe, lo que siente y como se desenvuelve, ya que el ser humano es tan complejo y la toma de decisiones son esenciales en la gestión de riesgos, tanto en lo prospectivo, lo reactivo y lo correctivo. Al establecer un perfil profesional para los bomberos, que se actualice constantemente según los cambios y las necesidades, éste se podrá ajustar garantizando un aprendizaje integral entre los bomberos de Venezuela; generando en el aspecto práctico, la unificación de criterios, el manejo del cómo hacer gestión de riesgos, estandarizar la información y los procesos, esto redundará en la mejora al momento del cumplimiento de los servicios y las funciones de los bomberos.

La importancia desde la relevancia social es que los bomberos con una preparación académica adecuada, motivación correctamente dirigida y conocimientos gerenciales, podrá brindar a través de su experiencia, habilidades y destrezas ejercer sus funciones en gestión de riesgo en pro de la comunidad, prestando sus servicios de manera eficiente y eficaz, entrelazando vínculos y realizando trabajos conjuntamente con otros organismo, entes del Estado y la población para alcanzar los objetivos, así dar cumplimiento con su misión como órgano contralor de la gestión integral de riesgos socio naturales y tecnológicos, tal y como se

lo atribuye la Ley correspondiente. Esto implicará, que los bomberos tengan claro su papel en la gestión para la reducción del riesgo de desastres, logrando con ello, alcanzar el cumplimiento de sus funciones en esta materia, salvando vidas y minimizando pérdidas.

Desde el aspecto académico, uno de los trabajos que se tomó en cuenta como aporte a esta investigación es la tesis doctoral de Liñayo (2015), titulada *“La gestión de riesgo de desastre en la formación profesional universitaria”*, presentado ante la Universidad de Los Andes, en la cual se encuentran las siguientes formulaciones que tienen relación con esta investigación. El objetivo general: “Fundamentar la naturaleza de los retos que le impone el enfoque de la gestión del riesgo de desastres al quehacer universitario en el presente, y formular estrategias y mecanismos que permitan instrumentar políticas académicas universitarias orientadas a incorporar a la gestión del riesgo de desastres en la formación profesional” (p. 9). En este objetivo deja clara la idea principal de buscar las estrategias que le permitan incorporar la gestión de riesgos en la formación universitaria, tomando en cuenta esta consideración es importante por el hecho de incorporar la gestión de riesgos y prevención de desastres desde el aspecto académico al perfil profesional de los bomberos.

Dentro de los hallazgos presentados en el trabajo se tiene que, “... se evidenció que una de las metas fundamentales que hoy se reconoce que debe alcanzarse a la hora de definir una propuesta educativa integral para fomentar la gestión del riesgo de desastres es la de incorporar esta temática en la educación profesional, técnica o superior...” (ob. cit, p. 74)

Ya sobre el primero de estos objetivos ilustramos en el capítulo 1 algunos pasos previos que se han venido desarrollando en procura de profesionalizar académicamente el quehacer de los “emergenciólogos” y los “desastrólogos” del país. Un tema en el que sin duda aún falta mucho por hacerse en el contexto latinoamericano, pero donde la senda que es necesario recorrer en términos del diseño curricular e implementación de programas de profesionalización resulta intuitivamente clara. Sin embargo, la instrumentación del segundo objetivo constituye sin duda una tarea bastante más compleja y donde no pareciera tan claro identificar por donde y de qué manera iniciar el esfuerzo (ob. cit, p. 75)

Tomando en cuenta algunos de los hallazgos realizados por Liñayo, se evidencia la necesidad de crear una formación profesional en el área de la gestión de riesgos, que no solo involucre a otras carreras universitarias, sino que además los funcionarios que trabajan en la

atención de emergencias y administración de desastres también se preparen adecuadamente para tal fin. En el caso particular de los Bomberos se debe fortalecer la formación y estudios a nivel universitario que se ofrecen en la UNES, como la institución que brinda educación a los funcionarios de los organismos de seguridad ciudadana, y por lo tanto la responsable de garantizar esta formación adecuada a los hombres y mujeres que ejercen funciones en estas instituciones. Sin menoscabo a cualquier otra estrategia que desde la Dirección General Nacional de Bomberos se pueda tomar para la actualización e incorporación en la gestión de riesgos y prevención de desastres en lo académico no formal dirigido a los bomberos en Venezuela.

Desde lo motivacional, cada bombero vive su profesión de manera distinta, algunos desde su vocación al servicio, otros desde sus motivaciones intrínsecas o extrínsecas, las cuales le llevan a desear alcanzar un objetivo dentro de la institución, este puede ser de llegar a ser oficial, comandante o algún otro cargo de alta gerencia. Este aspecto motivacional debe transversalizar lo académico y lo gerencial para fortalecer el perfil profesional del bombero, generando un individuo que ampliará sus capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos y otros para ejercer sus funciones de manera eficiente y eficaz, por lo tanto incorporar estos elementos son de suma importancia, no solo para el bombero como ser humano, sino como trabajador y como miembro de la sociedad y esto será redundante al momento de abordar y responder ante cualquier emergencia o desastre. Para abordar este tema en específico, se planteará en parte cuatro, del presente trabajo.

En el aspecto metodológico, a lo largo del presente trabajo se mostraran elementos que describirán los aspectos relevantes a esta investigación, partiendo de la participación directa como bombero, dentro del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida, Venezuela y como desde el estudio etnográfico social, en la que la observación directa de los participantes juega un papel fundamental para lograr reflexiones objetivas, encontrando y mostrando la relevancia técnica, económica, humana, social, académica, institucional, entre otras, que influirán en alcanzar el perfil profesional adecuado y actualizado para la formación de los bomberos activos y de los jóvenes que están iniciándose en esta hermosa carrera, incorporando aspectos sobre la gestión para la reducción del riesgo de desastre. También se realizará un abordaje

teórico importante, una investigación etnográfica de campo y un nivel descriptivo de los elementos en estudio.

Desde el aspecto de la profesión del bombero, se menciona que es un personal que presta un servicio a la comunidad, al Estado y a cada individuo, por ello, a través de un conjunto de actividades busca satisfacer las necesidades de los clientes, en este caso en particular, las necesidades de los individuos o colectivo, en un momento de emergencia, calamidad, desastres o evento adverso, con la finalidad de salvaguardar vidas y propiedades. Los bomberos brindan un servicio público que garantiza el Estado a sus ciudadanos, tanto en al ámbito particular, público o privado. Para poder prestar un servicio, los funcionarios que ejercen funciones de bomberos, deben poseer habilidades, conocimiento, destrezas y experiencia sobre lo que debe realizar, adicionalmente el servicio que prestan los bomberos, requiere de una inversión por parte del Estado para su preparación y actualización continua, al igual que se requiere de la dotación de unidades, equipos, herramientas, entre otras para que los resultados del servicio sean eficientes y eficaces.

Adicionalmente, el servicio por parte de los bomberos se mide en el desempeño individual y en equipo sobre la tarea asignada, esta no es otra cosa, sino el nivel con el cual se desenvuelve un funcionario al momento de ejercer las actividades de su profesión, esto se mide según la calidad del servicio prestado, que a su vez mide el tiempo de respuesta, insumos utilizados, reducción de costos, evitar pérdidas mayores y principalmente en vidas salvadas. Este desempeño está determinado por metas y objetivos institucionales para alcanzar resultados, que adicionalmente estén ajustados, no solo a dar respuesta ante un evento o emergencia, sino también a tratar de prevenirlos, mitigarlos o eliminarlos para con ello, evitar pérdidas humanas y materiales, por ello, es importante la gestión para la reducción de riesgos dentro de la profesión bomberil.

En este mismo orden de ideas, en el aspecto de la gestión de riesgos, el servicio y el desempeño en la profesión bomberil, conlleva a trabajar enfocados hacia el objetivo principal de prevenir, que implica evitar que un hecho indeseado ocurra. La prevención y la mitigación van de la mano, una disminuye los riesgos y la otra se centra en una serie de pasos que llevan a corregir situaciones en las cuales se pueda generar un peligro para las personas o estructuras; con la prevención los bomberos intentan que a través del cumplimiento de normas técnicas,

que las personas se desenvuelvan en sus puestos de trabajo de la forma más segura posible, debido a que con el cumplimiento de las normas, se puede evitar que ocurran emergencias o desastres.

Con el objetivo que los cuerpos de bomberos centren sus recursos en alcanzar sus metas, su misión y visión institucional, debe tomarse en cuenta la importancia de una buena gerencia, por ello, en el área gerencial se crea y promulga los procedimientos que se deben seguir para orientar el trabajo y establecer las directrices que garanticen un excelente desempeño en las funciones de los trabajadores, cuando estos procedimientos no están establecidos, es cuando comienzan a ser deficientes los servicios, generando caos, accidentes y pérdidas; para ello debe existir en la gerencia la planificación, supervisión y el control.

En resumen, los aspectos motivacionales, académicos y gerenciales deben ir entrelazados o formar parte de los engranajes de la institución bomberil, primero, el bombero de se debe formar académicamente con elementos técnicos-prácticos para ejercer la profesión, ya fuera a través de los cursos de formación tradicional o actualmente a través de una carrera universitaria como exige la Ley, posteriormente explotando su potencial en el campo gerencial y de liderazgo para la toma de decisiones y buena conducción tanto de la institución, como del talento humano, no solo para el trabajo administrativo, sino también para el operacional y el aspecto que los une a todos, que es el motivacional, el que se basa en la vocación de servicio, el que impulsa al personal a desear ser bombero, a salvar vidas, a enseñar a otros, a alcanzar metas y objetivos, a poner en riesgo su propia vida y con a los deseos que cada individuo tiene de forma particular tanto dentro como fuera de la institución.

SEGUNDA PARTE

“Para conservar el equilibrio debemos mantener unido lo interior y lo exterior, lo visible y lo invisible, lo conocido y lo desconocido, lo temporal y lo eterno, lo antiguo y lo nuevo”

John O'Donohue

Fundamentación legal

Por medio de este segmento dedicado a las bases legales, se propone brindar a la investigación el soporte jurídico del que se fundamenta el trabajo, y por medio del cual sustenta la importancia desde el punto de vista legal y normativo el abordaje del tema de la gestión para la reducción del riesgo de desastres y el por qué su relevancia desde la visión de los bomberos.

Imprescindible en cualquier fundamentación legal es la relevancia directa y principal que tiene la ***Constitución de la República Bolivariana de Venezuela***, en la cual se establecen algunos artículos que sustentan la presente investigación, en el mismo orden de ideas se menciona la ***Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil***, ya que el trabajo trata sobre el perfil profesional del bombero y este adicionalmente se verá complementado con la ***Ley de Gestión Integral de Riesgos, Socionaturales y Tecnológicos***, ley establecida en el país para orientar a las instituciones y población sobre su papel en la gestión de riesgos. Posteriormente se decreto una resolución conjunta ***Requisitos Técnicos para el Desarrollo de Inspecciones de Riesgo en Viviendas y Terrenos***, en la cual se menciona una serie de requisitos y procedimientos que se deben cumplir por parte de los Cuerpo de Bomberos y de las Protecciones Civiles del país. Adicionalmente se mostrará articulados relevantes de la ***Ley Orgánica del Ambiente, Ley de Tierras Urbana, Ley de Aguas, Ley de Meteorología e Hidrología Nacional y Ley Orgánica de Seguridad de la Nación***, que complementan aspectos relacionados a la gestión de riesgos y cómo desde estas perspectivas los bomberos pueden adecuarse a ellas.

A continuación se presenta el cuadro 1, sobre la fundamentación legal

Cuadro 1.

Fundamentación legal que sustenta la propuesta y el perfil del bombero en gestión de riesgos

<i>Instrumento jurídico</i>	<i>Artículo</i>
<p>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (2009)</p>	<p>Artículo 55. Toda persona tiene derecho a la protección por parte del Estado a través de los órganos de seguridad ciudadana regulados por ley, frente a situaciones que constituyan amenaza, vulnerabilidad o riesgo para la integridad física de las personas, sus propiedades, el disfrute de sus derechos y el cumplimiento de sus deberes. La participación de los ciudadanos y ciudadanas en los programas destinados a la prevención, seguridad ciudadana y administración de emergencias será regulada por una ley especial. (p.17)</p> <p>Artículo 332. El Ejecutivo Nacional, para mantener y restablecer el orden público, proteger a los ciudadanos y ciudadanas, hogares y familias, apoyar las decisiones de las autoridades competentes y asegurar el pacífico disfrute de las garantías y derechos constitucionales, de conformidad con la ley, organizará:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Un cuerpo uniformado de policía nacional. ✓ Un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas. ✓ Un cuerpo de bomberos y bomberas y administración de emergencias de carácter civil. ✓ Una organización de protección civil y administración de desastres. <p>Los órganos de seguridad ciudadana son de carácter civil y respetarán la dignidad y los derechos humanos, sin discriminación alguna.</p> <p>La función de los órganos de seguridad ciudadana constituye una competencia concurrente con los Estados y Municipios en los términos establecidos en esta Constitución y en la ley. (p. 100)</p>
<p>Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil (2015)</p>	<p>Misión de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas</p> <p>Artículo 12. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas son órganos de prevención y seguridad ciudadana, conforme a lo establecido en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, y por su finalidad y atribuciones establecidas en esta Ley; son instituciones uniformadas y jerarquizadas, sin militancia política, cuya misión es la de intervenir oportunamente como primera respuesta en la atención de las emergencias, para salvaguardar la vida y bienes en todo el territorio de la República y actuarán de manera coordinada con otros entes u órganos competentes en la atención de desastres, producto de amenazas, eventos o calamidades naturales, socionaturales, antrópicos o de otro origen, así como también, con otros entes competentes en la atención de accidentes aéreos y marítimos u otras emergencias que ocurran</p>

<p>Gaceta Oficial N° 40.817 del 28 de diciembre de 2015</p>	<p>en el ámbito territorial de su competencia.</p> <p>Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas en todas las especialidades, ubicados en sus respectivos ámbitos territoriales, interactúan en armonía con los diversos actores locales, en conjunción con la participación activa de las comunidades, organizaciones civiles, y organizaciones de base del Poder Popular, para el logro del bien común en materia de prevención y seguridad ciudadana.</p> <p><i>Atribuciones de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas</i></p> <p><i>Artículo 13.</i> Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas tienen las siguientes atribuciones:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Salvaguardar la vida y los bienes de las personas ante los riesgos de incendios u otras emergencias o eventos generadores de daños; 2. Atender directa y permanentemente las emergencias de carácter civil; 3. Atender en la primera respuesta las emergencias prehospititarias y prestar el servicio de ambulancia a pacientes, enfermos, enfermas, lesionados, lesionadas afectados o afectadas; 4. Extinguir incendios en bienes muebles e inmuebles, así como en cualquier medio de transporte masivo de pasajeros y pasajeras, cargas, trenes, aeronaves, naves y buques; 5. Extinguir incendios en áreas forestales urbanas y extraurbanas; 6. Realizar actividades de rescate, búsqueda y salvamento de personas, animales o bienes en cualquier espacio, así como en estructuras, trenes, ferrocarriles, aeronaves, naves, buques y otros medios de transporte masivo de pasajeros y pasajeras, en coordinación con las autoridades competentes según sea el caso; 7. Atender eventos generadores de daños, donde se encuentren involucrados sustancias, materiales y desechos peligrosos; 8. Articular esfuerzos con los servicios de salvamentos acuático, subacuático, montaña, área escarpada, desértica, parque nacional, zona bajo protección especial y otras que por su naturaleza lo requieran; 9. Articular y cooperar con los órganos y entes competentes en la atención de emergencias en espacios extraurbano, acuático o aeronáutico, conforme a las normas nacionales e internacionales que regulan la materia; 10. Hacer cumplir las normas técnicas de seguridad que rijan a nivel nacional, emanadas de los órganos competentes en materia de prevención y protección de incendios; emergencias o eventos generadores de daños, a través de las inspecciones ordinarias y extraordinarias de seguridad, realizadas en inmuebles públicos o privados, aeronave, nave, buque, tren, ferrocarril o cualquier otro medio de transporte masivo de pasajeros o pasajeras, independientemente del uso al que estén destinados en las diferentes áreas de competencias, según la especialidad bomberil; 11. Actuar dentro del ámbito de su competencia en materia de uso, almacenamiento, comercialización y transporte de artificios pirotécnicos o fuegos artificiales y emitir los certificados u ordenamientos, según sea su caso;
---	---

**Ley Orgánica del
Servicio de Bombero y de
los Cuerpos de Bomberos
y Bomberas y
Administración de
Emergencias de carácter
civil (2015)**

continuación

12. Certificar en las áreas de su competencia, a través de inspecciones ordinarias y extraordinarias, el cumplimiento de las normas técnicas de seguridad en materia de prevención, protección contra incendios, emergencias o eventos generadores de daños, en inmuebles públicos o privados, a cielo abierto, universidades y zonas verdes de protección ambiental, con ocasión a la presentación de un proyecto para espectáculos o atracciones públicas, así como realizar inspecciones antes y durante la presentación de los mismos;
13. Realizar guardias de prevención a los fines de garantizar el cumplimiento de las normas técnicas de seguridad en materia de prevención y protección contra incendios, emergencias o eventos generadores de daños; así como garantizar en el sitio, la atención primaria en las emergencias prehospititarias;
14. Revisar, evaluar y aprobar los anteproyectos y proyectos de prevención y protección contra incendios; en inmuebles construidos sin aprobación de proyectos, por construir, modificar o remodelar, como control previo a la ejecución de la obra;
15. Revisar, evaluar y aprobar anteproyectos y proyectos de prevención y protección contra incendios en las diferentes áreas de competencias, según la especialidad;
16. Investigar los incendios y otros eventos generadores de daños que sean de su competencia, determinando las causas que los originaron y coadyuvar como órgano de apoyo en la investigación penal o de otros órganos jurisdiccionales que lo requieran, conforme a la ley;
17. Inspeccionar las condiciones de riesgos, de amenaza y vulnerabilidad en espacios públicos o privados;
18. Actuar de manera coordinada con los órganos de seguridad competentes en la administración y atención de los desastres, producto de eventos y calamidades naturales, socionaturales, antrópicos o de otro origen que se generen en su ámbito territorial;
19. Coordinar con otros órganos contralores de la gestión integral de los riesgos socionaturales y tecnológicos y con las organizaciones de base del Poder Popular del respectivo ámbito territorial, a los fines de identificar las condiciones de vulnerabilidad en zonas de riesgo;
20. Apoyar en la determinación de las condiciones de riesgo en viviendas, construcciones, áreas agrícolas, industriales y otras zonas vulnerables e informar a las autoridades competentes;
21. Coordinar y apoyar a las brigadas de control de emergencias industriales, durante la atención de una emergencia generada dentro de sus instalaciones;
22. Coordinar y establecer acuerdos de cooperación y operacionales de capacitación, entrenamiento y de apoyo mutuo con las brigadas de control de emergencias industriales, ubicadas en sus ámbitos territoriales;
23. Coordinar y apoyar a las brigadas de atención de emergencias ubicadas en instalaciones públicas y privadas;
24. Coordinar con las brigadas de control de emergencia que funcionan en instituciones públicas y privadas a los fines de garantizar su operatividad, de acuerdo a las normativas que las regula;
25. Garantizar al talento humano uniformado la formación básica integral para la certificación como bombero o bombera, la capacitación universitaria para alcanzar la profesionalización y su mejoramiento profesional durante su

**Ley Orgánica del
Servicio de Bombero y de
los Cuerpos de Bomberos
y Bomberas y
Administración de
Emergencias de carácter
civil (2015)**

- línea de carrera para el ejercicio eficiente del Servicio de Bombero.
26. Capacitar a las organizaciones de base del Poder Popular en cuanto a prevención o mitigación de riesgos y prepararlas para la protección y actuación adecuada en casos de emergencias;
 27. Presentar a la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas, proyectos de reglamentos, normas u otros instrumentos de carácter técnico vinculados al servicio y profesión de bombero o bombera, para que sean evaluados y consignados ante el Viceministerio con competencia en materia de Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas;
 28. Coordinar y apoyar en la educación y capacitación de los estudiantes de nivel básico y media diversificada en cuanto a prevención o mitigación de riesgos y prepararlas para la protección y actuación adecuada en casos de emergencias y vincularlas a las brigadas infantiles y juveniles de bombero y bombera; y,
 29. Cualesquiera otras atribuciones que señalen las leyes, decretos, reglamentos y otras normativas aplicables.

Actuación internacional

Artículo 17. En caso de trascender la actuación de los bomberos y bomberas a nivel internacional para participar como un solo equipo en la atención de una emergencia mayor, desastre o en eventos deportivos, científicos, culturales, educativos, relacionados con la profesión de bombero o bombera, el órgano rector, el Director o Directora General Nacional de Bomberos y Bomberas, y el Primera o Primera Comandante del Cuerpo de Bomberos y Bomberas respectivo, notificarán a la Primera Autoridad donde se encuentre adscrita la Institución Bomberil, a los efectos de establecer las coordinaciones de talento humano profesional y especializado y de los recursos materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de la misión internacional.

**Capítulo I
De la Estructura Interna**

Estructura Interna

Artículo 41. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas, en sus respectivas especialidades disponen de una estructura organizativa que responde a la misión bomberil, que será ajustada en cada ejercicio fiscal, atendiendo al cumplimiento de sus metas y objetivos. La estructura organizativa está constituida jerárquicamente por los siguientes niveles y unidades:

Nivel directivo: Corresponde a los siguientes niveles de dirección planificación y evaluación de orden estratégico de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas conformado por:

1. La Comandancia General, integrada por:
 - a- Primera Comandancia;
 - b- Segunda Comandancia; y,
 - c- Inspectoría General.
2. El Estado Mayor, como el órgano consultivo y de apoyo de más alto nivel adscrito a la Primera Comandancia.

Nivel Operativo: Constituye el nivel encargado de la prestación directa e inmediata de los servicios de atención primaria de las emergencias, así como de los servicios técnicos especializados que no revisten carácter de emergencia solicitados por las personas, comprendiendo las siguientes unidades:

1. Operaciones;
2. Emergencias prehospitales;
3. Prevención e investigación de incendios y otros siniestros; y,
4. Planificación para casos de desastres y emergencias.

Nivel de Funcionamiento: Corresponde a los niveles de planificación, ejecución y funcionamiento interno de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y comprenden las siguientes unidades:

1. Administración;
2. Recursos Humanos;
3. Educación;
4. Mantenimiento del parque automotor; y,
5. Mantenimiento y conservación de los bienes muebles e inmuebles.

Nivel de soporte técnico y asesoría: Son unidades que brindan soporte técnico y especializado a los niveles directivos y de funcionamiento de la Institución Bomberil.

La estructura organizativa también estará integrada por cualquier otra unidad que por razones de servicio se requiera crear, suprimir o integrar a otra área administrativa u operativa que se trate.

De la formación integral del Bombero y Bombera.

Formación integral, continua y obligatoria

Artículo 75. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas están obligados a garantizar de manera continua y obligatoria la formación básica integral, la profesionalización como Técnico Superior Universitario, Licenciatura, Ingeniería y

**Ley Orgánica del
Servicio de Bombero y de
los Cuerpos de Bomberos
y Bomberas y
Administración de
Emergencias de carácter
civil (2015)**

Continuación

estudios de cuarto nivel, dirigidos al ejercicio de la profesión de Bombero o Bombera durante su línea de carrera en el servicio activo, a través del Programa Nacional de Formación Única de Bombero u Bombera, con diversificación según las disciplinas y áreas de especialización, administrado por la Universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la legislación vigente.

Esta formación y el mejoramiento profesional durante la línea de carrera del Bombero o Bombera, será requisito para optar a ascensos a la jerarquía inmediata superior y para la postulación de cargos. Se exceptúan de estos requisitos, aquellos ascensos que se otorguen por actos heroicos, por necesidad de servicio o por muerte.

Los egresados y las egresadas de la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana con el Certificado de Formación Básica de Bombero o Bombera, deben continuar de manera obligatoria e ininterrumpida la profesionalización desde el Técnico Superior Universitario hasta alcanzar la Licenciatura o Ingeniería como Bombero o Bombera profesional en Emergencia Prehospitalaria o en Ciencias del Fuegos, Rescate y Seguridad para el desempeño laboral de su actividad principal como Bombero o Bombera. Una vez culminado el proceso de profesionalización como Bombero o Bombera, podrá estudiar otras áreas del conocimiento necesarias para su desarrollo personal y profesional como Bombero o Bombera. (p. 51)

Competencias en la formación básica integral y profesionalización

Artículo 76. Corresponde al Órgano Rector conjuntamente con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación universitaria, la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana y en coordinación con la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas, la competencia en la formación básica integral y profesionalización de los bomberos y bomberas en sus diversas categorías y especialidades, a través del Programa Nacional de Formación Único de Bombero y Bombera dirigido a los Cuerpos de Bomberos y Bomberas, en cumplimiento de lo previsto en esta Ley. (p. 51)

Periodos de formación

Artículo 78. La formación del Bombero y Bombera durante la línea de carrera se circunscribe a la formación básica, formación profesional, mejoramiento profesional y formación gerencial, dirigidos a la homologación del conocimiento, formación y preparación de los Bomberos y Bomberas a nivel nacional en sus respectivas categorías y especialidades, sin menoscabo del cumplimiento de los lineamientos que emanen de la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana, a través del Ministerio del Poder Popular con competencia en educación universitaria para los periodos de formación básico y profesional.

Los periodos de formación a que se hace referencia en el presente artículo serán desarrollados en la Ley del Estatuto de la Función Bomberil. (p. 52).

Capítulo I

De las Competencias Operacionales de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas

Emergencias

Artículo 91. A los efectos de esta Ley se entiende por emergencia, toda situación capaz de perturbar el funcionamiento cotidiano de una persona, comunidad o colectivo ciudadano, pudiendo generar víctimas o daños materiales, afectando su estructura social y económica, debiendo ser atendida inicialmente por el Cuerpo de Bomberos y Bomberas de la localidad geográfica o en el ámbito de su competencia como órgano de atención primaria en las emergencias, a objeto de salvaguardar las vidas e integridad física de las personas y animales, así como de los bienes involucrados.

Programa de coordinación para la atención de emergencias mayores o desastres.

Artículo 100. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas en sus respectivas especialidades, tendrán identificados, entrenados y conformado un equipo multidisciplinario de profesionales, técnicos y especialistas en diferentes áreas de trabajo, a los fines de dar oportuna respuesta cuando sean activados por el Órgano Rector a través del Viceministerio con competencia en materia del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas, para asistir a aquellos eventos generados por emergencias mayores o desastres a nivel nacional o internacional.

En caso de solicitarse la incorporación de éstos equipos de trabajo, el Director General Nacional de Bomberos y Bomberas, coordinará su activación con el Primer o la Primera Comandante de las Instituciones Bomberiles involucradas, quien lo notificará a la Primera Autoridad de adscripción, a los fines de activar el talento humano, los recursos materiales y financieros necesarios para el cumplimiento de su misión.

Clausura o desocupación preventiva y temporal de inmuebles

Artículo 120. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas, a través del Primer o Primera Comandante respectivo y por providencia administrativa motivada, deben ordenar la clausura preventiva y temporal de una instalación si se comprueba el incumplimiento de las normas técnicas de seguridad en materia de prevención, protección de incendios y otras amenazas que puedan ocasionar un riesgo cierto para la vida e integridad física de las personas o riesgos al bien inspeccionado tanto público como privado. La medida de clausura preventiva y temporal se mantendrá hasta tanto sean

	<p>habilitadas o rehabilitadas las condiciones de seguridad.</p> <p>En caso de riesgo inminente, se debe realizar inmediatamente la clausura preventiva y temporal del inmueble que se trate y notificar mediante acta de inspección debidamente motivada al sancionado o sancionada en presencia de dos testigos, sin que medie el requisito previo de providencia administrativa emanada del Primer o Primera Comandante, la cual deberá ser tramitada con posterioridad.</p>
<p>Ley de Gestión Integral de Riesgos, Socionaturales y Tecnológicos</p> <p>(Gaceta Oficial N° 39.095 del 9 de enero de 2009)</p>	<p>Artículo 2. Gestión Integral de Riesgos: La gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos es un proceso orientado a formular planes y ejecutar acciones de manera consciente, concertada y planificada, entre los órganos y los entes del Estado y los particulares, para prevenir o evitar, mitigar o reducir el riesgo en una localidad o en una región, atendiendo a sus realidades ecológicas, geográficas, poblacionales, sociales, culturales y económicas.</p> <p>Artículo 8. Lineamientos de la Política Nacional la transversalidad de la política nacional de la gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos se desarrollará a través de los siguientes lineamientos: ...</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. Los órganos contralores de la gestión integral de riesgos supervisarán y evaluarán periódicamente las condiciones de vulnerabilidad de todos los inmuebles. 8. Los órganos contralores de la gestión integral de riesgos, en el ámbito de sus competencias, diseñarán y aplicarán mecanismos de fiscalización, seguimiento y control, que garanticen que el desempeño de los órganos y entes sea en el marco de competencia y acorde con los niveles de riesgo sectorial y territorial. 9. Los órganos contralores de la gestión integral de riesgos, en el ámbito de sus competencias, asegurarán que la ciudadanía esté permanentemente informada acerca de cómo convivir con niveles específicos de riesgo local, prevenirlos y prepararse para responder ante emergencias y desastres. 10. Las instituciones públicas y privadas, destinarán los recursos humanos, materiales, técnicos y económicos requeridos para responder oportuna y coordinadamente ante aquellos eventos adversos que pudieran afectar cualquier zona del país. 11. Todas las instituciones públicas deben garantizar su preparación para la instrumentación de manera rápida, diligente, coordinada y efectiva de acciones de respuesta y rehabilitación en caso de emergencias o desastres. 12. Los órganos de administración de desastres coordinarán la ejecución de las acciones de rehabilitación de los servicios básicos en el menor tiempo posible. 13. Todas las instituciones públicas involucradas en la reconstrucción de zonas afectadas por desastres, cumplirán las acciones establecidas en el plan respectivo y considerando los lineamientos especiales establecidos en esta Ley. 14. Los órganos y entes públicos competentes desarrollarán y aplicarán el marco jurídico e institucional requerido para impedir la impunidad ante las pérdidas humanas, materiales y daños al ambiente asociados a acciones u

**Ley de Gestión Integral
de Riesgos,
Socionaturales y
Tecnológicos**

(Gaceta Oficial N° 39.095 del 9
de enero de 2009)

omisiones que se deriven de la consolidación de escenarios de riesgo y se traduzcan en desastres.

Capítulo III De los Órganos Contralores para la Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos

Artículo 21. Otros Órganos Contralores: Son también órganos contralores de la gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos, los cuerpos de administración de emergencias, de administración de desastres, así como todo órgano o ente público al que otras leyes u otro acto normativo asigne competencias en materia de riesgos, seguridad y temas afines.

Artículo 22. Funciones sin menoscabo de lo dispuesto en las leyes respectivas, corresponde a los órganos contralores de la gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos:

1. Velar por el cumplimiento de las normas técnicas de seguridad y protección, de conformidad con la ley.
2. Monitorear de manera permanente las condiciones de vulnerabilidad de las zonas de riesgo.
3. Vigilar que no se construyan obras civiles, salvo las de mitigación de riesgos, en las zonas protectoras y planicies inundables de los cuerpos de agua, ni en las zonas declaradas de alto riesgo.
4. Realizar inspecciones técnicas y emitir informes sobre las condiciones de riesgo en espacios públicos, comerciales o privados de uso colectivo.
5. Recibir y sustanciar las denuncias sobre las presuntas infracciones a las normas técnicas de seguridad y protección.
6. Recibir y sustanciar las denuncias provenientes de la contraloría social en cuanto al incumplimiento de los planes, programas y proyectos de la política nacional de gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos.
7. Proponer al órgano competente la declaratoria de zonas de alto riesgo.
8. Declarar viviendas, construcciones y zonas de desarrollo agrícola en condiciones de riesgo.
9. Capacitar a la comunidad sobre los sistemas de alerta temprana y acciones de autoprotección.
10. Promover la divulgación a las comunidades sobre las normas de construcción adecuadas en zonas de riesgo potencial.
11. Cualquier otra que sea requerida para la disminución de los escenarios de riesgos.

Artículo 35. Educación Formal y no Formal el Estado, a través de sus instituciones, garantizará la incorporación, desarrollo y supervisión de contenidos vinculados a la gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos en la educación formal, a través de los diferentes planes, programas, proyectos y actividades del Sistema Educativo Nacional, y en la no formal, a través de los diferentes programas de capacitación y de divulgación.

<p>Requisitos Técnicos para el desarrollo de inspecciones de riesgo en viviendas y terrenos</p> <p>(Resolución conjunta del Ministerio del poder popular para las Relaciones Interiores, Justicia y Paz y el Ministerio del poder popular para Eco-socialismo Hábitat y Vivienda)</p> <p>Gaceta oficial N° 40.577 del 09 de enero de 2015.</p>	<p>Artículo 1: La presente Resolución conjunta tiene por objeto establecer las condiciones profesionales mínimas aceptables, exigidas a los funcionarios y funcionarias de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y de Administración de emergencias de carácter civil, así como a los órganos de Protección Civil y Administración de Desastres que elaboren inspecciones e informes de riesgo, tanto en terrenos donde se planté el desarrollo de obras de infraestructura, como en edificaciones de cualquier tipo.</p> <p>Artículo 2: A los fines de la presente Resolución conjunta, el personal designado para la realización de este tipo de inspecciones deberá tener el siguiente perfil profesional.</p> <p>Tipo de inspección: Suelos / Terrenos donde se prevea el desarrollo de obras de infraestructura, profesionales universitarios o técnicos superiores universitarios graduados en las siguientes disciplinas: Geología, Geografía, Geomorfología, Minas, Ingeniería Civil.</p> <p>Tipo de inspección: Infraestructuras servicios públicos: Profesionales universitarios o técnicos superiores universitarios graduados en las siguientes disciplinas: Ingeniería Civil, Arquitectura, Construcción Civil.</p> <p>Artículo 5: El informe técnico que se genera a partir de las inspecciones antes mencionadas debe ser suscrito por el o los responsables de su elaboración y en el mismo debe señalarse claramente la afiliación o las afiliaciones profesionales, de sus responsables.</p>
<p>Ley Orgánica del Ambiente</p> <p>Gaceta oficial extraordinaria N° 5.833 de diciembre de 2006</p>	<p>Artículo 3: A los efectos de la presente Ley, se entenderá por:</p> <p>Guardería ambiental: Acción de vigilancia y fiscalización de las actividades que, directa o indirectamente, pueden incidir sobre el ambiente para la verificación del cumplimiento de las disposiciones relativas a la conservación de un ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado.</p> <p>Artículo 4: La gestión del ambiente comprende:</p> <p>6- Educación ambiental: La conservación de un ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado debe ser un valor ciudadano, incorporado en la educación formal y no formal.</p> <p>Artículo 8: La gestión del ambiente se aplica sobre todos los componentes de los ecosistemas, las actividades capaces de degradar el ambiente y la evaluación de sus efectos.</p> <p>Artículo 22: los lineamientos para la planificación del ambiente son:</p>

	<p>6- Los sistemas de prevención de riesgos para garantizar su inserción en los planes nacionales</p> <p>Artículo 28: La planificación del ambiente está circunscrita a un sistema integrado y jerarquizado de planes, cuyo instrumento fundamental es el Plan Nacional de Ordenación del Territorio.</p> <p>Artículo 80: Se considera actividades capaces de degradar el ambiente.</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Las que aceleren los procesos erosivos y/o incentiven la generación de movimientos morfodinámicos, tales como derrumbes, movimientos de tierra, cárcavas, entre otros. 3. Las que produzcan alteraciones nocivas del flujo natural de las aguas. 4. las que generen sedimentación en los cursos y depósitos de agua. 5. las que alteren las dinámicas físicas, químicas y biológicas de los cuerpos de agua. <p>Artículo 83. El estado podrá permitir la realización de actividades capaces de degradar el ambiente, siempre y cuando su uso sea conforme a los planes de ordenación del territorio, sus efectos sean tolerables, generen beneficios socioeconómicos y se cumplan las garantías, procedimientos y normas. En el instrumento de control previo se establecerán las condiciones, limitaciones y restricciones que sean pertinentes.</p>
<p>Ley de Tierras Urbana</p> <p>Gaceta oficial extraordinaria N° 5.933 del 21 de octubre de 2009.</p>	<p>Artículo 1: El objeto de la presente Ley es regular la tenencia de tierras urbanas sin uso, aptas para el desarrollo de programas sociales de vivienda y hábitat, a los fines de establecer las bases del desarrollo urbano y la satisfacción progresiva del derecho a las viviendas dignas en las zonas urbanas.</p> <p>Artículo 10. La ejecución de los programas sociales en tierras urbanas aptas, se hará conforme con la programación y planes urbanísticos a nivel nacional en el sector de vivienda y hábitat, atendiendo a las directrices emanadas de la planificación centralizada, el plan nacional de ordenación y gestión del territorio y los planes básicos de las comunidades.</p> <p>Artículo 11. La regularización de las tierras urbanas, comprenderá el estudio del suelo con el que se determinará si el mismo es susceptible de construcciones habitacionales, en caso contrario se le dará prioridad a otros elementos complementarios de la vivienda, que integran las urbanizaciones, así como plazas, canchas y módulos, previstos en los planes básicos de la comunidad.</p> <p style="text-align: right;">Zonas de alto riesgo</p> <p>Artículo 12. A los efectos de esta Ley, se entiende como zonas de alto riesgo los terrenos que por las características del suelo que lo componen sean potencialmente inundables, inestables, los que tengan pendientes muy pronunciadas,</p>

	<p>propensos a derrumbes y aquellos declarados por las autoridades con competencia en materia de protección civil y administración de desastres.</p> <p style="text-align: right;">Protección</p> <p>Artículo 13. En las tierras urbanas calificadas de alto riesgo, por las autoridades competentes, no se podrá construir edificación alguna.</p> <p style="text-align: right;">Medidas de protección</p> <p>Artículo 14. El Ejecutivo Nacional, ante la presunción o inminencia de desastres en terrenos urbanos de alto riesgo, en uso o no, declarará la zona en emergencia y de ser el caso, ordenará mediante acto administrativo motivado, el desalojo del área afectada y la demolición de las construcciones para evitar el riesgo de pérdidas humanas. En los terrenos declarados sin uso o los que haya sido desocupados por medidas de seguridad o declarada la emergencia, no se permitirán nuevas construcciones.</p>
<p style="text-align: center;">Ley de Aguas</p> <p>Gaceta Oficial N° 35.595 del 02 de enero de 2007</p>	<p>Artículo 1. Objeto. Esta Ley tiene por objeto establecer las disposiciones que rigen la gestión integral de las aguas, como elemento indispensable para la vida, el bienestar humano y el desarrollo sustentable del país, y es de carácter estratégico e interés de Estado.</p> <p>Artículo 2. Definiciones. A los efectos de la presente Ley se entiende por:</p> <p>Ciclo hidrológico: Circulación de las masas de aguas en diferentes estados físicos interconvertibles entre sí. Que se da entre el ambiente y los seres vivos motorizada por la fuerza de gravedad y la energía solar.</p> <p>Cuenca hidrogeológica: Espacio geográfico en el cual las aguas subterráneas presentes y que en razón de las características geológicas dominantes, drenan y descarguen en un sitio común, el cual puede ser un río, lago o mar y está delimitada por una divisoria de aguas.</p> <p>Cuenca hidrográfica: Unidad territorial delimitada por las líneas divisorias de aguas superficiales que convergen hacia un mismo cauce, y conforman espacios en el cual se desarrollan complejas interacciones e interdependencias entre los componentes bióticos y abióticos, sociales, económicos y culturales, a través de flujo de insumos, información y productos.</p> <p>Periodo de retorno de las crecidas de los ríos: intervalo de tiempo necesario para que una crecida de igual característica en volumen o magnitud se repita.</p>

	<p>Subsidencia: Hundimiento o asentamiento del terreno debido a la extracción desde el subsuelo de hidrocarburos, agua o por actividades mineras.</p> <p>Artículo 4. Objetivos de la gestión integral de las aguas. La gestión integral de las aguas tiene como principales objetivos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Garantizar la conservación, con énfasis en la protección, aprovechamiento sustentable y recuperación de las aguas tanto superficiales como subterráneas, a fin de satisfacer las necesidades humanas, ecológicas y la demanda generada por los procesos productivos del país. 2. Prevenir y controlar los posibles efectos negativos de las aguas sobre la población y sus bienes. <p>Artículo 12. Formas de control y manejo. El control y manejo de los cuerpos de agua se realizará mediante:</p> <p>4- La elaboración y ejecución de programan maestros de control y manejo de los cuerpos de agua, donde se determinen las relaciones causa-efecto entre fuentes contaminantes y problemas de calidad de aguas, las alternativas para el control de los efluentes existentes y futuros, y los condiciones en que se permitirán sus vertidos, incluyendo los límites de descargas máxicas para cada fuente contaminante y los normas técnicas complementarias que se estimen necesarias para el control y manejo de los cuerpos de aguas.</p> <p>Artículo 14. Medidas para prevención y control. La prevención y control de los posibles efectos negativos de las aguas sobre la población y sus bienes se efectuará a través de:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Los planes de gestión integral de las aguas, así como en los planes de ordenación del territorio y de ordenación urbanística, insertándose los elementos y análisis involucrados en la gestión integral de riesgos, como, proceso social e institucional de carácter permanente, concebidos de manera consciente, concertados y planificados para reducir los nesgas socio - naturales y cronológicos en la sociedad. <p>Artículo 15. Análisis de riesgos. El análisis de riesgos estará orientado a la prevención y control de inundaciones, inestabilidad de laderas, movimientos de masa, flujos torrenciales, sequías, subsidencia y otros eventos físicos que pudieran ocasionarse por efecto de las aguas. Asimismo, el análisis de riesgos considerará la prevención y control de las enfermedades producidas por contacto con el agua y las transmitidas por vectores de hábitat acuático.</p>
Ley de Meteorología e	<p>Artículo 3: Se declara de interés general y uso público la información básica meteorológica e hidrológica, la cual se considera patrimonio de la República Bolivariana de Venezuela. La información existente para el momento de la entrada en vigencia de la presente Ley, que se encuentre almacenada o archivada, no podrá ser destruida, ocultada u omitida. La misma deberá ser notificada a las autoridades del Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología</p>

<p>Hidrología Nacional</p> <p>Gaceta Oficial N° 5.855 del 22 de diciembre de 2006.</p>	<p>(INAMEH) y remitida en los lapsos que a tal efecto se establezcan, con el fin de que sea incorporada al banco nacional de datos meteorológicos e hidrológicos.</p> <p>Artículo 8: De acuerdo con esta Ley, los fines del Sistema Nacional de Meteorología e Hidrología (SINAMEH), estarán dirigidos a:</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Estimular y promover los programas de formación y capacitación del recurso humano necesario para el desarrollo meteorológico e hidrológico del país. 3. Establecer programas de incentivos a la actividad de investigación y desarrollo en el área meteorológica e hidrológica. <p>Artículo 14: Son funciones y atribuciones del Instituto Nacional de Meteorología e Hidrología (INAMEH):</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. Elaborar los planes operativos a corto, mediano y largo plazo concernientes a la función meteorológica e hidrológica en el marco de las políticas del Ministerio con competencia en materia ambiental. 4. Suministrar servicios de información con fines de pronóstico y alertas meteorológicos e hidrológicos a mediano y largo plazo; y servicios de asesoría y consultoría técnica al público en el área de su competencia 8. Gestionar y administrar la ejecución de convenios, programas y proyectos en materia de su competencia. 11. Promover y estimular la participación ciudadana mediante la formación de una conciencia ante los eventos adversos meteorológicos e hidrológicos y su vinculación con la preservación de los equipos del Instituto. 12. Promover y estimular la creación de un voluntariado que participe y contribuya con el cumplimiento de la función meteorológica e hidrológica
<p>Ley Orgánica de Seguridad de la Nación</p> <p>Gaceta Oficial N° 37.594 del 18</p>	<p style="text-align: right;">Seguridad de la Nación</p> <p>Artículo 2. La seguridad de la Nación está fundamentada en el desarrollo integral, y es la condición, estado o situación que garantiza el goce y ejercicio de los derechos y garantías en los ámbitos económico, social, político, cultural, geográfico, ambiental y militar de los principios y valores constitucionales por la población, las instituciones y cada una de las personas que conforman el Estado y la sociedad, con proyección generacional, dentro de un sistema democrático, participativo y protagónico, libre de amenazas a su sobrevivencia, su soberanía y a la integridad de su territorio y demás espacios geográficos.</p>

Artículo 4. El desarrollo integral, a los fines de esta Ley, consiste en la ejecución de planes, programas, proyectos y procesos continuos de actividades y labores que acordes, con la política general del Estado y en concordancia con el ordenamiento jurídico vigente, se realicen con la finalidad de satisfacer las necesidades individuales y colectivas de la población, en los ámbitos económico, social, político, cultural, geográfico, ambiental y militar.

Artículo 9. La familia será protegida como unidad insustituible en el desarrollo y formación integral del individuo, a través de políticas que garanticen el derecho a la vida y los servicios básicos, vivienda, salud, asistencia y previsión social, trabajo, educación, cultura, deporte, ciencia y tecnología, seguridad ciudadana y alimentaria, en armonía con los intereses nacionales, dirigidos a fortalecer y preservar la calidad de vida de venezolanos y venezolanas.

Artículo 12. La diversidad biológica, los recursos genéticos, los procesos ecológicos, los parques nacionales y monumentos naturales y las demás áreas de importancia ecológica serán conservados, resguardados y protegidos como patrimonio vital de la Nación, garantizándose a las generaciones futuras el uso y disfrute de una vida y ambiente sano, seguro y ecológicamente equilibrado.

Riesgos tecnológicos y científicos

Artículo 14. El conocimiento, la ciencia y la tecnología son recursos estratégicos para lograr el desarrollo sustentable, productivo y sostenible de nuestras generaciones. El Estado tiene la obligación de vigilar que las actividades tecnológicas y científicas que se realicen en el país no representen riesgo para la seguridad de la Nación.

Órganos de seguridad ciudadana

Artículo 23. De acuerdo con lo previsto en la Constitución y las leyes, el Ejecutivo Nacional organizará un cuerpo uniformado de policía nacional, un cuerpo de investigaciones científicas, penales y criminalísticas, un cuerpo de bomberos y una organización de protección civil que atenderá las emergencias y desastres, las cuales, sin menoscabo de las funciones específicas que se les asignen, deben trabajar coordinadamente a los fines de garantizar la preservación del orden interno.

Sistema de Protección Civil

Artículo 24. El Sistema de Protección Civil se entenderá como una gestión social de riesgo en la cual actúan los distintos órganos del Poder Público a nivel nacional, estatal y municipal, con la participación de la sociedad, y se extiende desde la planificación del Estado hasta procesos específicos, con miras a la reducción de la vulnerabilidad ante

	<p>los eventos de orden natural, técnico y social.</p> <p style="text-align: right;">Gestión social de riesgo</p> <p>Artículo 25. La gestión social de riesgo comprende los objetivos, programas y acciones que dentro del proceso de planificación y desarrollo de la Nación, están orientadas a garantizar la calidad de vida de los ciudadanos y las ciudadanas, promoviendo el desenvolvimiento de los aspectos de prevención, preparación, mitigación, respuesta y recuperación ante eventos de orden natural, técnico y social que puedan afectar a la población, sus bienes y entorno, a nivel nacional, estatal y municipal.</p>
--	--

Metodología de abordaje

Como todo trabajo de investigación, se debe establecer una metodología de abordaje por medio de la cual se pueda acceder a la información, revisarla, analizarla y plasmarla de la forma más adecuada a las necesidades del autor, para alcanzar los objetivos planteados y entregar un resultado o producto que brinde soluciones o aportes a la problemática observada. En este caso en particular, en el programa de Estudios Abiertos ofertado por la Universidad, en el cual se toma como alto grado de relevancia la acreditación de saberes o la experiencia que el participante ha adquirido en el transcurso de su profesión, de su vida personal o de su dedicación a una ocupación o labor específica, es importante destacar la relevancia del elemento humano en esta alternativa.

Es el caso particular de esta investigación, enmarcada en el Programa Nacional de Formación Avanzada en **“Ecología del Desarrollo Humano”** en la línea de investigación de **“Gestión de Riesgo y Desastres Socionaturales”** que según se establece: Abordar la coyuntura de los riesgos como amenazas que pueden causar daños controversiales y de gran magnitud en cualquier ambiente, sea natural o artificial produciendo efectos negativos, tanto en la naturaleza como en la sociedad y que por lo general es poco probable que se encuentre una solución en un tiempo apropiado. Que además establece como objetivos: 1. Generar conocimientos en el corpus ontológico, epistemológico y metodológico en gestión de riesgos. 2. Diseñar propuestas de investigación en las áreas de: gestión de riesgos, que respondan a las demandas sociales. Tomando en cuenta, tanto la línea de investigación como ambos objetivos, el presente trabajo pretende mostrar a través de la experiencia de la autora, como desde esa experiencia profesional de veintidós (22) años de servicio como bombero, ha llevado tanto sus conocimientos, sus saberes, competencias y motivaciones hacia la transformación positiva de la institución Bomberil, tanto en lo académico, motivacional y gerencial, dejando plasmada en cada uno de los proyectos y propuestas elaboradas y planteadas la experiencia adquirida no solo a través de sus profesiones universitarias y desempeño profesional, como lo han sido: a. Técnico Superior Universitario en Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres (primera promoción), b. Licenciada en Letras; Lengua y Literatura Hispanoamericana y Venezolana, c. Maestría en Gerencia de Recursos Humanos, d. Maestría en Gestión de Riesgos

Socionaturales, e. Componente docente en Educación Superior, f. Componente en Desarrollo Humano, g. Docente Universitario, h. Gerente e i. Directora Universitaria.

En este segmento se indica el tipo de investigación y los datos que serán utilizados en el trabajo. La metodología es el apartado en el cual se expone la manera como se realizó el estudio, los pasos, los métodos, entre otros. Para obtener resultados es necesario establecer diversas estrategias y éstas deben ser las adecuadas al tipo de estudio que se realizará, así se dará un soporte técnico metodológico a la investigación que se presentará a continuación.

Así mismo, Arias (2006) explica lo que tradicionalmente se conoce como marco metodológico, como el “Conjunto de pasos, técnicas y procedimientos que se emplean para formular y resolver problemas” (p.16), Tamayo y Tamayo (2003) lo definen como “Un proceso que, mediante el método científico, procura obtener información relevante para entender, verificar, corregir o aplicar el conocimiento” (p. 37). En otras palabras, por medio del marco metodológico, se plantea conseguir la solución al problema de investigación, de igual manera, se establecen las técnicas más adecuadas por medio de las cuales se llegará a resolver las incógnitas, se recogerán los datos, se analizarán y obtendrán los resultados que ayudará a alcanzar los objetivos.

Es una investigación que se enmarca en un enfoque o paradigma mixto, ya que por medio del mismo se pretende mostrar como incorporar la gestión riesgos y prevención de desastres en el perfil profesional del bombero, desde los aspectos motivacionales, académicos y gerenciales, que han sido evidenciados en la experiencia de la autora. Por ello, es importante conocer que por medio de la investigación mixta se recogen, procesan y se analizan datos obtenidos de las variables previamente establecidas en la investigación que brindan una realidad específica de los sujetos de estudio. Adicionalmente muestra las características de los datos organizados, su relación con la realidad, la experiencia profesional y el soporte documental teórico con el que se apoya la investigación, así de esta manera alcanzar los resultados que se presentaran en el trabajo y que sustentan o complementan el aporte que mostrará el autor a través de sus propuestas que se ajustan a la demanda de la institución bomberil, que por ende se reflejaran positivamente en la sociedad a quienes se les presta el

servicio, tanto de respuesta ante emergencias y desastres, como de la gestión de riesgos ante amenazas siconaturales y tecnológicas.

El nivel de investigación se refiere al grado de profundidad con el que se abordará el objeto o fenómeno en estudio, cuál es el más adecuado para alcanzar los objetivos y como aportará al trabajo, es por ello, que esta investigación etnográfica con aspectos descriptivos, por la observación directa del objeto en estudio y que además se contribuirá a describir todos los elementos que componen la gestión riesgos y prevención de desastres y como incorporarlos en el perfil profesional del bombero, haciendo énfasis en lo académico, gerencial y principalmente con la transversalización motivacional y de emociones.

Es fundamental que se explique a continuación lo que es la ***Investigación Etnográfica***, sus componentes y el por qué es la metodología escogida principalmente para este trabajo. La etnografía es uno de los métodos más utilizados en la investigación cualitativa. A través de este método el investigador se involucra directamente en el modo de vida de un grupo social, de una familia, de una clase social, de una escuela o de los integrantes de una organización o institución. De esta manera permite interpretar como se relacionan, se desenvuelven y ejercen sus funciones desde sus competencias profesionales y personales.

Este método permite que el investigador se involucre en lo que se conoce como acción-participante y las características más relevantes son:

- Se aborda el objeto de estudio con la visión de comprender e interpretar una realidad, obteniendo conocimientos y planteando resolver problemas.
- Analiza e interpreta la información recolectada en campo, para comprender el entorno social y el cómo interpretan su realidad.
- Este método recoge información de forma global, a partir de distintos puntos de vista: desde lo interno, lo externo y la propia interpretación del investigador.

En el caso de la investigación etnográfica planteada en el presente trabajo sobre los bomberos, se pretende abordar las siguientes metodologías:

1. Exploración en profundidad in situ. Directamente en la institución bomberil, Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida.
2. Observación. Interacción entre el investigador y los miembros de la institución.
3. Análisis de estudios anteriores sobre el Cuerpo de Bomberos Mérida, que influyeron en la decisión del autor hacia una mirada transformadora.
4. Análisis del comportamiento organizacional e individual.

Algunas particularidades del trabajo etnográfico que se presenta a continuación, es que el mismo requiere de una elaboración teórica, de un análisis de conceptos que ayuden al lector a comprender el campo que se está abordando y especialmente la realidad institucional que es objeto de estudio, porque estos elementos sustentan y dirigen hacia una perspectiva epistemológica, que no solo muestra, describe y soporta dando piso a lo que se plantea, partiendo desde lo general a lo particular, captando o enfocando lo esencial del objeto, grupo, organización u otra en estudio. Es importante destacar que el estudio etnográfico debe ser fiel a la realidad que se observa, a la cultura organizacional, a las particularidades de la idiosincrasia institucional, a la esencia de ser bombero; conservando los hechos y datos que se aportan, a través de la observación directa.

Adicionalmente a la investigación etnográfica, este trabajo también utilizará elementos de la ***Investigación Descriptiva***, Con el fin de mostrar el camino por medio del cual se llevará la investigación, se hace imprescindible que se sustente la investigación que se realizará por medio de la interpretación de otros autores, por ello, según Arias, (2006), “la investigación descriptiva consiste en la caracterización de un hecho, fenómeno, individuo o grupo, con el fin de establecer su estructura o comportamiento” (p. 24). La investigación descriptiva tiene una serie de etapas que se deben cumplir, como lo son: realizar una evaluación al problema planteado, como lo es la elaboración del perfil profesional del bombero basado en la gestión de riesgos y prevención de desastres, donde adicionalmente se abordaran temas conceptuales relativos a la formación académica, la motivación y la gerencia.

A fin de poder entender el diseño de la investigación que se quiere llevar a cabo en el presente trabajo se tomó la definición por parte de varios autores, por lo que se toma en cuenta

como diseño de la investigación según Palella y Martins (2012) expresan que “Se refiere a la estrategia que adopta el investigador para responder al problema, dificultad o inconveniente planteado en el estudio. Para fines didácticos, se clasifican en diseño experimental, diseño no experimental y diseño bibliográfico” (p. 95). Se tienen varias opciones para el diseño de la investigación, que parten de las necesidades particulares del investigador y de los objetivos que se haya planteado alcanzar, por ello, es importante poder definir cuál es el diseño más adecuado para la resolución de los problemas.

En este sentido, Palella y Martins (2012), indican que “el diseño no experimental es el que se realiza sin manipular en forma deliberada, ninguna variable. El investigador no sustituye intencionalmente la variable independiente, se presentan un contexto real y en un tiempo determinado” (p. 96). Al utilizar un diseño no experimental, se entiende que no se debe cambiar ninguna de las variables de la investigación, porque ellas son las que influyen en la obtención de los resultados, basándose en la realidad que se presenta en el momento de la realización del estudio.

En este caso en particular, se utilizó el diseño no experimental, del cual Palella y Martins (2012) indican que “este nivel de investigación se ocupa de recolectar datos en un solo momento y en un tiempo único. Su finalidad es la de describir las variables y analizar su incidencia e interacción en un momento dado sin manipulación” (p. 104). Tomando en cuenta lo anteriormente mencionado, Palella y Martins (2012) plantean que dentro del diseño no experimental, se puede desarrollar un tipo de investigación de campo, que definen como “la recolección de datos directamente de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar las variables” (p. 97). Al realizar una investigación de campo, se interactúa con la realidad y los sujetos en estudio, ya que el investigador, debe ir directamente a la fuente de origen de los hechos para poder analizar, sustentar, recolectar e interpretar los resultados que se obtengan del trabajo de campo.

El presente trabajo aborda elementos de la *Investigación de Campo*, ya que por medio de ella se llevo a cabo la recolección de la información pertinente a la investigación directamente en la institución bomberil, en este caso en particular del Cuerpo de Bomberos del estado

Bolivariano de Mérida, el cual está compuesto actualmente por 642 funcionarios, distribuidos en tres (03) sectores operacionales (Incendio, Rescate y Prehospitalaria), contando además con personal masculino y femenino, lo cuales están asignados en 20 estaciones a lo largo de la geografía del estado; lo cual constituye adicionalmente a la población y muestra, que según Chávez (2002), “la población de un estudio es el universo de la investigación sobre el cual se pretende generalizar los resultados. Está constituida por características o estratos que le permiten distinguir, los sujetos, unos de otros” (p. 162).

En este mismo orden de ideas Arias (2006) define la investigación de campo como “aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos, sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes”. (p. 31). El investigador no altera las condiciones existentes en la realidad del estudio, garantiza la veracidad de los resultados, y por ello, logrará una confianza en los elementos que se van a analizar.

Como se menciona en los párrafos anteriores, el trabajo al estar orientado en la investigación etnográfica, esta necesita de los soportes teóricos y conceptuales, por los cuales es importante la *Revisión Documental*, que no es otra cosa, sino la que permitirá realizar un análisis profundo de las fuentes, se utilizará una técnica denominada observación documental, que adicionalmente es una técnica de observación complementaria. Esta revisión documental permite hacer una idea del desarrollo, los procesos y de la información del objeto en estudio. Éste se puede organizar en función del tipo de información que se requiere analizar.

La ventaja principal de esta técnica, en el campo de las ciencias del hombre, radica en que los hechos son percibidos directamente, sin ninguna clase de intermediación, con el investigador colocado ante la situación estudiada tal como ésta ocurre naturalmente. La subjetividad propia del objeto de estudio (que en este caso también pueden ser seres humanos), no influye para nada en los datos recogidos, con lo que se elimina una distorsión típica de las entrevistas. (Palella y Martins, F. 2012:110)

Es importante destacar, que la revisión documental u observación complementaria se realizará para extraer la información, con la cual se proporcionaron los criterios con los cuales

se agrupan los aspectos a considerar en la investigación (Gestión de riesgos, prevención de desastres, motivación, formación académica y gerencia), que tienen relación con los objetivos en estudio.

La revisión documental se hizo a través de secciones, que están dividida en cuatro grandes áreas: 1- Gestión de riesgos y prevención de desastres. 2- Aspectos motivacionales. 3- Aspectos académicos y 4- Aspectos gerenciales. Se plasmaran las conceptualizaciones necesarias para comprender las áreas en estudio con la cuales se complementara y se desarrollará la propuesta del perfil profesional del bombero en gestión de riesgos y prevención de desastres. Estos soportes teóricos se mostraran en los siguientes capítulos, descritos a continuación como tercera parte, cuarta parte, quinta parte y sexta parte.

TERCERA PARTE

“La planificación a largo plazo no es pensar en decisiones futuras, sino en el futuro de las decisiones presentes”

Peter Drucker

Gestión de Riesgos y Prevención de Desastres

Tradicionalmente la profesión del bombero ha sido vinculada casi únicamente a la respuesta ante emergencias y la prevención de incendios, encajonando erróneamente un servicio tan importante para la sociedad actual que requiere y exige que las instituciones se adapten a la realidad, actualizando no solo el equipamiento, sino el talento humano. Con la entrada en vigencia de la Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos (2009) que le da facultades a los Cuerpos de Bomberos en Venezuela para ser Contralores en gestión de riesgos, aunado a ello la Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil (2015) en la atribuciones que le otorga a los Bomberos le asigna la gestión de riesgos, entre otros elementos. Esto de alguna manera hace que la institución bomberil amplíe su rango de acción tomando en cuenta nuevas funciones para abordar.

A continuación se presenta el soporte teórico relacionado a este aspecto.

De la atención de emergencias a la gestión de riesgos

Como se evidenció en el apartado anterior, desde el punto de vista legal, la institución bomberil tiene dos grandes áreas de acción, la atención de emergencias y la gestión de riesgo, en ambos casos su participación será directa y en la actuación en caso de desastres se basa en prestar apoyo a la organización responsable para tal fin (Protección Civil). Para hacer más comprensible la lectura es importante mencionar y explicar una serie de términos y teorías que tienen que ver con la gestión para la reducción del riesgo de desastres, lo cual es el punto esencial para definir el perfil profesional del bombero en esta materia, pero no puedo dejar de

lado el plasmar ideas, experiencias y argumentos que me han llevado a adentrarme en este tema.

En Venezuela han ocurrido varios eventos de desastres durante la historia como país, pero en este trabajo hablaremos sobre 4 casos emblemáticos de los últimos 40 años que han transformado regiones y han dejado la huella en las poblaciones afectadas, los actores participantes (organismos de seguridad ciudadana, entes públicos y privados) que fueron piezas fundamentales en la respuesta, reconstrucción y rehabilitación de los espacios.

El creciente interés personal sobre la gestión para la reducción del riesgo de desastres, han llevado a estudiar, analizar y abordar temas y situaciones que han llamado la atención, no solo por los efectos que los desastres han causado, sino por las acciones que se pudieron haber tomado antes de que ocurriera el evento, y por lo cual se debe trabajar más constantemente en la gestión que en la respuesta; es el invertir a través de estrategias, planes y obras para minimizar los efectos de las amenazas presentes, y no esperar el resultado de un desastre, que arrojará pérdidas humana, materiales y económicas, cuyos costos serán millonarios.

A continuación se mostrará una serie de conceptualizaciones que ayudaran al lector a conocer el tema que se tratará.

Gestión para la reducción del riesgo de desastres

Para adentrarlos en el mundo de la gestión para la reducción del riesgo de desastres, es importante conocer lo que es **gestión**, y esta es una palabra que proviene del latín *gestio*, que hace referencia a la acción y a la consecuencia de administrar o gestionar algo, que en otras palabras quiere decir que gestionar es la tarea de llevar a cabo todas las diligencias que sean necesarias para alcanzar una meta, objetivo o fin. Adicionalmente, hay que entender que es riesgo y el riesgo no es otra cosa que la presencia de una amenaza multiplicada por la vulnerabilidad; es la probabilidad de ocurrencia de un evento adverso, que puede generar daños.

Luego se puede definir la **gestión de riesgos**, como el proceso de identificar, analizar y verificar las probabilidades de ocurrencia de un evento, las pérdidas y los efectos que estos

eventos pueden generar en el ecosistema y en la sociedad; por ello, la gestión de riesgos genera acciones dirigidas a prevenir, corregir, reducir o eliminar las variables amenaza y vulnerabilidad, poniendo énfasis en medidas que permitan realizar la identificación y análisis de los riesgos, la concepción y aplicación de medidas de prevención y mitigación; la protección económica y todos los procedimientos que serán necesarios para la atención del evento, la rehabilitación y la reconstrucción. Adicionalmente, la Oficina de las Naciones Unidas para la reducción del riesgo de desastres, ha establecido una serie de parámetros a tomar en cuenta al momento de trabajar a favor de la gestión de riesgos, estos lineamientos o parámetros sirven de modelo a seguir.

Para continuar con la descripción que tienen relevancia en la investigación, es necesario hablar ahora del **ecosistema**, el cómo se realiza la interacción entre los distintos seres vivos que habitan la tierra, esto debido, a que todos integramos la vida en nuestro planeta y esta interacción es la que influye en la ocurrencia de los desastres, al momento que no se respetan los espacios de cada elemento que la compone. Eugene Odum, uno de los fundadores de la ecología, declaró «Toda unidad que incluye todos los organismos (es decir: la comunidad) en una zona determinada interactuando con el entorno físico de tal manera que un flujo de energía conduce a una estructura trófica claramente definida, diversidad biótica y ciclos de materiales (es decir, un intercambio entre las partes vivientes) dentro del sistema es un ecosistema», en otras palabras, todo se relaciona, por lo tanto, para poder realizar una gestión para la reducción del riesgo de desastre, se debe tomar en cuenta al ecosistema, como un todo. Esto lleva adicionalmente a pensar en el medio ambiente, como un conjunto de componentes físicos, químicos, biológicos, personas o la sociedad en conjunto. Esto incluye los valores sociales y culturales de cierto lugar, que pueden influir en la vida del ser humano y sus generaciones futuras. El cómo se planifique hoy, influirá en los cambios, daños y pérdidas que se puedan generar mañana.

A continuación se mostrará una serie de conceptos imprescindibles para la mejor comprensión del trabajo, iniciando con **Amenaza**, como probabilidad de que un fenómeno se presente con una cierta intensidad, en un sitio específico y dentro de un período de tiempo definido, con potencial de producir efectos adversos sobre las personas, los bienes, los

servicios y el ambiente. Los Desastres son Alteraciones graves en las personas, los bienes, los servicios y el ambiente, causadas por un suceso natural o generado por la actividad humana, que exceden la capacidad de respuesta de la comunidad afectada.

Amenaza: según Uzcátegui (2008), indica que es “Probabilidad de ocurrencia de un evento potencialmente desastroso durante un cierto período de tiempo en un sitio determinado” (p.16). Esto también podría indicar sobre todos aquellos elementos que se encuentran presentes en el medio ambiente que puedan generar peligro a la vida del ser humano y sus propiedades. Estas amenazas pueden provenir de diversos orígenes, naturales, sociales, tecnológicos, biológicos, entre otros.

Un **evento adverso**, es la manifestación de un fenómeno natural, tecnológico o provocado por el hombre en términos de sus características, magnitud, ubicación y área de influencia; que se puede mitigar con acciones orientada a disminuir el impacto de un evento generador de daños en la población y en la economía. La mitigación puede lograrse a través de la preparación, que es un conjunto de medidas y acciones llevadas a cabo para reducir al mínimo la pérdida de vidas humanas y otros daños, organizando oportuna y eficazmente la respuesta y la rehabilitación; en la preparación se ejecutan acciones que garantizan una respuesta adecuada, para que se reaccione de manera inmediata hacia la atención oportuna de la población. Esto conlleva a que se realice una prevención, cuyo objetivo es impedir o evitar que eventos naturales o generados por la actividad humana causen daños, emergencias o desastres.

Emergencia: es un evento que se presenta y que altera el normal desenvolvimiento de una persona, comunidad, institución o región, pero que no sobrepasa la capacidad de respuesta local para resolver la situación. En otro aspecto, es importante señalar la importancia de la gestión de emergencias la cual ofrece oportunidades de resolución más oportunas y preestablecidas.

El objetivo de la gestión de la emergencia es permitir que las personas restituyan, en la mejor medida posible, su cotidianeidad. Es decir, que los niños y niñas retornen a la escuela, que los adultos vuelvan a trabajar. Es fundamental en la emergencia establecer con responsabilidad y transparencia la duración de esta

etapa, ya que en función de esta estimación se invertirán los recursos necesarios.
(Imilan, 2015: 3)

Evaluación de riesgos: Es un proceso por medio del cual se genera una estimación sobre la magnitud del riesgo existente y la determinación si el mismo se encuentra en un nivel de tolerabilidad para las personas.

Riesgos: es la probabilidad de que suceda un evento, impacto o consecuencia adversa a la vida o los bienes materiales. Es la posibilidad de ocurrencia de un evento que ocasione peligro o amenaza a la vida. El riesgo puede ser medido en pérdidas económicas, de vida o en lesiones a los seres humanos; también se ha definido tradicionalmente que el riesgo es el resultado de la amenaza por la vulnerabilidad.

Cuadro 2.

Tipo de Riesgos

Tipo	Fenómenos
Geológicos	<ul style="list-style-type: none"> Vulcanismo Sismos Tsunamis Inestabilidad de ladera Flujos Caídas o derrumbes Hundimientos Subsidencia Agrietamientos Deslizamientos Derrumbes
Hidro-meteorológicos	<ul style="list-style-type: none"> Ondas cálidas y gélidas Sequias Heladas Tormenta de granizo Tormenta de nieve Ciclones tropicales Tornados Tornado de polvo Tormentas eléctricas Lluvias extremas Inundaciones pluviales, fluviales, costeras y lacustre
Químico – tecnológico	<ul style="list-style-type: none"> Explosiones Incendios Derrames y fugas toxicas Radiaciones

Sanitario - ecológico	Epidemias Plagas Contaminación del aire Contaminación del agua Contaminación del suelo
Socio - organizativo	Movimientos masivos (marchas y peregrinaciones) Grandes concentraciones (plantones, eventos políticos, sociales y culturales) Terrorismo Sabotaje Vandalismo Siniestros aéreos Siniestros marítimos Siniestros terrestres

Fuente: Guía de resiliencia y sustentabilidad urbana 2016.

Riesgo de desastre: según la Secretaria de la Comunidad Andina (2009), menciona que “El riesgo de desastre comprende la probabilidad de daños y pérdidas futuras asociadas con la ocurrencia de un evento físico dañino” (p. 9)

Vulnerabilidad: es el factor interno del riesgo, definida como la probabilidad de que una comunidad o individuo, este expuesta a una amenaza, según su grado de fragilidad (física). La vulnerabilidad, es la posibilidad de sufrir cualquier efecto producido por una amenaza presente en el medio. Es una característica interna de las personas, animales o cosas.

Si bien es cierto que el factor dominante en la condición de desastre es la vulnerabilidad [...] también es cierto que por la intervención humana [...] se genera una nueva gama de amenazas que difícilmente podrían llamarse “naturales” [se trata de las amenazas] siconaturales” [...] que toman la forma de amenazas naturales y, de hecho, se construyen sobre elementos de la naturaleza, sin embargo, su concreción es producto de la intervención humana (Lavell, 2003: 169).

Estos riesgos generan escenarios, espacios físicos en los cuales convergen procesos naturales o tecnológicos causales de daños y actores sociales que contribuyen a potenciar las condiciones de riesgo existentes, aunado a ello, se encuentra la **vulnerabilidad**, que son las condiciones inadecuadas de seguridad que presentan las personas, edificaciones, espacios físicos, entre otros, ante una amenaza potencialmente dañina.

Gestión para la reducción de riesgos: son los procesos encaminados para minimizar la ocurrencia de un desastre, la Secretaria de la Comunidad Andina (2009), lo define como “Las posibilidades de limitar, mitigar, reducir, prevenir o controlar el riesgo se fundamentan en la cabal identificación de los factores del riesgo y de sus características particulares, sus procesos de conformación o construcción, incluyendo los actores sociales involucrados en su concreción” (p. 10)

“la gestión se centra en la reducción considerable de las pérdidas ocasionadas por los desastres, tanto las de vidas como las de bienes sociales, económicos y ambientales de las comunidades y los países”. En particular, el Marco identifica la necesidad de “promover la integración de la reducción de los riesgos asociados con la variabilidad del clima y el futuro cambio climático en las estrategias para la reducción del riesgo de desastres y la adaptación al cambio climático...”
(UNISDR Marco de Acción de Hyogo 2005-2015: 12)

Gestión de riesgo de desastres: para la EIRD, la gestión de riesgo de desastres es el conjunto de decisiones administrativas, de organización y conocimiento operacionales desarrollados por sociedades y comunidades para implementar políticas, estrategias y fortalecer sus capacidades a fin de reducir el impacto de amenazas naturales, de desastres ambientales y tecnológicos consecuentes. Esto involucra todo tipo de actividades, incluyendo medidas estructurales y no-estructurales para evitar (prevención) o limitar (mitigación y preparación) los efectos adversos de los desastres.

Gestión prospectiva ante el riesgo: La gestión prospectiva es una parte de la gestión de riesgos, que involucra elementos previos a la ocurrencia de un desastre, por medio de los cuales, las instituciones, comunidades o particulares se preparan antes de que ocurra un evento adverso, con la intención de responder con sus propios recursos, mitigar o prevenir la ocurrencia de los mismos.

La gestión prospectiva tiene como finalidad anticiparse a lo que podría ocurrir en un momento determinado a causa de un evento y esto lo debe hacer a través de identificar el cómo las dinámicas naturales y de la sociedad interactuaran con el entorno y como estas pueden dar lugar al incremento del riesgo o generar nuevas amenazas o vulnerabilidades a las ya existentes. La gestión prospectiva debe ser muy versátil, ya que las características de los

riesgos pueden ser cambiantes, según la influencia de los fenómenos naturales y de la composición de las poblaciones o de su ordenamiento territorial, por ello, es de suma importancia el establecimiento del desarrollo sostenible y sustentable.

Gestión reactiva ante el riesgo: la gestión reactiva, es la forma en la cual se da respuesta ante emergencias, eventos o desastres; es la parte operativa de acciones luego de la ocurrencia del evento, en la cual se debe aplicar todos los planes de respuesta que se hayan diseñado de forma particular o general.

Gestión correctiva del riesgo: según Lavell (2003). Es un proceso que pretende reducir los niveles de riesgo existentes en la sociedad o en un subcomponente de la sociedad, producto de procesos históricos de ocupación del territorio, de fomento a la producción y la construcción de infraestructuras y edificaciones entre otras cosas. Reacciona y compensa riesgo ya construido en la sociedad. Ejemplos de acciones o instrumentos de la gestión correctiva incluyen la construcción de diques para proteger poblaciones ubicadas en las zonas de inundación, la reestructuración de edificios para dotarlos de niveles adecuados de protección sísmica resistente o contra huracanes, cambios en el patrón de cultivos para adecuarse a condiciones ambientales adversas, reforestación o recuperación de cuencas para disminuir procesos de erosión, desplazamiento de actores sociales de distintas jurisdicciones territoriales- internacionales, nacionales, regionales o locales.

Mitigación: la mitigación es la reducción de la vulnerabilidad (física y social), es decir la atenuación de los daños potenciales sobre la vida, la salud y los bienes causados por algún evento inesperado de carácter: geológico, hidrológico, de salud, incendios, sabotaje, terroristas, antropológicos, biológicos, entre otros. La mitigación es un conjunto de medidas que se pueden tomar para contrarrestar o minimizar los impactos ambientales, estructurales, culturales y/o sociales negativos que pudieran tener intervenciones humanas o de la naturaleza. Estas medidas deben estar establecidas en un plan de mitigación o un plan de acción, lo que es conocido como el plan de acción ante emergencias y desastres.

Prevención: la prevención está íntimamente relacionada con la educación y la preparación, y se entiende como un proceso social complejo, porque dentro de ella se convoca

a una gran cantidad de personas que se encuentran expuestas a distintas variables y de riesgos. La prevención se puede distinguir en varios niveles: primario, secundario, terciario e inespecífico, que significa prevenir en sentido global. Según la ONU, la prevención es la adopción de medidas encaminadas a impedir que se produzcan deficiencias físicas, mentales y sensoriales y en las infraestructuras, cuando se han producido, tengan consecuencias físicas, psicológicas y sociales negativas.

Primero hablemos de la prevención. Esta etapa es la más importante, ya que sobre ella se cimentan las posteriores. Prevenir requiere, en primera instancia, tomar conciencia como sociedad respecto al riesgo. Esto es, conocer cuáles son las amenazas a las que estamos expuestos, tales como pueden ser erupciones volcánicas, sismos, tsunamis, entre otros. Junto con ella, entender que nos hace vulnerables frente a tales amenazas. (Imilan, 2015: 4)

Percepción y construcción social del riesgo: la construcción social del riesgo, puede entenderse desde varios ángulos, uno de ellos es cuando la población se establece en zonas bajo amenazas, que presentan gran probabilidad de ocurrencia de un evento adverso y sus consecuencias negativas para la vida y la sociedad. Son espacios de riesgo, habitados muchas veces de forma desorganizada, sin tomar en cuenta la planificación territorial. Para ahondar más sobre el tema García (2005) en su libro “El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo”, muestra varias de las tendencias, por las cuales esta percepción es importante en el aumento de la probabilidad de un desastre y como se podría mitigar esta situación.

El factor humano es esencial en la construcción del riesgo, existen zona bajo amenazas naturales que han sido habitadas, con comunidades que conviven con el riesgo, muchas veces desconociendo el mismo. En otras ocasiones han sido las mismas personas que han construido el riesgo, ante la búsqueda de satisfacer una necesidad, como por ejemplo, la construcción de presas para el agua, para la obtención no solo de agua para el consumo, sino también para generar electricidad, estas presas deben construirse bajo ciertas normas considerando distintos aspectos; pero en algunos casos ha ocurrido, que la misma construcción de la presa o embalse

ha generado la reubicación de poblados completos, el daño al ecosistema circundante y el potencial riesgo de inundaciones y daños a poblaciones.

Hasta este momento se han mencionado una serie de conceptualizaciones que son de suma importancia para entender el desarrollo del trabajo y como estas mejoraran la interpretación de los aspectos que se abordaran a continuación.

La ordenación del territorio en la gestión de riesgo

Para iniciar con este tema, es necesario responder a esta primera pregunta ¿Qué es el ordenamiento territorial? Esta es conocida como la ciencia interdisciplinaria que tiene elementos de las ciencias aplicadas, de la política y de la administración, por medio de la cual se gestionan procesos de planificación, desarrollo y distribución de los espacios geográficos en un territorio específico, sean estos urbanos o rurales. Cuando el ordenamiento territorial toma en cuenta sus procesos ambientales, económicos y sociales se logra un desarrollo sostenible.

Para entender el ordenamiento territorial, se tiene que explicar sus orígenes, los cuales tienen raíces desde los antiguos griegos, algunos autores pueden considerar que los antecedentes históricos proceden del “urbanismo” que es la disciplina que estudia las ciudades, con el objetivo de ordenar sistemas urbanos. Se conoce que Hipódamo de Mileto (500 A.C) es considerado como el primer urbanista, debido a que creó el primer plano urbanístico que se conozca en “El Pireo”, en el puerto de Atenas. Luego se puede encontrar en el siglo XV, Felipe II, genera las “Leyes de Indias” por medio de las cuales se dan ideas urbanísticas para que Europa pueda fundar ciudades en la nueva América. Posteriormente se vincula con lo que se conoce como municipio y que surgió en la revolución Francesa y de la revolución norteamericana; partiendo que un Municipio establece su jurisdicción territorial, lo que lo delimita del resto del territorio. En definitiva el urbanismo con el cual se fundaron distintas ciudades y bajo sus conceptos, se fue transformando en lo que se conoce actualmente como “Ordenamiento territorial” con el cual los suelos urbanos y extraurbanos se le agregue el valor de intereses para el ambiente, para el hombre, el desarrollo, el Estado y la defensa nacional, convirtiendo así, distintas áreas como zonas protegidas, por distintos motivos.

Esto nos lleva a entender que el término ordenamiento del territorio, es un proceso que combina la planificación y la gestión. La planificación lleva a disponer sobre el territorio los asentamientos humanos, sus actividades y la infraestructura en la cual subsistirá, del cómo se dispondrá y cómo debe manejarse en estos espacios y la utilización de los recursos disponibles; la gestión tiene que ver en el cómo se realizará el control y promoción de esta ocupación, cómo se aprovechará de manera positiva el territorio, en un juego de ganar-ganar, de acuerdo a los intereses del desarrollo nacional. Por ello, nos enfrentamos a un proceso de planificación que debe ser previo a cualquier acción de intervención de los espacios, para garantizar una planificación territorial efectiva y el impacto que ésta tendrá en el territorio.

En Venezuela el interés por la dimensión territorial del desarrollo, como ámbito más amplio que el urbanismo y como marco de concreción espacial de las políticas económicas y sociales cobra auge con la institucionalización de las políticas de regionalización administrativa promovida por el Ejecutivo Nacional a fines de la década de 1960. Insurge la planificación regional impulsada por la CEPAL, como una modalidad aproximada a los requerimientos de la planificación económica y social y del desarrollo físico-espacial para espacios menores al nacional. (Méndez, 2000, p. 281)

En este mismo orden de ideas, en el país el ordenamiento territorial está regulado por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, la cual en su artículo 128, menciona “El Estado desarrollará una política de ordenación del territorio atendiendo a las realidades ecológicas, geográficas, poblacionales, sociales, culturales, económicas, políticas, de acuerdo con las premisas del desarrollo sustentable, que incluya la información, consulta y participación ciudadana. Una ley orgánica desarrollará los principios y criterios para este ordenamiento”. (p. 13).

Al respecto también en su artículo 178, establece al Municipio la competencia en materia de ordenación territorial, se trata de una competencia concurrente entre la República, los Estados y los municipios. Esta competencia se desarrolla atendiendo a las realidades geográficas, poblacionales, sociales, culturales, ecológicas y tomando en consideración el desarrollo sustentable y la participación ciudadana.

Artículo 178. Son de la competencia del Municipio el gobierno y administración de sus intereses y la gestión de las materias que le asignen esta

Constitución y las leyes nacionales, en cuanto concierne a la vida local, en especial la ordenación y promoción del desarrollo económico y social, la dotación y prestación de los servicios públicos domiciliarios, la aplicación de la política referente a la materia inquilinaria con criterios de equidad, justicia y contenido de interés social, de conformidad con la delegación prevista en la ley que rige la materia, la promoción de la participación, y el mejoramiento, en general, de las condiciones de vida de la comunidad, en las siguientes áreas:

1. Ordenación territorial y urbanística; patrimonio histórico; vivienda de interés social; turismo local; parques y jardines, plazas, balnearios y otros sitios de recreación; arquitectura civil, nomenclatura y ornato público.
2. Vialidad urbana; circulación y ordenación del tránsito de vehículos y personas en las vías municipales; servicios de transporte público urbano de pasajeros y pasajeras.
3. Espectáculos públicos y publicidad comercial, en cuanto concierne a los intereses y fines específicos municipales.
4. Protección del ambiente y cooperación con el saneamiento ambiental; aseo urbano y domiciliario, comprendidos los servicios de limpieza, de recolección y tratamiento de residuos y protección civil.
5. Salubridad y atención primaria en salud, servicios de protección a la primera y segunda infancia, a la adolescencia y a la tercera edad; educación preescolar, servicios de integración familiar de la persona con discapacidad al desarrollo comunitario, actividades e instalaciones culturales y deportivas; servicios de prevención y protección, vigilancia y control de los bienes y las actividades relativas a las materias de la competencia municipal.
6. Servicio de agua potable, electricidad y gas doméstico; alcantarillado, canalización y disposición de aguas servidas; cementerios y servicios funerarios.
7. Justicia de paz, prevención y protección vecinal y servicios de policía municipal, conforme a la legislación nacional aplicable. 8. Las demás que le atribuyan esta Constitución y la ley. Las actuaciones que corresponden al Municipio en la materia de su competencia no menoscaban las competencias nacionales o estatales que se definan en la ley conforme a esta Constitución. (p. 18)

De igual manera en Venezuela, se establece una Ley Orgánica para la Planificación y gestión de la ordenación del territorio, la cual en su artículo 2, se establece lo siguiente:

A los efectos de esta Ley, se entiende por ordenación del territorio a la política del Estado, dirigida a la promoción y regulación de la ocupación y uso del territorio nacional, a la localización y organización de la red de centros poblados y la cobertura del equipamiento de infraestructuras de servicio, en armonía con el manejo y aprovechamiento de los recursos naturales y la

prevención de riesgos naturales, en función de la protección y valoración del ambiente, a fin de lograr los objetivos del desarrollo sustentable, crear las condiciones favorables a la recepción del gasto público y la orientación de la inversión privada como parte integral de la planificación económica y social de la Nación. (p. 3).

Dando continuidad a la presente explicación sobre la ordenación territorial en Venezuela, Méndez (2000) indica que “Pareciera que el fundamento estratégico de la ordenación del territorio es el principio de “colocar cada cosa en su lugar”. Es una concepción de desarrollo armónico, geográficamente equilibrado y desconcentrado, de manera de hacer más eficiente la oferta territorial a la recepción del gesto del Estado y de la inversión privada”. (p. 283).

En este mismo orden de ideas, el ordenamiento territorial es un proceso de planificación, de carácter administrativo, político y técnico que busca lograr la organización del territorio, la preservación del medio ambiente, el mejoramiento de la calidad de vida y la reducción del riesgo de desastre. Para todo ello es necesario que haya un equilibrio entre el crecimiento demográfico de la población, los proyectos urbanísticos que partan de una planificación del territorio o PEDUL, del desarrollo económico, de las mejoras en las condiciones ambientales, urbanísticas, empresariales e industriales. Para que el ordenamiento territorial pueda realizar sus funciones debe cumplir con los siguientes aspectos: a) Equilibrio territorial; b) Sistemática; c) Participación; d) Prospectiva; y e) Corresponsabilidad. Todas estas características generan que los espacios sean competitivos, complementarios e integrados a la economía, por medio de las cuales puede explotar sus capacidades en los modelos económicos, productivos y tecnológicos; esto también puede ser conocido como territorialización, Maillat & Grojean citado en Camargo (2012). La territorialización es la apropiación de los ciudadanos de su desarrollo a partir de sus capacidades de organización y de administración de sus territorios.

En la actualidad la ordenación del territorio en nuestro país se ve afectada por la indiscriminada construcción de espacios urbanos, sin ningún tipo de planificación, convirtiéndose en urbanismos arbitrarios sin organización, donde lo que priva es la construcción de una vivienda del tipo que sea, tenga o no los servicios básicos mínimos,

aunque estén ubicadas en zonas de riesgo, donde las amenazas naturales y tecnológicas están más que identificadas; rompiéndose de esta manera la relación de bienestar entre la población y la protección del ambiente, lo que genera escenarios de riesgo, que pueden convertirse en desastres al momento de la ocurrencia de un evento adverso de mediana o gran magnitud.

En este mismo orden de ideas, Salas, (2011) “... la ordenación del territorio en Venezuela constituye pieza fundamental en la consecución del desarrollo nacional, y que en ella el Estado cumple el rol de planificar y ejecutar las acciones pertinentes a tales efectos. No obstante, contrario a estos principios, la situación actual deja entrever que «el ser» dista del «deber ser»”.

Por ello, se puede observar que en parte del territorio se combinan elementos del riesgo, como la amenaza y la vulnerabilidad, estas conforman un conjunto de atributos físico natural, socio-económicos, político o institucional, que pueden generar o verse afectados por un desastre, esto debido a la mala organización o falta de planificación territorial; aunado a ello, este riesgo también puede ser construido tanto por el ciudadano común, como por el mismo Estado. Esto se puede evidenciar por que los planes de ordenación territorial están desactualizados; la inexistencia de planes nuevos; y las actuaciones por parte de las instituciones públicas o privadas que actualmente van en contra de lo establecido en la Ley y en la ordenación del territorio vigente en el país, esto se puede deber a las mismas políticas de Estado, que inciden en la mala toma de decisiones, o decisiones apresuradas.

Aunado a esta situación, nos encontramos con que no se le ha dado una verdadera importancia a la ordenación del territorio en materia de gestión de riesgo, lo que ha conllevado a que el aspecto prospectivo del ordenamiento se haya dejado de lado y con ello, todas las formulaciones de planes adecuados para organizar el territorio; lo que genera una serie de consecuencias y de acciones que según Godet, (2000) “plantea cuatro actitudes frente al futuro: avestruz (pasiva ante el cambio); bombero (reactiva que se ocupa de atender una coyuntura); aseguradora (preactiva, en la que hay una preparación para los cambios previsibles), y conspiradora (proactiva en la que se trata de inducir los cambios deseados)”. (p. 8).

Por ello, Salas, (2011), señala que durante la formulación de los planes de ordenación del territorio ha dado paso a tres debilidades de gran peso, relativas a la incertidumbre respecto de: “1) el desenvolvimiento futuro del territorio, con sus problemas y sus condiciones favorables, así como su impacto en el desarrollo económico y social; 2) la viabilidad de lo que se plantea como el futuro de la unidad territorial y 3) la selección de la estrategia de desarrollo territorial realmente acorde con la realidad social, económica, política y ambiental que se tiene y se espera lograr”. (ob. cit.).

Otro de los aspectos importantes que se deben tomar en cuenta en la ordenación territorial, es el establecimiento de un instrumento de seguimiento y evaluación de los resultados de los planes implementados y ejecutados, para poder tener valores estadísticos sobre su efectividad o su ineficiencia, y esto solo lo podemos saber si se realiza un seguimiento y control de los procesos, porque por medio de ello, se puede identificar si los planes y acciones fueron ejecutadas o no; si estas eran acordes a las condiciones y características de los espacio utilizados; si se cumplieron los parámetros y las normas de seguridad y de calidad, con estándares nacionales o internacionales; si se realizó el estudio de impacto ambiental; las modificaciones a los diseños y a los planes; los análisis de gestión para la reducción del riesgo de desastres; entre otros, que son realmente importantes al momento de establecer un plan de ordenamiento territorial y tratar de organizar las comunidades y/o ciudades.

Si bien los proyectos implementados por el Estado para solucionar un problema económico-social de la población, es una herramienta efectiva para ello, nos deja la duda razonable sobre su sostenibilidad en el tiempo ante la ocurrencia de eventos adversos que puedan generar desastres. Si estas soluciones habitacionales ofrecen elementos para la gestión de riesgos, eso queda para un análisis posterior.

Retos que la gestión de riesgos le impone a la ordenación territorial.

La ordenación territorial, debe convertirse en una herramienta para la sostenibilidad, lo que implica que la gestión de riesgos debe estar incluida en ella y servir de garantía de seguridad de la población. Al tomar en cuenta los elementos de la gestión de riesgo, esto

implica que se considere el impacto ambiental, el ecosistema, las amenazas, las líneas vitales, entre otras. Así mismo, el Centro Internacional de Investigaciones para el Desarrollo IDRC (2008) indica lo siguiente “Cuando intentamos subyugar a la naturaleza, planificando y llevando a cabo el desarrollo sin consultar la opinión de los ecosistemas, ese desarrollo no es sostenible, y tarde o temprano la naturaleza pasa la cuenta de cobro. A eso le damos el inexacto nombre de <desastres naturales>” (p. 145).

Uno de los retos que tiene el ordenamiento territorial es el cómo garantizar el aprovechamiento y conservación de los recursos y los servicios ambientales que los espacios territoriales ofrecen a la población, tomando en cuenta los procesos que han ocurrido en la zona y así poder gestionar y mejorar nuestra capacidad futura de subsistir y convivir de manera sostenible con el territorio, sin convertirnos en los causantes o generadores de daños y destrucción del ecosistema que nos rodea. De allí la importancia del ordenamiento territorial en la gestión del desarrollo sostenible y la gestión prospectiva del riesgo.

La gestión prospectiva se desarrolla en función del riesgo <aún no existente>, que podría crearse en la ejecución de futuras iniciativas de inversión y desarrollo. Se concreta a través de regulaciones, inversiones públicas o privadas, planes de desarrollo o planes de ordenamiento territorial. Existe una serie de mecanismos para ejercer control sobre el riesgo futuro que involucra el desarrollo de políticas, herramientas y capacidades en la sociedad civil. Entre ellos están los Planes de Ordenamiento Territorial, los mapas de riesgo o mapas de peligro, etc. Estos mecanismos deben reforzarse mutuamente de manera permanente. (op. cit, p. 147).

Luego de revisar esta información aportada por la IDRC, deja claro el papel tan importante que tiene el ordenamiento territorial en la gestión para la reducción del riesgo de desastre, ya que este debe incluir en sus planes la prevención del riesgo futuro, en otras palabras, si se aplica la gestión prospectiva, se puede evitar que la población se establezca en zonas de riesgo, o por lo menos que las amenazas, sean controladas o minimizadas, para reducir el riesgo de desastre.

Otro de los retos que la gestión de riesgo le impone a la ordenación del territorio, es el hacer entender a los responsables de su diseño e implementación, (incluyendo al Estado) la importancia de la gestión prospectiva, del pensar en el futuro, más que en el presente,

basándose en políticas de sostenibilidad de los proyectos a desarrollar, por medio de los cuales se garantice: mejorar la calidad de vida, la calidad ambiental, la economía sostenible y responsable; y la reformulación del proyecto de país.

El mayor de los retos es generar una política de Estado, que garantice el respeto de los planes de ordenamiento territorial, la exigencia en el cumplimiento de las normas, la inclusión de la gestión de riesgos en todos y cada uno de los proyectos que se diseñen y que prive el bienestar colectivo, sobre el individual, respetando el medio ambiente, el ecosistema y las características del territorio.

Cultura y riesgo: Mucho se puede hablar sobre la cultura del riesgo y esta se puede resumir en, con el aumento del conocimiento sobre las amenazas y riesgos, la población podrá estar más preparada, no solo al momento de la ocurrencia de un evento, sino que se pueden convertir en protagonistas en la reducción del riesgo de desastre.

El hecho de asumir que el éxito de una buena gestión (local, integral, holística) de riesgos implica apuntar a la creación de una *cultura del riesgo* ha sido una idea y un tema común dentro de la preocupación general por la reducción de los riesgos. No siempre presente literalmente en los discursos al respecto (quizás por la sospecha de que se trata de un objetivo difícilmente alcanzable en cortos o medianos plazos), la idea de que una intervención efectiva sobre las vulnerabilidades implicaría un éxito sobre la sociedad y la posibilidad de que con ello se lograra la “creación” de una cultura del riesgo, parece latente en las buenas intenciones de todos aquellos que han hecho un esfuerzo (profesional, académico, institucional o personal) en ese sentido. (Altez, 2011: 123)

Desastre: según la EIRD, (2012) es la “Interrupción seria del funcionamiento de una comunidad o sociedad que causa pérdidas humanas y/o importantes pérdidas materiales, económicas o ambientales; que exceden la capacidad de la comunidad o sociedad afectada para hacer frente a la situación utilizando sus propios recursos” para que exista un desastre este es el resultado de “la combinación de amenazas, condiciones de vulnerabilidad e insuficiente capacidad o medidas para reducir las consecuencias negativas y potenciales del riesgo”.

Un desastre es el resultado producto de un evento adverso generado por fenómenos naturales, tecnológicos o provocados por el hombre que afecta a los seres vivos y las estructuras de forma negativa, produciendo muertes y destrucción, ocasionando cambios permanentes en el espacio afectado. También se puede interpretar el desastre como aquel evento que altera de forma drástica el normal desenvolvimiento de una población y que sobrepasa la capacidad de respuesta de los organismos de seguridad ciudadana y de la región. Todo desastre pone de manifiesto y deja en evidencia el nivel de vulnerabilidad de una población, institución, industria, ecosistema o nación.

Reseña de algunos desastres recientes en Venezuela

Tragedia de El Limón: (6 de septiembre de 1987) fue un desastre producto de un evento natural producto de precipitaciones (lluvias torrenciales) que ocasionaron fuertes deslaves y desplazamiento de sedimentos provenientes de las laderas de la montaña (Parque Nacional Henri Pittier), que perjudicaron las zonas urbanas del sector El Limón en el estado Aragua.

Según los registros del evento, las lluvias intensas generaron 180 milímetros de agua (lo que se estima para dos meses) estas fuertes precipitaciones produjeron el desbordamiento del río El Limón, ocasionando derrumbes y aludes de tierra, que se desplazaron y destruyeron varios poblados, como los barrios El Progreso, Mata Seca y gran parte de El Limón. Se calcula que produjo un saldo de 100 fallecidos, cientos de desaparecidos, 300 heridos y miles de damnificados. El desbordamiento del río EL Limón, producto de las intensas lluvias en la región, generaron deslizamientos de tierra que derrumbaron parte de la vía que comunica con Ocumare y Maracay; las lluvias se prolongaron por un periodo de 6 horas, trayendo como consecuencia la saturación de los suelos, aunado a la pérdida de material de soporte (vegetación) los deslizamientos y el lodo afecto los sectores La Candelaria, El Progreso, Mata Seca, Los Rauseos, Arias Blanco, Valle Verde, Las Mayas y El Limón. Los daños ocasionados por el desastre fueron incalculables para la zona.

A pesar que este desastre fue generado por un evento natural, los asentamientos humanos cercanos al margen del río El Limón, la mala planificación del ordenamiento

territorial y el grado de vulnerabilidad de la población ante dichos fenómenos. Aunado a ello, se tiene también la degradación de los suelos por diversas actividades en la zona, la deforestación, los incendios forestales, entre otros, incrementaron el riesgo sobre las amenazas existentes.

Terremoto de Cariaco: (09 de julio de 1997) Cariaco población ubicada en el estado Sucre al noreste de Venezuela, registró un sismo de magnitud de 7.0 en la escala de Richter y registrado por la Fundación Venezolana de Investigaciones Sismológicas (FUNVISIS) con una profundidad de 15,9 km con una duración aproximada de 51 segundos, ocasionando 73 víctimas fatales. El estado Sucre se encuentra ubicado geográficamente en una zona en la que convergen varias fallas geológicas como la de San Sebastián, La Victoria y el encuentro entre la placa del Caribe y la Placa Suramericana, lo que la ubica en una zona con alto riesgo sísmico en el país.

Este terremoto ocurrido en Cariaco, produjo el derrumbe parcial o total de las estructuras. Especialmente en las poblaciones de Cariaco y Cumana, afectando adicionalmente las líneas vitales (servicios públicos, agua, electricidad y drenaje) al igual que varias vías de comunicación. Algunas características estructurales que incrementaron la vulnerabilidad de la población, fueron las tradicionales de bahareque (bloques de barro sin conexión por columnas y vigas), aunado a las limitaciones en los servicios públicos y de salud en el sector.

El mayor número de víctimas fatales se encontró en dos construcciones: un edificio de uso residencial y de oficinas llamado “Residencias Miramar” de siete pisos ubicado en la población de Cumaná y el liceo “Raimundo Martínez Centenos” en Cariaco, este último presentaba serias fallas en su construcción, que durante el movimiento sísmico se hicieron evidentes, ocasionando el colapso total de la estructura, cayendo directamente sobre estudiantes y docentes, causando la muerte de muchos jóvenes.

Los casos del liceo Raimundo Martínez y la escuela Valentín Valiente, fueron y siguen siendo emblemáticos en Venezuela debido a las características de su construcción muy similar a la de decenas de instalaciones educativas en el país; construcciones de concreto armado, de varios módulos con colapso entre pisos (losas de piso y techo), deformaciones

permanentes en las losas, fallas en las vigas principales y trituramiento del concreto en las columnas, evidenciando los defectos presentes como planta baja libre, efectos de columnas cortas deficiencias en la mezcla del concreto y armado de las vigas, entre otras que hacían muy vulnerable la edificación ante los sismos. De las 73 personas fallecidas, la mayoría de ellas perecieron atrapadas o comprimidas en los edificios “Miramar” Liceo “Raimundo Centeno” y la escuela “Valentín Valiente” dejando en evidencia las debilidades estructurales e incumplimiento de las normas de sismo resistencia en construcciones.

Desastre de Vargas: (15 de diciembre de 1999) este desastre fue producto de un evento natural hidrometeorológicos (Vaguada) que produjo fuertes precipitaciones, que ocasionaron deslizamientos, deslaves, aumento del caudal de los ríos y quebradas de la región del estado Vargas al norte del Venezuela. Este evento ha sido considerado el mayor desastre del país, la cifra de fallecidos no oficiales se estima en 30.000, entre los muertos y desaparecidos y los damnificados en decenas de miles. Lo severo de este evento, fue la concentración de agua de lluvia caída en la zona durante varios días, lo que generó la sobresaturación de los suelos y colapso de capacidad de recepción de agua desde las vertientes a los cauces principales de los ríos y quebradas que se dirigían desde el parque Nacional El Ávila, hacia la costa del mar Caribe; al colapsar y sobrepasar la capacidad de los ríos y quebradas, estas salieron de sus cauces y retomaron su cauce natural, arrasando a su paso con toda estructura que se interpondría en su camino hacia el mar. Destruyendo de esta manera urbanizaciones completas, sectores enteros, desapareciendo poblaciones bajo metros de rocas y barro.

Las características geomorfológicas del estado Vargas, sus condiciones naturales, la sobrepoblación en zonas de abanicos aluviales, incrementaron la vulnerabilidad de la población ante un evento de esta magnitud, en el cual la naturaleza reclamó sus espacios, retomando los cauces originales de cada río o quebrado de la región, modificando la línea costera con la cantidad de sedimentos que fueron transportados desde la montaña hacia el mar.

Este desastre hasta la fecha ha sido el más grande en magnitud, daños, pérdidas humano, intervención de equipos de respuesta, rescate, reconstrucción y rehabilitación en Venezuela. Se necesita la participación de funcionarios de Bomberos, Protección Civil, grupos

de rescate y fuerzas armadas de diversos estados del país, adicionalmente se requirió el apoyo de equipos de trabajo extranjeros para dar respuesta a la tragedia. La ubicación de damnificados y reubicación también fue un arduo trabajo, ya que miles perdieron todas sus pertenencias y ya no tenían hogar. La cantidad de exacta de fallecidos aún hoy se desconoce con precisión y dejó en evidencia las graves fallas en ordenamiento territorial, planificación urbana, escasa gestión para la reducción del riesgo de desastres, al igual que la capacidad de respuesta por parte del Estado y de las instituciones para la respuesta.

Explosión en PDVSA Amuay: (25 de agosto de 2012) este desastre de tipo tecnológico industrial, en la refinería de Amuay ubicada en la península de Paraguana, Los Taques del estado Falcón, cuya explosión causó 55 muertes y 156 lesionados. Según las versiones oficiales, se indica que a las 12:35 am debido a una fuga de gas propano en el tanque 23 de almacenamiento en el complejo de refinación de Amuay, se produjera una explosión tipo deflagración debido a la cantidad de gases acumulados en la zona, la onda expansiva de la explosión fue de una magnitud tal que arrasó por completo viviendas ubicadas en el Destacamento N° 44 de la Guardia Nacional, al igual que la destrucción de otras viviendas en la población aledaña.

Durante la emergencia se verificó que la zona del bloque 23 de almacenamiento presentaba un fuerte incendio en los tanques de almacenamiento 200, 203 y 204, fuego que fue combativo por Bomberos y brigadas de emergencias de PDVSA y Falcón durante varios días. Esta explosión no solo afectó a la industria petrolera, sino a la población del sector en Punto Fijo. Esto a su vez dejó en evidencia las graves consecuencias que se pueden presentar cuando se establecen asentamientos poblacionales cerca de las zonas de seguridad de cualquier industria con procesos peligrosos, este caso en Venezuela, se puede comparar con otros similares en otros países, en los cuales el crecimiento poblacional, va robando espacios cerca de industrias aumentando su vulnerabilidad ante cualquier evento, emergencia sea por fuga o explosión dentro de las instalaciones industriales.

Desastre en el Valle del Mocotíes: (11 de febrero de 2005) este desastre fue generado por un evento natural hidrometeorológico debido a una vaguada, la que causó lluvias

torrenciales que produjeron grandes deslizamientos en incremento del caudal del río Mocotíes y varios de sus tributarios a lo largo de las poblaciones de Bailadores, Tovar y Santa Cruz de Mora, ubicados en el estado Mérida. Toda la zona del Valle del Mocotíes sufrió la caída de gran cantidad de agua producto de fuertes lluvias, lo que ocasiono que varios ríos y quebradas se desbordaran y arrasaran a su paso viviendas, carreteras, vehículos y personas, siendo las poblaciones más afectadas en Tovar y Santa Cruz de Mora. Del desastre se estima que produjo más de 500 muertos, cientos de heridos y damnificados, necesitando la respuesta de los organismos de seguridad ciudadana de la región y el apoyo de otros equipos de rescate del resto del país, se requirió de apoyo aéreo para ubicar y rescatar víctimas, lesionados y damnificados.

Estos cuatro ejemplos de emergencias mayores y desastres ocurridos en los últimos años en Venezuela, se muestra que tanto los evento naturales como tecnológicos pueden generar desastres, pero el elemento principal es la vulnerabilidad social, el cómo la población se ve afectada por estos eventos y como la intervención humana en los espacios bajo amenaza incrementa los riesgos existentes y por lo tanto los efectos destructivos, los daños, las pérdidas humanas y materiales como resultado de un evento adverso.

Convivir con el riesgo

Convivir con el riesgo, es un tema muy amplio que se inicia con la ocupación del territorio o del espacio que como humanos estamos haciendo en nuestro planeta, en otras palabras, es el dónde y cómo nos establecemos como sociedad. Esta utilización de los espacios de forma organizada o arbitraria nos lleva a compartir con todos los elementos que el territorio nos ofrece, sean estos buenos o dañinos, considerándose como dañinos aquellas amenazas identificadas o no, que se pueden convertir en un desastre de un momento para otro.

De allí, que la población tenga el derecho de conocer los riesgos a los que está expuesta en el lugar donde está asentada y las zonas circunvecinas, cuáles son sus amenazas y cómo poder minimizarlas; y no solo para que la sociedad identifique sus riesgos, sino que adicionalmente los organismos de seguridad ciudadana, respondedores o gestores de emergencia y desastre, puedan dar las orientaciones correspondientes, según sea el caso.

Uno de los principales retos que enfrenta nuestro país Venezuela, es poder generar procesos que permitan que por medio del Estado se establezcan políticas nacionales o regionales para la toma de decisiones, dando prioridades, estableciendo ordenamiento territorial, verificando riesgos, amenazas y midiendo la vulnerabilidad de la población y de las estructuras vitales de la sociedad, entiéndase estas como; agua, electricidad, vialidad, salud, educación y organismos de seguridad; por ello, es importante conocer los instrumentos de medición que existen y que nos permitan identificar los niveles de riesgo de cada región. Aquí entra a jugar un papel importante el cumplimiento de la Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos, aunado a ella, otras normativas internacionales.

Considerando esta situación, diversas entidades como el Banco Mundial, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), *Development Assistance Research Associates* (DARA) y la misma Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres (UNISDR), han venido generando instrumentos de medición y comparación, tanto para identificar niveles de riesgo de los países, como para medir o valorar sus condiciones de gestión. Estos sistemas de indicadores o de monitoreo de avance han sido diseñados de forma que se requiere un nivel intenso de análisis y tratamiento de la información. (Oficina de las Naciones Unidas para la Reducción del Riesgo de Desastres, 2012, p. 3).

Aspectos relacionados con la gestión para la reducción del riesgo de desastres

Estos procesos de desarrollo entre el hombre y la naturaleza, generan los conflictos ambientales, que no son otra cosa que problemas ocasionados por un grupo de individuos que contaminan, destruyen, se apropian y no miden las consecuencias del impacto ambiental, de los daños al ecosistema y las vidas de los demás, esto a su vez, afecta el equilibrio ambiental, la calidad de vida y la subsistencia de las futuras generaciones.

El uso inapropiado de los recursos naturales, por parte de un grupo o grupos legales o ilegales está generando daños irreversibles al medio ambiente, con la contaminación de los suelos, agua y aire, esto por el simple hecho de aprovechar los espacios que aún están protegidos por nuestros pueblos aborígenes, sin medir las consecuencias, que en muchas ocasiones son devastadoras.

Desde el punto de vista de la gestión de riesgos, se puede entender que la transformación de conflictos y el enfoque intercultural son cruciales para enfrentar los nuevos retos que el hombre tiene por delante en relación a la relación socio-ambiental. Aquí, también puede jugar un papel importante el ordenamiento territorial, si al momento de establecer asentamientos humanos, que respeten la naturaleza y los riesgos inherentes, así de esta manera se puede convivir con ella de forma armónica, donde la apuesta sea el Ganar-Ganar.

Esto quiere decir, que se debe fijar metas desde una visión que tenga la capacidad de identificar problemas y definir soluciones, establecer prioridades y movilizar recursos para solucionarlos, con la habilidad de trabajo en conjunto, en el cual todos apoyen sus esfuerzos a favor de un cambio. En la gestión de riesgos, juega un papel fundamental el ordenamiento territorial, y por ende, un acceso adecuado a los recursos naturales, enmarcadas bajo las normas legales, amparada por el resguardo de las instituciones, por medio de la cual no se vea afectadas las personas, sus infraestructuras y sus relaciones de cooperación.

Para poder lograr este fin, las instituciones y las leyes deben apuntar a la incidencia de políticas públicas, que generen espacios para la participación pública; las personas deben fortalecer sus capacidades para mejorar sus condiciones de vida sin afectar al medio ambiente, y por supuesto se debe crear consensos sociales que sean de beneficio mutuo y aceptación colectiva.

Estos aspectos pueden apuntar satisfactoriamente en la inclusión de la gestión de riesgos, en los temas de abordaje socio-ambiental, a través de una perspectiva de manejo de la prevención, mitigación y preparación prospectiva, correctiva y de respuesta ante eventos adversos que puedan ocasionar desastres. La implementación efectiva de la gestión de riesgos dependerá de la solidez de las capacidades institucionales, de los actores claves en los distintos niveles, ya sea de gobierno, como de los sectores privados y de la sociedad a nivel comunitario; que puedan contribuir sistemáticamente a desarrollar resiliencia ante los efectos que pueden conllevar los riesgos.

Por ello, es fundamental el papel de las instituciones en la transformación de los conflictos socio-ambientales y en la gestión para la reducción del riesgo de desastres.

Por ejemplo, durante la fase de mitigación/prevención, la variedad de actores institucionales incluyendo los ministerios técnicos y agencias del sector público (agricultura, bosques, pesca, salud, educación, gobierno local), las organizaciones internacionales, los cuerpos profesionales, las ONG y otras organizaciones de la sociedad civil, operan programas importantes para construir medios de subsistencia, mejorar la producción y los ingresos de los hogares, y fortalecer la Resiliencia y las estrategias de afrontamiento. En la etapa de socorro, por ejemplo, estas diversas organizaciones se centran en operaciones de “rescate y salvamento”, y satisfacer las necesidades básicas tales como techo, alimentos y agua. En la etapa de rehabilitación, aspiran a prevenir una mayor erosión de los bienes productivos o estrategias de afrontamiento y de ayudar a los hogares a restablecer sus medios de vida. (Baas, S. Ramasamy, S. Pryck, J. y Battista, F. (2009). pp. 16).

Esto lleva a pensar, que el papel de las instituciones es fundamental para el establecimiento de políticas públicas por medio de las cuales se puedan prevenir los desastres, utilizando como estrategia la transformación de los conflictos y la generación de soluciones, inicialmente desde el marco institucional.

Efectos en la población como producto de los conflictos socio-ambientales

Poco a poco en Venezuela se han ido haciendo evidentes las consecuencias de los conflictos socio-ambientales en la población, en algunos casos de forma más evidente, porque los daños ambientales están más cerca de las poblaciones o afectan directamente a las ciudades, a diferencia de aquellos que se están generando en zonas alejadas a los asentamientos poblacionales.

Algunos de los casos, de efectos ambientales por mal uso de los recursos son:

- El lago de Valencia: el cual se ha visto afectado por la concentración industrial, su condición natural sin salida al mar, hace que los efectos de la contaminación sean más notables y los daños se estén tornando irreparables, si no se hace un trabajo de rehabilitación, adicionalmente a la contaminación de sus aguas, se tiene, que cada vez aumenta el caudal y está afectando a los asentamiento poblados a sus orillas, varios de los cuales ya han perdido su espacio ante el agua del lago.

- El lago de Maracaibo: su principal contaminante ha sido la extracción de petróleo, adicionalmente lo afectan también, los drenajes municipales e industriales. Esto genera daños a las poblaciones asentadas a las orillas del lago, afecta la pesca y afecta las poblaciones indígenas que conviven a diario con el lago.
- La minería en el Zulia, que no solo afecta los territorios indígenas, sino que además afecta la calidad del aire, ya que el carbón es el principal contaminante ambiental.
- La extracción ilegal de oro en el Amazonas, en la cual se utilizan productos químicos altamente contaminantes, que destruyen por completo la tierra y contaminan el agua, adicionalmente, son altamente tóxicos para la salud.
- Los grupos irregulares que controlan la minería ilegal, a estos grupos no les importa destruir, ni matar con tal de lograr sus objetivos.

En el 2012, se presentó en Venezuela un problema de desastre ambiental, que no fue tan difundido como otros hechos, y fue el derrame petrolero en Jusepin, estado Monagas, que contaminó el río Guarapiche, del cual se indicaron algunas de las consecuencias más notables.



Imagen 1. Derrame de petróleo en Garapiche, estado Monagas.

El desastre ecológico causado por el derrame de petróleo causó daños a parte del río Guarapiche, también a los torrentes como Francés, Cuatro bocas y Colorado, que surten agua a varias poblaciones; cerca de un millón de personas se quedaron sin agua potable en el oriente

de Venezuela. Esto fue producto de la ruptura de una tubería de PDVSA de la cual se derramaron 80 mil barriles de petróleo. Es importante destacar que el 06 de julio de 2018, nuevamente ocurre un derrame de petróleo en la Planta de Jusepin, afectando otra vez el río Garapiche y por ende con sus respectivas consecuencias negativas al medio ambiente y la sociedad.

Esta es una de las consecuencias que trae consigo, la utilización de espacios por parte del Estado para el transporte de petróleo, donde el territorio se ve afectado. La falta de orden, de estrategias de mantenimiento genera el caos y los daños posteriores. Estas son las cosas que las comunidades reclaman y por las cuales se generan los conflictos, porque ellos están conscientes de los daños que se le producen a la tierra por la explotación, y por ende sus comunidades se ven afectadas de forma directa e indirecta. Adicionalmente, todas estas emergencias pueden dar como resultado desastres, en este caso en particular el desastre fue ecológico, pero sus efectos en la población, al no tener servicio de agua, pudo producir conflictos sociales mayores.



Imagen 2. Derrame petrolero de Monagas, 2012.

Casos como estos se pueden ver alrededor del mundo. Otro de los casos muy sonados de desastre por minería, ocurrió en Brasil el 5 de noviembre de 2015, cuando por causas desconocidas, dos diques de un gran depósito de residuos mineros de Samarco, en el municipio de Mariana (minas de Gerais) se rompieron y provocaron el vertido de 62 millones de metros cúbicos de agua y residuos tóxicos, que destruyeron algunas poblaciones cercanas,

dejando 17 muertos y dos desaparecidos, bajo un rastro de lodo tóxico en miles de kilómetros cuadrados. El lodo contaminó gravemente el río Doce y sus márgenes, uno de los más importantes del sureste de Brasil, desplazándose por cerca de 650 kilómetros por su cauce hasta llegar al océano Atlántico, afectando adicionalmente la región costera de Brasil, con sus efectos en la vida marina.



Imagen 3. Rompimiento de presa de desecho tóxicos en Brasil, 2015.

Esto es un claro ejemplo, de lo que puede generar la minería en la población; como sus efectos van más allá de solo generar conflictos, sino que también se pueden convertir en desastres, y así como este hay muchos más ejemplos a nivel mundial, uno de los más recordados es Chernóbil, actual Ucrania, en la cual la explosión de una planta nuclear el 26 de abril de 1986, donde se liberó dióxido de uranio, carburo de boro, óxido de europio, erbio, aleaciones de circonio y grafito, materiales radiactivos y altamente tóxicos para la vida. Este desastre tecnológico causó la muerte de 31 personas, se desalojaron 116 mil habitantes de las zonas cercanas y generó una alarma de radiactividad con alcance a 13 países de Europa central y oriental. Hasta la actualidad se mantienen los niveles de toxicidad en la zona y las alertas de no pasar a la zona contaminada.



Imagen 4. Pueblo fantasma como resultado de la contaminación radiactiva de Chernóbil.

Así como estos antecedentes, se pueden generar muchos más y de aquí la importancia que tiene la gestión para la reducción de riesgos de desastres en los temas que tengan que ver con aspectos socio-ambientales, con la modificación del entorno, con minería ilegal, con la no aplicación de las normas para el resguardo de la naturaleza y el ecosistema, porque como se ha comprobado, el único causante de los desastres ha sido y seguirá siendo el hombre y su inconsciencia para aprovecharse de los recursos naturales y su no planificación territorial para ocupar espacios.

Estos son solo algunos ejemplos que se traen a consideración en este momento, pero existen miles de otros, que ocurren no solo en Venezuela, sino en el mundo. No todos tienen que ver con la construcción del riesgo o por el aprovechamiento de los recursos a un nivel tecnológico, hay muchos más que tienen que ver con la ocurrencia de eventos naturales que afectan a las poblaciones, los de mayor amplitud han sido por fenómenos hidrometeorológicos, seguidos por efectos telúricos (terremotos y tsunamis), seguidos de huracanes, tornados, erupciones volcánicas y hasta por epidemias. Todo juega un papel importante al momento de afectar a la sociedad y cómo esta reacciona ante tales eventos o desastres.

Otro aspecto importante en la gestión de riesgos es la implementación de los ***Sistemas de alerta temprana***: son elementos con los cuales las instituciones y poblaciones pueden recibir señales, sonidos o estímulos que les indiquen que se acerca un peligro potencial en su zona. Estos están diseñados para advertir a las poblaciones y que las mismas puedan prepararse o desalojar los espacios que pueden ser afectados por un evento adverso y así de esta manera disminuir la pérdida de vidas.

Las medidas incluyen el mejoramiento de los sistemas existentes para abarcar las circunstancias variables de las amenazas de origen climático; el establecimiento de medios específicos para diseminar de forma útil, oportuna y comprensible las alertas entre la población que resultaría afectada; y orientación sobre las acciones apropiadas al momento de recibir esas alertas. Por ejemplo, en Francia se han desarrollado sistemas de alerta temprana para olas de calor, a raíz de los acontecimientos ocurridos en el 2003. (ONU/EIRD, 2008: 12)

CUARTA PARTE

Las emociones deben fluir encauzadas. No se trata de “hacer lo que siento” sino de “elegir qué hacer con lo que siento”

Jorge Bucay

Aspectos motivacionales

En la gestión para la reducción del riesgo de desastres, los aspectos motivacionales juegan un papel importante, no solo en la conducción emocional del bombero como individuo, de los organismos de respuesta, en la motivación directa que las comunidades tengan hacia el tema de la gestión de riesgos y el cómo entienden, participan y entienden su realidad ante las amenazas, sino también en el cómo responden ante ellas.

En este segmento del trabajo, se mostrarán diversas teorías y conceptos motivacionales esenciales, además del cómo reconocerlos e implementarlos tanto en los bomberos como en la población, por medio de los cuales se maximice en este caso en particular las potencialidades, habilidades y destrezas de cada bombero como individuo y en su trabajo en equipo con otros bomberos o personal de otras instituciones.

En la actualidad con la alta deserción (renuncias y destituciones) del personal de las instituciones, entre ellas, la institución bomberil, se debe abordar el problema desde el cómo retener al talento humano en la organización y una de las observaciones según Adab, (2000) es “Si perdemos a la gente crítica e importante, seguramente esta tónica se extenderá al resto del talento” (p. 42). En otras palabras, la importancia de conseguir y mantener el talento humano especializado y profesional, altamente motivado y comprometido con la misión y visión de la institución es imprescindible ya que son el elemento principal de la organización y al tener el personal especializado por más tiempo, reconociéndolo y motivándolo, esto generará mejoras en tanto en lo administrativo interno de la institución, como la respuesta operacional hacia la atención de los servicios.

En tal sentido, continúa Abad, (ob. cit.): La empresa debe cumplir con las necesidades específicas de cada trabajador, siendo los directivos los que tienen que demostrar buenas dosis de humanidad e inteligencia emocional. Está comprobado que, un empleado motivado, con una actitud positiva en su trabajo y comprometido con lo que hace, está menos predispuesto a abandonar la empresa, porque su vinculación con ella es mayor. Al igual que ocurre con los clientes de una empresa, es mucho más costoso seleccionar y formar nuevos candidatos que retener a los empleados actuales. Hay incluso clientes que son verdaderamente fieles al empleado, los cuales, a su vez, se convierten en compradores leales y actúan como embajadores de la empresa. (p. 54).

Esto implica que la organización debe mantener al personal satisfecho y motivado, lo que incide directamente en la productividad individual y colectiva. Por lo que se debe mantener políticas de estímulo constantes dirigidas al trabajador para incrementar su compromiso con la institución y estas actividades de motivación deben estar bien definidas y establecidas en las gerencias de recursos humanos, las cuales en muchos casos deben estar dirigidas a la motivación colectiva y en casos específicos a las motivaciones individuales.

Por ser el trabajador el componente más importante de toda organización, es de entenderse que su desempeño es primordial para alcanzar las metas u objetivos planteados, siendo tarea de la directiva el lograr el clima adecuado que permita aflorar las habilidades y destrezas de los funcionarios en aras de obtener competitividad y alcanzar sus objetivos. La actividad humana, lleva consigo características y factores que dan diversos comportamientos al individuo, como lo son el conocimiento, la experiencia, la motivación, los intereses vocacionales, aptitudes, actitudes, habilidades, potencialidades, salud, entre otros.

De lo descrito anteriormente se puede mencionar cuatro palabras claves que se deben manejar adecuadamente en la institución bomberil: ***organización, talento humano, desempeño y motivación***. Estos conceptos son citados por Espinoza (2003) y hace referencia a lo que “es reflejado por algunos investigadores (Romero 1999; D’Anello, 1992; McClelland, 1974; y Granell, 1997) que en el desarrollo de las organizaciones venezolanas desempeña un papel importante la intensidad con la cual se presenten las motivaciones sociales (logro, poder y afiliación)” estos son elementos importantes en el talento humano.

Citado por Espinoza (2003), McClelland (1974) en particular, hace “referencia a la manifestación simultánea de las motivaciones sociales, explicando su presencia en las personas con alguna intensidad. Este autor plantea que la motivación al logro es necesaria para el desarrollo de una organización, una comunidad o un país”. Por tanto, el estudio de las motivaciones sociales es clave a la hora de pensar en el desarrollo de las potencialidades de cada uno de los bomberos y por ende del equipo de trabajo.

El gerente debe saber utilizar la motivación con todo su alcance y repercusiones para que produzca resultados positivos; debe saber identificar el tipo de motivación que se requiere de acuerdo al comportamiento organizacional e individual, lo que le proporciona a la gerencia una buena integración de su equipo de trabajo y es lo que se manifiesta en un clima organizacional equilibrado e idóneo. Por ello, es importante analizar la influencia de la motivación ante la realidad de los distintos escenarios en la atención de emergencias y la gestión de riesgo, que mejoren la productividad, la efectividad en el cumplimiento de los servicios, en los que el talento humano se ve involucrado, identificando de forma asertiva la resolución de los problemas por medio de procedimientos adecuados para alcanzar la meta.

Debido a la incompatibilidad que muchas veces surge en la institución con la relación que hay entre organización/talento humano, entre motivación/desempeño laboral, esto conlleva a la inexistencia de políticas que conlleven a cultivar el aspecto motivacional responsable del desarrollo institucional. Por ello, es importante destacar partiendo de teorías y conceptos que han establecido diversas motivaciones (necesidades) que impulsan, mantienen o modifican el temperamento, carácter y rendimiento del individuo, las más frecuentes en el medio ambiente laboral bomberil, son las siguientes:

- Motivación al logro.
- Motivación por competencias.
- Motivación por afiliación, y
- Motivación al poder.

Todas estas motivaciones se pueden generar y maximizar en la organización, siempre y cuando se ejerza una gerencia o liderazgo efectivo por parte de los mandos de la alta gerencia y gerencia media con las que redunden en el beneficio individual y colectivo, tomando en cuenta que la profesión del bombero está expuesta a múltiples riesgos laborales, lo mejor es considerar y trabajar en pro de crear sistemas de motivación adecuados a la realidad de la institución.

Por ello, se hace necesario mostrar cómo estas motivaciones (motivación al logro, motivación al poder, motivación por competencias, y motivación de afiliación) tienen su presencia en el ejercicio de la gerencia y en el desempeño de los funcionarios bomberiles en gestión de riesgos y prevención de desastres. Este estudio etnográfico social se mostrará más adelante como a través de un trabajo realizado por Parra (2012) se realizó el análisis de los perfiles motivacionales, las emociones y la influencia que producen en el desempeño de sus funciones. Por lo que la participación directa de la autora como bombero es importante en el aporte que esta investigación deja a la profesión e institución bomberil.

En este mismo orden de ideas, es necesario comprender que el ***Comportamiento humano***: se refiere al conjunto de acciones y conductas que el ser humano realiza ante la sociedad, estos pueden ser influenciados por su educación, cultura, nivel académico, actitudes, emociones y sus valores éticos y morales, este comportamiento puede ser visto entre lo normal, lo inusual, lo aceptable y lo inaceptable, por lo tanto es muy particular entre cada individuo, aunque existen estudios psicológicos en los cuales un individuo puede llegar a imitar el comportamiento de una persona o grupo al cual quiere acceder. Dentro de la institución bomberil el comportamiento humano, se ve influenciado no solo por las características individuales del funcionario, sino también por el funcionamiento interno de la organización, debido a que al ser jerarquizada (desde Bombero raso a General) que al igual que las fuerzas armadas se rige bajo normativas estrictas, que influyen directamente en casi todos los aspectos del comportamiento del trabajador en su entorno de trabajo.

Si tomamos en cuenta también el comportamiento organizacional, como las relaciones entre los grupos en el trabajo, se tiene lo que Robbins (1998) define como “un campo de estudio que investiga el impacto de los individuos, grupos y estructuras sobre el comportamiento dentro de las organizaciones, con el propósito de aplicar los conocimientos adquiridos en la mejora de la eficacia de una organización” (p. 58)

Según Marka (2010) en su artículo en línea “*Cómo tratar con personas difíciles*”, indica que existen tres tipos de conductas principales: agresivo, pasivo y asertivo.

- *Conducta Agresiva*: La persona trata de satisfacer sus necesidades, le gusta el sentimiento de poder pero en el fondo sabe que se está aprovechando de los demás, repite constantemente que tiene razón pero oculta un sentimiento de inseguridad y de duda, suele estar sola puesto que su conducta aleja a demás, tiene la capacidad de desmoralizar y humillar a los demás, se la puede reconocer por su típico lenguaje verbal y corporal.
- *Conducta Pasiva*: Los demás se aprovechan de ella fácilmente (además, fomenta esta actitud), suele tener sentimientos de inseguridad y de inferioridad que se refuerzan siempre que entra en contacto con una persona agresiva, está enfadada consigo misma porque sabe que los demás se aprovechan de ella, es tímida y reservada cuando está con otras personas, se agota y no tiene mucha energía ni entusiasmo, su actitud acaba irritando a los demás, absorbe la energía de los demás.
- *Conducta Asertiva*: Se preocupa por sus derechos y por los de los demás, por lo general, acaba consiguiendo sus metas, respeta a los demás, está dispuesta a negociar y a comprometerse cuando lo considera oportuno, cumple siempre sus objetivos, está preparada para asumir riesgos y, si no funciona, acepta que los errores formen parte del proceso de aprendizaje, reconoce sus fracasos y sus éxitos, es entusiasta y motiva a los otros, se siente bien consigo misma y hace sentirse bien a los demás. (p. 3)

También es importante destacar que en la dinámica grupal existe el juego trídico compuesto por tres tipos de grupos, 1. *Los oficialistas*; que apoyan y están de acuerdo a si sea por su propia conveniencia con las directrices de la gerencia en el poder; 2. *Los opositores*, aquellos que siempre estarán en desacuerdo y buscaremos socavar las bases de dirección del que está en el poder y 3. *Los disponibles*, aquellos que no están con ninguno de los anteriores, pero que debido a diversas circunstancias y necesidades particulares, en algún momento pueden estar a favor del que más les convenga. Por supuesto, estas tres definiciones no tienen

nada que ver con política, son la clasificación de la dinámica de grupos y como los trabajadores se pueden asociar dentro de una organización.

Otro aspecto que influye es la ***Cultura organizacional***: que es una serie de experiencias, creencias y valores, tanto personales como culturales de una organización.

Según Hill y Jones. (2001) la ha definido como "una suma determinada de valores y normas que son compartidos por personas y grupos de una organización y que controlan la manera que interaccionan unos con otros y ellos con el entorno de la organización. Los valores organizacionales son creencias e ideas sobre el tipo de objetivos y el modo apropiado en que se deberían conseguir. Los valores de la organización desarrollan normas, guías y expectativas que determinan los comportamientos apropiados de los trabajadores en situaciones particulares y el control del comportamiento de los miembros de la organización de unos con otros. (p. 38)

Como queda en evidencia en la cita anterior, la cultura organizacional genera e incorporar ciertos valores en la concepción del individuo en la institución en la cual labora, para compensar y alcanzar los objetivos y metas de la organización a través de un comportamiento aprendido.

A continuación se muestra las teorías que sustentan la investigación en materia de la motivación, a pesar que existen muchas otras teorías, pero luego de realizar una comparación y análisis entre ellas, estas son las que más se adaptan a la profesión bomberil.

Teoría de la jerarquía de necesidades de Maslow

Como uno de los conceptos presentados por Gross, (2009) quien cita esta teoría y menciona que es quizás la teoría más clásica y conocida popularmente. Este autor identificó cinco niveles distintos de necesidades, dispuestos en una estructura piramidal, en las que las necesidades básicas (fisiológicas, seguridad, sociales) se encuentran debajo, y las superiores o racionales (estima, autorrealización) arriba. Para Maslow, estas categorías de relaciones se sitúan de forma jerárquica, de tal modo que una de las necesidades sólo se activa después que el nivel inferior está satisfecho. Únicamente cuando la persona logra satisfacer las necesidades

inferiores, entran gradualmente las necesidades superiores, y con esto la motivación para poder satisfacerlas.



Figura 1. Pirámide de las necesidades de Maslow.

Fuente: Gross (2009).

Teoría de McClelland

McClelland (1989) enfoca su teoría básicamente hacía tres tipos de motivación: Logro, poder y afiliación. Para McClelland, las definiciones para estos tres aspectos son:

- **Logro:** Es el impulso de sobresalir, de tener éxito. Lleva a los individuos a imponerse a ellos mismos metas elevadas que alcanzar. Estas personas tienen una gran necesidad de desarrollar actividades, pero muy poca de afiliarse con otras personas. Las personas movidas por este motivo tienen deseo de la excelencia, apuestan por el trabajo bien realizado, aceptan responsabilidades y necesitan feedback constante sobre su actuación.
- **Poder:** Necesidad de influir y controlar a otras personas y grupos obteniendo reconocimiento por parte de ellas. Las personas motivadas por el poder les gusta que se les considere importantes y desean adquirir progresivamente prestigio y status. Habitualmente luchan porque predominen sus ideas y suelen tener una mentalidad “política”.
- **Afiliación:** Deseo de tener relaciones interpersonales amistosas y cercanas, formar parte de un grupo, entre otros, les gusta ser habitualmente populares, el contacto con los demás, no se sienten cómodos con el trabajo individual y les agrada trabajar en grupo y ayudar a otra gente.

Modelo y concepción de las motivaciones sociales

Según Romero (1999), En lo que respecta a esta investigación, interesa conocer la influencia de las motivaciones sociales sobre el desempeño laboral. Hay que tener claro que los motivos que activan la conducta humana son muchos pero, en este caso particular, el estudio se limita en el logro, el poder y la afiliación y su influencia sobre el desempeño laboral. Se sabe, sin embargo, que otros motivos, por ejemplo, los relacionados con la religión y el misticismo, influyen sobre el ser humano. La limitación a estos tres motivos obedece según Romero (1999) a que “ellos son capaces de determinar la mayor parte del comportamiento de la especie” (p. 4). Romero (1999) define las motivaciones como “redes de pensamientos y afectos que dinamizan, orientan y mantienen la conducta hacia metas interiores y exteriores valorizadas por la persona” (p. 9).

Motivación: La motivación es la acción y efecto de motivar. Es el motivo o la razón que provoca la realización o la omisión de una acción. Se trata de un componente psicológico que orienta, mantiene y determina la conducta de una persona. Se forma con la palabra latina *motivus* ('movimiento') y el sufijo -ción ('acción', 'efecto').

Según Beyona, O. y Toro, A. (1995) la motivación es la fuerza interna que dinamiza al individuo en dirección a una meta y a unos resultados específicos, originada en una necesidad, carencia o alteración del bienestar, ya sea por exceso o por defecto. Involucrando pensamientos, sentimientos y acciones en un mismo momento y en una sola dirección; en tal sentido, el individuo la percibe como inquietud, malestar, incomodidad, molestia, insatisfacción, entre otros estados, en tal sentido, la motivación es la condición interviniente que engloba al conjunto de factores y hechos que reciben la influencia de las condiciones antecedentes y que condicionan a su vez el desempeño. Según McClelland (1974), Merani (1979), Mankeliunas (1987) y otros autores sostienen que existen dos tipos de motivaciones:

1- Motivaciones Internas (Psicofisiológicas): Llamadas también intrínsecas, y definidas como las pulsiones que surgen de estados de necesidad biológica o fisiológica, tal como la alimentación y la sexualidad.

2- Motivaciones Externas (Sociales): Denominadas extrínsecas, y referida a aquellos motivos que dan dirección significativa al comportamiento en relación con los estímulos provenientes del contexto, del medio social. Estos suelen ser adquiridos en el curso del ajustamiento social.

Motivación por competencia: Es un impulso para realizar un trabajo de gran calidad. Los empleados que siguen esta motivación se esfuerzan por obtener un gran dominio de su trabajo y crecimiento profesional. Generalmente buscan realizar buenos trabajos debido a la satisfacción interna que obtienen de ello. Al realizar una tarea excelente, perciben una profunda satisfacción interior por su triunfo.

Motivación por autorrealización: Es un impulso por la necesidad de realización personal, es la tendencia del hombre a ser lo que puede ser, a utilizar y aprovechar plenamente su capacidad y su potencial”. Esta necesidad se manifiesta a través del descubrimiento del Yo real y se satisface por medio de su expresión y desarrollo

Motivación intrínseca: En la motivación intrínseca la persona comienza o realiza una actividad por incentivos internos, por el propio placer de realizarla. La satisfacción de realizar algo o que conseguirlo no está determinada por factores externos. Está relacionada, por lo tanto, con la autosatisfacción personal y la autoestima. Por ejemplo, hay personas que realizan ejercicio físico porque disfrutan de la actividad.

Motivación extrínseca: En la motivación extrínseca, el estímulo o incentivo que mueve a una persona a realizar una actividad viene dado de fuera, es un incentivo externo y no proviene de la propia tarea. Funciona a modo de refuerzo. Por ejemplo, cuando una persona realiza ejercicio físico no por el mero hecho de disfrutar haciéndolo, sino por motivos sociales u otros.

Motivación Trascendente: Una motivación es trascendente cuando lo que atrae es la satisfacción de necesidades ajenas, es decir, necesidades de otras personas. La motivación trascendente satisface necesidades ajenas pero no caprichos ajenos, por lo que una persona puede ser muy trascendente y, simultáneamente, muy exigente.

Motivación al logro: según Romero (1999) la relaciona con el desarrollo personal a través del uso exigente de las capacidades y destrezas de cada individuo. Es considerado (el logro) la motivación humana por excelencia y es propia de la especie pues ningún otro animal tiene la capacidad de crear mundos en la imaginación y llevarlos luego a la realidad tangible; a diferencia de la afiliación y el poder que es predominante en todos los animales.

Motivación al poder: Para Romero (1999) esta motivación se relaciona con la necesidad del individuo de controlarse la conducta y controlar la de los demás. Este autor lo describe así:

El poder aparece como una necesidad experimentada por los seres humanos de regular el comportamiento propio y ajeno para facilitar la convivencia de personas diferentes y únicas. El poder tiene que ver con el establecimiento de reglas de cumplimiento universal, o reglas de obligatoria obediencia para grupos particulares. Lograr la práctica de las conductas reglamentadas implica entrenar a las personas en su cumplimiento (educación) y corregir (regañar, castigos) las conductas defectuosas. Cuando la violación de las reglas amenaza la coexistencia pacífica de los miembros del grupo, el castigo se extrema (privación temporal o total de la libertad y eliminación física). (p. 51)

Para Romero (1999), la persona motivada por el poder positivo se exige un fuerte control sobre sus emociones y dispone de mucha fortaleza interior (coraje). Al mismo tiempo, la persona con alta motivación de poder experimenta una fuerte necesidad de mandar, de hacerse obedecer, de dar órdenes y vigilar que se cumplan, en definitiva, trata de controlar el comportamiento de quienes le rodean. Este es el aspecto exterior que puede ser beneficioso o perjudicial para quienes lo sufren.

Motivación de afiliación: La clave de esta motivación según Romero (1999) gira en torno a la siguiente: “con el sentirnos bien con nosotros mismos y los demás” (p. 57). Es desarrollada por todas las especies y, en el ser humano, ésta comienza desde el momento en que es engendrado el nuevo ser pues a partir de ahí se forma una conexión afectiva madre-hijo que predomina hasta después del nacimiento.

Motivación predominante: Romero (1999) concibe la motivación predominante como aquella que determina el mayor número de comportamientos en la persona. Esa motivación

delimita el proceso de construcción, el establecimiento de metas, la instrumentación y los resultados, es decir, toda la conducta motivada.

Motivaciones: componentes operacionales: Para Romero (1999), cada conducta motivada se descompone en tres aspectos como lo son las metas, la instrumentación y los resultados.

Funciones de la motivación

- ***Dinamizar la conducta:*** Romero (1999) establece como función básica de las motivaciones el originar, iniciar, activar, disparar o dinamizar el comportamiento. Se usan todos esos verbos como sinónimos de dar vida al comportamiento, de hacerlo visible, observable, medible.
- ***Orientar la conducta:*** Romero (1999) Mantiene que la conducta activada tiene finalidad. La conducta es activada en dirección de una meta que satisface la necesidad. La conducta motivada está, por definición, orientada hacia metas específicas. Estas metas pueden ser interiores o exteriores y su potencial motivador está determinado por el valor que la persona le confiera. El valor de la meta solo es realmente comprensible dentro de la construcción total que la persona hace de la situación.
- ***Mantener la conducta:*** Para Romero (1999) lo más difícil no es iniciar la conducta, ni tampoco es orientarla hacia la meta correspondiente. Lo realmente arduo es mantener el comportamiento por períodos relativamente largos (persistencia). La persistencia está determinada por diferentes aspectos del proceso de instrumentación. La dificultad de la meta afecta la persistencia. Metas percibidas como de baja dificultad son fácilmente diferidas o abandonadas. Metas de altísima dificultad hacen muy difícil el mantenimiento de la conducta y, en ocasiones, simplemente inhiben la avivación misma del comportamiento. Metas de dificultad moderadamente alta (difíciles pero alcanzables) son las más apropiadas para mantener consistentemente nuestra conducta en dirección de los objetivos que nos hemos establecido.

Emociones

Emoción: término definido por el *Oxford English Dictionary*, citado por Goleman (2007) como “cualquier agitación y trastorno de la mente, el sentimiento, la pasión; cualquier estado mental vehemente o excitado”. Utilizo el término emoción para referirme a un sentimiento y sus pensamientos característicos, a estados psicológicos y biológicos y a una variedad de tendencias a actuar. Existen cientos de emociones, junto con sus combinaciones, variables, mutaciones y matices. (p. 331)

También Goleman (2007) en su libro *inteligencia emocional*, menciona como emociones principales a la: Ira, tristeza, temor, placer, amor, sorpresa, disgusto y vergüenza y cada una de ellas con sus diversos matices.

Cada una de estas familias de emociones tiene un núcleo emocional básico, con sus parientes formando ondas a partir de este núcleo emocional en incontables mutaciones. En las ondas externas se encuentran los *estados de ánimo* que, técnicamente hablando, son más apagados y duran mucho más tiempo que una emoción (mientras es relativamente raro mantener el calor de la ira durante todo el día, por ejemplo, no es tan raro estar de un humor gruñón e irritable, en el que se activan fácilmente arranques de ira más cortos). Más allá de los estados de ánimo se encuentra el temperamento, la prontitud para evocar una emoción o estado de ánimo determinado que hace que la gente sea melancólica, tímida o alegre. Todavía más allá de estas disposiciones emocionales se encuentran los evidentes trastornos de la emoción, tales como la depresión clínica o la ansiedad incesante, en la que alguien se siente constantemente atrapado en un estado negativo. (Goleman, 2007: 333)

Es importante destacar la importancia de la emoción en la profesión de un bombero, quien debe lidiar constantemente con ellas a lo largo de su carrera profesional, no solo en los procedimientos de atención de emergencias o actuación ante desastres, sino también en el día a día de su trabajo. Hay situaciones en las cuales los servicios prestados por los bomberos van desde actividades cotidianas como rescatar un gato atrapado en lo alto de un árbol, hasta situaciones gravemente traumáticas, como lesiones en niños, amputaciones, quemaduras, personas atrapadas y fallecidas, entre otras que pueden afectar negativamente al funcionario, quien debe aprender a lidiar con estas circunstancias en el calor de la actuación y que posteriormente también pueden afectarlos como trastornos de estrés postraumáticos los cuales

deben ser abordados por profesionales de la salud para orientar al bombero como sobrellevar y superar estas emociones acumuladas por él, luego de la atención a situaciones traumáticas.

Cuadro 3.

Familias básicas de las emociones

Emociones primarias	Familias básicas
Ira	Furia, ultraje, resentimiento, cólera, exasperación, indignación, aflicción, acritud, animosidad, fastidio, irritabilidad, hostilidad, violencia y odio patológico.
Tristeza	Congoja, pesar, melancolía, pesimismo, pena, autocompasión, soledad, abatimiento, desesperación y a nivel patológico: depresión.
Temor	Ansiedad, aprensión, nerviosismo, preocupación, consternación, inquietud, cautela, incertidumbre, pavor, miedo, terror, a nivel psicopatológico: fobia y pánico.
Placer	Felicidad, alegría, alivio, contento, dicha, deleite, diversión, orgullo, placer sensual, estremecimiento, embeleso, gratificación, satisfacción, euforia, extravagante, éxtasis y en extremo: manía.
Amor	Aceptación, simpatía, confianza, amabilidad, afinidad, devoción, adoración, infatuación, <i>ágape</i> (amor espiritual)
Sorpresa	Conmoción, asombro, descontento.
Disgusto	Desdén, desprecio, menosprecio, aborrecimiento, aversión, disgusto, repulsión.
Vergüenza	Culpabilidad, molestia, disgusto, remordimiento, humillación, arrepentimiento, mortificación y contrición.

Fuente: Adaptación de emociones básicas, Goleman (2007) *La inteligencia emocional*.

Temor: es miedo, el cual es una reacción descontrolada del ser humano, pero que es necesaria para poner en marcha diversos mecanismos para mantenernos a salvo de posibles peligros. Según Goleman (2007) “es pertinente para comprender la dinámica nerviosa de la emoción. En la evolución. El temor tiene una importancia especial: es fundamental para la supervivencia, tal vez más que ninguna otra emoción. Por supuesto, en los tiempos modernos,

los temores fuera de lugar son la plaga de la vida cotidiana y nos provocan preocupaciones, angustia y una variedad de inquietudes... o, en un extremo patológico, ataques de pánico, fobias o trastornos obsesivos-compulsivos”. (p. 341)

El tema del temor es esencial en la profesión del bombero, quien debe afrontar situaciones inesperadas día a día en su trabajo, que llenan de confusión y temor ante lo desconocido, pero ese mismo temor, es el que hace que el bombero enfrente cada riesgo con cautela y precauciones que de otra manera lo podrían llevar a causar su muerte; por lo tanto el temor es un aliado en la vida diaria del bombero.

La inteligencia emocional

La inteligencia emocional permite tomar conciencia de nuestras emociones, comprender los sentimientos de los demás, tolerar las presiones y frustraciones que soportamos en el trabajo, acentuar nuestra capacidad de trabajar en equipo y adoptar una actitud empática y social, que nos brindará mayores posibilidades de desarrollo personal.

Goleman (2007), La inteligencia emocional es una forma de interactuar con el mundo que tiene muy en cuenta los sentimientos, y engloba habilidades tales como el control de los impulsos, la autoconciencia, la motivación, el entusiasmo, la perseverancia, la empatía y la agilidad mental. Ellas son rasgos de carácter como la autodisciplina, la compasión o el altruismo, que resultan indispensables para una buena y creativa adaptación social. (p. 65)

Todos estos elementos son realmente necesarios para la ejecución adecuada de la gerencia.

Cuadro 4.

Inteligencia emocional

Conocer emociones y sentimientos	Las personas que tienen mayor certeza de sus emociones suelen dirigir mejor su vida ya que tiene un conocimiento seguro de cuáles son sus sentimientos reales.
Aprender a crear motivaciones propias	El control de la vida emocional resulta esencial para mantener la motivación y la creatividad.

Aprender a reconocerlas en los demás	Las personas que tienen empatía suelen sintonizar con lo que necesitan los demás.
Aprender a manejarlas	La conciencia de uno mismo es la habilidad básica que nos permite controlar nuestros sentimientos.
Aprender a gestionar las relaciones	Las personas que sobresalen en este tipo de habilidades suelen ser auténticas “estrellas” que tienen éxito en las relaciones interpersonales.

Fuente: Adaptación de Goleman (2007)

La inteligencia emocional es importante abordarla e incentivarla en la profesión del bombero para incorporar elementos positivos, tal como los define Goleman (2007):

Habilidades emocionales:

- Identificación y designación de sentimientos.
- Expresión de sentimientos.
- Evaluación de la intensidad de los sentimientos.
- Manejo de sentimientos.
- Postergación de la gratificación.
- Dominio de impulsos.
- Reducción del estrés.
- Conocimiento de la diferencia entre sentimientos y acciones.

Habilidades cognitivas:

- Conversación personal.
- Lectura e interpretación de señales sociales.
- Empleo de pasos para solución de problemas y toma de decisiones.
- Comprensión de la perspectiva de los demás.
- Comprensión de normas de conducta.
- Actitud positiva hacia la vida.
- Conciencia de uno mismo.

Habilidades de conducta:

- No verbales: comunicarse a través del contacto visual, de la expresividad facial, del tono de voz, de los gestos, entre otros.
- Verbales: hacer pedidos claros, responder eficazmente a la crítica, resistirse a las influencias negativas, escuchar a los demás, participar en grupos positivos de pares. (p. 345-346)

Con base en las habilidades que a través de la inteligencia emocional se pueden adquirir, aprender y realizar, estas serían valiosas para el bombero, no solo para el manejo de sus propias emociones, sino que además puede ser capaz de aplicarlas al momento de abordar emergencias en las cuales debe interpretar las situaciones y usar estas habilidades para guiar a personas afectadas en emergencias y desastres, sean víctimas directas de la situación o espectadores de las mismas.

Dentro de las cualidades de la inteligencia emocional, se tiene según Goleman (2007) cuyos principales componentes son:

- Conciencia de uno mismo.
- Toma de decisiones personales.
- Manejo de sentimientos.
- Manejo del estrés.
- Empatía.
- Comunicaciones.
- Revelación de la propia persona.
- Penetración: identificación de pautas en la propia vida emocional y reacciones, reconocer pautas similares en los demás.
- Aceptación de uno mismo.
- Responsabilidad personal.
- Seguridad en uno mismo.
- Dinámica de grupo: Cooperación, saber cuándo y cómo conducir y cuándo seguir.
- Resolución de conflictos. (p. 347-348)

Estas cualidades podemos organizarlas a partir de un esquema: por ejemplo, la conciencia de uno mismo tiene que ver con la posibilidad del sujeto de poder conocer las emociones propias. La teoría de Goleman no propone sofocar o eliminar las emociones, sino de controlarlas: por ejemplo, reducir las emociones desfavorables a un mínimo deseable, o bien inducir las emociones favorables, como en el caso de la motivación. Todos estos elementos son importantes para la autogestión personal y el manejo de situaciones complejas de relaciones interpersonales y/o abordaje de las emergencias y desastres.

QUINTA PARTE

“La educación no cambia el mundo, cambia a las personas que van a cambiar el mundo”

Paulo Freire.

Aspectos académicos y de formación

Dentro de los aspectos que son necesarias para dar soporte teórico a la investigación, se encuentra lo relacionado al área educativa y de formación, por lo que es importante mencionar a continuación ciertos conceptos necesarios.

Educación. La educación se define como un proceso de socialización de saberes o conocimientos por medio del cual las sociedades transmiten una serie de conocimientos, valores, procedimientos o directrices, a través de instituciones docentes, por medio de normas e instrumentos que apoyen las técnicas de enseñanza-aprendizaje. Esta educación puede ser impartida a través de sistemas formales, no formales o informales. La educación formal, se desarrolla en los ámbitos de las escuelas, institutos, academias, universidades y politécnicos, mientras que la educación no formal se genera por medio de cursos, seminarios, talleres, entre otros y por otra parte, la educación informal, es la adquirida a lo largo de la vida del individuo.

Para entenderlo mejor, se dará una breve explicación de cada una de ellas, iniciando con la educación formal, que es aquella que se presenta por medio normas, es un proceso de educación integral, en el cual hay una correlación que abarca desde la educación primaria, la secundaria y la educación universitaria, esto conlleva una intención deliberada y sistemática que se concretiza en una malla curricular aprobada, que se rige según un calendario académico. Entre las características más notables se tiene que señalar, que este tipo de educación se produce en un espacio y tiempo determinado, que trae como resultado la obtención de un título o diploma académico.

Algunos aspectos importantes a destacar de la educación formal, como ventajas son: hay un calendario académico establecido, los diseños curriculares traen una planificación académica para cada uno de los temas a desarrollar, los tipos y momentos de evaluaciones

están previamente establecidos, por lo que se puede exigir fechas para su cumplimiento. Dentro de las desventajas, se tiene: no se puede recuperar el tiempo perdido, en algunos casos no existe una retroalimentación sobre los temas vistos con anterioridad, es rígida en el cumplimiento de las evaluaciones, no hay prórroga de recuperación, se requiere de disciplina para el cumplimiento de las fechas y actividades planificadas en el calendario académico, es necesario tiempo para elaborar las planificaciones, y se debe mantener una supervisión constante de los contenidos que se imparten y dar cumplimiento a los mismos.

Por otra parte la educación no formal, no es otra cosa que todas aquellas actividades que se llevan a cabo fuera del ámbito académico riguroso; pero que pretende desarrollar competencias en el individuo, facultades intelectuales y habilidades que muchas veces no son explotadas a nivel escolar (entiéndase escolar, como cualquiera de las etapas de la educación, primaria, secundaria y universitaria). La educación no formal es el conjunto de procesos, medios o instituciones especializadas, en funciones y objetivos explícitos de formación o instrucción, que no conllevan a un título académico.

En otras palabras, la educación no formal, es un tipo de educación que comprende otros procesos de enseñanza-aprendizaje, en los cuales el participante se inclina por los temas que más le interesan como complemento a su educación formal o como ámbito de competencia profesional; es decir, este tipo de educación es una alternativa que permite ampliar el campo de aprendizaje, ir más allá de lo normativo y estandarizado, pero que se presenta organizada, sistematizada, determinada por clases de aprendizaje bajo un esquema no tradicional. En la profesión de bombero es más lo que se aprende con la experiencia adquirida en cada uno de los procedimientos que enfrenta en el servicio, lo que lo va convirtiendo en maestro en su área.

Otro aspecto a mencionar, es la enseñanza bajo la filosofía de Paulo Freire a través del esquema de la educación popular, la cual es una rama de las ciencias sociales, específicamente de la pedagogía, que se orienta en este particular hacia la andragogía o enseñanza para adultos, basada en el proceso de aprendizaje de un individuo en la práctica, las experiencias, el

racionamiento y el contexto social de la educación. Es decir, el individuo aprende del medio que lo rodea y de las experiencias propias como persona o como profesional en una rama. La educación popular, según su principal exponente a Paulo Freire, se desarrolla a través de un programa de alfabetización para las personas con menos recursos o que no podían acceder al sistema educativo tradicional, lo que lleva a una transformación de la forma de ver y asumir la formación de un individuo en la sociedad.

Se puede decir, que algunos de los aspectos de la educación popular se contraponen a la educación formal, entre los que se puede destacar se tiene; como principio, que la educación no formal es un elemento liberador del conocimiento, no toma al individuo como un recipiente, que solo almacena información, se generan espacios de diálogo, encuentro y reflexión, lleva a una crítica y dialéctica, la persona siempre se relaciona con el contexto social y el enfoque es netamente práctico.

En este mismo orden de ideas y como conclusión se define a la educación, como la destinada a desarrollar la capacidad intelectual, ética, moral y afectiva de la persona, de forma integral de acuerdo con la cultura y las normas de convivencia de la sociedad a la que pertenece y en la cual hace vida constantemente. La educación puede recibirse de la manera formal, a través del sistema educativo o de la manera no formal a través de otros medios, lo importante es que la educación trata de garantizar la transmisión de conocimientos a una persona, la exploración de saberes y generar una determinada formación a través de conocimientos adquiridos a través de la educación formal o no formal.

Por otra parte, se hace mención a la formación profesional del individuo, y ésta se entiende, como todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción y actualización profesional en el campo laboral, teniendo como objetivo principal, aumentar, adecuar y mejorar los conocimientos y habilidades de la persona en su campo específico a lo largo de toda su vida; esta a su vez es conocida como formación profesional.

Para dar una mejor interpretación sobre el área de educación, es importante hacer referencia a la **andragogía**, según Márquez (1998) “la considera como la disciplina educativa que trata de comprender al adulto (a), desde todos los componentes humanos, es decir, como

un ente psicológicos, biológico y social” (p. 28), por lo que adicionalmente lo define el Diccionario de la Real Academia, como una disciplina que se ocupa de la formación y el aprendizaje de las personas adultas. Etimológicamente la palabra adulto, proviene de la voz latina <<*adultus*>> que puede interpretarse como las personas que ya crecieron luego de la etapa de la adolescencia. El crecimiento biológico del ser humano que llega a un momento determinado para alcanzar su máximo desarrollo. En otras palabras, la andragogía es la forma de educación dirigida a los adultos, que se entiende que en esta etapa de la vida, ya tienen otro nivel cognoscitivo, más experiencia y por ende otras capacidades fisiológicas, morfológicas, orgánicas y psico-sociales.

Otro de los aspectos a destacar en la presente investigación, es la **formación**, que actualmente suele ser asociada a la capacitación, sobre todo a nivel profesional. Tomando en consideración que por medio de la formación se logra capacitar a una persona, esto se puede vincular a la oportunidad de cursar estudios académicos que le permitan al ciudadano alcanzar un grado académico a través de un aprendizaje completo sobre un tema o área en particular. De allí, que en Venezuela, se haya creado los Programas Nacionales de Formación o PNF, como actualmente se conocen, son un método de educación universitaria, orientado con el fin de proponer pautas, enfoques y modalidades de pensum de estudio distintos a las carreras universitarias tradicionales.

Los PNF, fueron creados a través de la Misión Alma Mater por medio de la Resolución 2.963 del 13 de mayo de 2008, en Gaceta Oficial 38.930 del 14 de mayo de 2008, para dar oportunidad de expansión a los estudios universitario en áreas que tradicionalmente no habían sido abarcadas, con la intención de solucionar problemas de la realidad social, con una conciencia colectiva en beneficio y para bienestar y desarrollo de la sociedad y en pro de mejorar el país.

Por otro lado, se tiene el tema de **la evaluación** y se define como el proceso que permitirá valorar los diferentes componentes, fases o etapas del proceso de aprendizaje. La evaluación es el conjunto de acciones de observación y análisis de la ejecución y el desarrollo de lo establecido en el programa, su función principal es poder lograr una medición objetiva

del nivel de aprehensión del conocimiento por parte del individuo o participante, adicionalmente, la evaluación debe reunir ciertas características esenciales y complementarias, para lograr sus objetivos. Ésta debe ser continua y proveer información inmediata y permanente; debe ser coherente, teniendo relación con las metas, objetivos y propósitos de los contenidos; mostrarse de manera integral, objetiva, veraz, creíble y ajustada a la realidad social del momento, cuyo propósito se distingue por establecerse con fines de diagnóstico, fines formativos y fines sumativos, estos garantizarán lograr con éxito el alcance del aprendizaje, mostrando e indicando si se alcanzaron los objetivos y estos se pueden representar en individuos aprobado o reprobados, según sea el caso.

Por consiguiente, en la evaluación se puede identificar una serie de fases que se presentan en relación constante, partiendo de la evaluación diagnóstica, la evaluación del proceso de enseñanza, evaluación del producto del programa de instrucción, la evaluación del resultado y del impacto, en consecuencia, en el diagnóstico se muestra la factibilidad o necesidades, cuyo proceso se da en el transcurso del desarrollo del programa. El producto tiene que ver si el participante alcanzo los aprendizajes o mejoro su desempeño, el resultado es al final de todo el proceso del cómo el individuo aplica sus conocimiento y el impacto que estos conocimientos le aportarán en el campo laboral; adicionalmente a esto, es importante resaltar que en la educación popular, el conocimiento y la experiencia la lleva el participante, por lo tanto lo académico debe guiarlo en la evolución de sus saberes, tratándolo no como un recipiente que debe recibir información, sino como un protagonista de sus propios conocimientos adquiridos durante su experiencia laboral o personal.

Adicionalmente, los diseños curriculares pueden presentar las características del perfil docente que se requiere como mínimo para asumir la responsabilidad de socializar los contenidos y garantizar el aprendizaje en los participantes. **El perfil docente**, establecerá un conjunto de habilidades y actitudes que debe poseer el facilitador para conseguir el aprendizaje significativo en el individuo o estudiante. Dentro de estas habilidades deben destacar; la capacidad de pensar, crear, diseñar, resolver, comunicar, producir y manejar los temas establecidos en el diseño curricular, adicionalmente el docente debe tener características de liderazgo para el dominio de grupos, ser creativo e inspirador y así, poseer elementos que

coadyuven en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la forma más eficiente y efectiva posible.

Finalmente y no menos importante se presenta al protagonista del proceso de aprendizaje, como lo es, **el estudiante**, éste también debe tener un perfil o vocación de aprendizaje, es el elemento que recibe información y la cuestiona, está activo y tiene la capacidad de refutar información y su propio conocimiento lo que le permite discernir sobre lo que es importante o no conocer durante su formación académica.

A fin de definir qué es un **bombero**, se mostraran dos concepciones, primeramente la establecida en el diccionario de la Real Academia (2015), que define al bombero como la “persona que tiene por oficio apagar incendios y prestar ayuda en casos de siniestros”. Y segundo la ley Orgánica de Bomberos y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas de Administración de Emergencias de carácter civil (2015), define bomberos “Un ciudadano o ciudadana con vocación de servicio, preparado física, psíquica, somática y técnicamente, que inicia su línea de profesionalización, a través del Programa Nacional de Formación Único para Bomberos y Bomberas, contribuyendo al cumplimiento de la misión de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas”. (p. 4).

En consecuencia, ser bombero es una profesión, que requiere de un conocimiento especializado, bajo una formación profesional, a través de la educación formal a nivel superior universitaria, que amerita una disposición y vocación al servicio, que parte de principios éticos y de comportamiento, que se basa en acciones humanas hacia el bien, la virtud, el deber, la honestidad, la responsabilidad y el compromiso de cumplir con el deber de salvar vidas y salvaguardar propiedades.

En otro aspecto relevante a la investigación, se debe conocer cómo se puede establecer **diseño**, que se ajuste a las necesidades y competencias inherentes a la profesión del bombero y el diseño se define como al proceso previo de configuración mental, para solucionar un problema en cualquier campo del conocimiento. Es poder plasmar el pensamiento sobre la solución o las alternativas que se pueden dar utilizando la creatividad como acto de creación,

modificación o innovación para resolver el problema planteado. Esta alternativa de solución de problemas puede ser diseñado utilizando la tecnología, como el conjunto de conocimientos técnicos-científicos, de manera ordenada, para que permitan crear bienes y servicios que faciliten el desarrollo del ser humano y su adaptación al medio ambiente, para lograr satisfacer las necesidades de la sociedad y las motivaciones del que desea aprender o potenciar sus conocimientos.

Técnicas y estrategias de evaluación de saberes

Como aspecto importante en la administración de la unidades curriculares se plantearan algunas recomendaciones tanto para el docente, como para el estudiante, en relación a las técnicas de evaluación propias del sistema andragógico y así brindar más opciones de evaluación, que puedan ser utilizadas en los contenidos programáticos de las unidades. Estas se muestran en el siguiente cuadro:

Cuadro 5.

Técnicas de enseñanza-orientación-aprendizaje y evaluación

NOMBRE DE LA TÉCNICA PROPUESTA	DESCRIPCIÓN
Síntesis	Es un resumen de lo escrito por algún autor, pero con la utilización de otras palabras. Se puede realizar a partir del subrayado de las ideas principales.
Mapas conceptuales	Es una representación en forma de diagrama de una cierta cantidad de información de varias formas. Se puede elaborar individual o grupal.
Ensayo	Es una composición escrita con lenguaje sencillo y coherente y que es el resultado de un proceso personal que implica diseñar, investigar, ejecutar y revisar el escrito. Su extensión y complejidad depende de varios factores.
Infografía	Es una fusión de imágenes y textos que facilitan el entendimiento de un tema específico con el fin de comunicar información. Esta información (gráfica), en su mayoría debe cumplir con ciertos parámetros que faciliten la interpretación del tema central en el lector. Debe presentarse con mayor cantidad de imágenes que de texto.
Análisis de lectura	Es un proceso que se realiza entre el lector o lectora y el texto; es dinámico, interactivo y llega a ser un dialogo mental entre lo escrito y el que lee. Esto

	permite identificar dos consecuencias pedagógicas bastante importantes: a) los conocimientos previos del estudiante, indispensables para establecer el diálogo. b) la actitud de diálogo mientras se lee; imprescindibles para captar, comprender y valorar los significados.
Socialización	Práctica el valor de responsabilidad a través de la socialización entre participantes realizando actividades de manera cooperativa lo que brindará enriquecimiento personal, académico y social.
Estudio de casos	Con esta técnica los estudiantes toman en cuenta eventos sucedidos para estudiarlos a través de diversas formas, como la discusión, el debate, utilización de tecnologías de la comunicación e intercambio, sobre sus propios conocimientos.
Talleres	Es un formato muy común en la educación, útil para la transmisión de información y la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades. Estos talleres pueden ser desarrollados por expertos y/o especialistas de temas específicos.
Discusión del tema	Es una estrategia de aprendizaje que se puede utilizar para ayudar al desarrollo de los estudiantes en su ambiente, en el cual se desarrolla el pensamiento crítico a través de la técnica de discusión del tema.
Proyectos	A través de esta técnica se logra que los estudiantes generen un producto nuevo, por medio del cual vayan entregando resultados según las metas asignadas.
Elaboración de un E-Book	Los E-Book son una versión electrónica o digital de un libro. Este es un libro electrónico en soporte de archivo electrónico, con texto en formato digital. Ofrece un medio de aprendizaje en lectores, las posibilidades que tienen para considerar los diferentes tipos de conocimientos, los canales de percepción, así como las ventajas que ofrecen al tomar en cuenta el interés, la experticia e inteligencia. Es de gran utilidad para el docente y para el estudiante
Blog de lecciones aprendidas	Es una página web donde se publican artículos cortos con contenido actualizado o novedoso sobre temas específicos. Los artículos de un blog van relacionados con fotografías, videos y gráficas que ilustren el tema del cual se habla en el blog.
Elaboración de un manual	Describe los procedimientos que deberán ser seguidos para el análisis del contenido de documentos. Por ende ayuda a entender el funcionamiento de algo, o educa a sus lectores acerca de un tema de forma ordenada y concisa.
Encuesta en línea	Es una aplicación o herramienta en la cual se coloca un cuestionario en la web o se crea una encuesta online y se envía a correos electrónicos para recolectar información sobre algún tema en específico.

Elaboración de un tutorial de YouTube	Es la creación de un sitio web en el que toda persona pueden subir videos, imágenes y compartir información que sirve como reproductor en línea. Tiene como objetivo que tanto el estudiante, como el docente tengan una amplitud de conocimiento intelectual y obtenga información efectiva donde tenga un auto-aprendizaje ya que las páginas web ayudan a ampliar su conocimiento durante la investigación.
Video conferencia	Con la videoconferencia se puede generar un foro de discusión, con el cual se pueda discutir, aportar comentarios y concluir la respuesta de cada pregunta que aparece en el foro, que se concentra de la videoconferencia.
Foros	Estos pueden ser de forma presencial o en línea, en el cual los participantes escriban sus inquietudes o ideas sobre un tema en específico.
Dramatización (videos)	La dramatización simple o por medio de videos, se utilizada para representar una realidad y como resolverla, pero al utilizar esta técnica como foro para compartir información con respecto al tema: las inteligencias múltiples. Los estudiantes deberán alimentar el foro con material de lectura para su análisis y discusión posterior. Al final los estudiantes deberán presentar la información en forma de dramatización en video.
Presentación (Prezi colaborativa)	Esta técnica se utilizará para compartir información con respecto a un tema. Los estudiantes deben alimentar el contenido con material de lectura para su análisis y discusión posterior. Al final los estudiantes deberán presentar la información en una presentación Prezi realizada por el grupo en conjunto.
Línea del tiempo aplicación en línea	Con esta técnica el estudiante comparte información, por ejemplo: las etapas de la adultez y sus cambios biológicos y psicológicos. Al finalizar ellos deben presentar la información en una línea del tiempo realizada por el individuo o el grupo en conjunto.

Fuente: modificado de la Universidad Mariano Gálvez de Guatemala (2014) Manual de técnicas andragógicas.

Como complemento se puede indicar que las evaluaciones que se realicen, deben estar dirigidas a la enseñanza-orientación-aprendizaje, por medio de la cual se mida la participación permanente del individuo o estudiante, para generar la autoevaluación, por medio de actividades prácticas con las cuales se realicen reflexiones críticas de lo aprendido y por supuesto, éstas deben ser flexibles y ajustarse a las necesidades, la realidad, el entorno, las actualizaciones y los estudiantes.

Adicionalmente a la autoevaluación que puede realizar el participante, también el docente puede orientar hacia la coevaluación, la heteroevaluación y la metaevaluación, todo esto dependerá de la experiencia del docente o facilitador y las técnicas o herramientas que utilice en el momento de la evaluación de los conocimientos y saberes impartidos.

Formación: Flórez (1987) citado por Bravo (2002), indica “La formación es lo que queda, es el fin perdurable; a diferencia de los demás seres de la naturaleza, “el hombre no es lo que debe ser”, como dedica Hegel, y por eso la condición de la existencia humana temporal es lo particular, y ascender a la universalidad a través del trabajo y de la reflexión filosófica, partiendo de las propias raíces”. (p.109). Para Bravo (2002) La formación humana “es como misión y eje teórico de la pedagogía, trasciende al docente, en tanto hace referencia a su misión de educador y formador de la condición humana de los sujetos con quienes irradia su accionar cotidiano”. (p. 12)

Partiendo de lo planteado anteriormente, si la formación es lo perdurable desde los filosófico y académico, que tan importante es la formación para el funcionario bomberil, ¿Cómo se debe diseñar esta formación? ¿Debe estar enmarcada en una carrera universitaria?, son algunas de las preguntas que nos deberíamos hacer, ¿es necesario que la profesión del bombero sea una carrera universitaria?, en definitiva, pueden existir varias respuestas, si se analiza desde el punto de vista de la educación formal, la respuesta sería sí; si en cambio se observa desde la educación no formal, la respuesta es no. Pero lo importante en este momento, es que según lo establecido en la **Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil (2015)**, es requisito para profesionalización del bombero estudiar una carrera universitaria, como se muestra a continuación:

De la formación integral del Bombero y Bombera.

Formación integral, continua y obligatoria

Artículo 75. Los Cuerpos de Bomberos y Bomberas están obligados a garantizar de manera continua y obligatoria la formación básica integral, la profesionalización como Técnico Superior Universitario, Licenciatura, Ingeniería y estudios de cuarto nivel, dirigidos al ejercicio de la profesión de

Bombero o Bombera durante su línea de carrera en el servicio activo, a través del Programa Nacional de Formación Única de Bombero u Bombera, con diversificación según las disciplinas y áreas de especialización, administrado por la Universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana, de conformidad con la legislación vigente.

Esta formación y el mejoramiento profesional durante la línea de carrera del Bombero o Bombera, será requisito para optar a ascensos a la jerarquía inmediata superior y para la postulación de cargos. Se exceptúan de estos requisitos, aquellos ascensos que se otorguen por actos heroicos, por necesidad de servicio o por muerte.

Los egresados y las egresadas de la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana con el Certificado de Formación Básica de Bombero o Bombera, deben continuar de manera obligatoria e ininterrumpida la profesionalización desde el Técnico Superior Universitario hasta alcanzar la Licenciatura o Ingeniería como Bombero o Bombera profesional en Emergencia Prehospitalaria o en Ciencias del Fuegos, Rescate y Seguridad para el desempeño laboral de su actividad principal como Bombero o Bombera. Una vez culminado el proceso de profesionalización como Bombero o Bombera, podrá estudiar otras áreas del conocimiento necesarias para su desarrollo personal y profesional como Bombero o Bombera. (p. 51)

En otras palabras, la Ley exige la profesionalización académica de los bomberos, y no solo eso, sino que indica con claridad que aquellos que se forman en el programa único en la universidad con competencia en seguridad ciudadana, en este caso la UNES, debe culminar sus estudios en ella y posteriormente podrá desarrollar cualquier otra carrera universitaria en el ámbito de su interés personal. Esto deja muy clara la postura en el país para la formación de los bomberos, además de lo establecido en el artículo 75, también analicemos lo plasmado en el artículo 76 de la misma ley.

Competencias en la formación básica integral y profesionalización

Artículo 76. Corresponde al Órgano Rector conjuntamente con el Ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación universitaria, la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana y en coordinación con la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas, la competencia en la formación básica integral y profesionalización de los bomberos y bomberas en sus diversas categorías y especialidades, a través del Programa Nacional de Formación Única de Bombero y Bombera dirigido a los Cuerpos de Bomberos y Bomberas, en cumplimiento de lo previsto en esta Ley. (p. 51)

En este artículo se muestra con claridad la orientación hacia el campo académico para la formación continua del bombero, donde las directrices y decisiones desde el órgano rector, para girar propuestas orientadas a la capacitación integral, desde cada categoría y especialidad bomberil, entiéndase como categorías (bombero de carrera permanente, bombero voluntario, bombero asimilado y bombero universitario) y las especialidades son: Bomberos urbanos, bomberos aeronáuticos, bomberos marinos y bomberos forestales. Lo que significa, que la universidad con competencia en seguridad ciudadana, debe diseñar programas nacionales de formación (PNF) adecuados a cada una de las especialidades establecidas en la Ley, adicionalmente a esto, estos programas de formación deben estar ajustados a la realidad del servicio del bombero y sus funciones, ya que no solo se combaten incendios, también se realizan rescates, atención de emergencias prehospitalarias, respuesta a materiales peligrosos, gestión de riesgos, entre otros, por lo que mantener un solo PNF para la profesión del bombero (Ciencias del fuego y seguridad contra incendios), es negarle la posibilidad a todos los funcionarios de estudiar y profesionalizarse en base a sus habilidades, destrezas, motivaciones y vocación particular.

En este caso en particular sobre el perfil profesional del bombero en gestión de riesgos y prevención de desastres, se elevó una propuesta a la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad a través del trabajo realizado por Parra (2018) en el cual se realizó el rediseño y actualización de dos unidades curriculares que tenían relación directa con este tema, como lo fueron:

- Gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos, y
- Seminario de formación socio crítico: Cambio climático, emergencias y desastres.

Ambas unidades curriculares corresponden al ***PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendio***, impartidas en el IV Trayecto (trimestres 10, 11 y 12), esto con la finalidad de ajustar sus contenidos a las actualizaciones y necesidades inherentes según lo establecido en el Marco de Acción de Sendai (2015-2030) y garantizarle a los bomberos que están cursando estudios en esta universidad de recibir conocimientos, conceptualizaciones e información actualizada y ajustada a la realidad mundial en materia de gestión para la reducción del riesgo

de desastres. También se le puede proponer a la UNES la creación de un PNF en gestión de riesgos, que nos solo integre a los bomberos, sino también a protección civil, o que inicialmente se creen cursos o diplomados en este tema tan importante, no solo para la institución bomberil, sino para la población y el Estado venezolano.

Propuesta de mejora en formación presentada

Parra (2018), en su trabajo de grado de la maestría en Gestión de Riesgos Socionaturales titulado “Gestión para la reducción del riesgo de desastres en la formación de los bomberos. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES)”, planteó como objetivo general proponer un plan de formación en gestión para la reducción del riesgo de desastres dirigido a los bomberos, en la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). El trabajo parte de la necesidad de rediseñar los programas académicos de las unidades curriculares del Programa Nacional de Formación Bomberil, que tengan relación con la reducción del riesgo de desastre. Fue una investigación de campo, de tipo cuantitativo a nivel descriptivo, en la cual se realizó un cuestionario a los informantes claves, compuestos por estudiantes que estaban realizando su último trimestre de la licenciatura en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios en la UNES, adicionalmente se elaboró una matriz de análisis de contenidos a los sinópticos de las unidades curriculares: Gestión de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos y la del seminario de formación socio crítico: Cambio Climático, Emergencias y Desastres, para poder determinar las debilidades en las mismas y tener los elementos necesarios para su modificación. Fue una investigación de tipo proyecto factible, en la cual se realizó cada una de sus fases, diagnóstico, factibilidad y propuesta en relación al rediseño de los programas académicos; adicionalmente se describe el perfil profesional del Bombero en gestión para la reducción del riesgo de desastre. Como resultado, se obtuvo el rediseño de los sinópticos y la elaboración de los programas académicos de ambas unidades curriculares y el establecimiento del perfil de egreso de los bomberos.

A continuación se presenta la malla curricular del PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios de la UNES:

Cuadro 6

Malla curricular PNF Bomberil en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios.

	Unidad curricular	Horas Académicas	Administración		
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III
TRAYECTO I	Investigación e innovación	243	x	x	x
	Legislación bomberil	68		x	
	Fundamentos jurídicos organismos de seguridad ciudadana	40	x		
	Habilidades de la comunicación oral y escrita	54	x		
	Resolución de conflictos	54		x	
	Preparación contra incendios	243	x	x	x
	Rescate	189		x	x
	Soporte de vida	216	x	x	x
	Educación física	108	x	x	x
	Tecnología de información y comunicación	108			x
	UA: Operación de vehículos de supresión de incendios	81			x
	Seminario de Formación Socio Crítica				
	Sociedad y democracia socialista	36	x		
	Ética y derechos humanos	36		x	
	Atención a la víctima	36			x

	Unidad curricular	Duración/Horas Académicas	Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III
TRAYECTO II	Psicología de las emergencias	108	x		
	Investigación e innovación	243	x	x	x
	Operaciones bomberiles	162	x	x	x
	Mecánica de los fluidos	162	x	x	x
	Materiales peligrosos	108		x	x
	Calculo diferencial e integral	108	x		
	Supervisión y liderazgo	108		x	
	Inglés	108		x	
	Educación física	108	x	x	x
	Seguridad y salud ocupacional	108			x
	Física	108	x		
	Unidad acreditable	81			x
	Seminario de Formación Socio Crítica				
	Pensamiento bolivariano	36	x		
	Deontología bomberil	36		x	
	Ética bomberil	36			x

TRAYECTO III	Unidad curricular	Duración/Horas Académicas	Administración		
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III
	Investigación e innovación	243	x	x	x
	Operaciones contra incendios	243	x	x	x
	Investigación de incendios y otros incidentes.	108	x	x	
	Estadística descriptiva	45	x		
	Estadística inferencial	65		x	
	Sistema de protección y prevención contra incendios	108			x
	Seguridad y protección contra incendios.	108		x	
	Inglés	108		x	x
	Educación física	108	x	x	x
	Electiva II	108	x	x	x
	Unidad acreditable	81			x
	Seminario de Formación Socio Crítica				
	Políticas públicas y seguridad ciudadana	110	x	x	x

TRAYECTO IV	Unidad curricular	Duración/Horas Académicas	Administración		
			Trimestre I	Trimestre II	Trimestre III
	Investigación e innovación	243	x	x	x
	Dirección de operaciones contra incendios	243	x	x	
	Análisis de proyecto contra incendios	216	x	x	x
	Gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos	216	x	x	x
	Gestión y planificación estratégica	108	x	x	
	Gerencia de mantenimiento	108			x
	Educación física	108	x	x	x
	Electiva III	108		x	x
	Unidad acreditable	81			x
	Seminario de Formación Socio Crítica				
	Cambio climático, emergencias y desastres	108	x	x	x

Fuente: Mallas curriculares PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios, UNES (2013). Citadas por Parra (2018)

Parra (2018), plantea como objetivos de la propuesta, los siguientes:

1. Actualizar los contenidos, criterios de evaluación y estándares de aprendizaje de las unidades curriculares seleccionadas del PNF Bomberil en Ciencias del Fuego y Seguridad contra incendios.
2. Adecuar los objetivos de las unidades curriculares con el perfil profesional del egresado en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios de la UNES.
3. Incluir en las unidades curriculares el desarrollo de competencias y la transversalidad del aprendizaje en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastre.
4. Señalar la distribución de los contenidos de las unidades curriculares, gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos; y el seminario de formación socio crítica; cambio climático, emergencias y desastres.

Población objeto a ser beneficiada con la propuesta

Parra (2018) La población que será beneficiaría con la implementación y puesta en marcha del diseño del plan de formación en gestión para la reducción del riesgo de desastre en el PNF bomberil de la UNES, son todos los bomberos de Venezuela, cuyas especialidades son: urbanos, aeronáuticos, marinos y forestales, como en cada una de sus categorías: permanente, voluntarios, asimilados y jubilados, que deseen integrarse como estudiantes dentro de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad y esto a su vez, será un beneficio directo en la población atendida por la institución bomberil.

A continuación se presenta las propuestas presentadas por Parra (2018) para el rediseño de las dos unidades curriculares del PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios de la UNES. Los cuales adicionalmente fueron presentados ante el Vicerrectorado Académico y Rectora de la mencionada universidad para su estudio y revisión.

Cuadro 7.

Unidad curricular: Gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos

Programa Nacional de Formación Bomberil en Ciencias del Fuego y Seguridad Contra Incendios					
Unidad Curricular: Gestión de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos			Duración: 36 semanas		
HTA: 80	HTI: 82	HTE: 162	Unidades Crédito: 6	Código: GRSIV46	Trayecto: IV
<p>Perfil docente: Geógrafo, Geólogo, ingeniero, licenciado en ciencias del fuego, rescate y seguridad, licenciado en ciencias del fuego y seguridad contra incendios, licenciado en gerencia en atención de emergencias, con postgrado en gestión de riesgos socionaturales, entre otras, de preferencia bombero de profesión con un mínimo de 10 años de experiencia en el área de gestión de riesgos.</p>					
<p>Justificación La unidad curricular permitirá que el estudiante desarrolle habilidades, conocimientos, destrezas, técnicas y estrategias que le permitan participar en la generación de planes, programas, actuación in situ, estrategias y toma de decisiones en materia de la gestión para la reducción del riesgo de desastre, aplicando la gestión prospectiva por medio de la preparación técnica-profesional, científica, innovadora, y social, con el objetivo de identificar riesgos y minimizar los efectos negativos que puedan generar en una población. Adicionalmente los estudiantes podrán aplicar estos conocimientos en el campo profesional en el ejercicio de sus funciones en pro de la reducción, mitigación y control de las amenazas, enmarcado como fin fundamental.</p>					
<p>Conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de:</p>					
<ul style="list-style-type: none"> • Identificará amenazas y riesgos en diferentes escenarios y ubicaciones geográficas. • Diseñará y promoverá planes y programas para la gestión prospectiva del riesgo de desastre. • Diseñará programas de participación comunitaria para la autoprotección. • Tomará decisiones estratégicas en gestión para la reducción del riesgo de desastre. • Manejará la normativa legal vigente a nivel nacional e internacional. • Asesorará en materia de gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos a nivel local, sectorial, institucional y comunitario, como trabajo en conjunto con otras instituciones relacionadas con las ramas de conocimiento específico. 					
<p>Experiencias de Formación (estrategias de enseñanza y aprendizaje):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Encuentros didácticos • Generación de espacios formativos. Actividades grupales • Mesas de trabajo. • Trabajos en equipos. • Exposiciones. • Evaluaciones escritas. 					

Contenidos por trimestres:

Trimestre 10. (Duración 12 semanas)

Tema 1: *Introducción a la gestión de riesgos.*

- Conceptualizaciones básicas.
- Tipos de amenazas, identificación y clasificación.
- Bases normativas de la gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos en Venezuela.
- Marco de acción Hyogo.
- Marco de Acción de Sendai

Tema 2: *Riesgos*

- Riesgo, amenaza, vulnerabilidad.
- Escenarios de riesgo.
- Emergencias y desastres.
- Gestión social del riesgo.
- Diferencia entre gestión de riesgos y gestión de emergencias. (gestión prospectiva, reactiva y correctiva).

Trimestre 11. (Duración 12 semanas)

Tema 3: *Gestión Institucional del riesgo*

- Organización de los servicios de atención de emergencias y respuesta ante desastres.
- Actores sociales e institucionales y la gestión de riesgos.
- Importancia de la planificación ante desastres.
- Mitigación en zonas de riesgos.
- Formulación de proyectos en gestión de riesgos.
- Gestión reactiva ante un desastre.
- Políticas públicas para la reducción de la vulnerabilidad frente a los desastres.

Tema 4: *Sistemas de Información Geográfica (SIG).*

- Cartografía.
- Mapas, susceptibilidad y riesgos.
- Zonificación de amenazas (naturales, tecnológicas y antrópicas).
- Identificación e interpretación de mapas de riesgo.
- Manejo de sistemas de información geográfica.

Tema 5: *Gestión para la reducción del riesgo de desastres.*

- Gestión prospectiva del riesgo.
- Fases o etapas de un desastre.
- Logística.
- Participación Comunitaria en planes y programas para la reducción del riesgo de desastres.
- Contraloría en gestión de riesgos.

Trimestre 12. (Duración 12 semanas)

Tema 6: Ordenación del territorio

- Territorialidad.
- Construcción social del riesgo.
- Convivencia con el riesgo.
- Vulnerabilidad Social.
- Desarrollo local sostenible.
- Gestión correctiva.

Tema 7: Gestión de riesgos y Gerencia

- Toma de decisiones.
- Planificación estratégica.
- Planificación y sostenibilidad.
- Resiliencia.
- El papel del bombero en la reducción del riesgo de desastres.

Evidencias de saberes productivos (evaluación):

- Exploración de saberes y ensayos.
- Exposición por galerías.
- Talleres con especialistas.
- Evaluaciones escritas.
- Prácticas de campo.
- Estudio de casos.

Referencias:

- Ayala, F. Olcina, J. (2002) Riesgos Naturales. España: Ariel.
- Ayllon, T. (2003). Elementos de meteorología y climatología. México: Editorial Trillas.
- Bosque, J. (1992). Sistemas de Información Geográfica. Madrid: Rialp.
- Caro A. (2007) La reducción del riesgo de desastres en Venezuela: de Vargas al Proyecto de Ley Integral de Gestión de Riesgos. Revista EIRD. Recuperado en: <http://www.eird.org/esp/revista/no-14-2007/art41.htm>.
- Clark, J., Black, J. y Evan, M. (2006) Joyas de la cartografía. Parragon Books.
- Cooperación Alemana, GIZ (2013). Tendencias de ordenamiento territorial en America Central y República Dominicana.
- Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos (2009). Gaceta Oficial N 39.095 e fecha 9 de enero de 2009.
- Medinas M. J. (2005) Elementos de Arquitectura en el Diseño de Edificaciones Sismo Resistentes. Trabajo de ascenso. Facultad de Arquitectura y Diseño. Universidad de los Andes.
- Perozo, Á. (2003) ¡En Alerta!, Primera Edición. Valencia. Editado por la: Dirección de Medios y Publicaciones de la U.C.
- Guevara, T. (2002) “Arquitectura Moderna en Zonas Sísmicas”, UCV.
- Jiménez V., Liñayo A., Santana M, et al. (2005). “Gestión Integral de Riesgos: Acciones para la Construcción de un Política de Estado”. Ministerio de Ciencia y Tecnología. Caracas.
- Lavell A. (14). “Viviendo en Riesgo”. L Re - FLACSO. Editorial Tercer Mundo. Bogotá.
- Lavell, A; Franco, E. (1996) Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos. Red/FLACSO/ITDG. Lima.

Liñayo, A. “El currículo universitario como estrategia para la reducción de desastres socionaturales”, ULA, Mérida 2005

Fuente: Parra (2018)



PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN BOMBERIL

PROGRAMA EXPERIMENTAL DE LA UNIDAD CURRICULAR GESTIÓN DE RIESGOS SOCIONATURALES Y TECNOLÓGICOS

Ubicación: Trayecto IV
Forma de Estudio: Presencial
Duración: 162 Horas.

Diseñador del programa: Lcda. Leidy Parra, MSc.

Mérida, febrero de 2018

INTRODUCCIÓN

La unidad curricular *Gestión de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos*, permitirá desarrollar en las y los estudiantes la adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas, técnicas y estrategias con las cuales enfrentar su campo laboral, garantizando herramientas para dar respuesta a situaciones y eventos que sean generados por amenazas de origen natural o tecnológico, brindando una formación técnica-profesional, con fundamentos científicos y humanísticos, enmarcados en la resolución social de los riesgos. Los contenidos están orientados a una preparación hacia la acción, la investigación y la innovación en relación a la prevención, mitigación, protección, preparación, gestión y respuesta ante riesgos que puedan generar desastres, buscando la reducción de la vulnerabilidad y fomentar en la población la autoprotección y la resiliencia.

PROPÓSITO

La unidad curricular *Gestión de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos*, tiene como propósito fundamental orientar a los estudiantes el interés sobre la gestión para la reducción del riesgo desastres como fin principal, a través de la adquisición de conocimientos técnicos, teóricos y prácticos para enfrentar situaciones de amenaza, riesgo y vulnerabilidad en su campo profesional- laboral, siendo esta una herramienta para el fortalecimiento de la cultura preventiva en las comunidades que sean abordadas. La formación académica ofrecida será el instrumento para la toma de decisiones, en el nivel operacional, estratégico y gerencial en la reducción del riesgo y minimizar el impacto en la población.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En la unidad curricular Gestión de Riesgos Socio-naturales y Tecnológicos las y los estudiantes lograrán:

- ✓ Conocer las teorías y conceptualizaciones en materia de gestión de riesgos socionaturales.
- ✓ Interpretar la legislación nacional e internacional en materia de gestión de riesgos.
- ✓ Identificar la vulnerabilidad social, las amenazas y riesgos presentes en un escenario o contexto geográfico.
- ✓ Interpretar imágenes, planos y mapas de riesgo con la utilización de los Sistemas de Información Geográfica (SIG).
- ✓ Elaborar y promover planes y programas destinados a la gestión para la reducción del riesgo de desastre.
- ✓ Tomar decisiones y planificar estratégicamente para la reducción del riesgo de desastre.
- ✓ Ser contralor de la gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos según lo establecido en la Ley.
- ✓ Asesorar a otras instituciones y la comunidad organizada en los planes de respuesta y autoprotección.

RELACIÓN DE TEMAS DE LA UNIDAD CURRICULAR

Tema 1: Introducción a la gestión de riesgos.

Tema 2: Riesgos.

Tema 3: Gestión Institucional del riesgo.

Tema 4: Sistemas de Información Geográfica (SIG).

Tema 5: Gestión para la reducción del riesgo de desastres.

Tema 6: Ordenación del territorio.

Tema 7: Gestión de riesgo y Gerencia.

CAMPOS DE CONOCIMIENTO AL CUAL CONTRIBUYE EL PROGRAMA DE LA UNIDAD CURRICULAR

La unidad curricular *Gestión de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos*, se fundamenta en las normativas vigentes para aportar en los siguientes campos:

Reconocimiento de amenazas y riesgos Socionaturales y tecnológicos: porque identifica amenazas y posibles escenarios de riesgo, para orientar sobre su intervención con la prevención, la mitigación y el control, reconociendo los riesgos aceptables en las poblaciones y el cómo conviven con el mismo. Esto contribuirá con la reducción de pérdidas de vidas y materiales.

Determinación de la vulnerabilidad social: si se toma en cuenta que el riesgo es igual a la amenaza por la vulnerabilidad, junto con el grado de exposición, esto implica que conociendo la amenaza y el nivel de vulnerabilidad presente en un espacio geográfico determinado, se puede contribuir a la reducción del riesgo, al minimizar la amenaza o la vulnerabilidad, y cómo se puede lograr, a través de medidas prospectivas o correctivas según sea el caso y estas medidas deben estar diseñadas para las características específicas del área en estudio o la comunidad evaluada.

Autoprotección ciudadana: uno de los objetivos del programa es que el estudiante este en la capacidad de diseñar planes o programas en gestión para la reducción del riesgo de desastre en las comunidades, esto se debe realizar en conjunto y por consenso de la población, ya que las personas de la comunidad deben sentir propio el plan, que ellos fueron responsables de su construcción para que se apropien y lo pongan en funcionamiento.

CUADRO DE ORIENTACIONES PARA LAS Y LOS DOCENTES

Tema 1: Introducción a la Gestión de Riesgos.

Saber: Las y los estudiantes expresaran conocimientos conceptuales y su importancia para el desarrollo y aplicación de habilidades, que le permitan garantizar el ejercicio ético de su profesión en relación de la gestión de riesgos Socionaturales y tecnológicos.		Horas sugeridas: 27 / 162 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> Introducción a la gestión de riesgos. Conceptos Básicos de gestión de riesgos socio-naturales y tecnológicos. Tipos de riesgos, identificación y clasificación. <p>Riesgo, amenaza, vulnerabilidad, peligros, escenarios de riesgo, tipos de riesgos socio-naturales: sismos, terremotos, inundaciones, tsunamis, huracanes, tornados, sequias, movimientos de masa: deslizamientos, derrumbes; explosiones, riesgos bacteriológicos, radioactivos, entre otros.</p> <ul style="list-style-type: none"> Bases normativas de la gestión de riesgos socionaturales y tecnológicos en Venezuela. <p>Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Ley de gestión integral de riesgos socionaturales y tecnológicos. Ley de coordinación de seguridad ciudadana. Ley orgánica de bomberos y de los cuerpos de bomberos y bomberas de administración de emergencias de carácter</p>	<p>✓ Para la exploración de saberes, se sugiere indagar sobre los conocimientos previos, por medio de la formulación de preguntas, lluvia de ideas, mapas conceptuales, entre otros. Crear preguntas que generen debate entre los participantes según sus conocimientos previos. ¿Qué es la gestión de riesgos? ¿Qué entendemos por riesgos naturales? ¿Qué se entiende por riesgos tecnológicos? ¿Cómo se pueden identificar las amenazas? ¿Qué entiende por vulnerabilidad?</p> <p>El docente estimulará espacios para la discusión sobre las normativas y leyes que rigen la gestión integral de riesgos.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente a través de la conceptualización básica, estimulará a las y los estudiantes al análisis reflexivo y participativo sobre los temas relacionados a la gestión de riesgos Socionaturales y tecnológicos, por medio de una discusión basada en los principios de innovación y transformación de la profesión bomberil, y el cómo su labor como servidor público, puede aportar para la mitigación y prevención de riesgos, centrándose también en la normativa vigente.</p>

civil. Ley orgánica de estado de excepción. Ley de seguridad de la nación. <ul style="list-style-type: none"> • Marco de acción Hyogo. • Marco de acción de Sendai. 		
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> • Ayala, F. Olcina, J. (2002). <i>Riesgos Naturales</i>. España: Ariel. • García, M. (2008). <i>Cartografía Geológica</i>. España: UNED. • Roth, G. (2003). <i>Meteorología</i>. España: Omega. • Naciones Unidas. Estrategia internacional para la reducción de desastres (2012). <i>La Gestión de Riesgo Hoy</i>. España. EIRD. • Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). • Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos. (2009) • Ley de Coordinación de Seguridad Ciudadana. (2006) • Decreto con Fuerza de Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres. (2001) • Ley orgánica de bomberos y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas de Administración de Emergencias de Carácter Civil. (2015) • Ley Orgánica Sobre Estados de Excepción. (2001) • Ley de Seguridad de La Nación. (2002). 		

Tema 2: Riesgos

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de expresar sus conocimientos, habilidades y destrezas para la identificación y caracterización de escenarios de riesgos geológicos, participando activamente y con corresponsabilidad en las actividades de prevención, mitigación y preparación, demostrando efectividad y ética en el desempeño profesional.		Horas sugeridas: 27 / 162 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Riesgo, amenaza, vulnerabilidad. • Tipos de amenazas. • Escenarios de riesgo. • Emergencias y desastres. • Gestión social del riesgo. • Diferencia entre gestión de riesgos y gestión de emergencias. (gestión prospectiva, reactiva y correctiva) 	<p>Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes del mismo.</p> <p>La clase puede ser impartida de forma magistral o con la utilización de cualquier medio audiovisual acorde a los temas a abordar.</p> <p>✓ Se sugiere formular preguntas para generar intercambio de ideas, construcción de mapas conceptuales, preguntas tales como: ¿Qué es un riesgo?, ¿Qué amenazas socionaturales y tecnológicas conoce? ¿Qué entiende como escenario de riesgo? ¿Cuál es la diferencia entre emergencia y desastre? Entre otras.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente podrá mostrar diapositivas por medio del proyector video beam, proyectar videos, hacer estudios de caso, actividades de reconocimiento de campo y acceso a las comunidades afectadas por amenazas y riesgos conocidos. Realizar un acercamiento comunitario.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Arnt, W y Fahrbach, E. (1996). <i>El niño, experimento climático de la naturaleza</i>. Fondo de Cultura Económica. México. ▪ Espindola, J. (1990). <i>Las catástrofes geológicas</i>. Cuadernos, (3). Instituto de Geofísica. UNAM. México. ▪ Giesecke, A. (1990). <i>Riesgo volcánico y mitigación en América Latina</i>. Aspectos sociales. Institucionales y científicos. Lima, Perú. ▪ Herraiz, M. (1997). <i>Conceptos básicos de sismología para ingenieros</i>. CISM, Lima, Perú. ▪ Lavell, A; Franco, E. (1996). <i>Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos</i>. Red/FLACSO/ITDG. Lima. ▪ Naciones Unidas. Estrategia internacional para la reducción de desastres (2012). La Gestión de Riesgo Hoy. España. EIRD. ▪ Nava, A. (2012). <i>Terremotos</i>. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L. ▪ Molina, A. (2009). <i>Terremotos e infraestructura</i>. Colombia: Universidad Externado de Colombia. ▪ Udías, A. Rodríguez, J. (1997). <i>Fundamentos de Geofísica</i>. España: Alianza Editorial. ▪ UNISDR. (2012). <i>Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe</i>. FUNDACRID. 		

Tema 3: Gestión institucional del riesgo

Saber: Al finalizar este tema el estudiante tendrá la capacidad de conocer la organización institucional para la respuesta ante emergencias y desastres, cuáles son las responsabilidades como institución, cómo se planifica para casos de desastres, la mitigación de riesgos y la gestión reactiva.		Horas sugeridas: 18 / 162 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> Organización de los servicios de atención de emergencias y respuesta ante desastres. Actores sociales e institucionales y la gestión de riesgos. Importancia de la planificación ante desastres. Mitigación en zonas de riesgos. Formulación de proyectos en gestión de riesgos. Gestión reactiva ante un desastre. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes. Generar debate entre los estudiantes estableciendo preguntas. Como por ejemplo: <ul style="list-style-type: none"> ¿Cómo considera usted que se deben organizar los servicios de emergencia? ¿La atención de emergencias es igual a la respuesta en desastres? ¿Cuáles considera que son los actores sociales e institucionales que intervienen en la gestión de riesgos? ¿Cuál es el papel de los bomberos en la gestión de riesgo? 	Durante el desarrollo del tema el docente empleará todas las estrategias y recursos a los que tenga alcance para explicar y hacerse entender sobre los temas especificados en la gestión institucional del riesgo y cómo esta influye en su campo profesional al momento de prestar servicio a las comunidades.
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> Espindola, J. (1990). Las catástrofes geológicas. <i>Cuadernos</i>, (3). Instituto de Geofísica. UNAM. México. García, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. <i>Revista Desastros, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social</i> (19), 11-24. Lavell, A; Franco, E. (1996). <i>Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos</i>. Red/FLACSO/ITDG. Lima. Nava, A. (2012). <i>Terremotos</i>. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L. Molina, A. (2009). <i>Terremotos e infraestructura</i>. Colombia: Universidad Externado de Colombia. Ugarte, A; Salgado, M. (2014). Sujetos en emergencia: acciones colectivas de resistencia y enfrentamiento del riesgo ante desastre, el caso Chaiten, Chile. <i>Revista INVI</i> (80), 143-168. Ulloa, F. (2011). <i>Manual de gestión de riesgo de desastres para comunicadores sociales</i>. Perú: UNESCO. UNISDR (2012). Guía para la aplicación de criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe. FUNDACRID. UNISDR. (2012). <i>Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe</i>. FUNDACRID. 		

Tema 4: Sistema de Información Geográfica (SIG)

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de manejar en lo más básico con sistema de información geográfico o por lo menos poder interpretar los mapas y resultados del mismo, adicionalmente el participante aprenderá a identificar, zonificar y manejar información referente a amenazas, riesgos, vulnerabilidades y los elementos con los cuales se puede nutrir el SIG, para convertirlo una herramienta indispensable la gestión para la reducción del riesgo de desastre.		Horas sugeridas: 18 / 162 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Cartografía • Mapas, susceptibilidad, riesgos. • Zonificación de amenazas (naturales, tecnológicas, entre otras). • Identificación e interpretación de mapas de riesgo. • Manejo de sistemas de información geográfica. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Para la exploración de saberes el docente podrá indagar los conocimientos previos por medio de preguntas y la elaboración colectiva de conceptos, como por ejemplo:</p> <p>¿Qué es un SIG? ¿Qué elementos integran un SIG?</p> <p>¿Cómo un SIG puede influir en la reducción del riesgo de desastre?</p> <p>¿La importancia del manejo e interpretación de mapas en la gestión de riesgos?</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente podrá indicar los aspectos éticos, técnicos y profesionales que implican la caracterización de escenarios de riesgos y cómo estos pueden estar representados en un SIG. El docente debe estar en la capacidad de manejar un SIG o ubicar un experto en el tema para que le explique a detalle el sistema y sus componentes.</p> <p>Se debe buscar la opción que los estudiantes practiquen con un SIG y reconozcan sus bondades en la gestión de riesgos.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Clark, J., Black, J., Evan, M. (2006). Joyas de la cartografía. Parragon Books. ▪ Erba, D. (2006). <i>Sistemas de información geográfica aplicados a estudios urbanos</i>. Boston: Lincoln Institute of Land Policy. ▪ Fernández, G. (1996). Manual de climatología aplicada. Clima medio ambiente y planificación. Madrid-España: Síntesis. ▪ García, C. Álvarez, R. (2004). <i>Medio Ambiente, recursos y riesgos naturales: Análisis mediante tecnología SIG y Teledetección</i>. España: Universidad de Murcia. ▪ García, M. (2008). <i>Cartografía Geológica</i>. España: UNED. ▪ Geo Venezuela. Tomo 2. Medio físico y recursos ambientales. Fundación Empresas Polar. ▪ Gómez, M. (2004). <i>Métodos y Técnicas de la cartografía temática</i>. México: Instituto de Geografía de la Universidad Nacional autónoma de México. ▪ Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). <i>La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos</i>. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina. ▪ Peña, J. (2006). <i>Sistemas de Información Geográfica aplicados a la gestión del territorio</i>. Alicante: Editorial Club Universitario. 		

Tema 5: Gestión para la reducción del riesgo de desastre

Saber: En este tema los participantes podrán estar en capacidad de manejar adecuadamente la conceptualización y los elementos inherentes a la gestión prospectiva del riesgo, las fases de un desastre, cómo escoger y utilizar la logística en desastres y como realizar la contraloría del riesgo, como función de los Cuerpo de Bomberos en Venezuela.		Horas sugeridas: 18 / 162 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> Gestión prospectiva del riesgo. Fases o etapas de un desastre. Logística para casos de desastre. Participación Comunitaria en planes y programas para la reducción del riesgo de desastres. Contraloría en gestión de riesgos. Prácticas de campo. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Para explorar los conocimientos previos por medio de lluvia de ideas y preguntas generadoras como: ¿Qué es gestión prospectiva? ¿Cuáles son las fases de un desastre? ¿Qué logística es necesaria para la actuación en caso de desastres? ¿Qué se requiere para llevar a cabo la gestión prospectiva para la reducción del riesgo? ¿Cómo los bomberos pueden cumplir sus responsabilidades como órgano contralor del riesgo?</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente empleará videos de casos reales, puede generar caracterización de riesgos y buscar que los estudiantes utilicen criterios para priorizarlos, a través de diversas técnicas disponibles.</p> <p>Se hace necesarias las prácticas de campo, en las cuales los estudiantes demuestren sus conocimientos en relación a la planificación prospectiva ante el riesgo de desastres.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> García, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. <i>Revista Desacatos, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social</i> (19), 11-24. Liñayo, A. (2010). <i>La gestión de riesgo urbano en América Latina: recopilación de Artículos</i>. Panamá. Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). <i>La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos</i>. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina. Sosa, M. (2012). ¿Cómo entender el territorio?. (1er. Ed.). Guatemala: Cara Parens Universidad Rafael Ladiviar. UNISDR (2012). Guía para la aplicación de criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe. FUNDACRID. UNISDR. (2012). <i>Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe</i>. FUNDACRID. 		

Tema 6: Ordenación del territorio

Saber: Las y los estudiantes adquirirán habilidades y destrezas, teórico-práctica-técnica para comprender que es el territorio y como este se ve amenazado por las construcción indiscriminada en espacios que no son adecuados para la habitabilidad del ser humano y cómo esto influye en la vulnerabilidad de la población. El estudiante tendrá la capacidad de inferir sobre el desarrollo sostenible y como este puede generar conductas para la gestión correctiva.		Horas sugeridas: <p style="text-align: center;">27 /162 horas</p>
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Territorio. • Territorialidad. • Construcción social del riesgo. • Convivencia con el riesgo. • Vulnerabilidad Social. • Riesgo aceptable. • Desarrollo sostenible. • Gestión correctiva. • Ordenación del territorio. • Prácticas de campo. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Para la exploración de saberes se sugiere la lluvia de ideas y preguntas generadoras, como: ¿qué entiende por territorio? ¿Qué considera que es la territorialidad? ¿La población construye el riesgo? ¿Qué conoce como vulnerabilidad social?, entre otras interrogantes que generen en el estudiante el debate y la curiosidad por aprender sobre los temas tratados en la unidad.</p> <p>Es esencial que el docente tenga la capacidad de retroalimentar con cada actividad dando respuesta y proponiendo el debate sano y constructivo.</p> <p>En este tema el docente debe aprovechar al máximo los equipos de proyección y utilización de videos con ejemplos claros.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente podrá emplear el estudio y análisis de las medidas para la reducción de riesgos existentes y ajustándolos a una realidad específica, para generar discusiones sobre los aspectos técnicos, legales y éticos que los sustentan, centrándose en la ordenación del territorio y cada elemento que lo compone, para vincular al estudiante con las realidades existentes a las que enfrentará como funcionario en el cumplimiento de su servicio bomberil.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Anta, S. (2006). <i>Ordenamiento territorial comunitario: un debate de la sociedad civil hacia la construcción de políticas públicas</i>. Secretaria de Medio Ambiente y recursos naturales, Instituto Nacional de Ecología para el desarrollo sustentable en Mesoamérica, AC. ▪ Blaikie, P.; Cannon, T.; David, I y Wisner, B. (1996). <i>Vulnerabilidad: el entorno social, político y económico de los desastres</i>. (1era. Ed.). La red. ▪ Montes, P. (2001). El ordenamiento territorial como opción de políticas urbanas y regionales en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Serie Medio Ambiente y Desarrollo 45, CEPAL-ECLAC. ▪ Olcina, J. (2006). <i>¿Riesgos Naturales? I: Sequías e inundaciones</i>. Barcelona, España: Davinci. ▪ PNUD-UNHABITAT (2008). Manual de capacitación para el ordenamiento territorial y gestión del riesgo para los municipios y regiones. ▪ Rodríguez, C. y Reyes, S. (2008). Propuesta metodológica para la elaboración de un plan de ordenamiento territorial sostenible. ▪ Sosa, M. (2012). <i>¿Cómo entender el territorio?</i> (1er. Ed.). Guatemala: Cara Parens Universidad Rafael Ladivar. ▪ Salgado, M. (2010). Reconstrucción de la vida cotidiana. La cara invisibilizada tras el terremoto y tsunami de 2010. <i>TS Cuadernos de trabajo social</i> (11), 34-42. 		

Tema 7: Gestión de riesgo y Gerencia

Saber: Las y los estudiantes adquirirán habilidades y destrezas, teórico-práctica-técnica para el manejo de la planificación y la toma de decisiones que son tan necesarios para su desempeño profesional, especialmente en cargo de alta gerencia, en los cuales se exige que los oficiales aporten con sus conocimientos soluciones efectivas ante situaciones de riesgo, contribuyendo de esta manera con la gestión para la reducción del riesgo de desastre.		Horas sugeridas: <p style="text-align: center;">27 / 162 horas</p>
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Toma de decisiones. • Planificación estratégica. • Planificación y sostenibilidad. • Resiliencia. • El papel del bombero en la reducción del riesgo de desastres. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes. Para la exploración de saberes se recomienda la lluvia de ideas y preguntas generadoras, como: ¿Qué es la planificación estratégica? ¿Qué conoce como resiliencia? ¿Cómo los conocimientos en gestión de riesgo le ayudarán en la toma de decisiones? Entre otras.</p> <p>El docente debe realizar actividades de simulación con las cuales estimule la creación de escenario en lo que debe utilizar estrategias de planificación y toma de decisiones, adicionalmente generar espacios en los que se aborde la resiliencia y cómo trabajar con ellas, tanto como funcionario, como ciudadano.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente podrá emplear el estudio y análisis de las medidas para la reducción de riesgos existentes y ajustándolos a una realidad específica, para generar discusiones sobre los aspectos técnicos, legales y éticos que los sustenta la planificación estratégica y fundamenta la toma de decisiones.</p> <p>De igual manera se harán prácticas de campo y ejercicios sobre la elaboración de los planes de emergencia y preparación comunitaria en gestión de riesgos Socionaturales y tecnológicos, fundamentados en principios éticos y de corresponsabilidad social.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> • Acle, A. (1993). Planeación estratégica y control de la calidad. México DF: Editorial Grijabo SA. • Bowman, C. (1990). La esencia de la administración estratégica. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana SA. • Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México: Elsevier editora ltda. • Cleary, D. (2004). Breve estudio bibliográfico y comparativo de enfoques centrados en las personas. Serie de documentos de trabajo. Programa de apoyo a los modos de vida sostenibles. Guía sobre el uso planificado de la tierra. FAO. • Flores, A., Grané, J. (2008). La resiliencia. Crecer desde la adversidad. Barcelona: Plataforma Editorial. • García, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. <i>Revista Desacatos, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social</i> (19), 11-24. • Manciaux, M. (2003). La resiliencia: resistir y rehacerse. Barcelona: Gedisa. • Sepulveda, S. (2008). Gestión del desarrollo sostenible en territorios rurales: Métodos para la planificación. San José de Costa Rica: IICA. 		

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acle, A. (1993). Planeación estratégica y control de la calidad. México DF: Editorial Grijabo SA.
- Anta, S. (2006). *Ordenamiento territorial comunitario: un debate de la sociedad civil hacia la construcción de políticas públicas*. Secretaria de Medio Ambiente y recursos naturales, Instituto Nacional de Ecología para el desarrollo sustentable en Mesoamérica, AC.
- Aparicio, F. (2012). *Fundamentos de hidrología de superficie*. México: Limusa-Noriega Editores México.
- Arnt, W y Fahrbach, E. (1996). *El niño, experimento climático de la naturaleza*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Ayala, F. Olcina, J. (2002). *Riesgos Naturales*. España: Ariel
- Ayllon, T. (2003). *Elementos de Meteorología y Climatología*. México: Editorial Trillas.
- Blaikie, P.; Cannon, T.; David, I y Wisner, B. (1996). Vulnerabilidad: el entorno social, político y económico de los desastres. (1era. Ed.). La red.
- Bowman, C. (1990). La esencia de la administración estratégica. México DF: Prentice Hall Hispanoamericana SA.
- CENAPRED. (1994). *Riesgos químicos*, fascículo N° 6. México: CdM.
- Chiavenato, I. (2008). Gestión del talento humano. México: Elsevier editora ltda.
- Clark, J., Black, J., Evan, M. (2006). Joyas de la cartografía. Parragon Books.
- Cleary, D. (2004). Breve estudio bibliográfico y comparativo de enfoques centrados en las personas. Serie de documentos de trabajo. Programa de apoyo a los modos de vida sostenibles. Guía sobre el uso planificado de la tierra. FAO.
- Costa, C.; Ghesquiere, F.; Ramírez, F. (2007). *Un modelo para la Planificación de la Gestión de Riesgos de Desastres en Grandes Ciudades*. [Libro en línea]. Consultado el 17 de abril de 2013 en: <http://www.eird.org/plataforma-tematica-riesgo-urbano/recopilacion-de-articulos/francis-ghesquiere.pdf>
- Davis, K., Newstrom, J. (1997). *El comportamiento humano en el trabajo: comportamiento organización*. 8 (ed.) México: McGraw Hill.
- Espindola, J. (1990). *Las catástrofes geológicas*. Cuadernos, (3). Instituto de Geofísica. UNAM. México.
- Erba, D. (2006). *Sistemas de información geográfica aplicados a estudios urbanos*. Boston: Lincoln Institute of Land Policy.
- Fernández, G. (1996). *Manual de climatología aplicada. Clima medio ambiente y planificación*. Madrid-España: Síntesis.
- Flores, A., Grané, J. (2008). La resiliencia. Crecer desde la adversidad. Barcelona: Plataforma Editorial.
- García, C. Alvarez, R. (2004). *Medio Ambiente, recursos y riesgos naturales: Análisis mediante tecnología SIG y Teledetección*. España: Universidad de Murcia.

- García, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. *Revista Desacatos, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social* (19), 11-24.
- García, M. (2008). *Cartografía Geológica*. España: UNED.
- Geo Venezuela. Tomo 2. *Medio físico y recursos ambientales*. Fundación Empresas Polar.
- Giesecke, A. (1990). *Riesgo volcánico y mitigación en América Latina. Aspectos sociales. Institucionales y científicos*. Lima, Perú.
- Gómez, M. (2004). *Métodos y Técnicas de la cartografía temática*. México: Instituto de Geografía de la Universidad Nacional autónoma de México.
- Herraiz, M. (1997). *Conceptos básicos de sismología para ingenieros*. CISMIL, Lima, Perú.
- Lavell, A; Franco, E. (1996). *Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos*. Red/FLACSO/ITDG. Lima.
- Ledesma, M. (2011). *Principios de Meteorología y Climatología*. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Liñayo, A. (2010). *La gestión de riesgo urbano en América Latina: recopilación de Artículos*. Panamá.
- Mapfre. (1979). *Manual de Prevención de Accidentes para operaciones industriales*. Consejo Interamericano de Seguridad. (2.ed.). Madrid. Autor.
- Molina, A. (2009). *Terremotos e infraestructura*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Monsalve, G. (2006) *Hidrología en la ingeniería*. Colombia: Alfaomega, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Montes, P. (2001). El ordenamiento territorial como opción de políticas urbanas y regionales en América. Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Serie Medio Ambiente y Desarrollo 45, CEPAL-ECLAC.
- Naciones Unidas. Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (2012). *La Gestión de Riesgo Hoy*. España. EIRD.
- Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). *La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos*. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina.
- Nava, A. (2012). *Terremotos*. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L.
- Olcina, J. (2006). *¿Riesgos Naturales? I: Sequías e inundaciones*. Barcelona, España: Davinci.
- Olcina, J. (2006). *¿Riesgos Naturales? II: Huracanes, Sismicidad y Temporales*. Barcelona, España: Davinci.
- ONU. (2008). *Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre*. Ginebra: EIRD.
- Peña, J. (2006). *Sistemas de Información Geográfica aplicados a la gestión del territorio*. Alicante: Editorial Club Universitario.
- PNUD-UNHABITAT (2008). Manual de capacitación para el ordenamiento territorial y gestión del riesgo para los municipios y regiones.
- Rodriguez, C. y Reyes, S. (2008). Propuesta metodológica para la elaboración de un plan de ordenamiento territorial sostenible.

- Roth, G. (2003). *Meteorología*. España: Omega.
- Ruiz, J. (2001) *Hidrología; evolución y visión sistémica, la morfometría de cuencas como aplicación*. UNELLEZ. Barinas.
- Salgado, M. (2010). Reconstrucción de la vida cotidiana. La cara invisibilizada tras el terremoto y tsunami de 2010. *TS Cuadernos de trabajo social* (11), 34-42.
- Udias, A., Rodríguez, J. (1997). *Fundamentos de Geofísica*. España: Alianza Editorial.
- Ugarte, A; Salgado, M. (2014). Sujetos en emergencia: acciones colectivas de resistencia y enfrentamiento del riesgo ante desastre, el caso Chaiten, Chile. *Revista INVI* (80), 143-168.
- UNISDR. (2012). *Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID.
- UNISDR (2012). *Guía para la aplicación de criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID.
- Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión de riesgo de desastres para comunicadores sociales*. Perú: UNESCO.

Referencias Legales:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, (1999). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela* N° 36.860 (extraordinaria), (30/12/1999)
- Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas de Administración de Emergencias de Carácter Civil. (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.561 (extraordinaria), (28/11/2001)
- Ley sobre Sustancias, Materiales y Desechos Peligrosos. (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.554. (13/11/2001)
- Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 39.095. (09/01/2009)
- Ley de Coordinación de Seguridad Ciudadana. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.318. (06/11/2001).
- Decreto con Fuerza de Ley de la Organización Nacional de Protección Civil y Administración de Desastres. (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.557. (Extraordinario), (13/11/2001).
- Ley Orgánica de Seguridad de la Nación. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.594. (18/12/2002).
- Ley Orgánica de Estados sobre Excepción. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.261. (15/08/2001).

Cuadro 8.

Unidad curricular: Formación Sociopolítica: Cambio climático, emergencias y desastres.

Programa Nacional de Formación Bomberil en Ciencias del Fuego y Seguridad Contra Incendios					
Formación Sociopolítica Cambio Climático, emergencias y desastres			Duración: 36 semanas		
HTA: 74	HTI: 34	HTE: 108	Unidades Crédito: 4	Código: FSIV44	Trayecto: IV
<p>Perfil docente: Geógrafo, Geólogo, ingeniero, licenciado en ciencias del fuego, rescate y seguridad, licenciado en ciencias del fuego y seguridad contra incendios, licenciado en gerencia en atención de emergencias, con postgrado en áreas de riesgos, emergencias o desastres, entre otras, de preferencia bombero de profesión con un mínimo de 10 años de servicio.</p>					
<p>Justificación:</p> <p>El aumento en la ocurrencia de eventos climáticos extremos que han generado adicionalmente un incremento en la frecuencia y cantidad de desastres, estos probablemente produzca un crecimiento en la cantidad y magnitud de los desastres a futuro y estos se ven favorecidos por el cambio climático que el planeta tierra viene sufriendo en las últimas décadas, el cual ha desencadenado diversos fenómenos que están afectando a la población a nivel mundial. La gestión para la reducción del riesgo de desastre brinda herramientas y métodos para trabajar en minimizar estos efectos dañinos o por lo menos para disminuir las víctimas mortales y las pérdidas materiales. Las Naciones Unidas a través de la estrategia internacional para la reducción de desastres (EIRD) muestra la importancia de esto, al igual que muestra diversos enfoques que son de gran utilidad para la adaptación ante el cambio climático.</p> <p>Es importante destacar que desde la función del bomberos como funcionario de la seguridad ciudadana en Venezuela, debe conocer y manejar estos elementos de la reducción del riesgos de desastres en el cambio climático, como estrategia de intervención comunitario y como órgano contralor de la gestión de riesgos, por ello, es fundamental que la formación académica que reciba esboce los mismos, a través de conceptos, vivencias, experiencias y sobre todo que garantice una mayor la sobrevivencia ante los efectos de los desastres.</p>					
<p>Conocimientos, Habilidades, Destrezas y Actitudes</p> <p>Las y Los estudiantes:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Entenderán y analizarán el cambio climático y sus efectos destructivos en el territorio, generando nuevos conocimientos a través de nutrir los ya existentes para transformar la realidad de su entorno en beneficio de la población. • Desarrollará destrezas para enfrentar el cambio climático y las emergencias que este produce, utilizando las herramientas, equipos, conocimientos y habilidades adquiridas en la unidad curricular y en su experiencia profesional, para brindar un servicio óptimo a la población. • Realizará la distinción entre lo que genera el cambio climático y la gestión para la reducción del riesgo de desastres en contraposición, para construir estrategias para minimizar los efectos de los eventos adversos, basándose en principios de gestión prospectiva para el abordaje comunitario y de respuesta. 					

Experiencias de Formación:

- Construcción de mapas conceptuales.
- Realización de lecturas complementarias para el reforzamiento de los conocimientos.
- Proyección de videos y documentales relacionados al cambio climático y sus efectos en el planeta tierra.
- Talleres y ponencias por parte de expertos.
- Prácticas de campo para identificar los efectos directos del cambio climático.
- Análisis del pronóstico del tiempo e imágenes satelitales.

Contenidos distribuidos por trimestres:**Trimestre 10. (12 semanas)****Tema 1. Cambio Climático**

- Conceptualización de cambio climático.
- Causas del cambio climático.
- Calentamiento global.
- Efecto invernadero.
- Fenómeno “El niño y la niña”.
- Protocolo de Kioto.
- Riesgos asociados a los efectos del cambio climático.
- Estudio de casos.
- Comunicación e información pública.
- Sistemas de detección meteorológica.
- Vulnerabilidad social.

Trimestre 11. (12 semanas)**Tema 2. Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre.**

- Etapas del ciclo de desastres según la CEPAL. (Prevención, reacción, emergencia y reconstrucción).
- Cambio climático y los desastres.
- Perspectiva de desastres y la variabilidad del clima.
- Mitigación y adaptación.
- Marco de acción de Hyogo.
- Plan de acción de Bali.
- Marco de acción de Sendai.
- Sistema de alerta temprana.

Tema 3. Actuación de los bomberos en situaciones de emergencia.

- Cambio climático y preparación ante emergencias y desastres.
- Gestión de emergencias.
- Emergencias por eventos sociales, naturales, tecnológicos y otros.
- Emergencias por movimientos de masa y sismos.
- Emergencias por huracanes y tornados.
- Emergencias ante erupciones volcánicas.
- Emergencias ante crecidas e inundaciones.
- Emergencias diversas.
- Emergencias según las características geográficas.

Trimestre 12. (12 semanas)

Tema 4. Desastres asociados a procesos socionaturales y tecnológicos

- Reducción de riesgos climáticos.
- Desarrollo sustentable
- La adaptación mediante la reducción de desastres y el papel del Marco de Acción de Hyogo (MAH)
- Fortalecer la preparación en prevención de desastres.
- Vulnerabilidad social ante los desastres.
- Gestión para la reducción del riesgo de desastres desde el poder popular.
- Resiliencia.
- Reconstrucción.
- Reubicación.

Tema 5. Papel del bombero ante los desafíos y el cambio climático.

- Políticas públicas implementadas por el estado para enfrentar los efectos del cambio climático.
- Acciones integrales de prevención de impacto ambiental.
- Educación y preparación comunitaria.
- Rol del bombero en la prevención y mitigación de los efectos del cambio climático.

Estrategias de Evaluación:

- ✓ Evaluaciones escritas.
- ✓ Exposiciones individuales y grupales.
- ✓ Exposiciones de galería.
- ✓ Sistematización de experiencias.
- ✓ Trabajos escritos.
- ✓ Elaboración de portafolio contentivo de los trabajos coleccionados a lo largo de la unidad curricular.

Referencias:

- Agencia Europea del Medio Ambiente. (2004) Emisiones de Gases de Efecto Invernadero. Editada por CENEAM.
- Alamo, Valdivieso. (1993) El Fenómeno del Niño en América. Editorial Tagelus.
- Instituto Nacional de Estadística del Perú. (2005). Influencia de los Fenómenos el Niño y La Niña. Editorial INEP.
- Lavell, A; Franco, E. (1996). *Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos*. Red/FLACSO/ITDG. Lima.
- Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). *La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos*. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina
- ONU. (2008). *Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre*. Ginebra: EIRD.
- Organización de Naciones Unidas Convención Marco de las Naciones Unidas sobre Cambios Climáticos. Protocolo de Kyoto. (1997). Editado por la ONU.
- Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión de riesgo de desastres para comunicadores sociales*. Perú: UNESCO



PROGRAMA NACIONAL DE FORMACIÓN BOMBERIL

PROGRAMA EXPERIMENTAL DE LA UNIDAD CURRICULAR SEMINARIO DE FORMACIÓN SOCIOPOLÍTICO: CAMBIO CLIMÁTICO, EMERGENCIAS Y DESASTRES

Ubicación: Trayecto IV

Forma de Estudio: Presencial

Duración: 108 Horas.

Diseñador del programa: Lcda. Leidy Parra. MSc.

Mérida, febrero de 2018

INTRODUCCIÓN

El aumento en la ocurrencia de eventos climáticos extremos que han generado adicionalmente un incremento en la frecuencia y cantidad de desastres, probablemente produzcan mayor cantidad y magnitud de los desastres a futuro y estos se ven favorecidos por el cambio climático que el planeta tierra viene sufriendo en las últimas décadas, el cual ha desencadenado diversos fenómenos que están afectando a la población a nivel mundial. La gestión para la reducción del riesgo de desastre brinda herramientas y métodos para trabajar en minimizar estos efectos dañinos o por lo menos para disminuir las víctimas mortales y las pérdidas materiales. Las Naciones Unidas a través de la estrategia internacional para la reducción de desastres (EIRD) muestra la importancia de esto, al igual que muestra diversos enfoques que son de gran utilidad para la adaptación ante el cambio climático.

Es importante destacar que desde la función del bombero como funcionario de la seguridad ciudadana en Venezuela, debe conocer y manejar estos elementos de la reducción del riesgos de desastres en el cambio climático, como estrategia de intervención comunitaria y como órgano contralor de la gestión de riesgos, por ello, es fundamental que la formación académica que reciba esboce los mismos, a través de conceptos, vivencias, experiencias y sobre todo que garantice una mayor la sobrevivencia ante los efectos de los desastres.

PROPÓSITO

La unidad curricular *Cambio climático, emergencias y desastres*, al ser un seminario de formación socio político tiene como propósito que las y los estudiantes analicen, reconozcan y expliquen según desde sus propios conocimientos y el discernimiento propio de su experiencia profesional lo que se relaciona con el cambio climático y los efectos que éste está causando a nivel mundial, cuáles son las alternativas de corrección y cómo a través de los aprendizajes que adquiera pueda influir en la transformación de la realidad existente, tomando en cuenta su relación directa como bombero con las comunidades en la prestación de sus servicios de prevención, mitigación, preparación, atención de emergencias, contraloría y apoyo en la respuesta ante desastres. Desde esta experiencia construirá su criterio propio y aportará posibles soluciones a los problemas que se le presenten.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

En la unidad curricular seminario de formación socio crítico: Cambio climático, emergencias y desastres las y los estudiantes logran:

- ✓ Analizar las consecuencias producto del cambio climático.
- ✓ Interpretar y aplicar las estrategias de reducción del riesgo de desastre emitidas por las Naciones Unidas para tal fin.
- ✓ Diagnosticar las amenazas y riesgos generados por el cambio climático.
- ✓ Promover planes y programas destinados a la atención de emergencias y atención de desastres desde el campo de su competencia.
- ✓ Asesorará y colaborará en el diseño de planes de corrección del riesgo para disminuir los efectos futuros de eventos adversos.
- ✓ Diseñar programas de formación para fortalecer a las comunidades en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastre.

RELACIÓN DE TEMAS DE LA UNIDAD CURRICULAR

Tema 1. Cambio Climático.

Tema 2. Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre.

Tema 3. Actuación de los bomberos en situaciones de emergencia.

Tema 4. Desastres asociados a procesos socionaturales y tecnológicos.

Tema 5. Papel del bombero ante los desafíos y el cambio climático.

CAMPOS DE CONOCIMIENTO AL CUAL CONTRIBUYE EL PROGRAMA DE LA UNIDAD CURRICULAR

La unidad curricular Seminario de formación sociopolítico: *Cambio Climático, Emergencias y Desastres*, aporta elementos teóricos, prácticos, tácticos y estratégicos que orientan el análisis de las amenazas, riesgos y la vulnerabilidad social, desde el punto de la gestión para la reducción del riesgo de desastre como:

Cambio climático y sus efectos destructivos: porque es imprescindible que se identifique lo relacionado al cambio climático y los efectos que éste está produciendo a nivel mundial, generando nuevos conocimientos a través de la experiencia y el intercambio de saberes con el resto de los estudiantes y los docentes o expertos en la materia.

- ***Cambio climático y las emergencias:*** desarrollará destrezas para enfrentar el cambio climático y las emergencias que éste produce, utilizando las herramientas, equipos, conocimientos y habilidades adquiridas en la unidad curricular y en su experiencia profesional, para brindar un servicio óptimo a la población.

- ***Cambio climático y la gestión para la reducción del riesgo de desastres:*** Realizará la distinción entre lo que genera el cambio climático y la gestión para la reducción del riesgo de desastres en contraposición, para construir estrategias para minimizar los efectos de los eventos adversos, basándose en principios de gestión prospectiva para el abordaje comunitario y de respuesta.

CUADRO DE ORIENTACIONES PARA LAS Y LOS DOCENTES

Tema 1: Cambio Climático

Saber: Las y los estudiantes expresarán conocimientos y conceptualizaciones sobre el cambio climático y la gestión de riesgos, orientadas en la reducción de la vulnerabilidad social, tomando en consideración sus propias experiencias y aprendizajes previos.		Horas sugeridas: 36 / 108 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Conceptualización de cambio climático. • Causas del cambio climático. • Calentamiento global. • Efecto invernadero. • Fenómeno “El niño y la niña”. • Protocolo de Kioto. • Riesgos asociados a los efectos del cambio climático. • Estudio de casos. • Comunicación e información pública. • Sistemas de detección meteorológica. • Vulnerabilidad social. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Para la exploración de saberes, se sugiere indagar sobre los conocimientos previos, por medio de la formulación de preguntas, lluvia de ideas, foros de discusión, entre otros, que coadyuven en la generación de conocimiento. Se puede tomar en cuenta las siguientes preguntas: ¿Qué conoce del cambio climático y sus efectos? ¿Cómo afecta el fenómeno del niño o de la niña a su país o comunidad y por qué? ¿El protocolo de Kioto a qué hace referencias? Entre otras. ✓ Con la utilización de las tecnologías de la información y comunicación, establecer estrategias para la orientación y aprendizaje de los conceptos nuevos presentados en el tema. 	Durante el desarrollo del tema el docente a través de la conceptualización básica, estimulará a las y los estudiantes al análisis reflexivo y participativo sobre los temas relacionados al cambio climático y cómo estos afectan a la población, así tomar estos conocimientos para transformarlos y utilizarlos en pro y beneficio de las comunidades y personas que se pueden ver afectadas por ellos.
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> • Arnt, W y Fahrbach, E. (1996). <i>El niño, experimento climático de la naturaleza</i>. Fondo de Cultura Económica. México. • Ayala, F. Olcina, J. (2002). <i>Riesgos Naturales</i>. España: Ariel. • García, M. (2008). <i>Cartografía Geológica</i>. España: UNED. • ONU. (2008). <i>Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre</i>. Ginebra: EIRD. • Roth, G. (2003). <i>Meteorología</i>. España: Omega. • 		

Tema 2: Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre.

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de expresar sus conocimientos, habilidades y destrezas sobre cómo influye el cambio climático en el aumento de los desastres y cómo éste a través de su papel como bombero puede contribuir en la reducción del riesgo de desastre en el campo de sus competencias.		Horas sugeridas: 18 / 108 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> Etapas del ciclo de desastres según la CEPAL. (Prevención, reacción, emergencia y reconstrucción) Cambio climático y los desastres. Perspectiva de desastres y la variabilidad del clima. Mitigación y adaptación. Marco de acción de Hyogo. Plan de acción de Bali. Marco de acción de Sendai. Sistema de alerta temprana. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Se recomienda formular preguntas por medio de las cuales el o la docente realice una exploración de los conocimientos previos de las y los estudiantes, por medio de la elaboración colectiva de los conceptos planteados, generando de esta manera un amplio espectro de opciones. Como por ejemplo:</p> <p>¿Cuáles son las fases o etapas del ciclo del desastre que conoce? ¿Cómo se implementa la mitigación de los riesgos y la adaptación a los mismos? ¿Conoce las acciones propuestas en el Marco de Sendai para la reducción del riesgo de desastres? ¿Qué tipos de sistemas de alerta temprana conoce?</p> <p>Tomando en consideración que varios de los conceptos presentados en este tema son novedosos, el docente debe abordarlos utilizando estrategias con las cuales pueda fijar los conocimientos, tomando en cuenta las presentaciones de proyecciones, lecturas complementarias, realización de foros de discusión y compartir experiencias.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente empleará casos reales, por medio de los cuales mostrará a los y las estudiantes las etapas del ciclo de desastres ajustadas a las nuevas tendencias de estudio y como la mitigación y adaptación se adaptan a las líneas de acción del Marco de Sendai, como política establecida para la reducción del riesgo de desastres en los periodos 2015- 2030, con el cual actualmente se debe centrar las orientaciones para la reducción de la vulnerabilidad social preexistente.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Espindola, J. (1990). <i>Las catástrofes geológicas</i>. Cuadernos, (3). Instituto de Geofísica. UNAM. México. ▪ Giesecke, A. (1990). <i>Riesgo volcánico y mitigación en América Latina</i>. Aspectos sociales. Institucionales y científicos. Lima, Perú. ▪ Lavell, A; Franco, E. (1996). <i>Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos</i>. Red/FLACSO/ITDG. Lima. ▪ Nava, A. (2012). <i>Terremotos</i>. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L. ▪ Molina, A. (2009). <i>Terremotos e infraestructura</i>. Colombia: Universidad Externado de Colombia. ▪ Naciones Unidas. Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (2012). <i>La Gestión de Riesgo Hoy</i>. España. EIRD. ▪ ONU. (2008). <i>Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre</i>. Ginebra: EIRD. 		

Tema 3: Actuación de los bomberos en situaciones de emergencia

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de expresar sus conocimientos, desde sus habilidades y experiencias profesionales del ejercicio en la gestión y atención de emergencias.		Horas sugeridas: 18 / 108 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático y preparación ante emergencias y desastres. • Gestión de emergencias. • Emergencias por eventos sociales, naturales, tecnológicos y otros. • Emergencias por movimientos de masa y sismos. • Emergencias por huracanes y tornados. • Emergencias ante erupciones volcánicas. • Emergencias ante crecidas e inundaciones. • Emergencias diversas. • Emergencias según las características geográficas. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Se recomienda formular preguntas por medio de las cuales el o la docente realice una exploración de los conocimientos previos de las y los estudiantes, por medio de la elaboración colectiva de los conceptos planteados, generando de esta manera un amplio espectro de opciones. Como por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Las estrategias que comúnmente utilizan para las diversas emergencias que se presentan en el día a día de sus funciones profesionales. - Como individuos integrantes de una institución, como pueden trabajar para mejorar la gestión de emergencias. <p>En este tema el docente puede utilizar estrategias como: estudios de casos, simulaciones, simulacros, proyección de videos, entre otros.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente empleará casos reales, por medio de los cuales mostrará a los y las estudiantes las características de los eventos generados por el cambio climático, de esta manera establecer propuestas, por medio de las cuales se establezcan soluciones y estrategias para ser evitados, corregidos, modificados y minimizar los efectos en la población a partir del ejercicio activo en su campo profesional y sobre todo como pueden dar respuesta a los mismo, en la atención de emergencias.</p>
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ EIRD-UNECEF (2012). <i>Aprendamos a prevenir los desastres. Los niños y las niñas también participamos en la reducción del riesgo</i>. Juegos y proyectos. Costa Rica. ▪ EIRD (2005). <i>Aprendamos a gestionar el riesgo. Manual del facilitador</i>. El Salvador. ▪ EIRD. (2005). <i>Sistematización: Sistema de capacitación y asistencia técnica en gestión local del riesgo</i>. El Salvador. ▪ Molina, A. (2009). <i>Terremotos e infraestructura</i>. Colombia: Universidad Externado de Colombia. ▪ Ramírez, M. (1995). <i>Como organizar y ejecutar un plan escolar de emergencia</i>. Costa Rica. ▪ Sistema municipal para la prevención y atención de desastres (1995). <i>Manual de atención y prevención de emergencias escolares: prevenir es vivir</i>. Departamento de bomberos de Medellín. Colombia. ▪ Ugarte, A; Salgado, M. (2014). Sujetos en emergencia: acciones colectivas de resistencia y enfrentamiento del riesgo ante desastre, el caso Chaiten, Chile. <i>Revista INVI</i> (80), 143-168. 		

Tema 4. Desastres asociados a procesos siconnaturales y tecnológicos

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de expresar sus conocimientos, habilidades y destrezas para la generación de nuevos saberes, partiendo de las conceptualizaciones que se presentan, con las cuales, desde su perfil profesional generar planes para la reducción del riesgo de desastres, tomando en cuenta todas las fases del ciclo de desastres, tomando a consideración como aspecto importante la reconstrucción y la resiliencia.		Horas sugeridas: 18 / 108 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de riesgos climáticos. • Desarrollo sustentable • La adaptación mediante la reducción de desastres y el papel del Marco de Acción de Hyogo (MAH) y de Sendai. • Fortalecer la preparación en prevención de desastres. • Vulnerabilidad social ante los desastres. • Gestión para la reducción del riesgo de desastres desde el poder popular. • Resiliencia. • Reconstrucción. • Reubicación. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Para la exploración de saberes el docente establecer el debate, la discusión de los temas, a través del análisis de lecturas, socialización de experiencias y mapas conceptuales, con los cuales puedan elaborar un ensayo y/o proyecto en el cual plasmen los aprendizajes adquiridos y generen un campo de sugerencias con las cuales abordar de forma organizada las acciones a tomar en relación a la reducción del riesgo de desastres, tanto desde el punto de vista profesional, como de la participación ciudadana.</p>	Durante el desarrollo del tema el docente podrá indicar los aspectos éticos, técnicos y profesionales que implica la reducción de los riesgos, cómo la gestión debe centrarse primordialmente en involucrar a las comunidades, que conocen directamente sus espacios y son quienes deben apropiarse y generar los planes para actuar tanto en la prevención (prospectivo) como en la respuesta (reactivo), como en la reconstrucción (correctivo) para convertir los espacios habitados en comunidades resilientes y resistentes.
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> ▪ Ayllon, T. (2003). <i>Elementos de Meteorología y Climatología</i>. México: Editorial Trillas. ▪ Estrella, M. y González, A. (2014). <i>Desarrollo Sustentable, un nuevo mañana</i>. (1era ed.). México: Grupo editorial Patria. ▪ Cyrulnik, B. y Anaut, M. (2016). <i>¿Por qué la resiliencia? Lo que nos permite reanudar la vida</i>. Barcelona-España: Gedisa editorial. ▪ Fernández, G. (1996). <i>Manual de climatología aplicada. Clima medio ambiente y planificación</i>. Madrid-España: Síntesis. ▪ Geo Venezuela. Tomo 2. <i>Medio físico y recursos ambientales</i>. Fundación Empresas Polar. ▪ Sánchez, A. (2011). <i>Conceptos básicos de gestión ambiental y desarrollo sustentable</i>. México: S y G editores. ▪ Siebert, A. (2007). <i>Resiliencia; construir en la adversidad</i>. Barcelona-España: Alienta editorial. 		

Tema 5: Papel del bombero ante los desafíos del cambio climático

Saber: Las y los estudiantes tendrán la capacidad de demostrar con sus conocimientos, habilidades, destrezas y saberes, cómo desde su papel de Bombero puede influir, adaptarse y actuar ante los desafíos que acarrea el cambio climático y sus consecuencias y así mitigar sus efectos.		Horas sugeridas: 18 / 108 horas
Contenidos	Estrategias didácticas y de evaluación sugeridas para cada tema	Estrategias de vinculación social y profesional
<ul style="list-style-type: none"> Políticas públicas implementadas por el estado para enfrentar los efectos del cambio climático. Acciones integrales de prevención de impacto ambiental. Educación y preparación comunitaria. Rol del bombero en la prevención y mitigación de los efectos del cambio climático. 	<p>✓ Se sugiere a la o el docente iniciar cada sesión con un breve resumen o repaso de la sesión anterior, resaltando los aspectos más relevantes.</p> <p>Se recomienda explorar los conocimientos previos por medio de síntesis que se construya a través de mapas conceptuales, discusión del tema y estudio de casos, con los cuales los participantes puedan construir su propio conocimiento.</p> <p>Es importante resaltar la posibilidad que se analicen aspectos y políticas implementadas en otros países que sirvan de ejemplo, y con las cuales el estudiante tenga un punto de comparación con lo establecido en Venezuela, con lo cual pueda contribuir para establecer nuevos conceptos, planes, programas que puedan llegar a influir en la toma de decisiones políticas.</p>	<p>Durante el desarrollo del tema el docente incentivará al participante a:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acercarse a las comunidades y establecer un contacto directo con ellos. - Identificar y establecer diferencias entre las políticas o planes se pueden aplicar en un área y cuáles no. - Generar el interés e incentivar a las comunidades hacia la prevención y prevención para la reducción del riesgo de desastres. - Desde sus funciones como bombero, tanto en atención de emergencias, como de contralor de la gestión de riesgos, puede apoyar para la mitigación de los efectos del cambio climático.
Bibliografía Básica <ul style="list-style-type: none"> Liñayo, A. (2010). La gestión de riesgo urbano en América Latina: recopilación de Artículos. Panamá. Pierard, E. (2016). <i>Políticas públicas de mitigación de cambio climático</i>, México y Brasil. México. Gómez, D. y Gómez, M. (2013). Evaluación de impacto ambiental. (3era ed.). España: Ediciones Mundiprensa. 		

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arnt, W y Fahrbach, E. (1996). *El niño, experimento climático de la naturaleza*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Ayala, F. Olcina, J. (2002). *Riesgos Naturales*. España: Ariel
- Ayllon, T. (2003). *Elementos de Meteorología y Climatología*. México: Editorial Trillas.
- Blaikie, P.; Cannon, T.; David, I y Wisner, B. (1996). *Vulnerabilidad: el entorno social, político y económico de los desastres*. (1era. Ed.). La red.
- Costa, C.; Ghesquiere, F.; Ramírez, F. (2007). *Un modelo para la Planificación de la Gestión de Riesgos de Desastres en Grandes Ciudades*. [Libro en línea]. Consultado el 17 de abril de 2013 en: <http://www.eird.org/plataforma-tematica-riesgo-urbano/recopilacion-de-articulos/francis-ghesquiere.pdf>
- Cyrulnik, B. y Anaut, M. (2016). *¿Por qué la resiliencia? Lo que nos permite reanudar la vida*. Barcelona-España: Gedisa editorial.
- EIRD-UNECEF (2012). *Aprendamos a prevenir los desastres. Los niños y las niñas también participamos en la reducción del riesgo*. Juegos y proyectos. Costa Rica.
- EIRD (2005). *Aprendamos a gestionar el riesgo. Manual del facilitador*. El Salvador.
- EIRD. (2005). *Sistematización: Sistema de capacitación y asistencia técnica en gestión local del riesgo*. El Salvador.
- Espindola, J. (1990). *Las catástrofes geológicas*. Cuadernos, (3). Instituto de Geofísica. UNAM. México.
- Estrella, M. y Gonzalez, A. (2014). *Desarrollo Sustentable, un nuevo mañana*. (1era ed.). México: Grupo editorial Patria.
- Fernández, G. (1996). *Manual de climatología aplicada. Clima medio ambiente y planificación*. Madrid-España: Síntesis.
- García, C. Alvarez, R. (2004). *Medio Ambiente, recursos y riesgos naturales: Análisis mediante tecnología SIG y Teledetección*. España: Universidad de Murcia.
- García, V. (2005). El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo. *Revista Desacatos, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social* (19), 11-24.
- Geo Venezuela. Tomo 2. *Medio físico y recursos ambientales*. Fundación Empresas Polar.
- Gómez, D. y Gómez, M. (2013). *Evaluación de impacto ambiental*. (3era ed.). España: Ediciones Mundiprensa.
- Herraiz, M. (1997). *Conceptos básicos de sismología para ingenieros*. CISMIL, Lima, Perú.
- Lavell, A; Franco, E. (1996). *Estado sociedad y gestión de los desastres en América Latina. En busca de paradigmas perdidos*. Red/FLACSO/ITDG. Lima.
- Ledesma, M. (2011). *Principios de Meteorología y Climatología*. España: Ediciones Paraninfo, S.A.
- Liñayo, A. (2010). *La gestión de riesgo urbano en América Latina: recopilación de Artículos*. Panamá.
- Mapfre. (1979). *Manual de Prevención de Accidentes para operaciones industriales*. Consejo Interamericano de Seguridad. (2.ed.). Madrid. Autor.

- Molina, A. (2009). *Terremotos e infraestructura*. Colombia: Universidad Externado de Colombia.
- Monsalve, G. (2006) *Hidrología en la ingeniería*. Colombia: Alfaomega, Editorial Escuela Colombiana de Ingeniería.
- Naciones Unidas. Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (2012). *La Gestión de Riesgo Hoy*. España. EIRD.
- Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). *La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos*. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina.
- Nava, A. (2012). *Terremotos*. España: Fondo de Cultura Económica de España, S.L.
- Olcina, J. (2006). *¿Riesgos Naturales? I: Sequías e inundaciones*. Barcelona, España: Davinci.
- Olcina, J. (2006). *¿Riesgos Naturales? II: Huracanes, Sismicidad y Temporales*. Barcelona, España: Davinci.
- ONU. (2008). *Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre*. Ginebra: EIRD.
- Pierard, E. (2016). *Políticas públicas de mitigación de cambio climático*, México y Brasil. México.
- Ramirez, M. (1995). *Como organizar y ejecutar un plan escolar de emergencia*. Costa Rica
- Roth, G. (2003). *Meteorología*. España: Omega.
- Ruiz, J. (2001) *Hidrología; evolución y visión sistémica, la morfometría de cuencas como aplicación*. UNELLEZ. Barinas.
- Sánchez, A. (2011). *Conceptos básicos de gestión ambiental y desarrollo sustentable*. México: S y G editores.
- Salgado, M. (2010). Reconstrucción de la vida cotidiana. La cara invisibilizada tras el terremoto y tsunami de 2010. *TS Cuadernos de trabajo social* (11), 34-42.
- Siebert, A. (2007). *Resiliencia; construir en la adversidad*. Barcelona-España: Alienta editorial.
- Sistema municipal para la prevención y atención de desastres (1995). Manual de atención y prevención de emergencias escolares: prevenir es vivir. Departamento de bomberos de Medellín. Colombia.
- Udias, A., Rodriguez, J. (1997). *Fundamentos de Geofísica*. España: Alianza Editorial.
- Ugarte, A; Salgado, M. (2014). Sujetos en emergencia: acciones colectivas de resistencia y enfrentamiento del riesgo ante desastre, el caso Chaiten, Chile. *Revista INVI* (80), 143-168.
- UNISDR. (2012). *Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID.
- UNISDR (2012). *Guía para la aplicación de criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID.
- Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión de riesgo de desastres para comunicadores sociales*. Perú: UNESCO.

Referencias Legales:

- Ley de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas de Administración de Emergencias de Carácter Civil. (2001). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 5.561 (extraordinaria), (28/11/2001)

Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos. (2009). *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 39.095. (09/01/2009)

Ley de Coordinación de Seguridad Ciudadana. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.318. (06/11/2001).

Ley Orgánica de Seguridad de la Nación. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.594. (18/12/2002).

Ley Orgánica de Estados sobre Excepción. *Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela*. N° 37.261. (15/08/2001).

SEXTA PARTE

“Donde hay una empresa de éxito, alguien tomó alguna vez una decisión valiente”

Peter Drucker

Aspectos gerenciales

El mundo actual destaca cinco aspectos que sobresalen y son considerados la base de la modernización: la globalización, el permanente cambio, la valoración del conocimiento, el manejo institucional y la gerencia. Este último aspecto: la gerencia, tiene que ver directamente con las personas, como individuos, como líderes y como equipo de trabajo y en lo que respecta a este trabajo, se destaca la importancia que tiene los elementos motivacionales en la gerencia para la obtención de los objetivos organizacionales.

Toda organización tiene como tarea principal dirigir sus esfuerzos de conformidad con sus objetivos y crear una estructura acorde con el tipo de trabajo que se realiza, disponiendo de esta manera la ubicación adecuada de cada una de las unidades en la misma, indicando los niveles de autoridad (gerencia alta, gerencia intermedia y baja gerencia), de responsabilidad en las jerarquías, distribución del trabajo en la realización de funciones, las tareas que deben ser cumplidas por un personal específico, cuyas actividades están encaminadas, a lograr metas con el fin de alcanzar su objetivo.

Según Páez (2005), “Para ejercer una buena gerencia, el gerente debe tener en cuenta los siguientes aspectos: Aprendizaje organizacional, Capital intelectual, Competitividad, Comunicación, Comportamiento humano, Cultura organizacional, Entrenamiento, Gestión de calidad, Liderazgo, Motivación, Rendimiento, Tecnología y trabajo en equipo” (p. 35). Estos aspectos son de suma importancia para poder establecer normativas y procedimientos dentro de una organización, para orientar a todos sus trabajadores y hacer que los mismos se sientan identificados con la institución.

Del mismo modo como se establece una gerencia y sus mecanismos, debe tomarse en cuenta un aspecto muy importante al estar al frente de una institución y esta es la toma de decisiones, que es el proceso mediante el cual se realiza una elección o varias elecciones sobre aspectos relacionados a mejorar la prestación de un servicio o para resolver diferentes situaciones en la institución, que repercuten al momento de ejercer sus funciones tanto interna como externamente. La toma de decisiones consiste, en elegir opciones adecuadas para resolver una situación que se puede convertir en problema. En la profesión bomberil, la toma de decisiones no solo depende de la alta o gerencia media, muchas veces, quienes tienen que tomar decisiones de forma rápida están en la baja gerencia a nivel operacional, ya que algunas veces son los funcionarios de bajas jerarquías, quienes deben decidir qué deben hacer ante emergencias y eventos súbitos a los cuales se presentan.

En otras palabras, la toma de decisiones no siempre dependerá de las probabilidades, sino que se debe basar en alternativas razonables, ya que en la profesión de bomberos, ninguna emergencia es igual a otra, siempre habrán aspectos nuevos y desconocidos a los cuales los funcionarios se deben enfrentar y que tomando en cuenta experiencias anteriores, deben tomar la decisión más adecuada a la situación que tienen en frente, para evitar riesgos, tanto para ellos, como para las personas involucradas.

En este mismo orden de ideas, según Hellriegel y Slocum (2004), la toma de decisiones es el “proceso de definición de problemas, recopilación de datos, generación de alternativas y selección de un curso de acción” (p. 320). Por su parte, Stoner (2003) define la toma de decisiones como “el proceso para identificar y solucionar un curso de acción para resolver un problema específico” (p. 260). Tomando en cuenta estas dos definiciones, se puede inferir, que para tomar decisiones es necesario conocer el problema o evento que se está presentando y escoger la mejor alternativa para resolverlo, por ello, en la profesión de bomberos, las decisiones en los servicios de emergencia deben ser tomadas por los funcionarios que se encuentran en el lugar del evento, no desde la gerencia alta, al menos que estén presente en el sitio.

Por ejemplo, en los servicios bomberiles, se debe prestar una atención y respuesta ante un hecho y para tomar decisiones se debe definir el propósito, las opciones disponibles, posibles alternativas, evaluar estas opciones, cuáles pueden ser aplicadas y cuales no según los pro y contras, escoger la opción más adecuada y transformar la opción tomada en acciones de respuesta para solucionar el problema. Estos son aspectos, que nos solo pueden ser tomados en cuenta en las decisiones de campo u operacionales, sino, que también son aplicables en la toma de decisiones de alta gerencia para mejorar la institución y la prestación de los servicios en la misma.

Administración: Según Taylor (1981) “Es proveer, organizar, dirigir, coordinar y controlar, que no se limita al grupo que la dirige sino que debe observarse en todo el cuerpo de la organización.” (p. 8). Chiavenato (2002) la define como: “un término que proviene del latín ad (tendencia o dirección) y minister (obediencia y subordinación) y significa cumplimiento de una función bajo el mando de otro, prestación de un servicio a otro”. (p. 12)

Bombero: es la persona que por sus actitudes, aptitudes, habilidades y destrezas se dedica a realizar trabajos de control y extinción de incendios, así como también a rescatar víctimas, con la finalidad de salvar sus vidas y proteger propiedades ante eventos que puedan generar daños, siniestros o desastres.

Desempeño Laboral: La relación motivación-desempeño laboral ha sido abarcada en reiteradas oportunidades, en diversos estudios. D’Anello, S. y Salóm, C. (1992) llevaron a cabo un estudio, titulado "Motivaciones Sociales y desempeño Laboral", con la finalidad de analizar las relaciones entre la motivación al logro, afiliación y poder, y el desempeño laboral, evidenciaron que no existe correlación entre la motivación al poder y su desempeño laboral; no obstante, quienes evidenciaron una alta motivación al logro tienen un mayor desempeño laboral, que aquellos sujetos con alta motivación a la afiliación.

Bedoya, M. y Salóm, C. (1992) elaboraron un perfil sustentándose en las "Características Motivacionales de los Gerentes". Entre las conclusiones se encontró que los gerentes con alto poder socializado difieren significativamente respecto a las variables dependientes: motivación al logro y a la afiliación, al ser comparados con sus homólogos con

bajo poder socializado; por lo que los primeros (gerentes con alto poder socializado) están condicionados motivacionalmente con un perfil correspondiente al de un verdadero líder, encaminado al crecimiento personal.

Gestión de calidad: Es un conjunto de normas interrelacionadas de una organización con las cuales se puede administrar y generar procesos, productos y servicios de calidad, esta debe partir desde la gerencia y ser transmitida a todos y cada uno de los elementos de la organización, porque por medio de ella se busca la satisfacción de los clientes.

Metas: Este autor las define como “resultados anticipados que contienen propiedades motivacionales” (p. 23). Aunado a lo anterior, es importante resaltar que las metas son propias de cada individuo o persona y, por ende, deben ser intrínsecas para que no pierdan las propiedades motivacionales. Romero (1999) dice, entre otras cosas, que es importante tener en cuenta que las metas no son propiedad exclusiva de un solo motivo. Tal afirmación la demuestra con el siguiente ejemplo: La meta representada por una calificación alta en un examen puede satisfacer la necesidad que el individuo se muestre a si mismo dominio del conocimiento evaluado (logro), o puede significar el cumplimiento sumiso de una exigencia del padre (poder), o puede ser un acto de amor para complacer a una madre muy tierna o a una joven que se desea como novia (afiliación).

Lo que se dice a continuación también son afirmaciones y ejemplos de Romero (1999): Más aún, lo que para un dominio fisiológico es una meta, puede transformarse en instrumentación para diferentes motivaciones sociales. Si a las dos de la tarde se ve a un amigo comiendo un plato sofisticado en un restaurante de lujo, acompañado de una atractiva mujer, se puede creer que ese amigo está satisfaciendo el motivo llamado hambre. Pero diferentes construcciones alternativas pueden ser ciertas.

En el homo sapiens, la meta (alimento) que normalmente reduce la necesidad (hambre) puede pasar de meta a instrumentación. Las tres construcciones alternativas presentadas ejemplifican como el comer puede ser simple implementación para satisfacer necesidades sociales momentáneamente más potentes (afiliación, logro, poder) que el hambre. (p. 25, 26).

Rendimiento Laboral: Según Salas A. R. (1996) el rendimiento Laboral está indicado por el nivel de desempeño y ejecución evidenciado en relación al nivel de ejecución esperado, e incluso, programado, y que puede medirse a través de las Evaluaciones de Desempeño y Rendimiento Laboral, diseñadas exclusivamente, para esa finalidad.

Quinn Mills (1991), y posteriormente Esparza (1996), coincidieron en señalar que las principales causas que influyen en el desempeño laboral de los trabajadores, indistintamente del área de trabajo o, incluso, dedicación profesional, son las siguientes:

- Ausencia de una habilidad o conocimiento: Este punto se refiere cuando una persona no realiza cierta actividad, aún cuando se le amenace, o se le proponga algún tipo de chantaje o soborno, porque sencillamente le falta habilidad o conocimiento, carece de él, por lo tanto no es competente para ejecutar la tarea en cuestión. También se relaciona cuando la persona no realiza alguna actividad de manera rápida, o exactamente como lo demanda o se le exige.
- Ausencia de incentivos o incentivos inapropiados: La retroalimentación, la apreciación, los incentivos y las políticas que rodean el trabajo son factores que se relacionan directamente con el desempeño de la persona.
- Ausencia de un ambiente confortable: Otro factor importante en el desempeño de los estudiantes es el ambiente que les rodea, que éste sea confortable, que ofrezca seguridad, que no sean excesivos los mecanismos de supervisión, control o vigilancia, y que permita cierta movilidad, que es interpretada como libertad.

Gerencia

La gerencia es el nivel más alto de supervisión, control, gestión y dirección de una organización o institución. También puede definirse al cargo que ocupa el director general de la empresa, quien cumple con distintas funciones, como pueden ser: coordinar recursos internos, recursos económicos, talento humano, entre otros, al igual que representar ante otras instancias la institución.

Gerencia: La gerencia es un procedimiento que realiza una persona o varias dentro de una organización, son los que dirigen, son los líderes de la empresa, orientan y encaminan las decisiones gerenciales para el beneficio de todos. En la gerencia se coordinan los recursos económicos y humanos a través de un proceso planificado, de organización, dirección y control, para lograr alcanzar los objetivos de la organización. Sisk y Sverdlik. (1979) definen gerencia de la siguiente forma: "... significa cosas diferentes para personas diferentes. Algunos lo identifican con funciones realizadas por empresarios, gerentes o supervisores, otros lo refieren a un grupo particular de personas. Para los trabajadores; gerencia es sinónimo del ejercicio de autoridad sobre sus vidas de trabajo"... (p. 13)

Según Páez (2005), "Para ejercer una buena gerencia, el gerente debe tener en cuenta los siguientes aspectos: Aprendizaje organizacional, Capital intelectual, Competitividad, Comunicación, Comportamiento humano, Cultura organizacional, Entrenamiento, Gestión de calidad, Liderazgo, Motivación, Rendimiento, Tecnología y trabajo en equipo" (p. 35)

Estos aspectos son de suma importancia para poder establecer normativas y procedimientos dentro de una organización, para orientar a todos sus trabajadores y hacer que los mismos se sientan identificados con la institución. Cuando una organización trabaja basándose en principios, normas, manuales, directrices, objetivos y metas, la distribución del trabajo y la estructura organizativa se adecua a estos procedimientos, de esta manera se busca como alcanzar los objetivos con un buen trabajo en equipo y sin poner en riesgo la estabilidad de la organización y mucho menos la de su talento humano.

Tipos de Gerencia

En la gerencia existen siete tipos que se mencionan a continuación:

- **La Gerencia Patrimonial:** Este tipo de gerencia es la que en la propiedad, los puestos principales de formulación de principios de acción y una proporción significativa de otros cargos superiores de la jerarquía son retenidos por miembros de una familia extensa.

- **Gerencia política:** Es menos común y al igual que la dirección patrimonial, sus posibilidades de supervisar son débiles en las sociedades industrializadas modernas, ella existe cuando la propiedad en altos cargos decisivos y los puestos administrativos claves están asignados sobre la base de la afiliación y de las lealtades políticas.
- **Gerencia por objetivos:** La gerencia por objetivos se define como el punto final (meta) hacia la cual la gerencia dirige sus esfuerzos. El establecimiento de un objetivo es efecto, la determinación de un propósito y cuando se aplica a una organización empresarial, se convierte en el establecimiento de la razón de la su existencia.
- **Gerencia moderna:** este tipo de gerencia no se orienta en la institución como tal. Se fundamenta en estructurar y fortificar el capital más valioso (el personal), creando emprendedores como empresas que recalcan la eficacia, rendimiento, efectividad, competencia, las modificaciones tanto de la institución como de la calidad humana.
- **Gerencia social:** consiste en una táctica que se fundamenta en elementos como la eficiencia, el soporte y la igualdad, que facilita la toma de resoluciones, el accionar a seguir y la persecución y valoración de los resultados obtenidos. Esta tiene un componente que es la producción del valor público.
- **Gerencia general:** tiene la función de establecer las políticas, pautas y procesos que se requieren aplicar en toda la organización, para conseguir la eficacia administrativa, económica y operacional que se necesita para la productividad y preservación de la institución en el tiempo.
- **Gerencia educativa:** consiste en el procedimiento de orden y aplicación de recursos para conseguir las metas establecidas mediante una eficaz organización, donde el director educativo necesita guiar a su grupo hacia el alcance de los propósitos de la institución mediante una prolongada motivación donde se revise, dirija y recompense el trabajo realizado. No hay gerencia educativa cuando no hay liderazgo.

La necesidad de la gerencia

En toda organización o institución es necesaria una buena gerencia, basada en principios éticos, morales, ideológicos, políticos entre otros, que apunten a un fin común. Esta gerencia debe manejar distintos aspectos motivacionales, de liderazgo, supervisión y control.

La gerencia es responsable del éxito o del fracaso de una organización, de un grupo, de un equipo o de las personas. Siempre que haya un grupo de personas, debe existir una gerencia, un liderazgo a quien se deben subordinar para alcanzar las metas en común, la gerencia debe proveer dirección, coordinación y esfuerzos para la acción del grupo; por ello, es necesario establecer una gerencia.

Las funciones de la gerencia

La gerencia es un proceso, que puede ser analizada y descrita en términos de varias funciones fundamentales. Sin embargo, es necesario conocer sus procesos y funciones, que funcionan en conjunto, son el engranaje para que la gerencia pueda obtener los resultados esperados, entre las funciones se tiene:

- a) Planeación.
- b) Organización.
- c) Dirección.
- d) Control.

Planificar: Según Stoner (1996). “Planificar implica que los administradores piensen con antelación en sus metas y acciones y basan sus actos en algún método, plan o lógica y no en probabilidades. Los planes presentan los objetivos de la organización y establecen los procedimientos idóneos para alcanzarlos”. (p. 11)

Organizar: En relación a la organización Stoner (1996) “Señala que organizar es el proceso de ordenar y distribuir el trabajo, la autoridad y los recursos entre los miembros de una organización de tal manera que estos puedan alcanzar las metas de la organización”. (p. 12)

Dirigir: Para Stoner (1996) “Dirigir implica influir, mandar y motivar a los empleados para que realicen tareas esenciales. La dirección llega al fondo de las relaciones de los gerentes con cada una de las personas que trabajan con ellos”. (p. 13). Este proceso se da cuando los gerentes tratan de influir en sus subalternos para que realicen una actividad específica para la

consecución de los objetivos de la organización, para ello, es necesario implementar el liderazgo.

Control: La función de control se encarga de medir y corregir el desempeño con el propósito de verificar el cumplimiento de los objetivos y planes diseñados para alcanzarlo. Por medio de este proceso se hace una comparación con lo logrado (real) y lo planificado anteriormente.

Objetivos de la Gerencia

Nombrando algunos de los objetivos de la gerencia tenemos:

1. Posición en el mercado.
2. Innovación.
3. Productividad.
4. Recursos físicos y financieros.
5. Rentabilidad (Rendimiento de beneficios).
6. Actuación y desarrollo gerencial.
7. Actuación y actitud del trabajador.
8. Responsabilidad social.

Alta gerencia

La alta gerencia está compuesta por una cantidad de personas comparativamente pequeña y es la responsable de administrar toda la organización. Estas personas reciben el nombre de ejecutivos. Establecen las políticas de las operaciones y dirigen la interacción de la organización con su entorno. Algunos cargos típicos de la alta gerencia son "director general ejecutivo", "director" y "subdirector".

Gerencia Media

El término gerencia media incluye varios niveles de una organización. Los gerentes de niveles medios dirigen las actividades de gerentes de niveles más bajos y, en ocasiones, las de empleados de operaciones. La responsabilidad general de la gerencia media es dirigir las actividades que sirven para poner en práctica las políticas de su organización y equilibrar las demandas de sus gerentes y las capacidades de sus patrones.

Liderazgo

El liderazgo es el conjunto de habilidades y destrezas, que se pueden ejercer de forma gerencial o directiva; son capacidades que posee un individuo para influir en el resto de las personas, grupos o equipos de trabajo, haciendo que se genere un clima de entusiasmo hacia el logro de las metas y los objetivos.

Liderazgo: Es ejercido por un líder y es el proceso de influir en otros para que trabajen en común en la consecución de los objetivos colectivos. Esta es la capacidad de tomar iniciativa, decisiones, motivar y apoyar a un grupo o equipo.

El liderazgo también se entiende como la capacidad de tomar la iniciativa, generar ideas, incentivar, motivar y buscar las soluciones más acordes a los problemas y circunstancias presentes en el medio personal o laboral. En las organizaciones los líderes son las personas que toman los riesgos y fijan su brújula hacia el logro de los objetivos, metas y propósitos en la institución

De lo anterior, resulta oportuno conocer de donde proviene la palabra líder. Según Ruíz Lúquez (2006), este vocablo ha sido utilizado en español, francés, italiano y portugués como un anglicismo del vocablo inglés leader por director, jefe, conductor, rector, supervisor, administrador, dirigente, entre otras. Es pertinente señalar que la palabra líder y el proceso que su acción genera, liderazgo, han evolucionado a través del tiempo.

Es importante mencionar, que un líder por el simple hecho de ser humano, posee defectos y virtudes que debe conocer, lo anterior implica mirar primero dentro de sí mismo, realizar una introspección, conocer el yo interno para luego entender a su alrededor, manifestando el camino hacia el éxito; por ello, es importante que el líder conozca bien sus virtudes y defectos, adicionalmente debe manejar una inteligencia emocional asertiva, que lo lleva a alcanzar satisfacción personal y laboral.

Características de un Líder

Todo ser humano presenta cualidades, detalles, elementos que lo describen como un individuo social. Asimismo, un líder demuestra ciertos rasgos que lo caracteriza como tal, dentro del contexto donde se desenvuelve.

Con base a lo planteado, Ruiz Lúquez (2008) señala lo siguiente: a) un líder debe tener una visión personal y profesional; b) tener pasión básica por la vida y por lo que hace; c) ser íntegro, conocer sus fortalezas y debilidades, ser coherente con lo dice y hace; d) obtener la confianza de los demás; e) cuestionar todo y querer aprender lo máximo, ser curioso y f) tener osadía, arriesgarse en probar cosas nuevas.

Sin duda, estas características, son las que un líder ha de tener sobre todo en la gerencia de atención de emergencias, porque debe aprender a manejar sus emociones y la de sus compañeros de trabajo en situaciones de estrés extremo en los procedimientos operacionales cotidianos y extraordinarios, en los cuales, se exige una mayor capacidad emocional, motivacional y de liderazgo para sortear con éxito la situación y lograr los mejores resultados en el desarrollo de las actividades.

Estilos de Liderazgo

Mucho se ha escrito sobre los diversos estilos de liderazgo que han signado las labores gerenciales en los centros educativos. Por ello, a continuación se presenta el siguiente esbozo teórico adaptado de Prieto (2003), haciendo énfasis en la descripción de cada perfil, así como los rasgos más distintivos en cada uno de ellos.

Algunos tipos y estilos de liderazgo son los siguientes:

- a- **Liderazgo Laissez-Faire.** Es uno de los estilos de liderazgo donde la persona que lo ejerce busca un beneficio particular sin tratar de dañar la relación con sus seguidores. Asume una actitud de dejar hacer, dejar pasar con tal y se logre a la larga el objetivo planteado. Entre sus principales características sobresalen las siguientes: 1) Existe mucha libertad por parte del grupo para adoptar decisiones, con mínima participación del líder. 2) el líder no formula comentarios frecuentes y espontáneos a la actividad del

grupo, a menos que se le soliciten y 3) tampoco intenta evaluar o regular el curso de la actividad del grupo de sus componentes.

- b- Liderazgo Carismático.** Los líderes llamados carismáticos disponen de poder social, es decir, tienen autoridad para socializar su pensamiento y su conducta individuales. El carisma significa una variación de la dirección de la conciencia y de la acción, con reorientación completa de todas las actitudes, frente a las formas de vida anteriores o frente al mundo en general. Entre las principales características del líder carismático están: a) confianza elevada en sí mismo, b) fuertes convicciones en sus creencias, c) sentido de propósito, d) facilidad y claridad para comunicar sus planes, e) consistencia y enfoque en la prosecución de su visión, f) conciencia de sus puntos fuertes y determinación para capitalizarlos en la prosecución de sus objetivos.
- c- Liderazgo Democrático.** Este liderazgo considera la atención del interés general por encima del particular que podría tener. Pues cualquiera que sea el caso, quien dirige tendrá que actuar de acuerdo con ciertas directrices que han sido establecidas en conjunto. Entre las características se destacan: 1) Las decisiones se dan por acuerdos entre el grupo y el líder, 2) el líder es objetivo e imparcial, 3) promueve un espíritu de trabajo cooperativo y 4) infunde la creatividad y motiva a sus seguidores.
- d- Liderazgo Autocrático.** La relación desarrollada entre un líder y su grupo, se basa en el excesivo control y supervisión, sin dar oportunidad al equipo de demostrar sus capacidades. Sus características son: la asunción de todas las responsabilidades y la centralización en la toma de las decisiones. Este líder siente que los sujetos que le rodean son incapaces desarrollar con éxito las labores sin su supervisión y control, la conducta esperada de sus subalternos es la obediencia y adhesión total a las pautas dadas por él.
- e- Liderazgo Autoritario:** Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que trata de mantener el cumplimiento de objetivos mediante el ejercicio de la autoridad rigurosa.
- f- Liderazgo Complaciente:** En este tipo de liderazgo nos encontramos con el líder que intenta tener la aprobación de todos o de estar bien con todos.

- g- Liderazgo por Conveniencia:** Este tipo de liderazgo se caracteriza por el líder que persigue sus objetivos personales antes que los objetivos del grupo o de la organización.
- h- Liderazgo Independiente:** Este tipo de líder se caracteriza por ser autosuficiente, suele hacer las cosas de manera aislada.
- i- Liderazgo Comprometido:** Este es el tipo de liderazgo que necesita toda organización. En este tipo de liderazgo, el líder está comprometido con pasión y vocación con las responsabilidades que tiene a su cargo.

Goleman, (2017). En su libro “*El líder resonante crea más*”, habla sobre el liderazgo, que las emociones son la clave de la motivación, y ser sensible a ellas es una tarea esencial del líder. Los auténticos líderes no se distinguen por su talento innato o su dominio técnico, sino por su capacidad de inspirar en otros energía, pasión y entusiasmo. Y estos sentimientos se extienden rápidamente en los equipos de trabajo, estimulando a los demás. Una parte fundamental del liderazgo efectivo es saber controlar y usar adecuadamente las propias emociones, y potenciar sentimientos positivos en los equipos, es decir, crear resonancia. Sin tener en cuenta las emociones, no puede obtenerse lo mejor de las personas y conseguir que las organizaciones prosperen.

Este libro surgió a partir del análisis del estilo de liderazgo de casi 4.000 directivos de todo tipo de organizaciones y del contacto directo con muchos de ellos, en el cual Daniel Goleman, Richard Boyatzis y Annie McKee demuestran que la resonancia del líder es un factor imprescindible para su éxito y, más aún, que esta resonancia se puede aprender. Con numerosos consejos prácticos e incontables ejemplos, el libro permitirá, tanto a jóvenes profesionales como a otros ejecutivos, reconocer los estilos de liderazgo, identificar y mejorar estas competencias críticas en uno mismo, conducir a los demás a hacerlo, y liderar la resonancia no solamente en el trabajo sino en todos los aspectos de nuestra vida.

Goleman (2017) establece seis tipos de liderazgo, como se muestran en la figura 2.



Figura 2. Estilos de liderazgo

Fuente: Leadership That Gets Results, Daniel Goleman, Harvard Business Review

La gerencia y/o dirección debe actualizarse, adentrarse en el humanismo, donde el manejo de las emociones es imprescindible utilizar en el arte de dirigir y liderar personas en el campo laboral, actualizándose constantemente a adaptándose a los cambios que traen la globalización, la cual requiere de líderes que ejerzan sus funciones con inteligencia emocional. En la actualidad los trabajadores no reaccionan de la misma manera como lo hacían hace años, los cambios van generando en el personal actitudes y aptitudes que se acoplan a las nuevas tendencias organizacionales, donde el talento humano es primordial y a través de él se alcanzan los objetivos de la institución.

Si se toma en cuenta lo mencionado por Goleman en su libro "El líder resonante crea más" nos deja varias enseñanzas que pueden ser adaptadas a cualquier organización, entre

ellas a la institución bomberil, que necesita de gerentes más humanos y que sean líderes, capaces de motivar al personal y orientar al alcance de las metas desde lo individual a lo colectivo. Esos líderes resonantes deben ser personas capaces de encender la llama del entusiasmo en los bomberos y orientarlos hacia la meta deseada, mostrándole opciones para encausar sus emociones, brindándoles las motivaciones pertinentes para alcanzar la eficiencia.

El líder debe transmitirse de forma positiva, logrando ganar la empatía del personal a través de la asertividad generando espacios de confianza, libertad y felicidad, evitando situaciones que ocasionen molestia, ansiedad, resentimiento que posteriormente se transformen en la desintegración del equipo y de la organización, para ello, debe crear espacios que sean de ganar-ganar. La estabilidad emocional en el personal de una organización dependerá de las relaciones que se establezcan entre ellos, por lo que el papel del líder sea de orientador y de ejemplo por medio de sus acciones positivas, podrá contagiar de entusiasmo al personal, donde el estado de ánimo será determinante en la eficacia laboral. En esto influye mucho también el hecho de premiar en público y corregir en privado, el gerente debe estar consciente y ser asertivo al momento de hacer correcciones al trabajador, ya que se debe usar las palabras adecuadas en el momento adecuado y como líder debe saber corregir y orientar ante los errores, pero tratar de hacerlo en privado, para no perjudicar emocionalmente al individuo.

Cuando un gerente es líder y además es emocionalmente adecuado, atraerá más a sus seguidores, porque las emociones positivas y motivaciones adecuadas harán que el líder sea resonante, porque tendrá la habilidad de contagiar lo positivo de los estilos de liderazgo según sea el caso en los trabajadores creando un ambiente laboral sano. Controlar las emociones, es un trabajo difícil, que se aprende con paciencia y basándose en la inteligencia emocional y no todos los gerentes o líderes lograr conseguirlo. Aquellos que alcanzan el control emocional adecuado se convierten en líderes resonantes y logran el éxito personal y laboral y esto dependerá de capacidad de controlar las reacciones ante situaciones que causan molestia, tristeza, alegría, ira, ansiedad, entre otros; de aquí a que el gerente sea reactivo o proactivo ante cualquier situación, lo que permitirá también lograr la empatía.

Muchas de estas habilidades y competencias de liderazgo se pueden desarrollar desde temprana edad, lo que lleva a un aprendizaje y enfoque emocionalmente inteligente, pero esto puede ser un desafío que requiere un alto grado de motivación, cuando al momento de ser adultos se desea reaprender, cambiar o adaptar hábitos adquiridos desde la infancia, por lo que reemplazarlo por conceptos nuevos es un reto para aprender y construirse como individuo, líder, jefe o gerente desde la inteligencia emocional. Las organizaciones pueden generar una transformación efectiva y completa para promover un liderazgo emocionalmente inteligente en todos sus niveles de gerencia a través de la forma como se afronte la realidad, para ello, debe crear las vías para que su personal alcance el aprendizaje, muestre sus habilidades, destrezas, valores y ética profesional, vinculando la motivación y el manejo emocional.

Por otra parte, el liderazgo autoritario, desvirtúa y perjudica el ambiente de trabajo, imposibilitando la sinceridad entre los subordinados; son líderes desorganizados y desorientados que mayormente buscan el bienestar propio en un juego de ganar-perder, en el cual el gerente busca ganar a pesar que sus subalternos pierdan. Esto genera en una cultura organizacional en la que nadie se atreve a decir lo que siente, no dicen la verdad sobre los procesos o de las fallas, en mucho de los casos por miedo. Estos ambientes, pueden llegar a ser muy destructivos tanto para el personal, como para la propia organización. Cuando la institución se dirige por un líder disonante, se convierten en tóxicas, donde se recurre a la amenaza o coacción para lograr los objetivos, transformando el ambiente de trabajo en una constante desconfianza en todos los niveles, los jefes no confían en sus subalternos y viceversa, esto puede mostrarse en el desmejoramiento de la calidad del servicio prestado y se deja de lado el bienestar de los trabajadores.

Según Goleman (2017) El líder discordante o disonante, se da cuando el directivo genera estrés o síndrome de *Burnout* (quemado), lo que desalienta a las persona y les obliga a cambiar de trabajo. Otra de las modalidades que se describen en el texto es acerca los liderazgos disonantes más sutiles que se sirven del encanto personal, del barniz social

superficial y hasta del carisma para engañar y manipular a los demás. Este es el tipo de liderazgo que se puede apreciar en los políticos.

A continuación se mostrará en la cuadro 10, algunas diferencias que existen entre ser gerente y ser líder, posteriormente se realizará un análisis e interpretación de lo que comúnmente ocurre en la institución bomberil.

Cuadro 10.

Diferencias entre Gerentes y líderes

GERENTES	LÍDERES
Reaccionan al cambio	Se anticipan al cambio
Organizan a las personas y a los sistemas para lograr la misión	Inspiran el compromiso a la misión
Controlan y se mantiene dentro de los paradigmas	Transforman entre paradigmas
Tienen empleados	Tiene seguidores
Son eficientes con los sistemas	Son eficaces con las personas
Delegan funciones	Facultan autoridad
Miden en forma cuantitativa	Evalúan en forma cualitativa
Piensen de manera lineal	Piensen de manera global
Pueden no ser buenos lideres	Pueden no ser buenos gerentes

Fuente: Goleman (2010)

SÉPTIMA PARTE

“El mejor día de tu vida y el mío es cuando asumimos la responsabilidad total de nuestras actitudes. Ese es el día en que realmente crecemos”

John C. Maxwell

De la experiencia a la transformación

Toda profesión tiene un punto de inicio y en mi caso en particular tiene que ver con la vocación y ese deseo altruista de poder ayudar a los demás, que fue incentiva desde mi adolescencia, desde la formación en el hogar a través de valores éticos y morales, luego en la educación recibida en el Colegio Santa Rosa de Lima de las hermanas Dominicas, institución en la cual conocí a la Fundación JUDATRI “Jóvenes Unidos Dispuestos a Triunfar” en la cual se cimiento mi carácter y mi visión hacia la motivación personal y de los demás para alcanzar los objetivos y metas, ya que se convirtió en un estilo de vida. Posteriormente, por ese deseo de ayudar a los demás, de poder salvar vidas ingrese a la formación de bomberos, en un curso que promocionaba la Universidad de Los Andes, y en la cual egrese en la promoción XV, en el año 1997. Posteriormente ingreso a los Bomberos del estado Mérida en 1998, luego de haber ejercido un año en los Bomberos ULA como voluntaria. Ya en los Bomberos Mérida fui voluntaria hasta abril de 2001, momento en el cual, luego de concurso alcanzo el cargo de Bombero en la categoría de permanente dependiente de la Gobernación del estado (Mi primer trabajo remunerado).

De aquel día en el cual conseguí mi vocación de servicio a través de la profesión de bomberos hasta la actualidad, han pasado ya veintidós (22 años) de servicio activo e ininterrumpido, llegando a pasar por diversas áreas en la institución bomberil, iniciando como bombero operacional, asignada al sector o especialidad de “emergencias prehospitalarias”, ya con el transcurrir del tiempo e ir ascendiendo jerárquicamente paso al área administrativa de formación e instrucción a las comunidades. En 2007, con la jerarquía de cabo primero me es asignada la responsabilidad de ser la Coordinadora General del Instituto Universitario de Tecnología Bomberil (IUTB) núcleo Mérida, cargo que ejercí durante 4 años, hasta el 2011,

retornando a funciones operativas. En el 2012, fui asignada como auxiliar de la segunda comandancia y estuve a cargo del proceso de ascensos de este año, momento en el cual evidencie las necesidades que tenia la institución tanto en lo motivacional, académico y gerencial, ya que en ese mismo año estaba graduándome en la maestría de gerencia de recursos humanos, lo cual ampliaba mi horizonte. Dato curioso de este periodo, en especial durante el proceso de ascensos, fueron los resultados obtenidos en las pruebas de ascenso realizadas por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la ULA al personal de bomberos, cuyos datos me causaron una intensa curiosidad y los utilice para el trabajo de investigación del componente en Desarrollo Humano que estaba realizando en ese momento en la ULA.

En febrero del 2013, la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, me hizo la invitación para participar en el equipo de trabajo de creación del PNF en Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios, como diseñadora de dos unidades curriculares. En julio de 2013, la misma universidad me invita a concursar para los cargo de Directores de Centros de Formación, concursando en ese momento junto con 60 bomberos del resto del país, luego del proceso de pruebas de selección (Psicológica, Credenciales y entrevista) realizadas en un periodo de 3 meses, en octubre del mismo año, fui seleccionada y solicitada en comisión de servicio como Subdirectora del Centro de Formación Táchira, para el 01 de diciembre del mismo año, fui ascendida a Directora del Centro de Formación del estado Aragua. En agosto de 2014, el Ministro de Interior Justicia y Paz, me selecciono para ser la primera directora de la Academia Nacional de Bomberos y Protección Civil recientemente creada por el presidente de la república bajo la responsabilidad de la UNES, cargo que acepte y debí viajar al Distrito Capital para ejercerlo. En mayo de 2015 solicite la posibilidad de dirigir el Centro de Formación del estado Mérida, cuyo cambio fue aceptado por el Rector de la UNES y nombrada Directora del mencionado centro, cargo que ejercí hasta octubre de 2017, momento que se venció la comisión de servicio y retorne a la institución bomberil.

Durante este periodo de experiencia gerencial, aprendí muchas cosas, desde planificación, manejo de talento, docencia, formación, motivación, organización, entre otros, ya que el gerente debe enfrentar diversas situaciones que lo van forjando como persona y como director. El tiempo que pase en la UNES fue mi mayor escuela tanto en lo profesional,

como en lo personal, aunado a los conocimientos que había adquirido a través de mi formación universitaria. Al retornar a la institución bomberil en julio de 2018, luego de disfrutar los periodos de vacaciones vencidas, lo primero que realice, fue observar el comportamiento organizacional e individual, identificar las debilidades y posibles alternativas de mejora, ya que la experiencia abre el abanico de opciones, ampliando el panorama y ofreciendo soluciones. Ya en este momento al recibir el cargo como Jefe de la Unidad de Planificación y Desarrollo en los bomberos, pude apoyarme en la posición que ocupaba para empezar a desarrollar propuestas para mejorar, entre ellas se tiene:

1. Actualización del organigrama estructural, ajustado a la nueva Ley del Bomberos del 2015. Creando direcciones, unidades y departamentos.
2. Redacción, corrección y elaboración en conjunto de la propuesta de Ley del Servicio de Bomberos y del Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias del Estado Bolivariano de Mérida.
3. Redacción, corrección y elaboración en conjunto de la propuesta de Ley de Tasas por los Servicios que no revisten carácter de emergencia prestados por el Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter Civil del Estado Bolivariano de Mérida.
4. Propuesta de creación del Centro de Formación especializado en Bomberos región Los Andes, el cual fue elevado a la Dirección General Nacional de Bomberos.
5. Modificación de los formatos de evaluación de desempeño del personal de bomberos, aprobado por la primera comandancia y entregado a la Gerencia de Talento Humano.
6. Creación del formato de evaluación de Registro de Ejecución Física (REF) cumplimiento de objetivos POA.
7. Presentación de dos proyectos en el programa de Estudios Abiertos UPTM.

La experiencia que he adquirido en mi desempeño laboral y profesional, no solo en la institución bomberil, sino también a nivel universitario, más lo que día a día he ido aprendiendo en el campo personal, me ha llevado a formularme interrogantes enfocadas a la posibilidad de generar cambios en lo personal y como puedo influir en la institución bomberil.

Papel de los bomberos en la gestión de riesgos



Imagen 5. Bombero en procedimiento de rescate en estructuras colapsadas.

Luego de la amplia revisión conceptual y de la interpretación de diversos aspectos que tienen relevancia directa en la gestión para la reducción del riesgo de desastres, queda establecer cuál es el papel que los Cuerpos de Bomberos deben ejercer ante la gestión de riesgos y prevención de desastres. Es de conocimiento general, que los bomberos son los primeros respondedores ante emergencias y que la nueva Ley del servicio de bomberos promulgada en 2015 amplía las funciones y competencias en los campos de la gestión de riesgos y respuesta en desastres; cabe destacar que es esencial el protagonismo que debe ejercer como institución u organismo de seguridad ciudadana y su influencia en la sociedad, tanto en el campo político en sus aportes en la toma de decisiones, sino en su participación directa en las comunidades, no solo como funcionario, sino como parte de la población.

Al tener claras las funciones asignadas por Ley y las que éticamente corresponden en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastres, el bombero podrá abordar temas, situaciones, eventos, entre otras que tengan que ver con aspectos prospectivos, reactivos, correctivos y hasta transformadores, que sean parte de sus competencias. La preparación comunitaria (identificación de riesgos, prevención y actuación) es uno de ellos. Las inspecciones de terrenos, edificaciones, urbanismos y participación activa en la ordenación territorial, contribuyendo en el campo de su conocimiento es un aporte significativo; las

inspecciones técnicas en materia de prevención de incendios es una actividad primordial de los bomberos; orientaciones y actuaciones en eventos con materiales peligrosos, al igual que la respuesta ante emergencias y desastres, entre otras, son aspecto en los cuales los bomberos actúan directamente.

El trabajo en conjunto, interdisciplinario no solo con otros organismos de seguridad ciudadana, sino con instituciones gubernamentales del poder nacional, aportará estrategias, políticas, planes y programas relacionados a la gestión de riesgo que abarcaran distintas instancias nacionales como salud, infraestructura, vialidad, vivienda, servicios públicos, entre otros, por medio de los cuales se ofrezca y se garantice la seguridad de la población a través de la gestión de riesgos y la respuesta inmediata ante emergencias y desastres, al igual que la reconstrucción y rehabilitación de lo que fuere afectado, desde el campo de la competencia de cada institución.

Un aspecto importante a destacar es la resiliencia o la capacidad que tiene un individuo o institución de reponerse de manera efectiva ante una adversidad, este elemento de la resiliencia es primordial al momento del abordaje comunitario, ya que por medio de él, los bomberos podrán preparar a la comunidad no solo en la identificación de las amenazas, como protegerse ante ellas, como responder ante un evento adverso, sino como recuperarse más prontamente de los daños y/o efecto negativos que estos le pueda generar, no solo en el aspecto emocional, sino también en la reconstrucción de sus vidas y sus propiedades.

Cabe mencionar los conocimientos y la experiencia que deben tener los bomberos para abordar el tema de la gestión de riesgos. Para determinar este perfil, se realizará una descripción sobre las capacidades, habilidades y competencias con las que contará un funcionario en ejercicio de su profesión. Este no solo se basará solamente en los conocimientos que se adquieren durante su formación académica, sino también en su experiencia y saberes que ha logrado alcanzar en su trayectoria laboral. Para incorporar esta área en el perfil del bombero, se toma en cuenta lo establecido la Ley Orgánica del Servicio de Bomberos y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil, que se mencionó en la segunda parte de este trabajo.

El bombero presta un servicio a la comunidad, al Estado y a cada individuo, por ello, el servicio es un conjunto de actividades por medio de las cuales la institución busca responder de forma oportuna a los individuos o colectivo, en un momento de emergencia, calamidad, desastres o evento adverso, con la finalidad de salvaguardar vidas y propiedades. Los bomberos brindamos un servicio público que garantiza el Estado a sus ciudadanos, tanto en el ámbito particular, público o privado. Para poder prestar este servicio, los bomberos debemos poseer habilidades, conocimiento, destrezas y experiencia sobre lo que debe realizar. Adicionalmente el trabajo que desarrolla el bombero, requiere de una inversión por parte del Estado para su formación técnica-académica, para la dotación de unidades, equipos, herramientas, para que la respuesta y los resultados sean eficientes y eficaces.

Adicionalmente, la eficacia en la prestación del servicio por parte de los bomberos se mide también en el desempeño tanto individual, como en equipo sobre la tarea asignada, ésta no es otra cosa, sino el nivel con el cual se desenvuelve un funcionario al momento de ejercer las actividades de su profesión (Talento humano), el cual mide la calidad del servicio prestado, el tiempo de respuesta, los insumos utilizados, la reducción de costos, la disminución de pérdidas y principalmente salvar vidas (Desempeño laboral). Éste desempeño está determinado por metas y objetivos institucionales para alcanzar resultados, que adicionalmente están ajustados, no solo a dar respuesta ante un evento o emergencia, sino también a tratar de prevenirlos, mitigarlos o eliminarlos, para evitar pérdidas humanas y materiales, por ello, es importante la gestión para la reducción de riesgos dentro de la profesión bomberil.

En este mismo orden de ideas, el servicio y el desempeño en la profesión bomberil, conlleva a trabajar enfocados hacia el objetivo principal de prevenir, que implica evitar que un hecho indeseado ocurra. La prevención y la mitigación van de la mano, una disminuye los riesgos y la otra se centra con una serie de pasos, que llevan a corregir situaciones en las cuales se pueda generar un peligro para las personas o estructuras; con la prevención, los bomberos intentan que a través del cumplimiento de normas técnicas las personas se desenvuelvan en sus puestos de trabajo y en su vida cotidiana de la forma más segura posible, debido a ello, se puede evitar que ocurran emergencias o desastres.

Dentro del perfil, se debe proponer conocimientos, habilidades, destrezas, valores y principalmente el reconocimiento humano, que establezcan e incentiven al personal, también es importante destacar otros aspectos que el bombero debe cultivar y afianzar durante su profesión y los cuales solo se forjan a través de la experiencia en campo, en la atención de emergencias, participación en desastres, en el manejo del talento humano, la gerencia, el liderazgo y en la gestión de riesgos. Al abordar una comunidad se debe conocer la realidad de la misma, conocer las creencias y la cultura existente; es importante, porque cada comunidad crea en su entorno códigos internos de comunicación y comportamiento, estableciendo una idiosincrasia particular para cada población. El bombero debe reconocer estos aspectos y aprender a incluir y dirigir los elementos de la gestión prospectiva orientados a estas características, primeramente debe saber escuchar a las personas, entender sus realidades y posteriormente identificar las amenazas presentes, para guiar y orientar hacia la gestión de riesgos.

Desde mi experiencia profesional como instructor comunitario y respondedora ante emergencias, me conseguí con diversas situaciones, como por ejemplo; al momento de brindar capacitación o preparación comunitaria ante emergencias y desastres, unas comunidades eran más abiertas y proactivas, mientras otras eran totalmente reactivas. También unas esperaban ansiosas la información y entrenamiento que se les brindaría, otras por el contrario, eran reacias, con muchos temores, preconcepciones y creencias erradas o limitantes (no les importaba el tema de la gestión de riesgos) muchos se interesaban más por temas de la inseguridad, de la creciente criminalidad en la zona (robos, violaciones, hurtos, asesinatos, entre otros) y el tema de riesgos socionaturales y la autoprotección ante amenazas, para ellos no era prioridad, en ese momento en particular.

Muchas veces las actividades de capacitación se realizaban por solicitud de la misma comunidad y la respuesta por parte de ellos era totalmente distinta. Por ello, el abordaje debía hacerse según lo que los participantes indicaban como prioridades; tomando esto como punto de partida se empezaba el trabajo prospectivo (preparación, prevención, mitigación y minimización de riesgos). Al ganar la confianza y la motivación de la comunidad a favor de la gestión de riesgos, el trabajo se tornaba más sencillo, porque la motivación existía, pero el

instructor debía ganar la empatía de la población, siendo asertivo en su vocabulario y sus acciones. También el funcionario debe saber dirigirse al público (de aquí la importancia de la preparación académica, para tener un mejor manejo de los conceptos, así como un amplio vocabulario técnico sobre el tema) ya que en la mayoría de los casos se contaba con la presencia de diversos grupos etarios (niños, adultos y ancianos), con distintos niveles de educación (analfabetas, primaria, bachillerato y universitarios) y la manera como se debe abordar y dirigir el grupo debe estar acorde a estas características.

Era muy importante el conocimiento que poseo como bombera, sobre los temas gestión para la reducción del riesgo de desastres, terminología adecuada, identificación de amenazas, técnicas de enseñanza-aprendizaje, técnicas como instructora, interpretación de mapa de riesgos o de percepción del riesgo, entre otros y así implementar una de las etapas de la gestión prospectiva, como lo es la preparación. Ahora si el bombero debe abordar otras fases, como prevención, mitigación y reducción del riesgo, debe contar con otra serie de conocimientos, desde identificar amenazas, composición del suelo, fenómenos asociados a las características geomorfológicas de la zona, aspectos hidrológicos en cuencas, entre otros, por lo cual su formación y preparación deben ser la adecuada para tal fin, pero lo más importante a parte de sus conocimientos, es que el bombero debe tener la motivación para realizar el trabajo de la forma más eficiente posible, si no existe motivación muchas de las actividades fracasan. Es importante destacar aquí la frase popular “El que quiere, puede”.

La experiencia me ha mostrado que a pesar que existen normativas legales que direccionan el cumplimiento de estándares de construcción y demás, es importante establecer con las comunidades una *empatía* y así ganar la confianza necesaria para explicarles los riesgos a los cuales están expuestos por las construcciones no acordes, por las características del terreno en el cual viven, por los asentamiento en los márgenes de un río o quebrada, por estar en la cota de inundación del mismo, por las altas pendientes en las cuales ha construido su vivienda, por la cercanía a industrias con procesos altamente peligrosos, por la falta de planificación urbanísticas, por los movimientos de masa, entre otros. Un sin número de amenazas pueden estar presentes en una comunidad y muchas veces ni siquiera ellos conocen que existen y que viven bajo un riesgo constante (conviviendo con el riesgo). En algunos

casos, muchas poblaciones se van ubicando en espacios geográficos de forma desordenada y en otros casos se establecen en lugares de alto riesgo por la necesidad de una vivienda, por estar cerca de los puestos de trabajo u otra, es por ello, que incrementa su nivel de riesgo. Por otro lado también existen poblaciones que son establecidas siguiendo normativas de ordenamiento territorial y sus niveles de riesgo son menores, ya que las amenazas naturales o tecnológicas están identificadas, controladas o minimizadas, disminuyendo de esta manera la vulnerabilidad de esa comunidad ante ciertas amenazas.

Pongamos un ejemplo en la ciudad de Mérida, Venezuela. La urbanización Los Bucares, ubicada en el sector El Chama, este complejo residencial, compuesto por edificios, fue construido en una zona al margen del río Chama, en la cota de inundación del mismo, más la afluencia de una quebrada tributaria del río. En un momento las autoridades del estado determinaron debido a informes técnicos de riesgos que estos edificios estaban bajo amenaza y que el riesgo para la vida de sus habitantes era muy elevado, por lo que debían ser desalojados y las personas reubicadas en otras urbanizaciones, efectivamente este desalojo se realizó en el año 2006, desmantelando parte de las edificaciones, destruyendo paredes y derribando las escaleras de acceso a cada piso de la edificación. Durante varios años estas estructuras fueron utilizadas por los bomberos para realizar prácticas de incendios y rescate en estructuras colapsadas, sometiendo las estructuras a fuego directo y derribando paredes para los entrenamientos. Para el año 2010 varias familias invadieron los edificios y exigieron al gobierno regional de turno la rehabilitación de los edificios, consiguiendo la autorización y los recursos para reconstruir y habitar de nuevo la urbanización, actualmente rebautizada como residencias Santa Eduvigis.

En la actualidad todos los edificios de la urbanización fueron habitados de nuevo, manteniéndose las mismas condiciones de amenaza ante la crecida del río Chama o sus tributarios, haciendo que sus habitantes estén en un área de alto riesgo y conviviendo con el mismo. Esto es un claro ejemplo, de cómo políticamente se toman decisiones que generan mayor riesgo y como la población desde sus necesidades de vivienda busca cualquier alternativa para establecerse a pesar de conocer los riesgos, más priva para ellos una estabilidad social, que su propia seguridad. Como éste, hay muchos ejemplos no solo en

Mérida, sino en Venezuela, los riesgos hidrológicos e hidrometeorológicos, son los más comunes en el país, aparte de los riesgos sísmicos, (riesgo de alta incidencia) en los cuales el país tiene a la mayor parte de su población establecida en zonas en las cuales las fallas tectónicas son conocidas.

Como bombero, no solo he tenido la experiencia de ser instructor para las comunidades en gestión de riesgos (por medio de cursos, talleres y charlas) sino que además he sido bombero operacional y he vivido personalmente el hecho de estar en zonas que han sido afectadas por emergencias mayores o desastres, donde la población se ha visto afectada por inundaciones, aludes de barro, deslizamientos, derrumbes, entre otros y el grado de afectación física a las zonas es desbastador, sino también el nivel de afectación emocional y psicológico de las personas involucradas. Eventos en los cuales se ha destruido una población casi en su totalidad, donde las personas han perdido familiares, amigos, conocidos y todas sus pertenencias, dejándolos en un grado de ansiedad, desesperación y depresión por lo sucedido. En esas actividades de respuesta he podido notar, que muchas veces las soluciones que se plantean no llegan a tiempo o no son las adecuadas, porque al corto tiempo las personas vuelven a reconstruir en el mismo lugar del desastre, regresan a lo que conocen o conocieron porque allí están sus raíces, convirtiéndose nuevamente en elementos bajo riesgo de situaciones que cíclicamente se pueden repetir.

Analicemos algunos desastres recientes de Venezuela, iniciando por el de El Limón en Aragua, actualmente las zonas que fueron afectadas en la década del 80 están nuevamente pobladas y con una mayor cantidad de personas viviendo en el sector, lo mismo podemos ver en el estado Vargas, hay lugares que no están habitados, también se construyeron medidas de prevención a lo largo de varias quebradas, pero la población retorno en algunos sitios a los márgenes de los ríos; en el caso del Mocoties, pasa lo mismo, la reconstrucción en zonas bajo amenaza se mantienen y en el caso de PDVSA Amuay la población siguen el cerca de la zona de seguridad de la empresa. Esto es convivir con el riesgo, es lo que también otros llaman pérdidas de la memoria histórica de los eventos y al dejar de lado esa memoria histórica y la no planificación territorial, ponemos aumentamos la vulnerabilidad de las comunidades ante las amenazas presentes, por lo tanto el nivel de riesgo crece.

Como bombero debo aprender y conocer cómo abordar estos problemas ante las comunidades, no solo en el momento de la gestión de riesgos socionaturales, a través de la formación comunitaria, sino también al momento de un evento adverso que produzca un desastre. A la población es preciso que se muestre a través de conceptualizaciones, anécdotas, ejemplos reales y análisis, la importancia que tiene la gestión de riesgos para la prevención de desastres, el papel que juega el ordenamiento territorial en la mitigación o en el incremento de la vulnerabilidad social y cómo nosotros desde nuestras funciones como bomberos pueden aportar desde el campo de nuestra competencia, con nuestras habilidades, destrezas, conocimientos y valores, para minimizar el impacto que los eventos adversos pueden causar en una población. Es necesario que el trabajo en gestión de riesgos sea mancomunado y que cada institución o ente público o privado asuma sus responsabilidades y al momento de su planificación y creación de proyectos incorpore de forma transversal la gestión para la reducción de desastres y de esta manera se obtendrán mejores resultados a futuro en el caso de ocurrencia de un desastre.

Al estudiar la maestría de gestión de riesgos socionaturales, creció mi interés personal, no solo en formarme en esta área, sino en el cómo poder llevar mis conocimientos técnicos a mis compañeros de trabajo, por ello, presente el proyecto ante Estudios abiertos para el PNFA en Ecología del Desarrollo Humano, con la propuesta “Gestión estratégica en prevención de desastres” la cual fue aprobada en 2015, con la cual se fortalecía los conocimientos en gestión de riesgos y prevención de desastres en los participantes. De igual manera, también eleve en diciembre de 2018, dentro de la actualización del organigrama estructural del Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida, la incorporación de la Dirección de Planificación para casos de Desastres, tal como se establece en el artículo 41 de la Ley del Servicio de Bomberos. De esta manera, estaría generando un aporte en pro de la profesionalización del bombero y por ende en mejorar el servicio que la institución presta a la comunidad, en lo que sería un proceso de ganar-ganar.

De la profesión a lo humano

Cuando se habla de los bomberos, se menciona una profesión humilde, llena de un espíritu altruista, en la que el individuo pone en riesgo su vida por salvar a otro, sin que le importe religión, credo, raza o condición social, solo enfoca toda su energía en hacer su trabajo bien, para con ello, salvar vida, proteger propiedades y prevenir mayores consecuencias. Pero para que un bombero pueda prestar de forma eficiente y eficaz su servicio, primero debe formarse profesionalmente para ello, posteriormente la experiencia la va forjando en el calor de su trabajo y segundo debe contar con una infraestructura, equipos y vehículos adecuados para ello.

Es interesante ver y escuchar como muchos niños cuando se les pregunta ¿Qué quieres ser cuando crezcas? Un alto porcentaje contesta: *quiero ser bombero*. Luego preguntas ¿Por qué? E inocentemente dicen: porque salvan vidas, porque salvan animales y porque apagan incendios. Vaya, respuesta. Porque el bombero salva. Y curiosamente, esta es la razón por la que la mayoría nos hicimos bomberos. Yo me forme como bombero porque quería salvar vidas, más que apagar incendios, mi vocación era salvar vidas, simple y complejo a la vez, porque para salvar vidas, la formación es aún más exigente, porque tienes una gran responsabilidad en tus manos, porque a la persona que estas salvando, a la víctima o herido que estas atendiendo pone todas sus esperanzas en ti y confía ciegamente que tú sabes cómo salvarlo, por ello, nunca podemos dejar de lado nuestra formación, actualización y equipación; pero lo más interesante de ello, es que necesitamos tener condiciones de trabajo adecuadas, para brindar de la mejor manera nuestro servicio.

Ahora bien, si los bomberos nos formamos y especializamos en salvar vidas, ¿Quién salva a los bomberos? ¡Interesante! No solo en el sentido literal de la pregunta, de cómo salvarnos ante una emergencia, sino en el cómo salvarnos del impacto que la emociones pueden generar en nosotros luego de ver tragedias, heridos, personas que te suplican que los salves, que ruegan por un milagro y el milagro eres tú, cuando llegas tarde y ya no hay nada que hacer. Vaya, este es el verdadero momento, en el cual te enfrentas contra el monstruo de la

realidad que te golpea de frente. El bombero no es de piedra, es un ser humano, que siente, que se emociona, que vive y que resiste.

Cuando pienso en todas las experiencias que he vivido durante mi carrera como bombero, me llama poderosamente la atención la resistencia emocional que debemos crear para enfrentar cada emergencia o evento, descubrir qué es lo que me motiva a seguir siendo bombero, a seguir salvando vida. Por ello, el tema que presento a continuación es de suma importancia como esencia y transversalización de todo el trabajo que les presento, ya que debo pasar de la experiencia a lo humano.

La motivación y las emociones en la profesión bomberil



Imagen 6. Rescate de víctimas de un terremoto.
Fuente: www.araucania.com

Luego de haber tratado diversas teorías sobre motivación y emociones, cabe establecer la importancia de la motivación en la profesión del bombero, esta no solo debe estar establecida solo en los conceptos generales, sino individuales, para ello, es imprescindible un análisis a través de la identificación de las motivaciones más preponderantes en el personal dentro de la institución, de allí se podrían establecer prioridades, con las cuales se genere una política gerencial basada hacia el alcance de la satisfacción individual y colectivo del personal.

El bombero es un ser humano, y por lo tanto es bio-psico-social, que comprende un organismo biológico, psicológico y mentalmente adaptable, que se desenvuelve socialmente. (Casa, personal, trabajo), todos tenemos relaciones sociales y estas estarán regidas por un sistema de creencias, que fue programado en nosotros según dicen los estudios, desde antes que naciéramos por parte de nuestros padres, mientras éramos niños y crecíamos estas creencias se fueron cimentando en nuestra mente, cada vez que nuestros padres nos las repetían, en la mayoría de los casos esto ocurre de forma inconsciente. Te puedo indicar un ejemplo muy común que nuestros padres nos programan “*Estudia y gradúate para que seas alguien en la vida*” bárbaro, esta frase nos las han repetido tantas veces, yo recuerdo que a mí me la decían; claro, debo aclarar que esto no lo hacen los padres con mala intención, esa misma programación de creencias también la recibieron ellos; la verdad es que, todos somos alguien desde el mismo momento de la concepción, porque somos un ser. Así como estos, te invito a que repases cuantas creencias limitantes existen en tu vida.

Cada bombero como persona debe reconocer sus motivaciones individuales y hasta colectivas dentro del trabajo, las cuales pueden ir desde un aumento de sueldo, un ascenso jerárquico, un ascenso de cargo, la asignación de responsabilidades, mejores equipos, entre otros; así como las motivaciones personales, como la autorrealización, la obtención de títulos académicos, tener una familia, tener hijos, salir de vacaciones, como cualquier otra. Esto solo lo puede determinar e identificar cada funcionario, pero es esencial que las motivaciones identificadas no se queden en el vacío, se deben encontrar estrategias a través de las oficinas de Talento Humano, para que se plasmen y se generen políticas institucionales por medio de las cuales la organización pueda brindar apoyo y satisfacer las mismas; aquí juega un papel importante la gerencia y el liderazgo.

Las motivaciones y el manejo de las emociones, son importantes al momento de la atención de víctimas o lesionados, no solo para el manejo de la situación al momento de la emergencia o desastre, sino también para poder escuchar y orientar al otro en el momento de fragilidad, instante en el que ven en el bombero, aquella persona que les está salvando la vida, considerándolo su tabla de salvación en un momento difícil.

Si se toma en cuenta en la formación del bombero los aspectos motivacionales y emocionales, se fortalecerá la personalidad y la toma de decisiones de los mismos, al momento de gestionar su carrera y su vida. No se puede dejar de lado el hecho que el bombero es antes que todo, un ser humano, que tiene emociones, con un sistema de creencia y de las cuales se afianza al momento de realizar su trabajo. Que es una persona que tiene familia, relaciones sociales e interpersonales que han influenciado su vida y forjado su carácter, generando actitudes y aptitudes al igual que habilidades y destrezas que se van arraigando en su ser, competencias profesionales y personales que le servirán como piso para la toma de decisiones. Esto a su vez, también juega un papel importante en la resiliencia ante las adversidades que se le presentan, convirtiéndose en un conjunto, por lo que hay que observar al bombero desde un punto de vista holístico (un ser integral), esto le ayudara a resolver cada situación según sus conocimientos y habilidades de la forma más adecuada para dar respuesta eficiente y eficaz.

Al incentivar positivamente las emociones, motivaciones y habilidades del bombero como individuo, se fortalecerá y por ende la institución en la cual labora, lo que repercutirá de manera significativa en la sociedad. Si el bombero se siente motivado, eficiente y emocionalmente aceptado y centrado, este se estará satisfecho con los resultados de su trabajo, consigo mismo y con el entorno. Estas son habilidades emocionales son sumamente importantes y deben ser incorporadas en el perfil profesional de los bomberos, lo que redundará en resultados positivos en la actuación de los funcionarios, no solo en el campo laboral, sino en lo personal.

Hay que tomar en cuenta y recordar a cada instante que somos humanos, que sentimos rabia, tristeza, frustración, ira, miedo, alegría, entre otras muchas emociones, pero que debemos aprender a canalizarlas, para que no las reprimamos y luego terminemos enfermos, con estrés postraumático, reaccionando con ira o agresividad o simplemente llegue el momento en el que no se soporta más la presión y se llega al colapso emocional, como han ocurrido casos en los cuales compañeros bomberos han pensado e intentado suicidarse.

De los tantos casos de atención de emergencias como personal paramédico, que atendí en mi trabajo hay algunos que causaron gran impresión emocional en mí, solo mencionaré tres casos resumidamente a continuación:

- Ataque de dos rodwailler a niña y su madre en la urbanización Las Tapias. Al llegar al lugar de la emergencia nos encontramos con una escena caótica en la cual se observaba a dos víctimas de ataque por perros, una menor de dos años y su madre, la menor había fallecido debido a las lesiones ocasionadas por parte de los animales, ya que le habían arrancado parte de su garganta y presentaba evisceración, no teníamos nada que hacer en ese caso, la madre aún con vida, pero inconsciente por sus lesiones, un perro la había mordido con tanta fuerza que le arranco por completo su cuero cabelludo, dejando al descubierto todo su cráneo, la estabilizamos y trasladamos junto con el cuerpo de la menor hasta el hospital universitario. Esta fue el primer servicio en el cual enfrentaba la presencia de un niño muerto, durante días o semanas tenía sueños recurrentes sobre el hecho y desde ese mismo día le tengo temor y respeto a esta raza de perros, simplemente los evito. Era evidente que presentaba signos de estrés postraumático, pero que simplemente debía sobrellevar y salir de nuevo a cada servicio.
- Luego de un motín en el Centro Penitenciario Región Los Andes en San Juan de Lagunillas, nos llamaron para que asistiéramos y trasladáramos los heridos, al llegar al lugar, se trataba de una situación complicada y se veían los cuerpos de los privados de libertad tirados en mitad del patio, algunos posiblemente sin signos vitales, otros gravemente heridos, pero no nos podíamos acercar a ellos, ya que se encontraban al otro lado de la reja y debíamos esperar a que los custodios y guardias nacionales los pudieran sacar hasta donde esperábamos con la ambulancia. El simple hecho de ver con impotencia que no podíamos ayudar a esos individuos independientemente de si eran criminales o no, me llenaba de frustración. Luego de esperar por horas, nos entregan a un joven como de 25 años quien presentaba una herida de escopeta en el abdomen con presencia de exposición de vísceras y rompimientos de las mismas con presencia de materia fecal, lo que implicaría una posible contaminación. Mientras atendía y prestaba el soporte vital a este privado de libertad siendo acompañado dentro

de la ambulancia por un guardia nacional, el joven me tomaba de la mano y me suplicaba que no lo dejara morir, que hiciera todo lo que pudiera, pero que no lo dejará morir, al llegar al hospital universitario fue abordado por un grupo de médicos para atenderlo, pero a los pocos minutos sufrió un paro cardíaco debido a que había perdido demasiada sangre y falleció. Luego de ver frustrado mis intentos de mantenerlo con vida, me llene de ira, porque el joven falleció no solo por sus heridas, sino posiblemente por todo el tiempo que lo dejaron tirado en un patio desangrándose antes que nos permitieran atenderlo. Son estos momentos en los cuales quieres gritar o golpear algo, pero debes contenerte, guardar tu rabia y frustración para seguir trabajando, hecho que también es contraproducente y luego de mis años de experiencia me han hecho entender que como bomberos debemos buscar espacios para drenar o tener psicoterapias con las cuales dejemos fluir las emociones atrapadas que tenemos, cosa que no pasa, porque en la institución bomberil no contamos con servicio psicológico, ni de salud mental, altamente necesario por nuestro tipo de trabajo.

- En otro caso, nos despacharon para la avenida dos, boulevard del Centro Cultural Tulio Febres Cordero como a las 9 de la noche. Al llegar al lugar nos encontramos con una femenina de 17 años de edad, quien presentaba herida punzo penetrante en su hemitorax izquierdo, gran cantidad de sangre en el pavimento, pero la joven ya no tenía signos vitales, por lo que al ser víctima de un hecho violento (posible homicidio) la teoría dice que se debe dejar el cadáver en el lugar y esperar que lleguen los funcionarios de la policía científica, pero en este caso, debido que la víctima cayó justo en la salida de la escalera del barrio Pueblo Nuevo y habían muchas personas, uno de los presentes se abalanzo sobre nosotros portando un arma blanca amenazando con matarnos sino la atendíamos y la llevábamos al hospital. Ya que nuestra vida corría peligro accedimos en contra de la norma y la subimos a la ambulancia, trasladándola al Hospital Universitario, durante el trayecto debimos hacer varios procedimientos que era inútiles y hasta fingimos otros para evitar que nos hicieran daño. Al llegar al hospital le indicamos al médico de guardia que la víctima no presentaba signos vitales, pero que debido a las amenazas de muerte debimos trasladarla. Notificando al mismo tiempo al policía de servicio la misma situación y pidiendo nuestro resguardo. Esta fue

la primera vez que en un servicio me amenazaban de muerte y que debía dejar de lado toda la norma y usar la intuición con el sentido de supervivencia para poner primero mi bienestar por encima de cualquier otra situación.

Como estas puedo contar muchísimas historias, pero me llevaría varios tomos poder plasmarlas en papel. No solo para narrar cada una de ellas, sino poder identificar y explicar que me ha motivado a seguir siendo bombero luego de 22 años de servicio, como he manejado mis emociones, o como en algunas ocasiones las emociones me manejaron a mí. Realmente la vida de un bombero está llena de anécdotas, procedimientos y situaciones que muchos nunca llegaron a vivir. No solo he atendido emergencias en Mérida, también me ha tocado atender situaciones de emergencia en otros estados de Venezuela, ya sea porque voy en carretera y me consigo con una, he presenciado otras o porque estoy en el lugar y momento justo. Hay otras historias que es mejor no plasmarlas ya que su contenido puede llegar a herir susceptibilidades por lo crueles, explícitas y grotescas.



Imagen 7. El bombero emocionado luego de atentado terrorista.

Fuente: <http://antoniobisetti.blogspot.com/>

Como bomberos nos vemos involucrados en diversas situaciones de emergencias y desastres, que de una u otra manera nos afectan. La exposición a circunstancias especiales de alta intensidad física y psicológica, con jornadas extenuantes de trabajo continuo, la atención

de emergencias en las cuales las personas presentan heridas o lesiones graves, situaciones de muerte, accidentes en los cuales se ven involucrados niños, familiares o compañeros de trabajo, circunstancias en las cuales se enfrenta a amenazas que ponen en riesgo nuestra propia vida, todo esto puede llegar a generar en nosotros reacciones físicas, emocionales, conductuales y cognitivas que pueden afectarnos de forma inmediata o acumularse internamente y aflorar posteriormente (estrés postraumático).

Las emociones juegan un papel relevante en el funcionamiento psicológico adecuado del bombero, por lo cual es importante mantener un seguimiento de las mismas en los funcionarios que puedan presentar signos y síntomas de estrés postraumático, o comportamientos inexplicables en la conducta de alguno en articular. Durante el proceso de formación y entrenamiento como bombero, te enseñan a enfrentar una serie de situaciones de emergencia y desastres, por medio de diversas técnicas, aplicando todos nuestros conocimientos, habilidades y destrezas, para resolver la emergencia y poder salvar la vida de los involucrados y hasta cómo abordar a las víctimas; solo la experiencia de los años en el trabajo, son los que van fortaleciendo estos saberes y haciéndonos cada vez mejores bomberos y a controlar las emociones que se puedan generar con cada evento, pero nunca nos enseñaron a motivarnos, ni cómo manejar nuestras propias emociones.

Mi experiencia de veintidós años como bombero, está llena de anécdotas e historias con distintos niveles de intensidad, desde la más sencilla, hasta aquellas solo creíste que ocurrían en películas. En mis años de servicio, actualmente con la jerarquía de capitán, inicie mis pasos de bombero como voluntario por 4 años, hasta el momento que ingrese a un cargo nominal. Mi primera motivación fue el querer salvar vidas y este me llevo a descubrir mi vocación de servicio, el que a través de mis talentos podía ayudar a otras personas que enfrentan el peligro inminente de muerte. Estas experiencias las puedo insertar en varios tipos de motivaciones, una de ellas es motivación al logro, ya que a través de mis conocimientos salve muchas vidas y no solo logre esto, sino que fui más allá, dedique parte de mi vida a estudiar, a alcanzar el éxito académico, me he impuesto metas altas para alcanzar desde lo personal, profesional y académico, siempre realizando bien mi trabajo, buscando la excelencia

y tomando responsabilidades en muchos de los casos muy por encima de la jerarquía que tenía para el momento en el cual debía asumir un cargo o ante los retos laborales, profesionales y personales que me proponía o me ofrecían.

Para mencionar algunos ejemplos de mi motivación al logro, puedo indicar en lo académico obtuve los títulos universitarios primero como técnico superior universitario en Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres, luego la licenciatura en Letras, posteriormente la maestría en Gerencia de Recursos Humanos, al igual que la maestría en Gestión de Riesgos Socionaturales y actualmente buscando alcanzar el doctorado; en el campo laboral, como mencione anteriormente tengo la jerarquía de Capitán, cuando era cabo segundo fui nombrada Coordinadora General del Instituto Universitario de Tecnología Bomberil (IUTB actualmente extinto), siendo la menor jerarquía a nivel nacional que ocupara este cargo, recibiendo la coordinación y posteriormente entregando el cargo 4 años después a otro capitán. Otra experiencia fue el haber logrado ocupar varios cargos de dirección dentro de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES), con la jerarquía de subteniente fui seleccionada por concurso para asumir la Subdirección del Centro de formación UNES Táchira, a los dos meses me ascienden como Directora del Centro de formación UNES Aragua, al año me nombran como Directora de la Academia Nacional de Bomberos, ejerciendo el cargo por un año, por último fui nombrada Directora del centro de formación Mérida, cargo que ejercí por dos años, culminando mi comisión de servicio luego de 4 años dentro de la universidad.

Mis expectativas y motivaciones fueron muy altas dentro de la UNES, fui la única mujer bombero en asumir cargos de dirección dentro de la universidad, única bombero foránea y de baja jerarquía en ocupar el cargo como directora de la Academia Nacional de Bomberos, donde además fui fundadora, ya que ocupe este cargo recién creada la academia, entregando posteriormente a un Teniente Coronel y este a su vez a un General de bomberos. Dejando en claro esto, se demuestra que la motivación al logro ha influenciado mi vida profesional, además de la motivación al poder.

En este mismo orden de ideas, puedo mencionar que dentro de la institución bomberil se puede identificar las distintas motivaciones en el personal, algunos muestran tendencia hacia la motivación al logro (alcanzar metas), otros la motivación al poder (influir y controlar a otros) buscan ser jefes, directores o comandantes, otros buscan la motivación a la afiliación (mejorar sus relaciones interpersonales, formar parte de un grupo, les gusta ser populares, trabajar en equipo y especialmente ayudar a otros). Desde que un joven decide ser bombero, sea por vocación, sea porque quiere ser igual a un familiar bombero, o por tener un trabajo, este como individuo, desea escalar dentro de la institución ya sea por medio de ascensos jerárquicos, como de ocupar cargos importantes como Jefes o llegar a ser el 1er comandante (máximo cargo en la institución), para lo cual debe dedicarse a trabajar, prepararse y concursar para alcanzar estas metas profesionales. Este deseo de logro y poder se puede observar cada año cuando se abre el concurso de ascensos y los funcionarios de todas las jerarquías se inscriben con la motivación de alcanzar el ascenso a la jerarquía inmediata superior.

Actualmente dentro de la institución se mantienen las motivaciones al logro y al poder, pero se afianza cada vez más las motivaciones intrínsecas, por medio de las cuales el bombero pueda satisfacer necesidades psicofisiológicas, en las cuales juega un papel preponderante la situación país, en la cual la motivación más relevante tiene que ver con las mejoras salariales, con el cual el personal desea cubrir sus necesidades básicas. Tomando en cuenta esta realidad, las decisiones gerenciales deben estar enfocadas a llenar las expectativas del personal, en sus motivaciones intrínsecas, al logro, al poder y a la afiliación, por lo que debe centrar esfuerzos en cubrir estos aspectos y buscar las mejoras salariales que compensen el trabajo y con el cual el funcionario pueda cubrir sus necesidades personales y familiares, principalmente de alimentación.

De igual manera, otra de las motivaciones que me mueven como bombero y como profesional es la motivación por competencias, ya que trato de hacer mi trabajo de la mejor manera, realizando cada actividad, tarea o proyecto ofreciendo la mejor calidad posible, al obtener buenos resultados, la satisfacción personal es significativa. Al igual que yo hay otros funcionarios que hacen su mayor esfuerzo para cumplir con sus responsabilidades de la manera

más adecuada, dando lo mejor de sí, buscando ser cada vez mejores y alcanzar triunfar en el campo laboral.

Mi creciente interés por el desarrollo humano, desarrollo personal, motivaciones, manejo de emociones, me llevo a realizar un componente en Desarrollo Humano en la ULA, realizar actividades de formación coaching, de psicoterapia, entre otras, porque me di cuenta que a pesar de todos los conocimientos que tenía y de la experiencia acumulada, no podía lograr alcanzar mis metas, sino engranaba todo el conocimiento teórico, con la experiencia y el potencial humano que poseo, bien canalizado desde la esencia de mi ser, identificando mis creencias limitantes, las heridas psicológicas que muchas veces no nos dejan avanzar, a entender que todas las nuestras limitaciones están en mi mente; por estas y muchas otras razones emprendí también un proyecto dirigido a motivar a otros, brindándole herramientas para su autoconocimiento, por ello cree un blog en internet con el cual pretendo llegar más allá de las fronteras. El blog es: *parrarey.blogspot.com* llamado “*Emprende, motiva, lidera, forma*” al cual puedes acceder desde cualquier conexión a internet.

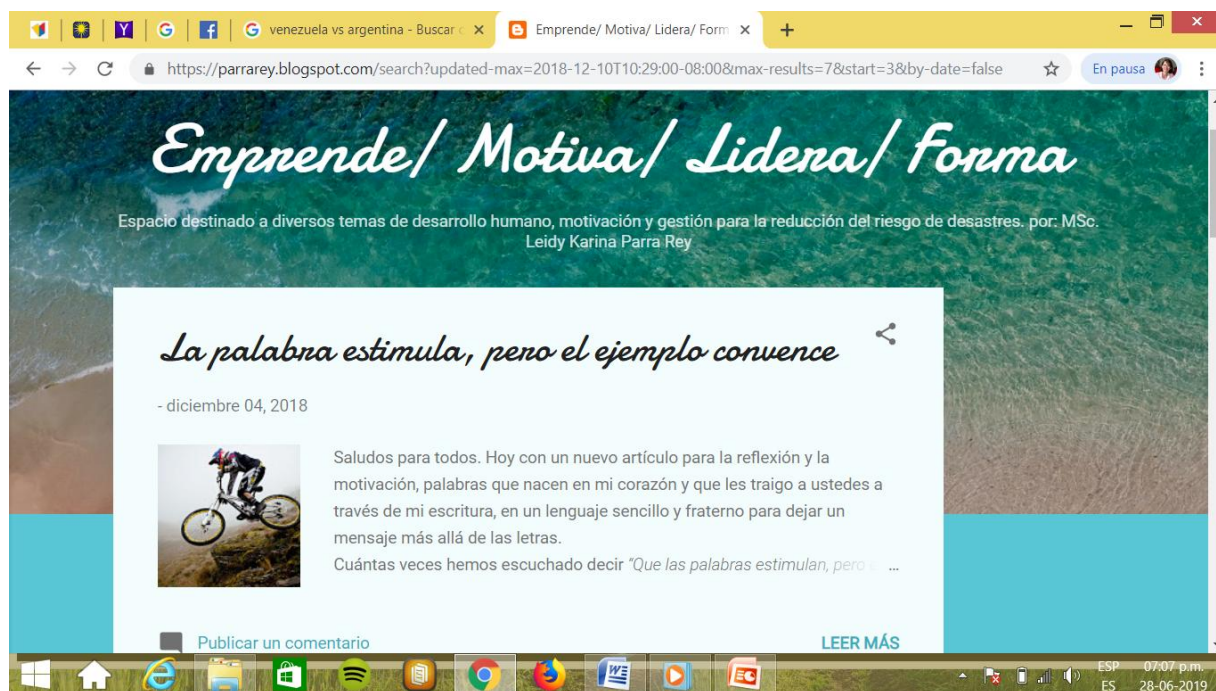


Imagen 8. Vista de la página web, blog motivacional de la autora.

Fuente: *parrarey.blogspot.com*

Los concebí con la visión de vida, en la cual pueda mostrar mi propia transformación personal, profesional y laboral, abordando temas variados, pero en un enfoque al emprendimiento, la motivación, el liderazgo y la formación como un conjunto, en el cual podría caber la frase “no me des un pescado, enseñame a pescar” porque debemos aprender a reconocer nuestras propias debilidades, miedo y limitaciones mentales para enfrentarlas y superarlas, así como cada día en la profesión de bombero, debo enfrentar el temor de ingresar a un incendio, bajar por un talud a rescatar personas, entrar a un vehículo accidentado a atender un lesionado, entre otras, así mismo, el bombero también debe aprender a reconocerse a sí mismo y aceptar que somos humanos, que sentimos, que estamos vivos.

Perfil motivacional y emocional del bombero

Con base en las teorías, conceptualizaciones y la experiencia analizada anteriormente, se presentará a continuación un esquema de las motivaciones presentes en los bomberos y una propuesta para ejercer la motivación en el personal. A continuación presentaré un trabajo de investigación que realice para certificarme en el componente de Desarrollo Humano (2012), titulado: El perfil motivacional de los funcionarios del Cuerpo de Bomberos Mérida.

Tomando en cuenta los resultados de la prueba psicológica y psicotécnica del 2012, elaboradas por el Instituto de Investigaciones Psicológicas de la Universidad de Los Andes, a 968 funcionarios bomberiles de las jerarquías (Bombero, distinguido, cabo segundos, cabos primeros, sargentos segundos, sargentos primeros, sargentos ayudantes, subtenientes y tenientes) aspirantes a ascender a las jerarquías inmediatas superiores. En estas pruebas se midieron varios parámetros, entre ellos:

- a. Motivaciones.
- b. Conductas.
- c. Emociones.
- d. Índice de coeficiente intelectual, a través del test de Raven.

Lo interesante de los resultados de la prueba psicológica, los cuales fueron entregados en formato físico (hoja de papel tamaño carta) individualizado por cada participantes, fueron

los resultados obtenidos en el trabajo de Parra (2012), quien luego de vaciar cada uno de los parámetros individuales en una hoja de cálculo Excel, y analizar los porcentajes obtenidos de la totalidad de la muestra, se obtuvieron los siguientes resultados:

➤ ***Motivaciones presentes***

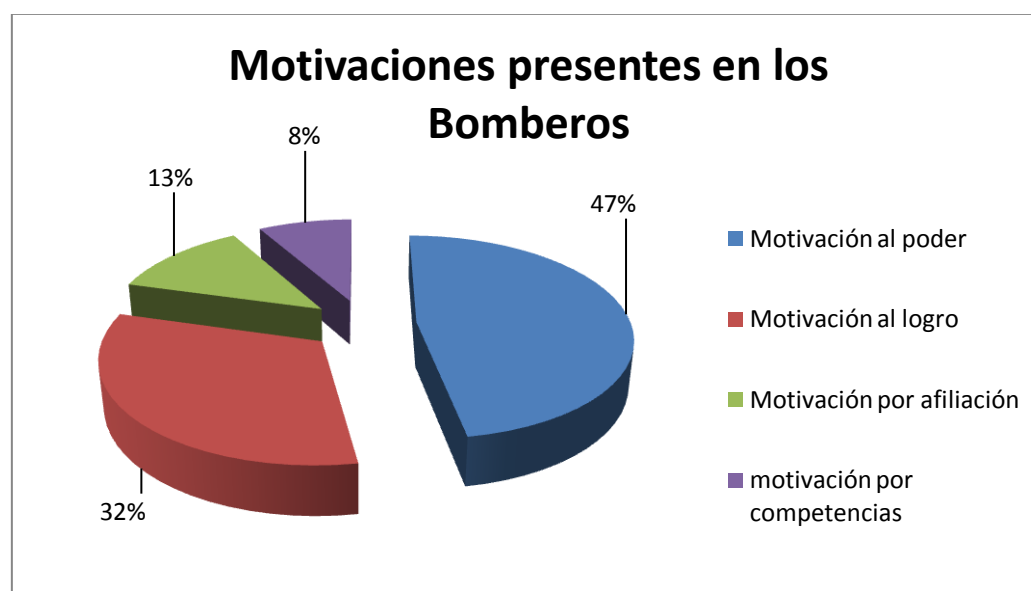


Gráfico 1. Porcentaje de motivaciones presentes en los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida
Fuente: Parra (2012)

Como se puede observar en el gráfico 1. La motivación que tiene mayor porcentaje es la de motivación al poder, lo cual se puede inferir que debido a que los bomberos es un institución jerarquizada en la cual el personal desea ocupar altos cargos de mando en el cual se pueda sentir con poder, no solo ante sus subalternos, sino también con sus iguales, alcanzando un aparente estatus que ofrece un cargo con mayor responsabilidad y mando. Luego se observa que la motivación al logro ocupa el segundo lugar, ya que hay funcionarios que buscan satisfacer sus necesidades a través de alcanzar las metas planteadas, así estas no impliquen poder; luego le sigue la motivación por afiliación, la cual implica la relación entre los pares para el trabajo en equipo y el compañerismo; teniendo de igual manera con el menor porcentaje a la motivación por competencias, curiosamente, esta indica el ejercicio según las habilidades y destrezas que tiene el funcionario para ejercer el cargo según su perfil.

➤ **Conductas**

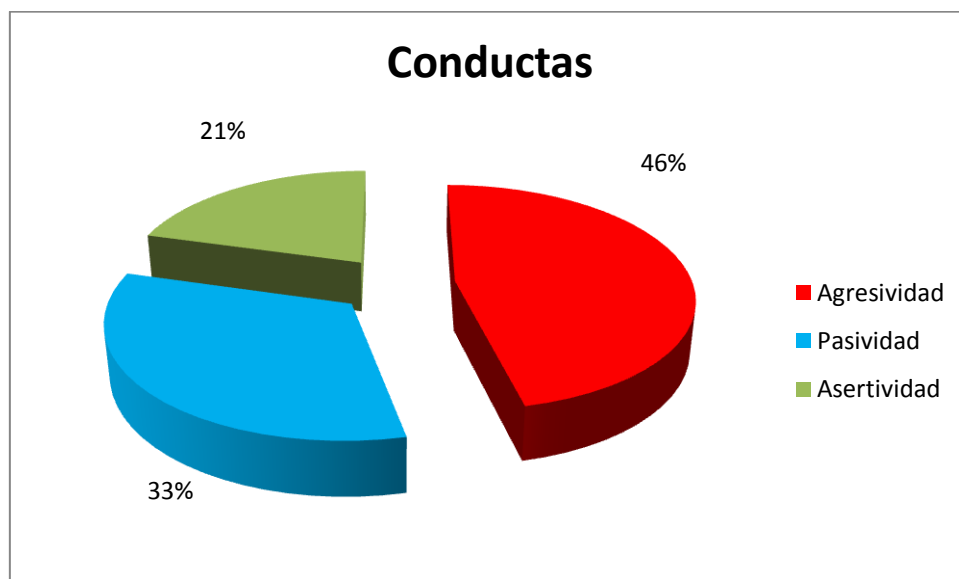


Gráfico 2. Porcentaje de conductas presentes en los funcionarios de los Bomberos del estado Mérida
Fuente: Parra (2012)

En el gráfico 2, se puede observar las tres conductas presentes en los funcionarios de bomberos, destacándose que el mayor porcentaje lo presenta la agresividad, nos podemos preguntar ¿Por qué la agresividad es la conducta con mayor presencia en los bomberos? Se puede llegar a la conclusión que debido a que como funcionarios bomberiles nos vemos obligados por la cultura organizacional a *reprimir nuestras emociones*, eso va generando un desgaste emocional y tornando a que el bombero se sienta reactivo y agresivo ante cualquier situación que le moleste o le disguste sea esto consciente o inconscientemente; se puede notar en la forma en la cual contesta ante una instrucción u orden de un superior, el que la disciplina haya disminuido paulatinamente, entre otros elementos que influyen. Aquí también juega un papel importante la inteligencia emocional. El segundo porcentaje es la pasividad y es una conducta muy asociada a la profesión de bomberos, en la que todos consideran y creen que el bombero es un hombre de paz, con mucha paciencia y por si, así debe de ser, reaccionar con calma ante las emergencias y así tomar decisiones adecuadas. La conducta en tercer lugar es la asertiva, que es la más recomendable, pero a la cual se llega a través de la inteligencia emocional.

➤ **Emociones**

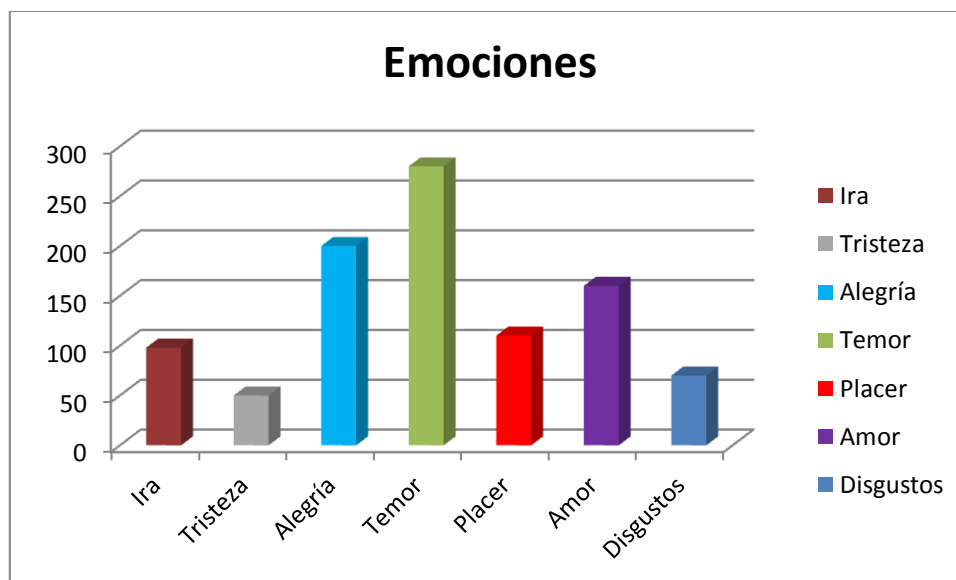


Gráfico 3. Emociones presentes en los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida
Fuente: Parra (2012)

La formación del bombero no es nada fácil, en los cursos tradicionales se debía pasar por entrenamientos bastante duros y los instructores hacían énfasis en repetir cada vez “*El bombero no siente*”, “*el bombero no siente hambre*”, “*el bombero no siente frío*”, “*el bombero no siente sueño*”, “*el bombero no se cansa*”, “*el bombero no llora*”, “*lo que pasa en la casa, se queda en la casa y lo que pasa en el trabajo, se queda en el trabajo*” entre otras. En su momento yo no entendía, el por qué insistían tanto en esas frases que pareciera que nos deshumanizaban, pero era la forma que tenían los formadores para **programarnos**, para que enfrentáramos los retos que implica ser bombero con fortaleza, desde atender situaciones leves, hasta eventos mayores de gran impacto físico, emocional y psicológico, pero solo trataban de desensibilizarnos, alejándonos de alguna manera de nuestra propia esencia.

En retrospectiva, teniendo los conocimientos, la formación y la experiencia actual, me parece algo totalmente ilógico, que en ese momento se exigiera a otro ser humano que deje de sentir lo que siente, trataban en convertirnos en una especie de héroe mecánico, y así fue durante muchos años, convirtiéndose en un cadena que se repetía, promoción tras promoción de bomberos. Al llegar a dirigir el IUTB y luego la UNES pude comprender que esas técnicas

ejercidas en nuestra formación estaban totalmente desvirtuadas y que en nada sirven en el campo motivacional y emocional, porque tan solo los incentivaba a reprimir lo que sentíamos. En la actualidad muchas corrientes y estudios indican que se debe fortalecer los aspectos mentales, psicológicos y espirituales en el ser humano, para que sepa enfrentar las situaciones de forma adecuada, sin juzgarse a sí mismo y entendiendo que no existen culpables en lo que nos ocurre, sino que todo es el resultado de la actitud que tomemos ante cualquier evento o experiencia, de esta manera la transformamos en un constante aprendizaje.

El campo profesional como bombero y como persona tengo la obligación de generar cambios en el entorno, y en este caso en particular en la cultura organizacional de la institución, para tratar de adecuarla a las exigencias de la realidad actual, que está en constante cambio y quien no se adapta está condenado a quedarse estancado. Por ello, es imprescindible que se creen proyectos o programas dirigidos a la salud mental de nuestros funcionarios bomberiles, ya sea en una unidad interna o con el apoyo de instituciones externas, con las cuales se pueda brindar un servicio de atención integral a nuestros compañeros de trabajo.

Viendo la importancia que tienen las motivaciones, el manejo de las emociones en cada uno de nosotros los bomberos activos, realice en la propuesta de actualización y cambios del organigrama estructural del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida (2019) para que en la Dirección de Talento Humano, se cree la Unidad de Salud Mental, que dependería del departamento de Bienestar Social.

Tomando en cuenta los resultados obtenidos en el gráfico 1, y partiendo de mi experiencia profesional, mi vivencia como bombero y mi formación en desarrollo humano, adapte las motivaciones sociales según Mc. Clelland y otros, a la realidad del personal adscrito al Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida, por lo que diseñe el cuadro 10, en el cual plasmo la transversalización de las motivaciones intrínsecas asociadas a las motivaciones de (Poder, Logro, por competencias y por afiliación) en un esquema sencillo y representativo de la realidad institucional. A continuación se presenta el cuadro 10.

Cuadro 10.

Motivaciones con mayor presencia en el personal de bomberos

	Motivación al logro	Motivación al poder	Motivación por afiliación	Motivación por competencia
	Necesita establecer metas realistas, persiste para alcanzarlas, busca la excelencia en la evaluación de los resultados.	Necesita controlar y manipular a otras personas y se asocia con la idea de alcanzar Status y poder.	Desea gozar del aprecio y la aceptación de la gente	Necesita obtener los mejores resultados del trabajo realizado, imprimiendo la mejor calidad para alcanzar los resultados.
(Transversalización) Motivaciones intrínsecas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Luchan por logros personales. 2. Desean mejores resultados. 3. Desean hacer mejor las cosas. 4. Busca asumir responsabilidades para solucionar problemas. 5. Necesita información sobre su rendimiento. 6. Saben establecerse metas realistas. 7. Evitan actividades fáciles o demasiado difíciles. 8. Experimentan sentimientos de satisfacción por sus esfuerzos. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Prefieren situaciones competitivas y orientadas al Status. 2. Se preocupan por el prestigio antes que por un rendimiento adecuado. 3. Tienden a controlar a otras personas. 4. Tienden a manipular a las personas para lograr sus propios fines. 5. Influencian a las personas a que hagan unas cosas y otras no. 6. Están pensando en cómo obtener y ejercer el poder y la autoridad. 7. Pueden ayudar a su grupo a fijar metas y de asistirlos en su capacidad de cumplir esas metas. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Luchan por conquistar la amistad. 2. Prefieren situaciones de cooperación a las de competencia. 3. Desean que incluyan alto grado de comprensión. 4. Tienden a pensar con frecuencia acerca de la calidad de sus relaciones personales. 5. Aprecian los momentos agradables que han pasado con algunas personas. 6. Se preocupan por las deficiencias de sus relaciones con otros. 7. Buscan ser requeridos, dar y recibir afecto. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Buscan demostrar sus habilidades y destrezas. 2. Basan decisiones en valores éticos y morales. 3. Demuestran sus capacidades profesionales. 4. Muestran mejores resultados al realizar excelentes trabajos. 5. Buscan alcanzar metas basados en sus competencias profesionales. 6.

Fuente: Adaptación del autor de las motivaciones sociales de Mc. Clelland y otros.

A continuación en la figura 3, se mostrarán algunas estrategias que los líderes de la institución pueden seguir para motivar al bombero en servicio, y a través de ellas alcanzar las metas organizacionales.



Figura 3. Estrategias para motivar al bombero.
Fuente: el autor.

Es importante destacar, que luego de realizar un estudio y análisis de las motivaciones, conductas y emociones presentes en el personal de bomberos, me atrevo a plantear las estrategias necesarias para motivar al individuo (bombero) para que use y expanda su

potencial humano y profesional, adaptándolo a una moderna gerencia que genera espacios para que su personal expanda su habilidades, destrezas y competencias particulares, sintiéndose parte de la organización y que se sienta valorado, reconocido y con voz en la toma de decisiones.

Estrategias para motivar a los bomberos

1. ***Establecer objetivos y metas claras:*** hacer de conocimiento del equipo de trabajo sobre los objetivos y metas que se desean alcanzar, esto permitirá que tengan claras las estrategias para abordarlo y alcanzarlo.
2. ***Permitir que puedan generar ideas:*** haz que el equipo de trabajo tenga participación directa en la generación de ideas, estas pueden ser individuales o colectivas, esto hará que se sientas fascinados ante su habilidad de llevar adelante ideas brillantes. En el servicio bomberil, las ideas para solucionar un problema pueden venir del funcionario con más alta jerarquía, como el bombero más nuevo.
3. ***Permitir que tengan iniciativa o tomen la iniciativa:*** cuando el bombero o el equipo de trabajo toman la iniciativa, esto garantizara su participación directa, con compromiso ya que se verá involucrado directamente en la tarea propuesta. En el campo bomberil, la iniciativa a nivel operacional, debe estar basada también en el conocimiento y experiencia para alcanzar de la mejor manera el objetivo.
4. ***Aclarar las expectativas institucionales y tome en cuenta las de ellos:*** es importante que el funcionario conozca cuales son las expectativas que la institución tiene de él y también saber cuáles son las expectativas del trabajador en relación a la organización y como alcanzar en conjunto los objetivos planteados; de esta manera al tener claro lo que se espera, las orientaciones se encaminaran hacia la consecución de la meta.
5. ***Asignar responsabilidades según las capacidades y competencias particulares:*** es imprescindible que la organización conozca las capacidades y competencias individuales de cada funcionario, para asignar responsabilidades según estas. La desmotivación puede surgir como inseguridad y estrés, si la persona no está capacitada para cierto cargo, lo que se verá reflejado en su bajo desempeño o errores en la toma de decisiones; también hay que tener mucho cuidado con sobrecargar de trabajo al

personal con competencias específicas, ya que se puede generar el síndrome de *Burnout* o *Quemado*, de igual manera, si se menosprecia las habilidades y capacidades de un trabajador, asignándole responsabilidades por debajo de estas, hará que se desanime, aburrido y menospreciado ya que puede estar sobre cualificado o infravalorado para el cargo asignado.

6. ***Reconocer y premiar con equidad y justicia el trabajo individual y de equipo:*** mostrar gratitud cuando se alcanzan los objetivos, dar felicitación por el deber cumplido, por los logros y el trabajo realizado son maneras de motivar. Esta motivación puede mostrarse desde palabras de felicitación, agradecimiento y reconocimiento, así como también a través de reconocimientos físicos, como un certificado, una condecoración o un ascenso. De igual manera, es importante tomar en cuenta que estos reconocimientos o premiaciones pueden ser equitativo (a todos por igual) o pueden ser justo (darle a cada quien lo que se merece), tanto en lo individual como en lo colectivo. Recordar que no es lo mismo equidad que justicia.
7. ***Mantener comunicación clara y asertiva con el personal:*** debe mantenerse una buena comunicación con el personal y el equipo, si se rompe esta comunicación, se perderá la oportunidad de intercambiar ideas, de interactuar y de retroalimentación. Esta comunicación debe ser clara, honesta y asertiva, utilizando un lenguaje adecuado, evitando los juicios de valor, los insultos o descalificaciones, porque no hay cosa que desmotive y afecte emocionalmente a un trabajador, que lo hieran con palabras o insultos, descalificando su trabajo o personalidad.
8. ***Valorar la calidad de vida del bombero:*** brinde flexibilidad, compense el esfuerzo del trabajador, a través de permiso, espacios de tiempo para el descanso o compartir con su familia, tome en cuenta que muchas veces se puede flexibilizar el horario o ajustarlo para beneficiar al trabajador y obtener mejores resultados, cuando se trabaja por cumplimiento de objetivos. El bombero, es un ser humano, que requiere satisfacer necesidades, necesita motivarse y ser motivado y en la mayoría de los casos su vida familiar estará por encima de su trabajo, por lo cual se debe respetar su tiempo en familia. Cabe destacar, que la profesión del bombero, es muy particular y en situaciones de emergencias, desastres o catástrofes debe presentarse al servicio si se le

requiere, aún si está gozando de vacaciones, porque el deber de salvar vidas esta su función principal y su mayor vocación, siendo compensado este tiempo invertido a posterior. (la participación en desastres, son situaciones extraordinarias y poco cotidianas).

En el campo emocional, es importante resaltar el manejo de las mismas, no solo en los procedimientos operativos o administrativos, sino también en el cómo estas son tratadas o controladas también luego de culminar el trabajo. El servicio bomberil consta de múltiples actividades estresantes, especialmente en la atención de emergencias y desastres, combinado con los horarios laborales, en los cuales el personal operativo debe permanecer en servicio por 24 o 48 horas continuas cumpliendo diversos roles, con turnos nocturnos que acentúan el cansancio y que debe aprender a racionar sus energías para cualquier procedimiento que deba atender durante estas horas de guardia. Si además combinas el servicio, los turnos de trabajo, más las relaciones interpersonales en su trabajo, en el cual muchos deben recibir instrucciones (ordenes) obedecer y cumplir con las asignaciones, conjuntamente lidiar con las distintas conductas de sus superiores, subalternos o iguales, sabiendo establecer criterios para sus propias reacciones, esto puede generar un caos, si no se sabe mantener una actitud asertiva durante el servicio.

Mirando a detalle las distintas emociones que sentimos como bombero, un ser humano normal, pero expuesto a situaciones difíciles, duras y estresantes, que le pueden generar ira, al ver eventos de total injusticia, en las cuales como bomberos no podemos actuar o simplemente no podemos cambiar, como por ejemplo atender servicios resultado de un homicidio, o eventos en los cuales están involucrados niños, también cuando no nos dejan hacer nuestro trabajo. En otras ocasiones podemos sentir tristeza, que nos puede abrumar cuando no podemos salvar la vida de una víctima, cuando no alcanzamos un ascenso en el trabajo, cuando sentimos que nos estamos siendo compensados, entre tantas otras.

Una emoción que siempre nos acompaña en los procedimientos es el temor, que nos activa ante circunstancias desconocidas (protegiéndonos); por más experiencia que tengamos

en procedimientos operacionales, cada emergencia o evento es diferente y único, por lo que el temor nos mantiene a salvo, y si sabemos canalizarlo nos impide cometer imprudencias que puedan resultar en lesiones para las víctimas (nos permite actuar con calma y seguridad), los compañeros o nosotros mismos. El manejo correcto de las emociones, nos permite disfrutar de nuestro trabajo, dejar fluir libremente lo que sentimos y canalizar todo controlando nuestra actitud ante la realidad.

La felicidad o alegría al salvar una vida, al extinguir un incendio, al rescatar personas o lograr culminar nuestra misión con resultados positivos. Siempre debemos tener confianza en nuestros propios conocimientos, habilidades y en nuestros compañeros de trabajo, saber que cuentas con ellos y que tu bienestar también depende de sus acciones. Otras emociones que se pueden mencionar son el disgusto ante situaciones que no podemos controlar o por maltrato de cualquier superior, que muchas veces también pueden causar que sintamos vergüenza cuando nos hacen correcciones en público de manera inadecuada.

Importante mencionar dos emociones que nos afectan como bomberos como es la culpa y el arrepentimiento; cuantas veces nos hemos sentido culpables ante procedimientos en los cuales no pudimos salvar una vida, a pesar que no haya sido nuestra culpa, como humanos pasan por nuestra cabeza tantas emociones al mismo tiempo en circunstancias difíciles; o nos arrepentimos por errores cometidos o por no haber hecho más de lo que creemos que no fue suficiente (solo es una creencia). Estas emociones son las que se deben trabajar con grupos de apoyo psicológico, psiquiátrico para evitar caer en depresión o para apoyar a un compañero que este afectado por estrés postraumático que no sepa manejar sus emociones luego de un evento extraordinario.

Como bomberos enfrentamos situaciones que muchas personas nunca en sus vidas llegaron a experimentar. Cuantas veces tenemos que mentir a un lesionado sobre su estado de salud, o evitar dar todos los detalles a sus familiares o acompañantes para poder hacer que se tranquilice mientras lo atendemos. En otras ocasiones hemos tenido que tomar decisiones difíciles, cuando en medio del triage debemos escoger quien tiene la prioridad de atención,

debido a que tiene mayores posibilidades de sobrevivir debido a sus lesiones. Trabajar cansados, trasnochados, mojados, hambrientos, sofocados y hasta heridos para lograr salvar la vida de otro; caminar por horas con una camilla trasladando a un lesionado atravesando quebradas, suelos pantanosos, con el agotamiento en cada uno de nuestros músculos, pero debemos seguir hasta llevar a un centro asistencial a la víctima. Ver como mueren personas frente a nosotros a pesar de todos los esfuerzos hechos por salvarlos. Podría mencionar muchos ejemplos en los cuales se plasmen historias propias o ajenas, en las cuales debemos manejar nuestras emociones y enfocarnos en el objetivo y sentir la motivación y hasta motivar a nuestros compañeros para culminar la misión, para continuar, para mantenernos con vida y hasta mostrarles motivos a otros para seguir luchando.

Necesidades de los bomberos en el servicio

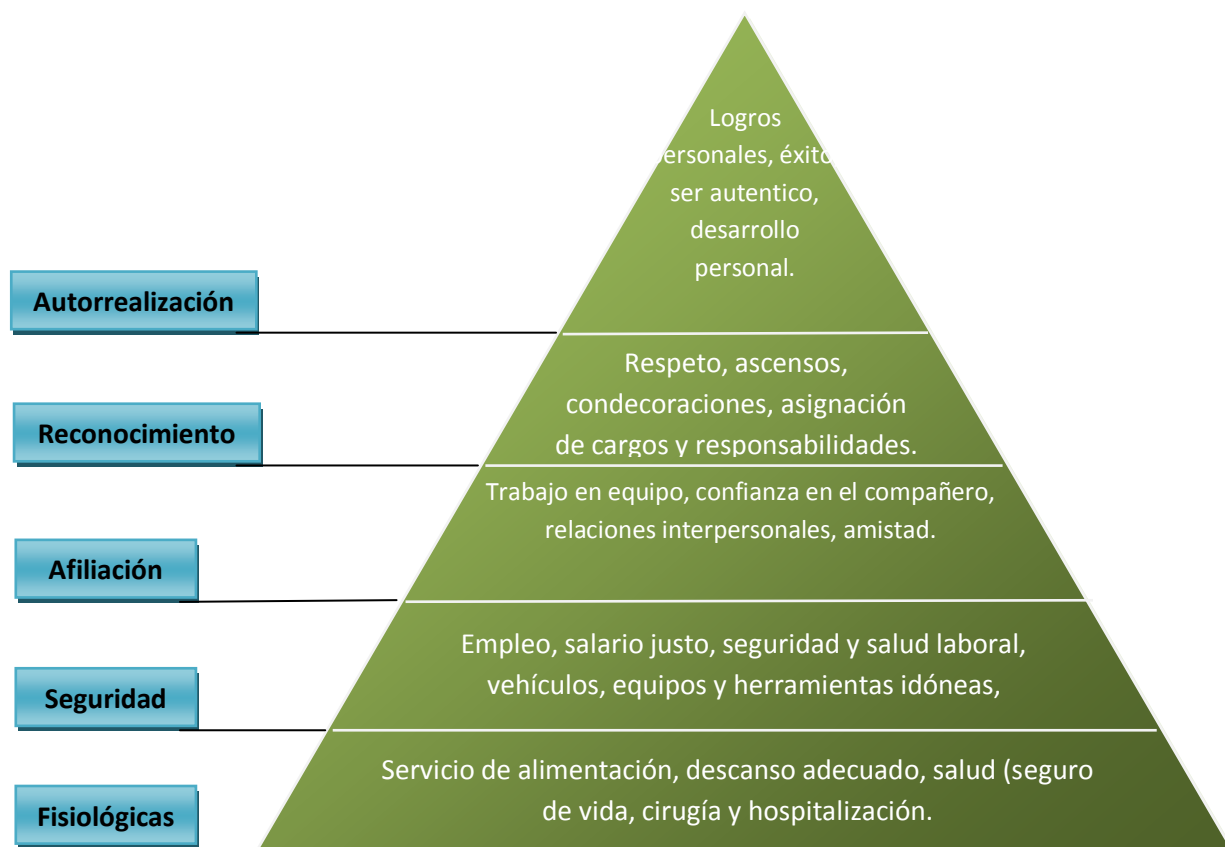


Figura 4. Necesidades del bombero en servicio.

Fuente: El autor. Adaptación de la Pirámide de las necesidades de Maslow.

Con base a mi experiencia elabore la figura 4, en la cual muestro algunas de las necesidades que tenemos los bomberos dentro de la institución, en el cual se puede destacar, que la organización y quienes la gerencian deben tomar en cuenta para garantizar la satisfacción personal y colectiva del personal que labora en el Cuerpo de Bomberos, con las cuales los trabajadores se sientan a gusto, protegidos y recompensados por su trabajo. Allí solo se muestran algunas de las necesidades básicas, pero son muchas más y están dependerán de cada funcionario, pero la institución debe tratar de garantizar de forma colectiva las prioritarias y con las cuales se le brinden condiciones para que el bombero alcance su mejor rendimiento.

En este mismo orden de ideas, muchas de las necesidades mencionadas dependerán también de diversos factores que van desde los valores éticos y morales de cada bombero, sus creencias, sus criterios personales, razonamiento y la toma de decisiones, entre otras y también dependen de la forma como asuman no solo la satisfacción de sus necesidades, sino también de sus emociones, motivaciones, actitudes y conducta. Dentro de la institución podemos observar como ante un mismo hecho, cada funcionario reacción de forma distinta, puede ser reactivo o proactivo, también puede mostrar conductas agresivas, pasivas o asertivas, y está en sus compañeros o líderes saber manejar estas situaciones y ayudarles a canalizar su energía hacia lo positivo.

Nuestras vivencias personales y profesionales están protagonizadas por continuos cambios, los cuales pueden ser cada vez más radicales, y está en nosotros como afrontamos la realidad. El cambio es lo único que siempre estará presente y en el trabajo del bombero la realidad de los procedimientos siempre cambia. Por ello, la innovación debe ser la respuesta para adecuarse a las diversas situaciones que se enfrentan día a día. Los líderes de la organización y sus equipos de trabajo deben de ser capaces de activar la capacidad de innovación para resolver problemas en su entorno laboral, tanto en lo operacional, como en lo administrativo.

De la experiencia resulta que el bombero líder o gerente tiene que aprender a motivarse, motivar y manejar sus emociones para enfrentar su trabajo de salvaguardar vidas y propiedades, para lo cual debe:

- Adquirir diferentes herramientas que le permitan liderar a sus equipos de trabajo.
- Incentivar la motivación en sus subalternos y compañeros.
- Acompañar y trabajar al lado de sus compañeros para la resolución de problemas operacionales y la resolución de conflictos.
- Liderar su propio comportamiento y acompañar en el proceso a sus compañeros.
- Comprender la importancia de la motivación y el manejo de la emociones en el trabajo bomberil.
- Gestionar y direccionar energía hacia la concreción de proyectos, cumplimiento de objetivos y la innovación constante en el trabajo.
- Desaprender viejos hábitos organizacionales como (el bombero no siente hambre, ni frío, ni cansancio) esas eran estrategias de la vieja escuela, que actualmente no son viables. Ya que socavan la autoestima, motivación y respeto por parte de los subalternos, de esta manera se deben derribar viejas creencias institucionales, permitiendo potenciar las habilidades de los bomberos.
- Integrar a los trabajadores, como equipo, como familia, encaminados hacia un estado de satisfacción individual y grupal.

En la institución bomberil, se deben integrar diversos elementos importantes para respetar los derechos y oportunidades del personal, al igual que incentivar el cumplimiento de los deberes, todo con el fin de conseguir objetivos comunes, sin dejar de lado el “Ser” de cada bombero. Con una integración sana, vemos que todos comparten una visión, misión y saben a dónde van como personas miembros de un equipo de trabajo, así se logra que cada uno alcance su realización personal. En una organización integral, todos manejan información que les da estructura y seguridad, para adecuar los pensamientos, sentimientos y acciones que son compartidos, junto con sus derechos y deberes. De esta manera, puedes lograr que todos se sienten importantes, atendidos y apreciados, que manejan y aceptan sus diferencias con respeto. Aunque no es garantía que así sea, cada uno decide como sentirse.

Aspectos a tomar en cuenta en la profesión del bombero

La institución bomberil, es muy particular, primero es un organismo de seguridad ciudadana, segundo, brinda servicio a la población y tercero es jerarquizada, con distintos niveles de mando definidos por una jerarquía, con una filosofía de gerencia vertical (de arriba hacia abajo), donde se pueden observar todos los tipos de liderazgo y diferentes modelos de gerencia, los cuales han estado determinados a la persona que asume la dirección general o primera comandancia, quien desde sus propias características ejerce el mando y gira instrucciones a sus subalternos para el cumplimiento de tareas específicas.

En la actualidad la institución bomberil a nivel nacional se basa en una gerencia política, que tiene su fundamento en la asignación de los cargos sobre la base de la afiliación y lealtades políticas, esto hace en muchos de los casos que la dirección tenga posibilidades de supervivencia débiles, ya que los cargos son de libre nombramiento y remoción, en los cuales se conocen casos, en los cuales la máxima autoridad de un Cuerpo de Bomberos no sea funcionario con línea de carrera, sino una persona puesta al frente por razones políticas. Estas decisiones gerenciales políticas partidistas en algunos casos perjudican a la institución bomberil. Por ello, se debe proponer la gerencia moderna guiada hacia el alcance por objetivos, en la cual se dirijan los esfuerzos para el establecimiento de determinados propósitos organizacionales.

Para ello, se debe tener claro los cuatro principios básicos de la gerencia:

- *Planificar*: establecer metas, objetivos y acciones de forma lógica y coherente para alcanzar los objetivos de la institución.
- *Organizar*: ordenar y distribuir el trabajo, las responsabilidades y los recursos en la institución.
- *Dirigir*: influir, mandar, motivar y enfocar a los trabajadores para la realización de sus funciones. (gerencia y liderazgo)
- *Controlar*: medir, corregir, supervisar y evaluar el cumplimiento de los objetivos.

El Cuerpo de bomberos al ser un organismo de seguridad ciudadana con una estructura jerárquica rígida, se dirige por instrucciones y órdenes superiores, pero eso no implica que internamente se establezcan los principios básicos de gerencia para encaminar y fundamentar la toma de decisiones, por ello, se debe planificar los procesos, lo que se establece a través del Plan Operativo Anual (POA), por medio del cual se establecen los objetivos y metas organizacionales (tanto operativas, como administrativas) a cumplir en cada año presupuestado, deben tener una lógica y coincidir con las funciones establecidas en la Ley. De esta misma manera, se organiza y se distribuye el trabajo en cada uno de los niveles de gerencia y de jerarquías para la asignación de responsabilidades y alcance de los objetivos y metas planteados en el POA.

Los distintos niveles de gerencia, deben dirigir su personal hacia el cumplimiento de su trabajo, alcance de metas y objetivos y también debe ser un elemento motivador para que se logren los resultados, la satisfacción personal y laboral de sus trabajadores. Este es un punto fundamental para el buen desempeño laboral, no solo en lo operativo (respuesta y atención de emergencias) sino también en el rendimiento en los cargos administrativos gerenciales.

Otro de los aspectos importantes es el control, que implica mantener un seguimiento y supervisión de las actividades asignadas, de las instrucciones emanadas y de cada uno de los procesos, procedimientos, proyectos y demás que se hayan planteado. Como la frase muy utilizada en el argot bomberil “***Orden dada, orden cumplida***” y la gerencia debe tomar en cuenta que si no se hace el seguimiento de las instrucciones, estas pueden no llegar a ser cumplidas y se quedan solo en la instrucción dada.

Los niveles de mando de la institución bomberil son fácilmente identificables, que no se diferencian mucho con los niveles gerenciales, por ejemplo:

- Mandos bajo operacionales: desde la jerarquía de bombero raso, cabo segundo y cabo primero.

- Mandos medio-bajos, también operacionales: desde la jerarquía de sargento segundo, sargento primero y sargento mayor.
- Mando Medios: desde la jerarquía de Teniente, 1er. Teniente y Capitán. (Supervisión)
- Altos Mandos: desde Mayor, Teniente Coronel y Coronel. (Dirección)
- Mandos Generales: General y Primer General. (Dirección)
- Gerencia de nivel operacional: desde bombero raso a sargento mayor.
- Gerencia media: desde Teniente a Capitán.
- Alta Gerencia: desde mayor a 1er. General.

Estos niveles gerenciales van a variar dependiendo del Cuerpo de Bomberos, de su estructura organizacional y de la cantidad de personal con la que cuenta, tomando a consideración que en Venezuela no existe un Cuerpo de Bomberos Nacional. Hasta la presente se cuenta con una Dirección General Nacional de Bomberos, que gira directrices a los Cuerpos de Bomberos del país, según sea el Estado (Estadales o municipales); esta diferencia depende, sobre el Ente al que están adscritos cada cuerpo de bomberos, si a una gobernación o a un alcaldía. Algunos estados de Venezuela cuentan con Bomberos municipales, como el estado Táchira (en 11 municipios) y otros estadales como Mérida, un Cuerpo de Bomberos estadal, que tiene 20 estaciones bomberiles establecidas en 18 municipios. Esta diferencia en el Ente de adscripción tiene sus pros y contras al momento de recibir directrices y en la organización y funcionamiento, las cuales están tratando de ser subsanadas actualmente, al recibir el presupuesto de nómina (pago de personal) desde el Ministerio de Interior, Justicia y Paz, a través de la Dirección General Nacional de Bomberos, estableciéndose un tabulador único para todos los bomberos del país.

Para entender un poco la forma como se maneja la alta gerencia en los cuerpos de bomberos, a continuación se mostrará lo que se establece en la **Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil**, establece para ejercer el cargo de Primer comandante de un Cuerpo de Bomberos, para su posterior análisis y reflexión.

Designación y remoción del Primer o Primera Comandante

Artículo 43. Los Primeros o Primeras Comandantes de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas son de libre nombramiento y remoción por la Primera Autoridad de los entes u órganos de la administración pública nacional, de los estados, del Distrito Capital, territorios federales e insulares, dependencia federales o municipios, donde se encuentren adscritos, previa aprobación del Órgano Rector. (p. 45)

Como se puede observar en el artículo 43, que el nombramiento en el cargo de 1er comandante, lo realiza la Primera Autoridad de los entes u órganos de adscripción (Gobernadores o Alcaldes) quienes a su vez presentan ante la Dirección General Nacional de Bomberos como Órgano Rector de Bomberos en Venezuela, una terna (03) postulados, a través de un resumen curricular, de esta manera se escoge al candidato que reúna mejor los requisitos y así ocupar el cargo de 1er comandante, siendo este de libre nombramiento y remoción, situación que es muy distinta a cualquier otra organización o empresa, donde los cargo de directivos o gerentes deben cumplir con otro tipo de requisitos y su nombramiento es específico a cada institución.

Requisitos para el nombramiento del cargo de Primer o Primera Comandante

Artículo 45. Los requisitos para ejercer el cargo de Primer o Primera Comandante de un Cuerpo de Bomberos y Bomberas son los siguientes:

1. Ser venezolano o venezolana por nacimiento;
2. Ser bombero o bombera profesional de carrera en servicio permanente en el Cuerpo de Bomberos y Bomberas donde ejercerá el cargo;
3. En cuanto al nivel educativo deberá:
 - a) Poseer el certificado de bombero o bombera expedido por la escuela o academia de formación básica integral de bomberos y bomberas;
 - b) Haber obtenido su nombramiento como bombero o bombera a través de una orden general; y,
 - c) Ser profesional universitario o universitaria del Programa Nacional de Formación Único del Bombero y Bombera expedido por el Instituto Universitario de Tecnología Bomberil o por la Universidad Nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana; o
 - d) Ser profesional universitario en otras áreas del conocimiento;
4. Ser oficial superior de bombero o bombera activo con carácter permanente;
5. Haber realizado estudios de capacitación técnica, mejoramiento profesional gerencial, durante su línea de carrera y tener experiencia en gerencia, dirección y conducción de personal en diferentes niveles y áreas de la Institución Bomberil.

6. No encontrarse incurso o incurso en averiguaciones penales o relacionadas con delitos contra el patrimonio público, enriquecimiento ilícito, tráfico y consumo de estupefacientes y sustancias psicotrópicas, legitimación de capitales, financiamiento al terrorismo y otros delitos vinculados a la delincuencia organizada.

El bombero o bombera Oficial Superior designado como Primer o Primera Comandante, debe realizar un curso de actualización gerencial, a través del Centro Nacional de Entrenamiento, Capacitación y Mejoramiento Técnico Profesional de Bomberos y Bomberas de la República Bolivariana de Venezuela, en materia de planificación y presupuesto, recurso humano, legislación administrativa, laboral, financiera, de gestión de riesgos, oratoria, entre otros, que contribuyan al ejercicio eficiente del cargo. (pp. 46-47)

Según lo establecido en el artículo 45, para llegar a ocupar el cargo de 1er Comandante de un Cuerpo de Bomberos, debe cumplir con una serie de requisitos que allí están establecidos y ser un funcionario o funcionaria de carrera permanente (que devenga un salario) para asumir el mismo, adicionalmente debe tener un nivel académico demostrable a través de un título universitario en cualquier área y formación de mejoramiento profesional. Esto nos podría indicar el marco ideal que debe cumplir el oficial superior que acupe este cargo de alto nivel en la institución bomberil, pero cada Cuerpo de Bomberos presenta una realidad distinta, no todos cuentan con oficiales superiores (Mayor, Teniente Coronel, Coronel o Generales), al igual que tampoco con personal con títulos universitarios, por lo que algunos pueden adecuarse a la norma y otros no. De igual manera, cabe destacar que se debería realizar un estudio más detallado para determinar si todos los funcionarios que ocupan el cargo de 1er comandante han tenido una formación de mejoramiento profesional acorde u orientada a lo que se exige para ser comandante.

Funciones del Primer o Primera Comandante

Artículo 46. El Primer o Primera Comandante de un Cuerpo de Bomberos tiene las siguientes funciones:

1. Cumplir y hacer cumplir la Constitución de la república Bolivariana de Venezuela, las leyes y demás disposiciones relacionadas con el Servicio de Bombero;
2. Cumplir y hacer cumplir lo establecido en esta Ley, la Ley del Estatuto de la Función Bomberil, Leyes, reglamentos y demás actos normativos vinculadas al Servicio de Bombero y los Cuerpos de Bomberos y Bomberas;

3. Ejercer el mando y comando del Cuerpo de Bomberos y Bomberas que dirige;
4. Ejecutar y hacer cumplir las instrucciones y demás instrumentos normativos que reciba de la Primera Autoridad político territorial de adscripción, de la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas y del Órgano Rector del Servicio de Bombero o del Viceministro o Viceministra con competencia en materia de bombero;
5. Cumplir con las directrices que reciba de la Primera Autoridad político territorial, donde se encuentre adscrito;
6. Cumplir con las directrices emanadas de la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas como políticas públicas direccionadas del Órgano Rector del Servicio de Bombero;
7. Informar periódicamente de su administración y situaciones de carácter operativo a la Primera Autoridad de adscripción y presentarle anualmente la memoria de su gestión y la cuenta de los fondos asignados;
8. Reportar diariamente al Director o Directora General Nacional de Bombero y Bomberas, sobre las novedades operacionales de importancia, ocurridas durante las veinticuatro horas de guardia en el área de cobertura;
9. Informar periódicamente al Director o Directora General de Bomberos y Bomberas, de la administración de los recursos financieros y materiales asignados, a través del Fondo Nacional de Bomberos y Bomberas;
10. Articular con la Dirección General Nacional de Bomberos y Bomberas y la universidad nacional con competencia en materia de seguridad ciudadana, la formación básica integral, profesionalización y actualización continua del bomberos y bomberas durante su línea de carrera;
11. Elaborar y discutir el presupuesto de la Institución Bomberil; asimismo, velar por la administración de los recursos financieros y materiales asignados;
12. Presentar al final de cada año, la memoria de su gestión a todos los miembros de la Institución Bomberil;
13. Designar mediante providencia administrativa, los miembros principales y suplentes del Consejo Disciplinario;
14. Designar mediante providencia administrativa, los miembros principales y suplentes del Estado Mayor;
15. Convocar el Estado Mayor;
16. Evaluar proyectos presentados por el Estado Mayor;
17. Realizar a través de providencias administrativas, el nombramiento de los funcionario y funcionarias que por la naturaleza del servicio, requieran de firma delegada;
18. Realizar, a través de providencia administrativa, la firma de las actas de Inspección, certificados, Informes de Inspección y oficios, derivados de los actos administrativos emanados de las áreas administrativas que en ella se especifiquen;
19. Delegar mediante providencia administrativa, la firma de las actas de Inspección, certificados, informes de Inspección y oficios, derivados de los actos administrativos emanados de las áreas administrativas que en ellas se especifiquen;

20. Autorizar los traslados internos de los bomberos y bomberas de carrera en servicio permanente y los asimilados y asimiladas con carácter remunerado entre las áreas administrativas y operativas de la Institución Bomberil;
21. Tramitar comisiones de servicio ante la Primera Autoridad de adscripción;
22. Tramitar ante la Primera Autoridad de adscripción, permisos o licencias remuneradas o no, cuya duración sea mayor a un año;
23. Ordenar auditorías internas en áreas administrativas u operativas, a los fines de determinar su grado de operatividad y eficiencia, pudiendo tomar acciones dirigidas a la suspensión, supresión o crear nuevas áreas administrativas u operativas que coadyuven al cumplimiento de la misión de la Institución Bomberil;
24. Tomar acciones y establecer correctivos de los informes generados por las contralorías sociales;
25. Aprobar y publicar directivas con normativas internas, que coadyuven al orden interno y buen funcionamiento de la Institución Bomberil;
26. Mantener la Institución Bomberil en un máximo grado de eficiencia, eficacia y efectividad operativa;
27. Formular y ejercer las políticas y normativas organizacionales;
28. Adecuar la estructura operativa y funcional del Cuerpo de Bomberos y Bomberas que administra, de acuerdo a la demanda de los servicios requeridos por las personas;
29. Ejercer y delegar la guardia, custodia y resguardo de los bienes muebles e inmuebles asignados al Cuerpo de Bomberos y Bomberas, a través de los jefes naturales en los distintos niveles de las áreas administrativas y operativas;
30. Ordenar la elaboración y puesta en vigencia de los manuales orgánicos, tácticos, administrativos y técnicos necesarios para la buena marcha de la Institución Bomberil, así como la planificación y coordinación de los programas desarrollados;
31. Suscribir con los entes públicos o privados, previa delegación de la Primera Autoridad de adscripción, los contratos y convenios para los cuales esté autorizado, que sea necesarios para la mejor prestación del Servicio de Bombero;
32. Articular con la Protección Civil y Administración de Desastre, de la localidad, otros órganos de seguridad, y demás actores en materia de prevención y gestión de riesgos;
33. Coordinar con los entes públicos o privados, los planes de actuación para atender las emergencias de carácter civil y desastres en el ámbito operacional y territorial de su competencia;
34. Establecer relaciones de cooperación y coordinación con la autoridad político territorial de adscripción, los voceros y voceras de las parroquias, comunas, caseríos, consejos comunales u otras formas de organización de base del Poder Popular; así como, con las instituciones públicas o privadas;
35. Garantizar que el proceso de reclutamiento y selección para el ingreso y reingreso de talento humano a la Institución Bomberil sea óptimo, a los fines

- de mantener la sustentabilidad institucional y futuro desempeño del ejercicio de la profesión de bombero o bombera;
36. Promover los ascensos para los bomberos o bomberas, de acuerdo a su categoría, de conformidad con lo establecido en la presente Ley, la Ley del Estatuto de la Función Bomberil y en el reglamento que se promulgue al efecto;
 37. Decidir sobre las propuestas presentadas por el Consejo Disciplinario, acerca de los casos de suspensión de la jerarquía o el cargo, o la destitución del bombero o bombera, por la comisión de las faltas disciplinarias establecidas en la Ley del Estatuto de la Función Bomberil;
 38. Prestar el apoyo a los funcionarios o funcionarias del Sistema de Administración de Justicia y de la Administración Pública Nacional, de los estados, del Distrito Capital, territorios federales e insulares, dependencias federales o municipio, que lo requieran, en la ejecución de los actos administrativos que le correspondan dentro del ámbito de su competencia;
 39. Coordinar las diferentes unidades de apoyo y asesoría que dependan de la Comandancia General;
 40. Certificar documentos oficiales emanados del Cuerpo de Bomberos y Bomberas;
 41. Firmar los documentos y otros actos administrativos propios de la actividad del cargo y aquellos que le autorice la Primera Autoridad de adscripción; y,
 42. Todas aquellas que le sean delegadas por la Primera Autoridad de adscripción, el Director General Nacional de Bomberos y Bomberas y el Órgano Rector del Servicio de Bombero, a través del Viceministerio con competencia en materia de bombero. (pp.48-52)

Como lee lo establecido en el artículo 46, se detallan 42 funciones, las cuales pueden ser más según lo que asigne la primera autoridad de adscripción, lo que implica que un 1er comandante tiene que asumir la gerencia de la institución para darle cumplimiento a estas funciones, pero además debe delegar funciones tanto en el 2do. Comandante, el Inspector General o cualquier otro oficial con cargos de gerencia para lograr alcanzar las metas y objetivos de la institución. Para ello, debe adquirir y fortalecer habilidades de gerencia y liderazgo para guiar a su personal y organización hacia la excelencia.

Luego de haber mencionado los requisitos y funciones del 1er comandante de un Cuerpo de Bomberos lo podemos contrastar con el perfil que debe tener un gerente y así proponer algunas recomendaciones gerenciales y de liderazgo para mejorar el rendimiento de la institución tomando en cuenta que estas sugerencias o propuestas no son solo para ser

aplicadas por la primera comandancia, sino por todos los niveles de gerencia dentro de la organización.

Perfil de un gerente bombero

Tomando como base los conocimientos y experiencia adquirida con mi maestría en gerencia de recursos humanos y los ocho años como gerente en instituciones universitarias, propongo el perfil de un gerente en los bomberos, el cual debe contar con características, rasgos o cualidades que le permitan ejercer su cargo de manera adecuada a la realidad y cambios constantes organizacionales, como:

- *Poseer un espíritu emprendedor:* no puede estancarse en lo cotidiano y en lo que se ha hecho por tradición, debe buscar estrategias, herramientas y condiciones para ampliar su horizonte y el de su institución para alcanzar los objetivos con la innovación y desarrollo de nuevas alternativas para alcanzar las metas, ajustándose día a día a la realidad. En el caso de los bomberos, a pesar de ser un organismo de seguridad ciudadana, dependiente del estado, se debe forjar en sus integrantes su deseo hacia el emprendimiento y motivar no solo al personal, sino a su vez incorporar en las líneas de gestión estrategias de emprendimiento para satisfacer las necesidades institucionales e incentivar el progreso de sus integrantes.
- *Gestión de cambio y desarrollo de la organización:* no puede mantenerse en un solo enfoque, se deben implementar decisiones que lleven a la reinversión y cambio dentro de la institución, adaptándose a las circunstancias utilizando todas las técnicas gerenciales de las cuales disponga y ser consciente que lo único constante es el cambio; para lo cual también debe saber evaluar el rendimiento de lo que se está implementando. En los bomberos, lo más constante es el cambio al momento de la prestación de servicios, ya que ninguna emergencia es igual a otra, pero al nivel gerencial administrativo, también se debe adaptar a la realidad existente, no se debe trabajar de espaldas a lo que sucede alrededor, desde los cambios para dirigir y orientar el trabajo, como los ajustes económicos que vive la organización y el país.
- *Habilidades cognitivas:* el gerente en los bomberos debe explotar, en el buen sentido de la palabra y aprovechar al máximo sus habilidades de percepción, atención,

comprensión, memoria, lenguaje, orientación, razonamiento, resolución de problemas, coordinación visual, entre otras, para tener una visión amplia de su entorno y concentrar no solo los estímulos que recibe, sino también la interpretación de los mismos, orientándolos hacia la toma de decisiones. En muchos de los casos, estas decisiones deben tomarse de forma muy rápida, para atender una emergencia, en la cual el gerente se ha preparado a través de la constante experiencia en campo, como bombero con línea de carrera.

- *Habilidades interpersonales:* como bomberos se debe desarrollar buenas relaciones interpersonales, por la cantidad de compañeros de trabajo con los cuales se comparte día a días, aunado a ello, al ser un organismo de servicio a la comunidad, también se deben manejar estrategia para el abordaje con las comunidades de una manera adecuada, asertiva y efectiva.
- *Habilidades comunicativas:* la comunicación es esencial en la gerencia y servicio bomberil, tanto a lo interno, como externamente. El cultivo de la empatía y la asertividad son esenciales en este aspecto, no solo para saber decir las cosas y entender a los otros, sino también para usar los mejores medios o canales de comunicación para hacerse entender.
- *Liderazgo:* es una habilidad, que no todos los gerentes llegan a tener, se puede ser buen gerente, sin ser líder y se puede ser líder sin necesidad de ser gerente. Virtud mayor si se logra tener ambas habilidades en la misma persona. En los bomberos son necesarios los líderes y los gerentes, pero los que ejercen autoridad con liderazgo ganan más seguidores, respeto, obediencia y lealtad de sus subalternos e iguales.
- *Motivación y dirección del personal:* un buen gerente nunca puede olvidar que trabaja con personal y por lo tanto debe brindar las herramientas necesarias para generar y mantener la motivación en ellos, además de dar instrucciones claras con las cuales dirija a los individuos de la forma correcta, orientándolos al alcance de las metas institucionales.
- *Espíritu competitivo:* el bombero gerente no puede quedarse en lo que tradicionalmente se hacía (estancado en el tiempo) en solo mandar o dirigir, debe ser proactivo, luchador, emprendedor y trabajar en equipo siempre buscando los mejores

resultados en cada actividad o servicio realizado. Deben ser un luchador para alcanzar méritos, ascensos, premios, culminación de proyectos, metas, objetivos, transformación de la realidad y constructor de su propio destino. El gerente debe buscar que su organización mantenga los mejores estándares, que la prestación de sus servicios sean excelentes y buscar ser ejemplo de superación y logros para otros cuerpos de bomberos.

- *Integridad moral y ética:* no hay nada que desmotive más al personal bomberil, que ver que su líder o gerente sea poco ético o inmoral, ya que no representa ejemplo a seguir, por ello, a pesar que los 1eros. Comandantes de bomberos son de libre nombramiento y remoción, al igual que el resto de gerentes que son nombrados por esta primera autoridad; el comandante o gerente debe mantener un perfil de moralidad y ética dentro de los estándares sociales; con los cuales sus subalternos se sientan representados y motivados a seguir como modelo.
- *Capacidad crítica y autocorrectiva:* es una de las virtudes más difícil de cumplir por muchos gerentes a nivel bomberil, pero esto dependerá de cada uno que ejerza el cargo. Muchos gerentes son arbitrarios y por lo tanto su capacidad crítica o de autocorrectiva son casi nulas. En algunos casos se pueden encontrar comandantes de bomberos que son proactivos y asertivos, porque han cultivado durante años de experiencia estas capacidades y en otros, estas características son parte de su personalidad. Lo importante es que el gerente aprenda esta habilidad y la practique.
- *Inteligencia emocional:* es un tema más complicado, pero que el gerente puede alcanzar un dominio de su inteligencia emocional y es esencial para su propio manejo personal y de su del personal (bomberos de todas las jerarquías), la toma de decisiones y su propio desarrollo personal.

El gerente debe ser un líder y tener hábitos de inteligencia emocional para la comprensión y conducción positiva en situaciones de alto compromiso, alta incertidumbre, confusión, complejidad y de respuesta inmediata. Para ello, un gerente en la institución bomberil debe tomar en cuenta los siguientes aspectos:

1. *Comprensión global de la realidad:* no puede estar aislado y negado a aceptar los cambios. Debe tomar decisiones que sean justas y/o equitativas con las cuales se favorezca la institución y el personal.
2. *Visión de sí mismo y del entorno:* como bomberos se debe evaluar cada situación partiendo de nuestra propia visión y contrastarla con el entorno en el cual nos desempeñamos. Como gerentes no podemos obviar nuestro alrededor, de allí radica la adaptación al cambio.
3. *Adaptación a los cambios políticos:* en Venezuela, este punto cobra gran importancia ante la realidad política interna del país. Como bomberos, los gerentes reciben instrucciones de sus jefes (órganos o entes de adscripción) que muchas veces son totalmente políticas partidistas. El gerente debe saber manejar estas situaciones y navegar entre dos posturas políticas simultáneas contrarias. Ejemplo: los cuerpos de bomberos en el país reciben instrucciones desde el nivel central a través del Ministerio del poder popular para Interior, Justicia y Paz, del Viceministerio de Gestión de Riesgos y Protección Civil, así como de la Dirección General Nacional de Bomberos (todos estos adscritos al gobierno bolivariano de la república), pero además también reciben instrucciones de gobernadores y/o alcaldes que en algunos casos son opositores al gobierno central, por lo que un comandante o gerente, debe saber cumplir con ambos, sin menoscabo a ninguno y sin perjudicar a la institución. Aunado a esto, los cambios políticos también traen consigo la dificultad para la asignación de recursos, equipos, vehículos, herramientas, entre otros, con los cuales se prestar un servicio eficiente y eficaz.
4. *Establecer alianzas:* gerente que no establece alianzas está condenado al fracaso. No solo alianzas interinstitucionales, alianzas entre sus pares, internamente y personales, para lo cual debe ser un buen negociador.
5. *Crear programas de motivación institucional:* ante las dificultades de la realidad a la cual se enfrentan sus funcionarios, el gerente debe crear estrategias con las cuales motive a su personal y así minimizar el ausentismo, las deserciones, las bajas y destituciones que actualmente se están incrementando en la organización, ya sea por la decepción ante las decisiones gerenciales, carencia de unidades y equipos para prestar

un optimo servicio, por los problemas económicos que la población está enfrentando o simplemente deciden emprender otro destino lejos de la filas como bombero. Los programas de motivación deben estar orientados a mejorar la calidad de vida del bombero, ya sea en establecer horarios de trabajo especiales para que tengan la posibilidad de realizar otro trabajo adicional, días libres, aumento de sueldo y cualquier otra estrategia con las cuales se motive y se retenga al personal aportando para que alcancen o satisfagan sus necesidades.

6. *Generar espacios para el emprendimiento (emprendedor vs empleado):* tradicionalmente en Venezuela al ciudadano lo forman a nivel educativo con mentalidad de empleado y este paradigma debe ir cambiando y dentro de los bomberos se pueden crear políticas o espacios por medio de los cuales se incentive la innovación y el emprendimiento y así el trabajador, aprenda que puede construir su propia empresa o tener otros campos laborales según sus habilidades, talentos, pasiones y competencias profesionales.
7. *Innovación y adaptación al cambio:* ante las crisis nacen nuevas ideas, por ello el gerente debe estar abierto a la innovación para adaptarse al cambio y no desaparecer.
8. *Establecer mecanismos de reconocimiento y premio:* a través de una gerencia basada en principios y justicia se debe implementar “*dar a cada quien lo que merece*” en otras palabras, crear medios de estímulo y motivación por medio de reconocimientos y premios según las acciones o logros alcanzados. En algunos casos hacer los premios de forma equitativa sirve, pero en realidad se debe premiar según el nivel o rendimiento de cada trabajador. Dentro de los bomberos los reconocimientos y premios se entregan a través de una barra o condecoración, al igual que con un ascenso jerárquico, pero no son continuos, ya que estos mayormente son otorgados durante los actos del Día Nacional del Bombero cada 20 de agosto. Lo importante sería que estos premios se implementen y se entreguen en un periodo de tiempo cercano a la identificación de los alcances extraordinarios del bombero, por ejemplo: un acto heroico, servicios distinguidos o diseño y puesta en marcha de proyectos de innovación e impacto social, que resalten a la institución, esa sería la forma más adecuada para otorgar premios, sin esperar que se olviden los logros obtenidos por el funcionario o los funcionarios.

9. *Gerencia basada en objetivos:* se debe implementar en la institución una gerencia que se base en el alcance de objetivos y metas, así de esta manera se compensa y premia a los funcionarios que logren mantener al día el cumplimiento de sus objetivos. Esto permitiría el manejo eficiente del tiempo por parte del trabajador, compensando de igual manera aquellos trabajadores que mantengan un desempeño o gestión eficiente, con lo cual se les puede premiar con días libres, reconocimientos e incentivos de motivación laboral.

Diferenciar entre ser jefe y ser líder: como ya se ha mencionado, no es lo mismo ser jefe que ser líder, al igual que no es lo mismo ser jefe, que gerente, son conceptos y percepciones muy distintas de dirección de personas y de instituciones. El jefe se considera omnipresente y todopoderoso, quien toma las decisiones sin tomar en cuenta ni las personas, ni a la organización, claro, esto no ocurre en todos los casos, pero si en un alto porcentaje. En la institución bomberil, se considera jefe a aquel que gira instrucciones tipo orden, que se debe obedecer sin contradecir, se convierte en una persona déspota, desconsiderada y arbitraria que piensa solo en su bienestar personal, sin tomar en cuenta lo que siente su personal. Este tipo de jefe es obedecido por miedo, sin respeto y sin lealtad; se auto presentan como salvadores y en realidad perjudican aún más el clima organizacional. De estos casos los bomberos podrían mencionar muchos ejemplos.

Así como se han tenido jefes negativos (reactivos), también se ha contado con gerentes que han sido líderes para el personal y han beneficiado a la institución, porque se basan en principios éticos, morales, institucionales y colectivos, en donde existe la prioridad de alcanzar los objetivos y metas tomando en cuenta a los funcionarios a su aspecto humano. Es importante que el gerente defina si será jefe o líder en su institución (esto es una decisión personal, es cuestión de actitud y aptitud).

A continuación para que se pueda entender mejor este concepto lo puedes observar en la figura 6.



Figura 6. Diferencias entre ser jefe y ser líder.

Fuente: www.pictame.com

Propuesta de cómo liderar equipos de trabajo en los bomberos

1. *Intégrate con los demás:* un líder que no tenga interés en la gente a nivel humano tendrá problemas desde el inicio. La integración es una profunda conexión emocional y va más allá de las funciones relacionadas con el trabajo. Debe tomar en cuenta que cada trabajador es un ser humano que tiene sentimientos y emociones que se pueden alterar según las decisiones que se tomen y la forma como lo trates, no todo resuelve con girar órdenes que deben ser cumplidas.
2. *Desarrolla el talento:* la gente desea ampliar sus capacidades y competencias mientras trabaja. El aprendizaje es una parte integral para alcanzar resultados. El líder encuentra y desarrolla el talento de las personas. Es importante que el gerente y/o líder identifique las habilidades y destrezas de su personal y debe incentivarlo a enriquecerlo, a descubrirlo y a ponerlo al servicio de sí mismo, de sus compañeros y de

la institución. Además debe saber ubicar al personal en cargos acordes a sus competencias y saberes (perfil profesional y competencias personales).

3. *Motiva el cambio:* los bomberos se resiste a los cambios por miedo a lo desconocido, pero una organización sin cambios se marchita. Debes alentar a la gente a ser más osada. Dentro de la institución bomberil es muy común seguir realizando lo que la costumbre o que tradicionalmente se ha hecho de esa manera, dejando de lado nuevas tendencias, técnicas o estrategias, por lo cual, debe mantener en una constante actualización de procedimientos y adaptarse a eso cambios, para establecer y contribuir a la resolución de los problemas y alcanzar los objetivos.
4. *Coordina actividades en lugar de dirigir a su personal:* el liderazgo involucra la inspiración, motivación y sacar lo mejor de las personas, debe tener claro que las personas son individuos con sentimientos y emociones, no maquinas. Mantener al equipo de trabajo motivado será clave en los procesos internos y externos de la institución. Una organización en la cual su personal está motivado lo demuestra con sus acciones y resultados.
5. *Realiza una retroalimentación sobre el desempeño:* la bomberos talentosos prefieren un comentario honesto y no una mentira piadosa. Desarrolla tu capacidad para manejar las verdades incómodas. El gerente y/o líder debe saber decir las cosas en el momento adecuado y con las palabras adecuadas, se debe saber corregir, felicitar o mejorar los procesos, dando instrucciones claras y reflexiones positivas sobre el trabajo realizado, de esta forma el personal podrá conocer y reconocer sus aciertos y fallas para mejorarlos en un siguiente procedimiento.
6. *Generan y mantienen la empatía:* hay una gran diferencia entre la simpatía y la empatía, en la institución bomberil se debe construir un ambiente de empatía, es saber entender y respetar lo que el otro siente, sin juzgar, dando tu opinión, dejando que el funcionario se exprese y así conocer los hechos y sus sentimientos. Al ser empáticos se construirá un canal favorable para la comunicación. El ser empático no significa ser permisivo y dejar de hacer correcciones o sanciones en el momento preciso.
7. *Construye una comunicación asertiva:* el lenguaje debe ser el más adecuado, evitando insultos, juicios de valor, menosprecio y burlas hacia sus subalternos, iguales o

superiores, así se evitaran enfrentamientos de caracteres, minimizando la aparición de conductas agresivas. El construir una comunicación asertiva, es también decir cada cosa en el momento preciso, para evitar que las emociones de molestia se acumulen y salgan a flote posteriormente de forma explosiva.

Claves para mejorar la Gerencia en los bomberos

Uno de los retos más difíciles que debe afrontar un gerente y/o un líder es la toma de decisiones en relación de cómo cambiar su forma de pensar ante la realidad empresarial y mejorar el rendimiento de su institución. Tomando en cuenta lo presentado por Díaz (2018) en su artículo en línea *“12 claves para dejar de pensar como empleado y comenzar a pensar como empresario”* me atrevo a mostrar de forma simple, varios consejos que se pueden aplicar a todos los niveles de gerencia en los Bomberos. Podemos verlos a continuación:

1. Dejar de trabajar por horas y comienza a trabajar por metas y objetivos. (se logran establecer horarios más adecuados a las dificultades reales de transporte en el país).
2. Dejar de buscar comodidad y seguridad y buscar libertad e independencia. (hacer mejor el trabajo basado en competencias y talento).
3. Dejar de trabajar en lo que te toca y comienza rentabilizar tus pasiones. (Buscar otras alternativas de trabajo o redirigir lo que haces según lo que te apasiona).
4. Dejar de buscar jefes y comenzar a buscar líderes y gerentes. (adaptarse a la gerencia moderna, en la que el gerente guía hacia el cumplimiento a través del trabajo en equipo).
5. Dejar de vender tu tiempo y enfócate en aportar valor. (La familia es prioritaria, trabaja para vivir, no vivas para trabajar).
6. Dejar de desgastarte con el trabajo operativo y aprende a delegar. (Trabaja con los mejores, empodera a tu equipo y estandariza)
7. Dejar de ahorrar para gastos y comienza a ahorrar para invertir. (conviértete en emprendedor).
8. Dejar de ser reactivo y comienza a ser proactivo. (si lo puedes creer, lo puedes crear).

9. Deja de buscar culpables, asume tu responsabilidad y enfócate en encontrar soluciones. (los demás no tienen la culpa, ni son responsables por lo que sientes, analiza tu actitud ante la realidad que vives).
10. Dejar de temer a los cambios y comienza a gestionarlos. (Tal vez lo que necesitas es cambiar tanto como persona, como profesional para alcanzar tus metas).
11. Enfócate en el valor de las cosas, no en su precio. (Genera la abundancia en tu vida).
12. Deja de enfocarte en los recursos y comienza a enfocarte en las oportunidades. (visión de transformación y cambio)

Como bombero en una constante transformación, cambio y adaptación a la realidad, debe guiarse a establecer una gerencia que tome en cuenta ejemplos de éxito gerencial de otras organizaciones, tomando de ellos los aspectos positivos, sus riesgos y posibilidades, así como también se pueden tomar en cuenta las recomendaciones hechas por expertos para aplicarlas o ajustarlas a nuestra institución, así como a nuestra propia vida. El bombero gerente y líder debe tener muy presente, que más allá de la profesión que eligió para ejercer, es un ser humano que comete errores, que tiene virtudes, pero principalmente que siente al igual que el resto del personal con el que comparte sus labores diarias.

Actualmente la institución bomberil en el estado Mérida ha tenido profundos cambios a nivel del talento humano, hasta diciembre de 2017 se contaba con una nómina de personal de 1380 funcionarios, para la actualidad en 2019, tan solo se cuenta con 628, en menos de dos años, lo que significa que 752 bomberos de distintas jerarquías han abandonado nuestras filas, por solicitud de baja voluntaria, o al ser destituidos por abandono del cargo, esto equivale a una pérdida del 55 % del personal, con todas las consecuencias que esto implica. Al tener menos trabajadores y las mismas responsabilidades, muchos deben ejercer funciones con mayor sobrecarga, para poder mantener el servicio bomberil en optimas condiciones y seguir respondiendo a la población de una manera eficiente. Este tema es un reto que debe enfrentar el gerente, ya sea primer comandante, como el jefe de talento humano, para generar políticas y decisiones con las cuales el personal activo pueda sentirse valorado y minimizar las renunciaciones y evitar el riesgo de que la institución tienda a llegar a un paro técnico o desaparecer.

Visión transformadora

Como profesional y capitán de bomberos, tengo el deber de proponer proyectos para mejorar la institución bomberil y buscar estrategias por medio de las cuales pueda lograr cambios positivos con beneficios para el personal, quienes son el elemento más valioso de la institución, teniendo al personal motivado, con buenos salarios, entre otros, junto con equipos, unidades e instalaciones adecuadas, se brindará a la comunidad un servicio eficiente y eficaz. Pero aparte de ello, sé que hay asuntos en los cuales no tengo poder de decisión, como es la asignación presupuestaria a la organización, como también los aumentos salariales, he logrado presentar propuestas para mejorar procedimientos, gerencias, entre otros en el Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida.

Propuestas de transformación

A continuación presentaré una serie de propuestas que he elaborado y presentado para su estudio y aprobación ante la gerencia institucional, como ante los entes correspondientes, para poner mi granito de arena e ir ajustando al Cuerpo de Bomberos a los cambios altamente necesarios.

➤ Organigrama estructural

Al regresar de la comisión de servicio a nivel de la UNES como directora y recibir el cargo de jefe de la unidad de Planificación y Desarrollo, lo primero que propuse luego de la observación pasiva de los procedimientos, me di cuenta que la institución debía actualizar el organigrama estructural, el cual ha estado vigente desde 2010, pero que no estaba adecuado a la Ley del servicio de Bomberos (2015), además que no existía la remuneración o bono por cargos de alto nivel, tal como se estila en todas las instituciones públicas y privadas, en la cual el personal que ejerce funciones en cargo de alta responsabilidad, reciben una compensación adicional por el nivel de compromiso institucional. En el Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida, por ejemplo; un capitán que solo ejerce funciones operativas, sin responsabilidades administrativas de complejidad, gana el mismo salario que el capitán que es gerente, jefe de departamento o de unidad, lo que es totalmente ilógico. Pero al no tener un

organigrama actualizado y aprobado no se pueden pedir la asignación de estos cargos ante la Gobernación del estado, por nombramiento emitido por el Gobernador, tan solo se posee en nombramiento interno por providencia administrativa, lo que no genera ningún beneficio.

Para ello, diseñe la propuesta del nuevo organigrama, el cual fue presentado al Estado Mayor y la Primera Comandancia para su aprobación y el cual está próximo a ser aprobado a través de providencia administrativa, para luego ser elevado al Consejo Legislativo para su aprobación y remisión al Gobernador del estado para que sea aprobado y publicado en Gaceta Oficial, lo que sería el primer paso. Posteriormente se debe nombrar una comisión para la elaboración del Manual de Cargos, Manual de Procedimientos y demás correspondientes. Teniendo el organigrama aprobado, la alta gerencia (primera comandancia, segunda comandancia, Inspectoría, talento humano y planificación) deben presentar las propuestas del personal que debe y puede ocupar estos cargos, tomando en cuenta su perfil profesional, sus habilidades y competencias.

A continuación se presentan las imágenes de la propuesta del nuevo organigrama para el Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida y cada una de sus direcciones, ajustado a lo establecido en el artículo 41 de la ***Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil***, el cual presenta cuatro niveles:

1. Nivel directivo.
2. Nivel operativo.
3. Nivel de funcionamiento, y
4. Nivel de soporte técnico y asesoría.

A través de esta propuesta se aspira brindar una mejor organización institucional, basada no solo en la ley, sino en un esquema de gerencia, que redistribuya las responsabilidades, disminuya la burocracia y se genere una sinergia entre las direcciones, no solo para la direccionalidad vertical del mando, sino se implemente la horizontalidad y el trabajo engranado entre todos los niveles de planificación y estratégicos.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 9. Propuesta de actualización del organigrama estructural del Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida.

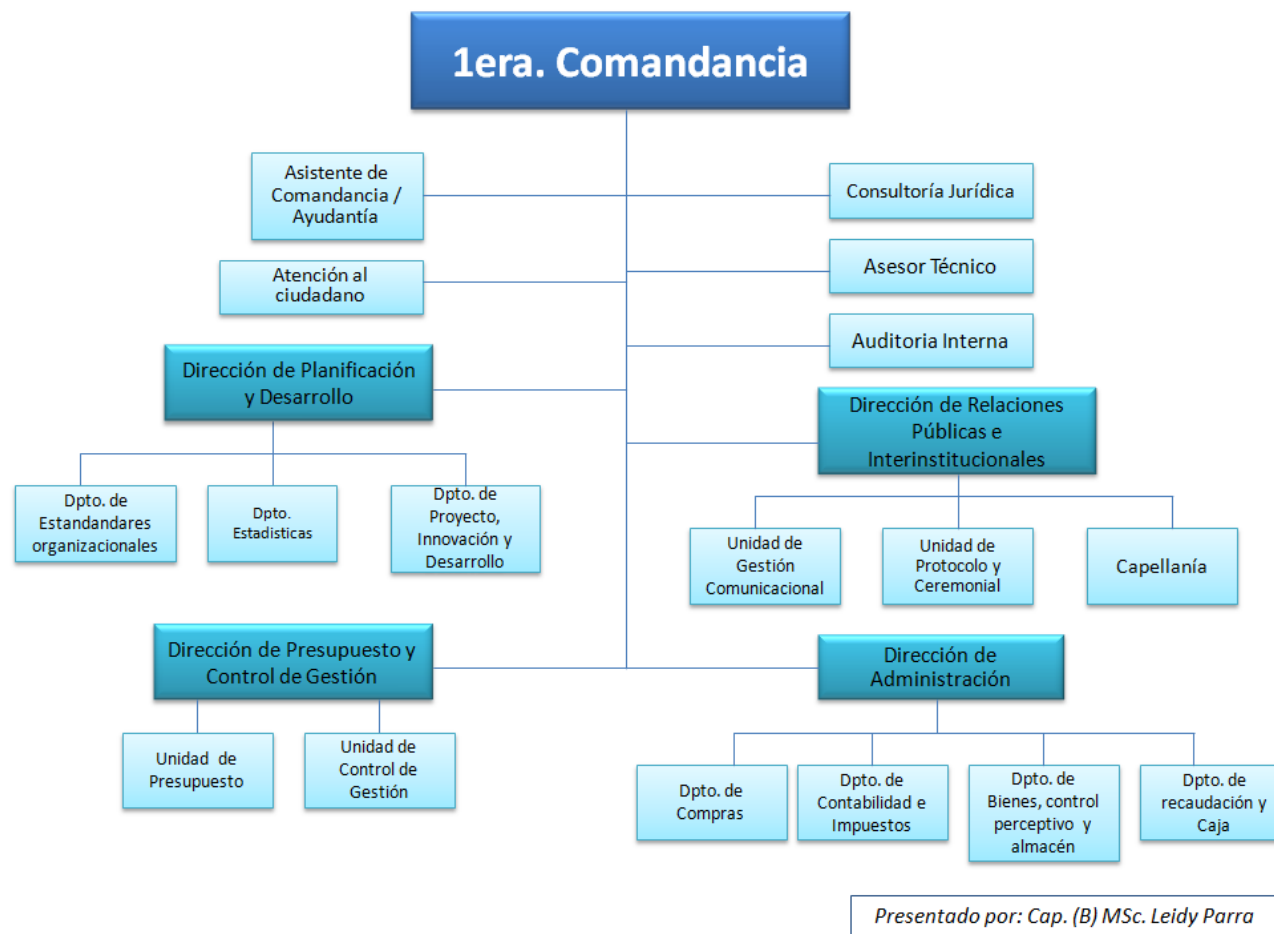
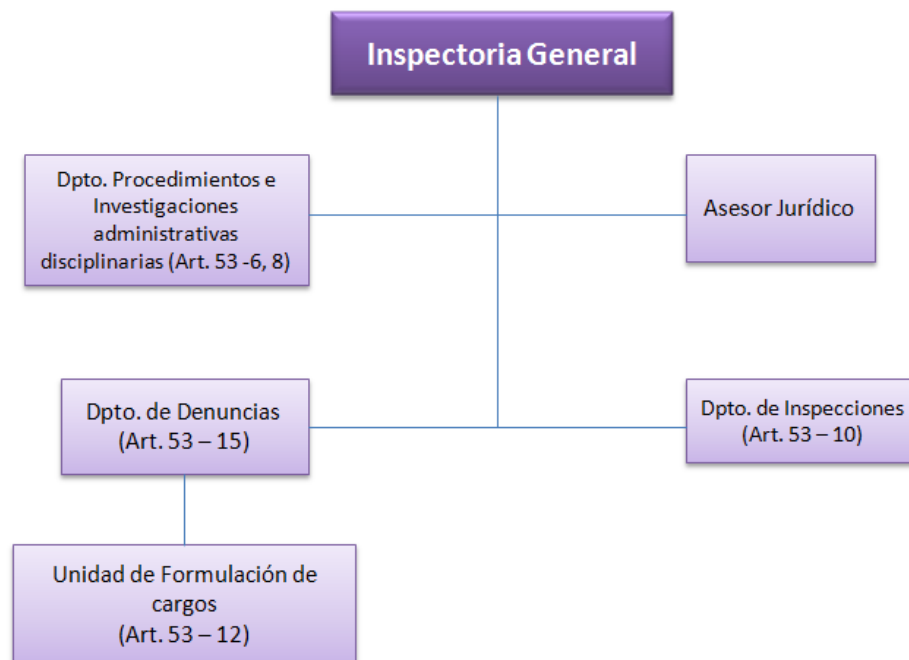


Imagen 10. Propuesta de actualización del organigrama de la primera comandancia.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 11. Propuesta de actualización del organigrama para la Segunda Comandancia.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 12. Propuesta de actualización del organigrama para la Inspección General.

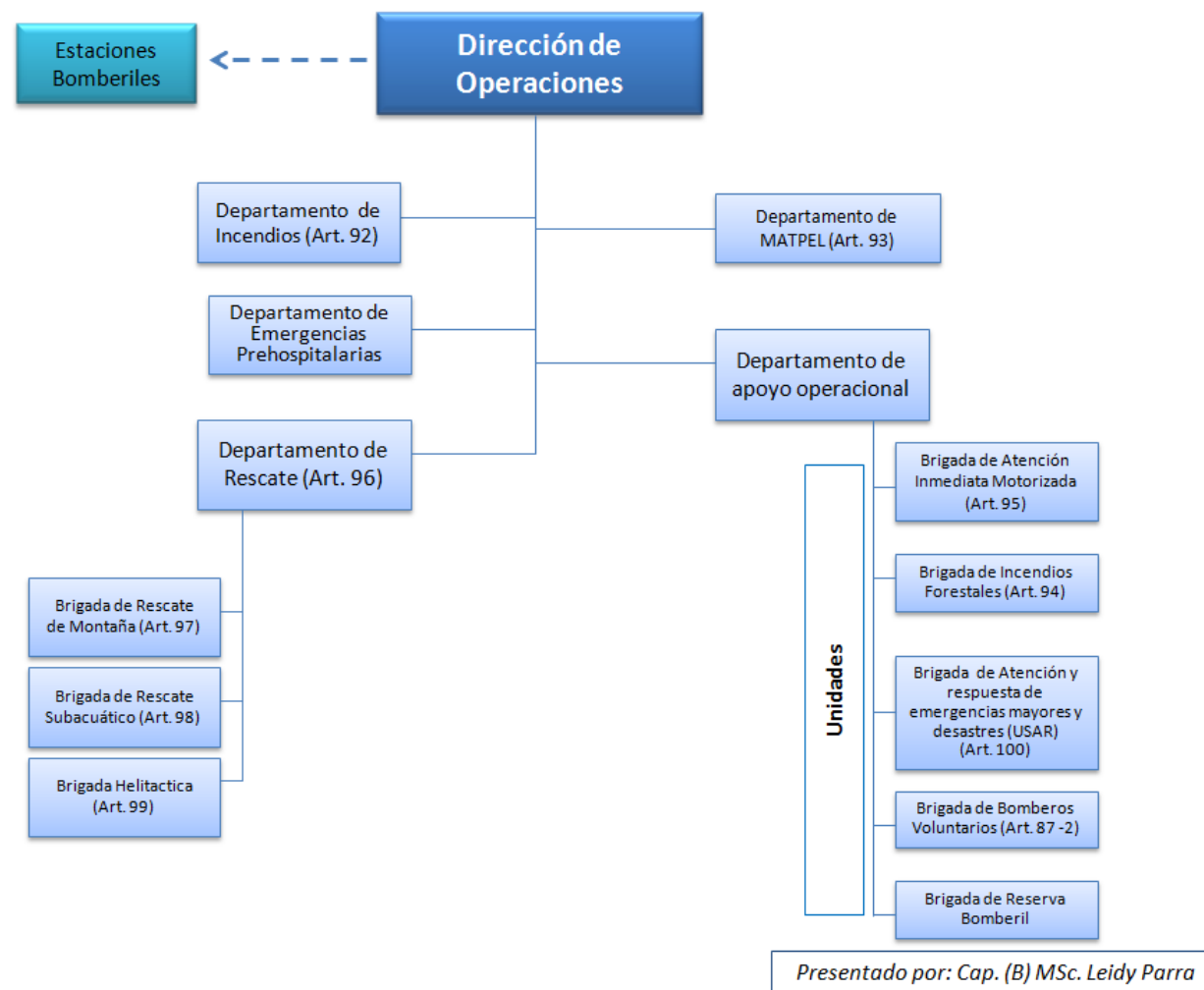


Imagen 13. Propuesta de actualización del organigrama para la Dirección de Operaciones.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 14. Propuesta de actualización organigrama para la Dirección de Prevención e Investigación de Incendios y otros siniestros.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 15. Propuesta para la creación de la Dirección de Planificación para casos de desastres y emergencias.

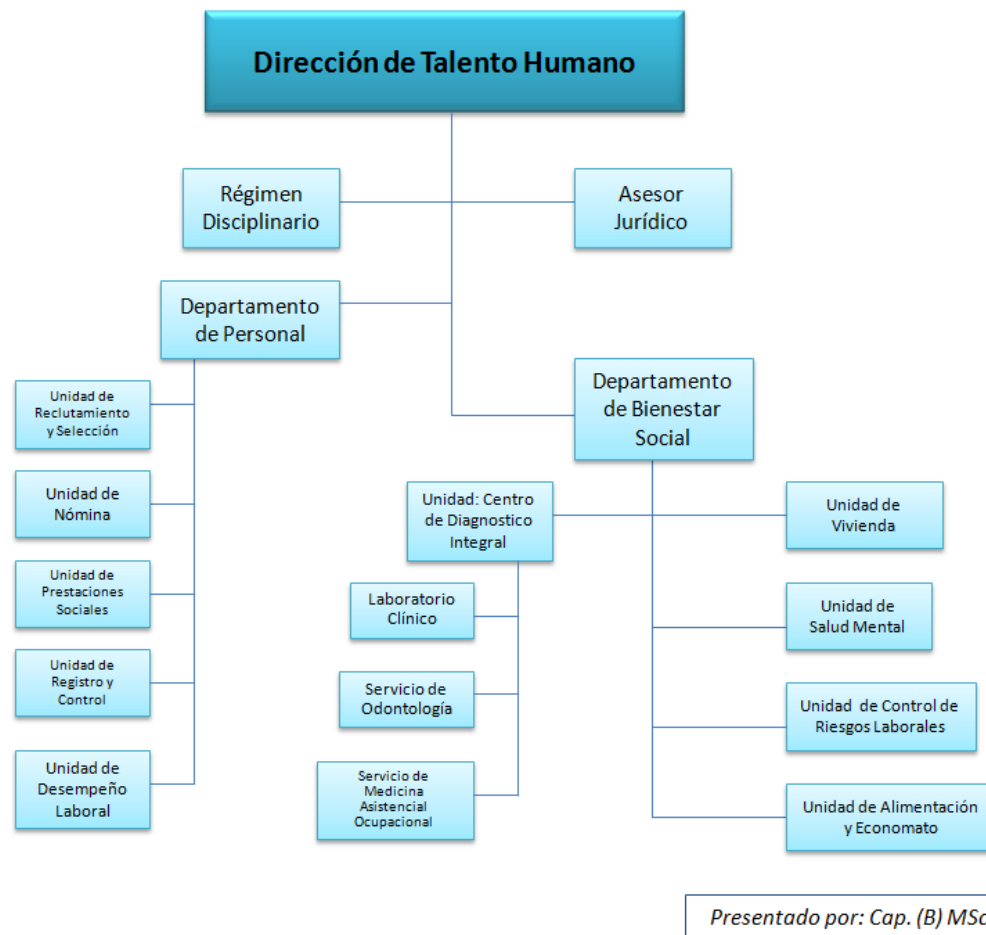


Imagen 16. Propuesta de actualización del organigrama de la Dirección de Talento Humano.

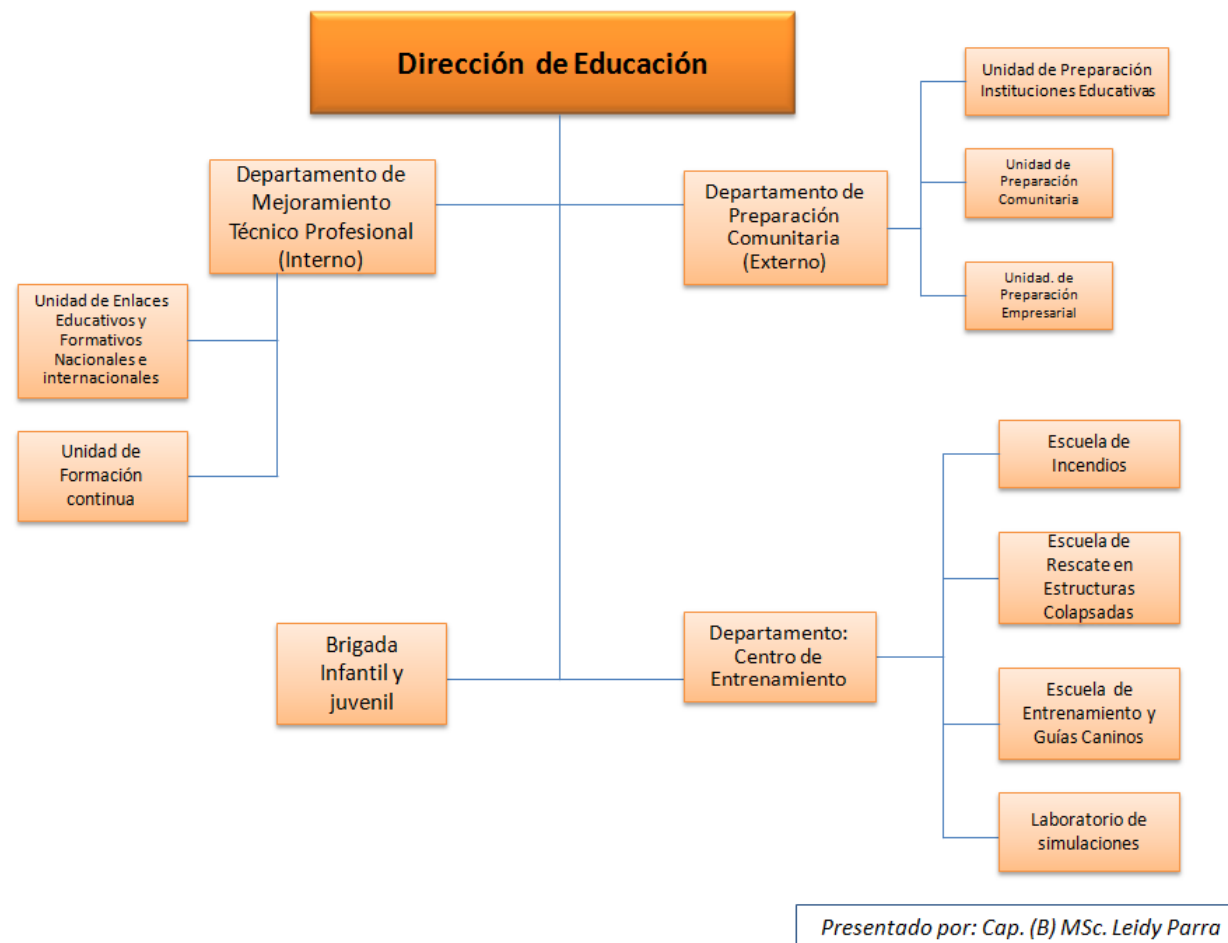
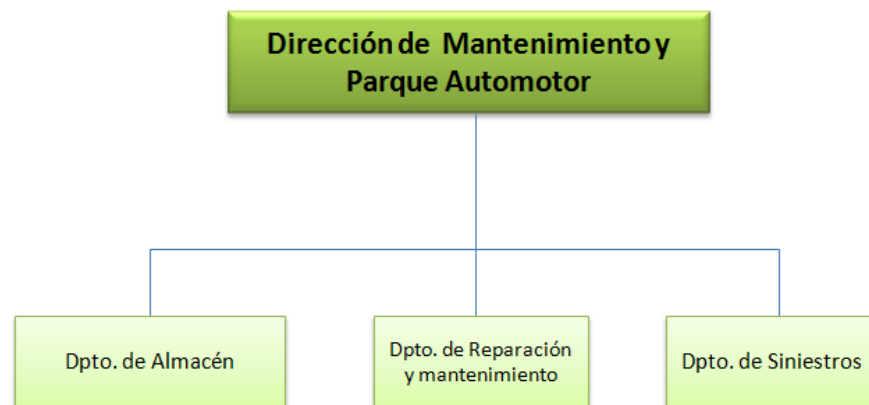
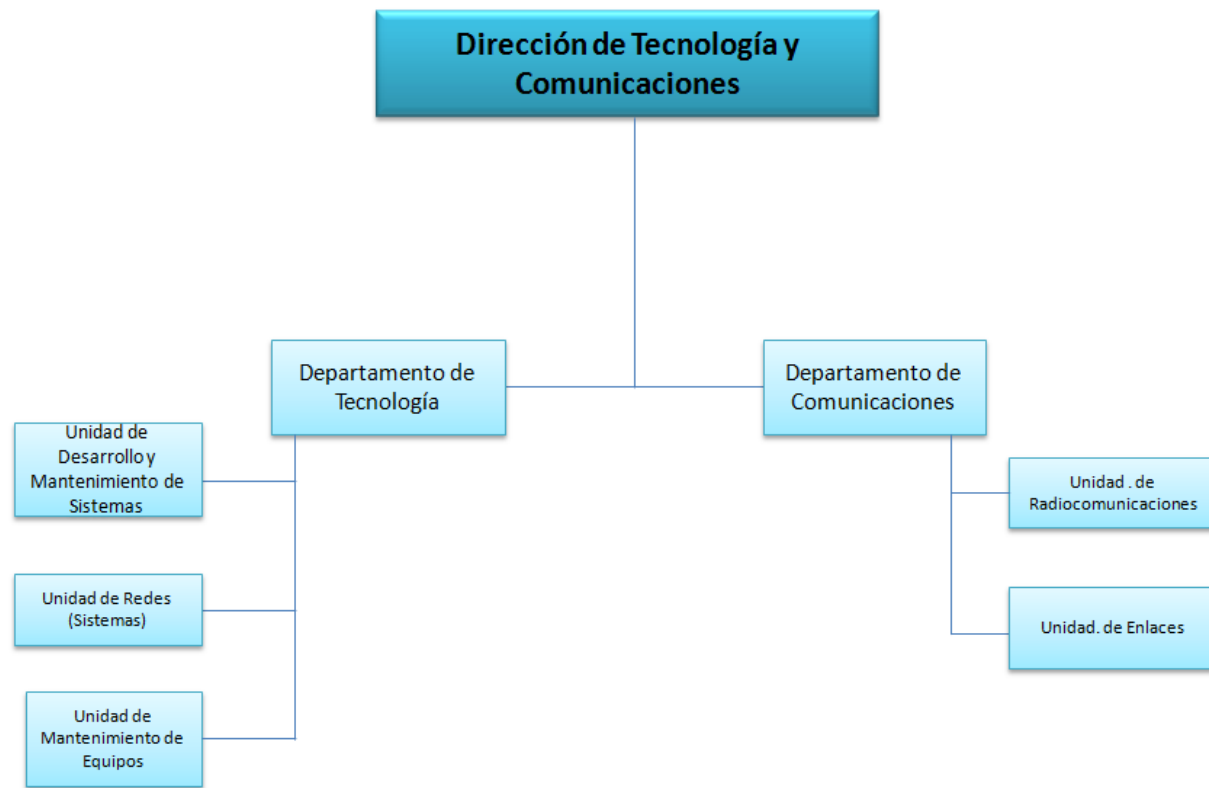


Imagen 17. Propuesta de creación de la Dirección de Educación.



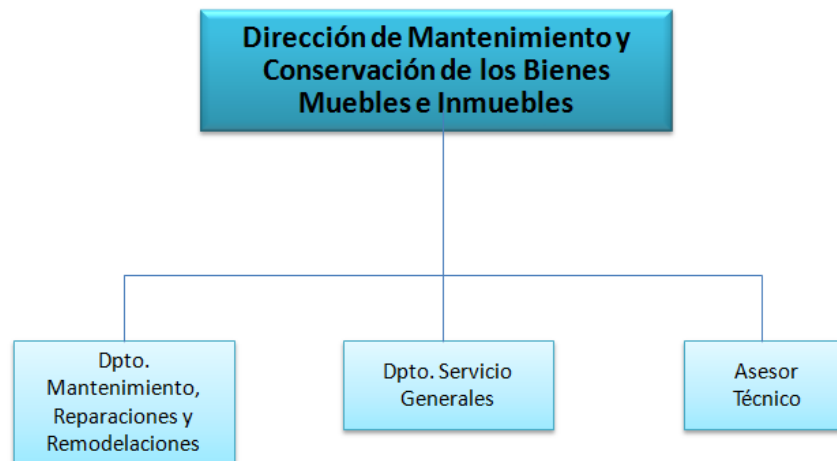
Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 18. Propuesta de creación de la Dirección de Mantenimiento y parque automotor.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra

Imagen 19. Propuesta de creación de la Dirección de Tecnología y Comunicación.



Presentado por: Cap. (B) MSc. Leidy Parra



Imagen 20. Propuesta de creación Dirección de Mantenimiento y conservación de bienes muebles e inmuebles.

- **Creación de la comunidad de aprendizaje de los Bomberos en el programa de Estudios Abiertos de la Universidad Politécnica Territorial de Mérida “Kleber Ramírez” con los proyectos: 1. Licenciatura en Pedagogía Alternativa, sub área en Gerencia en Atención de Emergencias (2012), 2. Programa Nacional de Formación Avanzado en Maestría en Ecología del Desarrollo Humano, línea Gestión de Riesgos (2015). Siendo tutora de ambos programas.**

Entre las propuestas que he presentado, se tiene este caso en particular, que nació de mi interés personal, para que en mi institución bomberil se pudiera dar la oportunidad de acreditar las competencias y saberes de la experiencia en el campo del servicio, tomando en cuenta cada una de la especializaciones operacionales con la que cuenta el Cuerpo de Bomberos, como lo son: a. Incendios, b. Prehospitalaria, c. Rescate y d. Materiales Peligrosos. Curiosamente, los funcionarios bomberiles, al llegar a ciertas jerarquías medias (a partir de sargento) ya comienzan a recibir cargos de mayor responsabilidad, que implican ser gerentes desde las mismas, planificando, controlando, organizando y dirigiendo personal y procesos, pero a lo cual no ha sido formado en ningún momento, debiendo aprenderlo sobre la marcha.

Tomando los conocimientos adquiridos en mi maestría de gerencia de recursos humanos, mi experiencia como bombero y como docente, se presentó la oportunidad a través de la Universidad Politécnica Territorial de Mérida (UPTM), en el programa de Estudios Abiertos, presentar una propuesta sobre la acreditación de saberes y mi primera opción era brindar herramientas gerenciales por medio de este programa a los bomberos. Así en julio de 2012, nació la comunidad de Bomberos, con la licenciatura en Pedagogía Alternativa, sub área: Gerencia en Atención de Emergencias (Ajustada a la realidad institucional de la respuesta y atención de emergencias) función primordial de los Cuerpos de Bomberos en Venezuela. Esta primera cohorte estaba integrada por 22 funcionarios que ya contaban con título de Técnico Superior Universitario, en su mayoría de Manejo de Emergencias y Acción contra Desastres (Bomberos urbanos, bomberos forestales, Protección civil, fuerza de tarea, 171 y Cruz Roja).

Este programa se complementó con una malla curricular que contenía temas sobre emergencias, gerencia, gestión de riesgos, planificación, entre otros, a las actividades de la comunidad de aprendizaje se invitaron expertos para brindar con sus conocimientos herramientas a los participantes, que podrían aplicar en el desempeño de sus funciones. Ya para julio de 2014, estaban egresando los primeros tres participantes, luego en mayo de 2015 egresaron otros 13, posteriormente se graduaron otros 3 participantes.

Luego de que este primer grupo egresara como licenciados, en septiembre de 2015 se presentó la oportunidad de presentar un nuevo proyecto ante el programa de Estudios Abiertos, en ese momento ya para el PNFA, luego de realizar una evaluación de la realidad institucional, se planteó que este nuevo proyecto debía enfocarse a la gestión de riesgos, enmarcado en Ecología del Desarrollo Humano, así de esta manera se diseñó el proyecto y la malla curricular para *“Gestión estratégica en prevención de desastres”*. Luego de aprobado el proyecto, se integraron 25 participantes, entre los cuales se contaba con los 19 egresados del primero programa propuesto, e integrándose 6 bomberos más, egresados como licenciados del IUTB y de la UNEFA, completándose de esta manera el grupo.

Mi constante preocupación por la formación, la gerencia y principalmente por la motivación del personal y la institución, que me ha dado tanto en 22 años de servicio, me ha llevado a generar propuestas con las cuales pueda beneficiar, no solo al personal que integra al Cuerpo de Bomberos, sino que también a aquellos que estén interesados en alcanzar sus metas personales y laborales. De esta manera estoy creando un legado basado en el crecimiento personal, el desarrollo humano en todas sus aristas, así como la adecuación de los bomberos ante los constantes cambios que presenta la realidad y la sociedad no solo en Venezuela, sino a nivel mundial.

➤ **Proyecto de Ley del Servicio de Bomberos y del Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias del estado bolivariano de Mérida (76 artículos)**

En diciembre de 2018, me es asignada la misión de revisar, corregir y adaptar la propuesta de Ley del Servicio de Bomberos para el estado Mérida, que estaba estancada y

debido a mi experiencia, teniendo en cuenta que venía trabajando con la modificación del organigrama estructural de la institución. Asumí el reto comencé el trabajo de revisar, corregir y actualizar la propuesta que inicialmente contaba con 53 artículos, de esta manera corregí la redacción de los artículos existentes, incluí otros artículos en los cuales se presentaba los beneficios para el personal, el nuevo esquema de organigrama, entre otros, llegando a alcanzar la cantidad de 76 artículos. En marzo de 2019, culmine la adaptación de la propuesta de Ley y se hizo entrega formal ante el Consejo Legislativo del estado bolivariano de Mérida, quien a su vez en mayo de esta año, lo entrego a la Procuraduría del estado, para establecer su legalidad y pertinencia ante una posible promulgación como la Ley que regirá al Cuerpo de Bomberos en el estado Mérida.

➤ **Proyecto de Ley de Tasas por los Servicios no revisten carácter de Emergencias prestados por el Cuerpo de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil del estado bolivariano de Mérida (83 artículos)**

Al igual que la Ley del servicio de Bomberos, en diciembre de 2018, también me es asignada la responsabilidad de revisar, corregir y actualizar el proyecto de Ley de tasas por los servicios que no son emergencias, entre los cuales se tiene: Guardias de prevención, inspecciones de seguridad, otorgamiento de permisos de habitabilidad y funcionamiento, asesorías técnicas en materia de gestión de riesgos, prevención de incendios y seguridad, servicios de ambulancia rutinarios, entre otros; con el fin de establecer los costos de los mismos, tal como se refleja *Ley Orgánica del Servicio de Bombero y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter civil*, en la cual se indica que los servicios que no revisten carácter de emergencia tendrán un costo ajustado a la realidad, y debido a que los Cuerpos de Bomberos deben transformarse en Entes Desconcentrados con ingresos propios.

Tomando mi experiencia a nivel gerencial y profesional, corregí el proyecto que constaba de 65 artículos. Luego de hacer la revisión correspondiente, redacte otros artículos relacionados con la ley, ajustando también los costos en base al PETRO, convertibles a bolívares, toda una novedad, ya que no se toma la medida tradicional de unidad tributaria, la

cual actualmente se encuentra desfasada en relación a la alta inflación de sufre el país. Tomando en cuenta los costos en Petros, el valor de la tasa estará siempre actualizado y se podrá realizar una mejor recaudación de fondos que ingresaran directamente a las cuentas de la institución y posteriormente invertidos en la reparación de las unidades vehiculares, infraestructura, entre otras, según se establece en las metas POA.

Tanto este proyecto de la Ley de Tasas, como la Ley del Servicio de Bomberos, para el Cuerpo de Bomberos del estado bolivariano de Mérida, me exigió como gerente de tomar una visión más amplia de mi campo de acción y de mi perfil profesional, ahondando en el derecho y manejo de leyes para poder adaptar y ajustar los proyectos a la realidad jurídica y económica del país, partiendo de la situación actual por la cual la institución bomberil está atravesando. Siendo este otro medio para plasmar mi toque personal y profesional, con la visión de dejar un legado positivo al Cuerpo de Bomberos. Cabe destacar que ambos proyectos habían sido trabajados inicialmente por el grupo de abogados de la Consultoría Jurídica de la institución y del personal de la Gerencia de Prevención, quienes dejaron su importante aporte inicial.

Ya para marzo de 2019, había culminado la revisión, corrección y actualización, enviándose en abril al Consejo Legislativo del estado, quienes en mayo lo hicieron llegar a la Procuraduría del estado para la revisión y aprobación en el campo legal. Ambos proyectos son el paso inicial a la transformación institucional, tan necesaria en la actualidad. Actualmente se encuentran bajo la revisión final de la Procuraduría, posteriormente nos harán llegar sus correcciones y ajustes, o se establecerá un equipo de trabajo conjunto para dar el visto bueno final para su próxima aprobación y publicación en Gaceta Oficial.

➤ **Proyecto de creación del centro especializado en bomberos, región Los Andes, en conjunto con la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad.**

Debido a mi constante preocupación por el fortalecimiento institucional, tomando en cuenta mi experiencia docente, gerencia, de talento humano y motivacional, debido al creciente índice de renuncias y destituciones que el Cuerpo de Bomberos del estado bolivariano de Mérida, viene sufriendo en estos dos últimos años, en los cuales hemos perdido el 55% del personal (profesionales bomberiles, universitarios y experimentados) disminuyendo

drásticamente la cantidad de funcionarios que actualmente prestan servicio a la institución y viendo que a través de la UNES, institución universitaria que forma a los bomberos desde el curso básico hasta postgrados, se ha visto que el número de nuevos bomberos egresados no es suficiente, ya que en estos dos años, solo se han graduado 45 bomberos en el PNF Básico de Ciencias del Fuego y Seguridad contra Incendios, de los cuales tan solo quedan 15 activos el resto ya renunció, teniendo que para julio solo se graduaran 5 nuevos bomberos. Siendo realmente insuficiente, ya que no cubren ni el 1 % de la cantidad de bomberos que se han retirado, dejando evidente la necesidad en cuanto a talento humano, siendo deficiente esta metodología de ingreso.

Tomando en cuenta los datos antes mencionados, elaboré el proyecto de creación de un Centro Especializado en bomberos para la región de Los Andes, que funcione en la sede de la UNES Mérida, para que el Cuerpo de Bomberos Mérida se centre en la captación, formación y egreso conjuntamente con la UNES del personal de bomberos que se requiere para cubrir las plazas vacantes e ir incrementando la nómina de personal. Adicionalmente a través de este centro especializado concentrar esfuerzos no solo para la formación de las nuevas generaciones, sino también para el mejoramiento profesional académico del resto del talento humano activo. Este proyecto parte también debido a que la UNES actualmente forma a todos los organismos de seguridad ciudadana (Policía, CICPC, Bomberos, Protección Civil y Servicio Penitenciario).

Mi experiencia como directora por 4 años en la UNES, me enseñó que la universidad dedica mayores esfuerzos y recursos en la formación policial. Si se logra este proyecto, como institución bomberil podemos imprimir de toda nuestra filosofía, disciplina, abnegación y demás valores institucionales para concretar los objetivos de formación. Un buen gerente, visionario, debe tener en cuenta que el talento humano es prioritario, que los aspectos académicos y motivacionales son imprescindibles en toda organización, en especial en los Bomberos, pero sobre todo que lo importante en este momento es recuperar, formar e ingresar nuevos trabajadores para compensar las debilidades que se han generado por la ausencia de más de 700 bomberos que se han retirado.

- **Diseño de los nuevos formatos de evaluación de desempeño personal bomberil del Cuerpo de Bomberos del estado bolivariano de Mérida (2019). Basado en principios de gerencia a través de cumplimiento de metas y objetivos.** Ajustados a los niveles de de responsabilidad (Operacional, Administrativos, Técnicos, Supervisores y Alta Gerencia)

Luego de revisar los formatos que el Cuerpo de Bomberos utiliza para hacer las evaluaciones de desempeño del personal, llegué a la conclusión que los mismos no se ajustaban a las funciones y responsabilidades que la mayoría del personal viene realizando desde sus jerarquías y cargos. Los formatos actuales están divididos de la siguiente manera:

- a. Bomberos y distinguidos.
- b. Cabos
- c. Sargentos.
- d. Oficiales.

En ninguno de los formatos se hace la salvedad de los niveles de responsabilidad (Operacional, técnico, estratégico, supervisión y dirección) realmente imprescindibles para una evaluación adecuada a la funciones que se realizan, además que no indican los objetivos de desempeño individual, que están orientados a las actividades que cada uno realiza. Basándome en mi experiencia, me puse a la tarea de diseñar unos nuevos formatos que se ajusten a la realidad de cualquier dirección de talento humano, así como a lo establecido en el Estatuto de la Función Pública, con la cual nos regimos hasta el presente; también cabe destacar que las evaluaciones de desempeño en el Cuerpo de Bomberos del estado Bolivariano de Mérida, se realizan cada 3 meses (4 evaluaciones al año) no 2 como lo establece la Ley y mayormente solo se le realizan al personal que está en concurso para ascensos, más no a todo el personal.



Basándome en todo lo mencionado anteriormente, realice la propuesta que les presento a continuación:

Evaluación del desempeño bomberil

Basándome en mi experiencia desde la gerencia de recursos humanos, me incentivo a plantear el cambio de los formatos de evaluación de desempeño que se venían realizando en el

Cuerpo de Bomberos, la cual estaba diseñada ajustándose a la jerarquía del personal, más no a las funciones que el funcionario venía ejerciendo, y al tener el conocimiento que no todos los funcionarios tienen las mismas responsabilidades, independientemente de su jerarquía, así se podría evaluar las competencias individuales de cada trabajador, según el cumplimiento de sus objetivos individuales de desempeño. De esta manera se diseñaron los siguientes niveles:

1. Operacional.
2. Apoyo administrativo.
3. Instructores e inspectores.
4. Supervisor.
5. Directivo.

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES INTERIORES, JUSTICIA Y PAZ
 GOBERNACIÓN DEL ESTADO BOLIVARIANO DE MÉRIDA
 CUERPO DE BOMBEROS
 DIRECCIÓN TALENTO HUMANO
 DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

FORMATO 1

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - NIVEL OPERACIONAL

A.- DATOS DEL EVALUADO O EVALUADA

NOMBRES Y APELLIDOS		CÉDULA DE IDENTIDAD	
PERÍODO EVALUADO: DESDE	HASTA	CARGO	JERARQUÍA
ÁREA DE ADSCRIPCIÓN		UNIDAD ADMINISTRATIVA	

B.- DATOS DEL EVALUADOR O EVALUADORA (Supervisor Inmediato)

NOMBRES Y APELLIDOS		CÉDULA DE IDENTIDAD	
CARGO	JERARQUÍA		
ÁREA DE ADSCRIPCIÓN	UNIDAD ADMINISTRATIVA		

INSTRUCCIONES:

=====

RANGOS:	1	2	3	4	5
DESCRIPCIÓN:	Muy por debajo de lo esperado	Por debajo de lo esperado	Dentro de lo esperado	Debajo lo esperado	Excepcional
	100-179	180-259	260-339	340-419	420-500

Nota: Se espera que la mayoría de los funcionarios se encuentren **dentro o cercanos al rango "Dentro de lo esperado"**.



- Multiplique el peso de cada competencia por el número del rango (2) y coloque el resultado en la columna **Peso x Rango**.
- Suma los resultados de la columna **Peso x Rango** y colóquelo en el espacio al lado de **SUBTOTAL**.

C.- COMPETENCIAS A EVALUAR:

En esta sección se ponderan las competencias en relación al cargo y se evalúan de acuerdo al grado en que están presentes en el evaluado o evaluada.

	PESO	RANGOS					PESO x RANGO
		1	2	3	4	5	
1.- COMPROMISO CON LA INSTITUCIÓN: Mide el grado de identificación y corresponsabilidad con los valores y cultura de la institución.	7						
2.- CALIDAD DEL TRABAJO: Mide la capacidad para realizar las tareas asignadas con exactitud, claridad y cuidado, a fin de evitar errores y omisiones.	7						
3.- CANTIDAD DE TRABAJO: Mide el volumen de trabajo capaz de ser realizado por el trabajador o trabajadora en su jornada laboral, de acuerdo a las exigencias del puesto de trabajo.	6						
4.- CUMPLIMIENTO DE NORMAS: Mide la capacidad de cumplir con los reglamentos y procedimientos establecidos, tales como asistencia y puntualidad, limpieza y orden del lugar de trabajo, apariencia e higiene personal, entre otros.	7						
5.- PROACTIVIDAD E INICIATIVA: Mide la disposición para actuar efectivamente con iniciativa, anticipándose a las contingencias, a fin de generar mejoras y optimizar el tiempo.	5						
6.- INTERÉS POR EL TRABAJO: Mide la capacidad de esmero y dedicación manifiesta en la ejecución de las tareas asignadas.	7						
7.- COOPERACIÓN: Mide la capacidad para trabajar con otros y colaborar en forma armoniosa con sus compañeros y supervisores, sin descuidar el cumplimiento de sus deberes.	5						
8.- MANEJO DE BIENES Y EQUIPOS: Mide la capacidad de cuidado en el mantenimiento de equipos, herramientas y maquinarias que le son asignadas al trabajador para realizar el trabajo.	5						
	50	SUBTOTAL SECCIÓN C					

Dirección de Talento Humano

REPÚBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA
 MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA RELACIONES INTERIORES, JUSTICIA Y PAZ
 GOBERNACIÓN DEL ESTADO BOLIVARIANO DE MÉRIDA
 CUERPO DE BOMBEROS
 DIRECCIÓN TALENTO HUMANO
 DEPARTAMENTO DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

FORMATO 2

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO - NIVEL OPERACIONAL

D.- ESTABLECIMIENTO Y EVALUACIÓN DE OBJETIVOS DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL

En esta sección se establecen los Objetivos de Desempeño Individual (O.D.I.) que el trabajador o trabajadora debe cumplir en el período a evaluar. El peso total es de cincuenta (50) puntos, el cual debe distribuirse entre los objetivos fijados. El peso asignado a un objetivo no debe ser inferior a cinco (5) puntos, ni superior a veinticinco (25) puntos.

OBJETIVO DE DESEMPEÑO INDIVIDUAL	PESO	RANGOS					PESO x RANGO
		1	2	3	4	5	
1.-							
2.-							
3.-							
4.-							
5.-							
	50	SUBTOTAL SECCIÓN D					

CALIFICACIÓN FINAL Es el resultado de la sumatoria entre el subtotal de la Sección C y el subtotal de la Sección D. Expresado en la siguiente fórmula: SUBTOTAL SECCIÓN C + SUBTOTAL SECCIÓN D = CALIFICACIÓN FINAL Suma los resultados de los subtotales C y D y colóquelo en el espacio a:	SUBTOTAL SECCIÓN C (SUBTITULO VALORES) + SUBTOTAL SECCIÓN D (SUBTITULO VALORES) = CALIFICACIÓN FINAL	TOTAL
---	---	--------------

E.- COMENTARIOS Y FIRMAS:

Comentarios de Supervisión Inmediato:

Comentarios del Evaluado o Evaluada: „Escriba uno de acuerdo con la evaluación realizada“ SI: _____ NO: _____ Comente:

Fecha: _____ Firma del Evaluado o Evaluada: _____ Firma del Supervisor Inmediato: _____

Imagen 21. Modelo del nuevo formato de Evaluación de Desempeño. Nivel operacional
Fuente: Parra (2019).

➤ **Propuesta del perfil profesional del bombero en Gestión de riesgos y prevención de desastres.**

A continuación se presenta el cuadro 11 en el cual se muestra la propuesta del perfil profesional del bombero que he diseñado en material de gestión de riesgos y prevención de desastres, basándome en mi experiencia profesional, los conocimientos adquiridos a través de mis estudios universitarios, mis etapas en distintos niveles de gerencia y principalmente en mi formación en gestión de riesgos siconaturales y de desarrollo humano.

Cuadro 11.

Propuesta

GESTIÓN DE RIESGOS Y PREVENCIÓN DE DESASTRES EN EL PERFIL PROFESIONAL DEL BOMBERO		
Conocimientos	Habilidades y destrezas	Valores
<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento general de los riesgos siconaturales y tecnológicos. 2. Genera estrategias operacionales para la extinción de incendios de gran magnitud en escenarios controvertidos. 3. Tendrá la capacidad de identificar las amenazas presentes en un espacio o área geográfica en evaluación. 4. Identifica la resistencia de las estructuras ante el fuego de acuerdo con el tipo de material de construcción. 5. Establece los principales métodos de análisis de riesgo. 6. Podrá realizar inspecciones de vulnerabilidad en viviendas y terrenos, siempre y cuando cumpla con los requisitos técnicos establecidos para este fin. Poseer adicionalmente título universitario en geología, geografía, geomorfología, minas, ingeniería civil, arquitectura o construcción civil. O trabajar en conjunto con profesionales de estas áreas para complementar sus habilidades técnicas-científicas. 7. Conoce la metodología para la investigación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Establece normas y disposiciones legales nacionales e internacionales en la gestión para la reducción del riesgo de desastres. 2. Establece la metodología para la protección del lugar del suceso y las evidencias físicas del incendio. 3. Monitorear de forma constante las condiciones de vulnerabilidad social en los espacios urbanos y rurales del rango de su competencia. 4. Diseña sistemas fijos de extinción de acuerdo con el uso del inmueble. 5. Aplica las herramientas de la planificación estratégica para la implementación de políticas de prevención y protección contra incendios. 6. Incentiva la construcción de obras civiles de mitigación y reducción del riesgo, en áreas ya identificadas. 7. Trabaja en conjunto con el Ente rector para la permisología correspondiente para la construcción de obras civiles en cualquier zona, evitando que se realicen obras en zonas de riesgo. 8. Aporta para la creación de planes y/o programas de formación para la preparación y autoprotección ciudadana. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Abnegación ➤ Compromiso ➤ Disciplina ➤ Ética ➤ Honestidad. ➤ Honradez ➤ Integridad ➤ Justicia ➤ Lealtad ➤ Obediencia ➤ Respeto ➤ Responsabilidad ➤ Sentido de pertenencia ➤ Solidaridad ➤ Tolerancia ➤ Vocación de servicio.

<p>de incendios y los aspectos legales de la investigación de incendios y otros siniestros.</p> <p>8. Ser contralor en gestión integral de riesgos sicionaturales y tecnológicos.</p> <p>9. Velar por el cumplimiento de las normas técnicas de seguridad, prevención, protección y resguardo en materia ambiental y tecnológica.</p> <p>10. Proponer a la instancia correspondiente la declaración de zonas de alto riesgo.</p> <p>11. Generar programas de difusión masiva para la divulgación de información sobre la reducción del riesgo a través de la disminución de la vulnerabilidad.</p> <p>12. Promover programas y talleres con los cuales se fomenta en la comunidad normas de construcción adecuadas, según la amenaza presente, especialmente las sismoresistentes.</p> <p>13. Interpretar mapas de susceptibilidad, amenaza y riesgo para establecer estrategias de prevención y respuesta para cada caso.</p> <p>14. Diseña protocolos para el almacenamiento y manipulación de materiales inflamables y combustibles.</p> <p>15. Genera auditorias de seguridad para la prevención de pérdidas industriales a través de metodologías específicas.</p> <p>16. Conoce las normas de seguridad de prevención y protección contra incendios.</p> <p>17. Interpretar pronósticos hidrometeorológicos.</p>	<p>9. Genera la motivación en las comunidades para el desarrollo de políticas de gestión para la reducción del riesgo de desastre, creando la conciencia colectiva del beneficio comunitario.</p> <p>10. Capacita a la comunidad sobre los sistemas de alerta temprana.</p> <p>11. Maneja Sistemas de Información Geográfica (SIG) para el análisis y reducción del riesgo de desastres y atención de emergencias.</p> <p>12. Realiza inspecciones técnicas y emitir informes sobre las condiciones de riesgo en espacios públicos, comerciales públicos o privados de uso particular y colectivo.</p> <p>13. Trabaja en conjunto con la contraloría social para generar planes, programas y proyectos enmarcados en las políticas públicas nacionales de gestión integral de riesgos sicionaturales y tecnológicos.</p> <p>14. Recibe, sustancia e investiga infracciones de las normas técnicas de seguridad y protección, así como también de la construcción del riesgo.</p> <p>15. Participa y colabora en la elaboración y diseño de planes para la reducción de la vulnerabilidad social, física, entre otros.</p> <p>16. Ser proactivo en la generación de propuestas de mejoramiento profesional en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastre.</p> <p>17. Ser autocritico y reflexivo en las estrategias a implementar en la gestión para la reducción del riesgo de desastre.</p>	
--	---	--

Fuente: el autor

Para complementar la propuesta anterior y engranar los aspectos motivacionales, académicos y gerenciales del bombero ajustado a la gestión de riesgo y prevención de desastres, me propuse elaborar un esquema en el cual todos estos elementos se combinen para reforzarse y construir un perfil profesional bomberil ajustado a la realidad. El cual se presenta a continuación:

Cuadro 12.

Aspectos motivacionales, académicos y gerenciales en los bomberos

ASPECTOS MOTIVACIONALES, ACADÉMICOS Y GERENCIALES EN LOS BOMBEROS		
Motivacionales	Académicos	Gerenciales
Incentivos económicos. (salarios adecuados, bonos por efectividad, bonos por desempeño laboral)	Reconocimiento de las competencias profesionales.	Formación continua basada en objetivos.
Implementar premios y reconocimientos para el personal a través de ascensos, condecoraciones y otros.	Formación continua en materia de gestión de riesgos dirigida a los bomberos.	Asumir las responsabilidades inherentes a ser órgano contralor de gestión integral de riesgos siconatuturales y tecnológicos.
Formación del personal para el manejo y control de las emociones.	Diseño e implementación de planes y programas de formación comunitaria para la gestión de riesgos siconatuturales.	Adaptación al cambio.
Manejo e intervención en poblaciones afectadas por eventos adversos y/o desastres.	Diseño de un plan de formación continuo en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastres dirigido a los funcionarios bomberiles.	Implementar estrategias de gerencia adaptadas a la realidad cambiante de la gestión de riesgos y atención de emergencias.
Satisfacción de las necesidades básicas.	Incentivar la formación académica en el personal de bomberos, a través de una motivación efectiva.	Dejar claras las funciones inherentes a cada cargo y niveles de supervisión y gerencia.
Incentivar la motivación al logro, poder, afiliación y las que sean necesarias para compensar y complementar su desarrollo personal	Reconocimiento de los logros académicos en el personal.	Incentivar la inteligencia emocional en la gerencia, para orientar el trabajo tanto interno como externo.
Creación e implementación de la unidad de salud mental para los funcionarios activos.	Establecer estrategia de enseñanza-aprendizaje adecuadas al campo laboral bomberil.	Comunicación asertiva horizontal entre pares y vertical con los subalternos.

Fuente: El autor.

OCTAVA PARTE

“Aquel que procura asegurar el bienestar ajeno, ya tiene asegurado el propio”

Confucio.

Reflexiones finales

A modo de cierre a la presentación escrita de mis experiencias como bombero y el cómo aportar desde mi campo profesional y personal a través de propuestas para que la gestión de riesgos y prevención de desastres forme parte del perfil del Bombero, cabe destacar el importante papel que los bomberos juegan en la gestión de riesgos, no solo por tener la responsabilidad de ser contralores de riesgo según la Ley, sino que además como ciudadanos formados profesionalmente como bomberos les lleva a brindar el mejor servicio posible a la comunidad, por lo que indico las siguientes reflexiones:

En relación a los aspectos motivacionales y manejo de emociones

Se debe implementar medidas para la motivación del personal bomberil, dirigidas a incentivar las habilidades, destrezas y competencias del talento humano, la satisfacción de su escala de necesidades y por ende, mejorar el rendimiento y alcance de los objetivos organizacionales. Durante mis años de experiencia actualmente como capitán he visto entre los elementos que desmotivan al personal, los siguientes:

- ❖ Bajos salarios, los cuales no se adecuan a los niveles de inflación del país. Buscar estrategias para mejorar los salarios, a nivel gubernamental o garantizar el espacio para que los funcionarios puedan generar ingresos adicionales.
- ❖ Exceso de trabajo de horas extras en el personal con cargos y responsabilidades administrativas, que genera en los funcionarios el síndrome de *burnout* no diagnosticado en la mayoría de los casos. Para mejorar esta condición, se debe realizar periódicamente una evaluación psicológica y de desempeño por medio de la cual se evidencie el desgaste y buscar alternativas para disminuir la carga laboral o establecer actividades recreativas.

- ❖ Ineficacia o inexistencia de un seguro de vida (hospitalización, cirugía y maternidad), lo que genera inseguridad en el personal, debido a que los funcionarios laboran bajo el temor de alguna lesión, sin tener ninguna garantía no solo de respuesta al momento de una emergencia, sino también de una enfermedad. Es importante que la alta gerencia y la oficina de Talento Humano, realicen las diligencias pertinentes para conseguir un seguro para el personal.
- ❖ Asignación a estaciones bomberiles de trabajo lejanas a su domicilio, lo que genera el desplazamiento del funcionario durante largas horas, lo que adicionalmente significa un gasto en pasajes y incomodidad. Para corregir este problema, se debe asignar al personal en estaciones cercanas a su domicilio.
- ❖ Sobrecarga de funciones al personal capacitado, ya sea por ser el único con las competencias para el cargo o por la ausencia laboral del responsable. Para disminuir la sobrecarga, se debe equilibrar las tareas y responsabilidades asignadas.
- ❖ No dotación de equipos de protección personal, con los cuales trabajar adecuadamente y garantizar la seguridad personal al momento de ejercer sus funciones. Se debe crear proyectos para la dotación de equipos de protección personal tanto a entes nacionales como internacionales, tomando en cuenta que actualmente es la Dirección Nacional General de Bomberos la responsable de la dotación de materiales, equipos, unidades, uniformes y demás a los Cuerpos de Bomberos de Venezuela, pero a pesar de ello, se debe buscar estrategias para resolver las necesidades particulares de la institución.
- ❖ No dotación de uniformes de uso individual, por lo que la presentación personal del bombero no es adecuada para prestar servicio.
- ❖ Equipo de protección contra incendios vencidos y/o muy viejos, los cuales no cumplen con las normas de seguridad y por ende, puede producir lesiones durante el servicio.
- ❖ Deficiencia de equipos, herramientas e insumos para realizar el trabajo, al faltar equipos el trabajo se hace más complicado y los tiempos de respuesta son mayores.
- ❖ Falta de incentivos, premios o reconocimientos, por la labor realizada o por acciones sobresalientes. Para mejorar este aspecto, la institución debe crear métodos de motivación y de incentivos para el personal, adicionales a los ascensos jerárquicos.

- ❖ Turno operativo de 48 horas continuas por 96 de descanso, lo que genera cansancio durante el servicio, si las actividades asignadas son rutinarias o agotadoras.
- ❖ Injusticias, beneficios para algunos trabajadores y no para otros. (no equidad en la toma de decisiones y en la aplicación de correctivos).
- ❖ Maltrato verbal por parte de algunos superiores a los subalternos o de subalternos a superiores. Para corregir este aspecto, se debe rescatar la disciplina institucional e implementar estrategias de tolerancia y desarrollo personal.
- ❖ Maltrato psicológico.
- ❖ Estrés laboral.
- ❖ Estrés postraumático.
- ❖ En relación a cómo corregir el maltrato psicológico, estrés laboral y el estrés postraumático, es necesario crear un programa de salud mental dentro de la institución dirigido por profesionales en el área, (psiquiatra, psicólogo o expertos en motivación y desarrollo humano) que generen políticas y pautas de seguimientos de casos, para su control y tratamiento.

Hay que establecer estrategias que redirijan los esfuerzos para cambiar los efectos negativos de la desmotivación y transformarlos a lo positivo enmarcado en la motivación activa hacia el personal, generando un clima organizacional sano, proactivo y productivo en el cual cada uno de sus integrantes (bomberos) se sientan satisfechos con su trabajo, con los logros individuales y colectivos, lo que se verá reflejado en la prestación de sus servicio a la población de manera eficiente y eficaz. El manejo de las emociones, también es un elemento importante en la profesión de los bomberos, no solo para el desempeño de sus funciones en el servicio, sino para mantener la salud mental en cada uno de ellos, esto debe ser responsabilidad de la institución en brindar las estrategias necesarias para el apoyo efectivo psicológico de los funcionarios bomberiles.

Para alcanzar una motivación efectiva en el talento humano del Cuerpo de Bomberos, es importante que los supervisores y gerentes trabajen con conjunto para crear políticas institucionales de motivación, a través de diversas estrategias gerenciales, con las cuales

incentiven el trabajo y que el funcionario se sienta satisfecho con su clima laboral y los beneficios que recibe en este.

En relación a lo académico

Algunos aspectos a resaltar son:

- ❖ Se debe incentivar al personal a continuar su preparación académica dentro de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad, como en cualquier otra que ofrezca formación sobre el tema de gestión de riesgos socionaturales.
- ❖ Incentivos para que el personal realice estudios formales o no formales que garanticen el aprendizaje o reforzamiento de sus conocimientos en materia de gestión para la reducción del riesgo de desastres.
- ❖ Establecer alianzas interinstitucionales para que los bomberos se puedan incorporar en estudios universitarios de pregrado o postgrado relacionados con el tema de gestión de riesgo, o en la realización de seminarios, talleres, cursos, diplomados entre otros con los cuales adquiera estos conocimientos.
- ❖ Implementación de estrategias de enseñanza-aprendizaje adecuadas a la profesión del bombero para maximizar el rendimiento de los funcionarios.
- ❖ Diseño e implementación de programas y planes de formación comunitaria y empresarial, a través de la dirección de educación del Cuerpo de Bomberos.
- ❖ El mejoramiento profesional continuo, debe ser primordial en la actualización académica de cada bombero, no solo para el aprendizaje, sino también como requisito para la obtención de ascensos.
- ❖ Garantizar la participación de funcionarios en formaciones internacionales a las cuales hayan sido seleccionados, a través de financiamientos internos o externos.
- ❖ El perfil profesional del bombero, debe de ser tomado en cuenta al momento de la asignación de responsabilidades, cargos gerenciales y de supervisión, para que a partir de sus competencias puedan mejorar la actuación y crecimiento organizacional.
- ❖ Tomar en cuenta los talento, habilidades, destrezas y competencias profesionales de cada bombero, es un elemento de motivación adicional para recompensar el esfuerzo y

la dedicación para su mejoramiento profesional y personal, lo que se convertiría en el reconocimiento de los méritos académicos, siendo un aporte positivo en fomentar la formación, capacitación y entrenamiento continuo en el personal.

En relación a los aspectos gerenciales

- ❖ Los gerentes deben recibir formación sobre el cargo antes de asumir la responsabilidad.
- ❖ Incentivar la empatía y asertividad en los gerentes, esto se debe realizar inicialmente garantizando la formación adecuada para tal fin, a través de cursos, talleres, charlas, terapias, entre otros.
- ❖ Generar espacios para el aprendizaje y adaptación de la inteligencia emocional en los gerentes.
- ❖ Buscar las estrategias para incrementar la inversión coherente y adecuada a la institución bomberil por parte del Estado venezolano, en unidades, equipos, herramientas, salarios e infraestructura.
- ❖ Asignación de cargos al personal con competencias comprobadas para asumir los mismos. (perfil profesional)
- ❖ Identificación de los líderes e incentivarlos para ser ejemplo y asumir según su jerarquía cargos de supervisión, gerencia media u otra, ajustados a sus habilidades y destrezas.
- ❖ Formación continua y actualización de los estándares y esquemas gerenciales adaptados a la realidad.
- ❖ Fomentar la comunicación entre distintas gerencias, aplicando técnicas adaptadas a la gerencia moderna, evitando la verticalización e incentivando la horizontalidad.

Gestión de riesgos y prevención de desastres

- ❖ Ampliar los conocimientos en gestión para la reducción del riesgo de desastres dentro del personal de bomberos, a través de estudios formales e informales que garanticen el aprendizaje y manejo del área de forma adecuada.

- ❖ Confusión en el personal entre la atención de emergencias, gestión de riesgos y gestión para la reducción del riesgo de desastres.
- ❖ Abordaje comunitario adecuado, para la formación y entrenamiento para la autoprotección, identificación de riesgos y respuesta.
- ❖ Crear la gerencia u área de planificación para casos de desastres y emergencias, tal como está establecido en el artículo 41 de la Ley Orgánicas del Servicio de Bomberos y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de carácter Civil, por medio de la cual se aborde todo lo relacionado a la gestión para la reducción del riesgo de desastres, a través de la gestión prospectiva, reactiva y correctiva.
- ❖ A través de la gestión prospectiva del riesgo, implementar la prevención, planificación, preparación, mitigación y reducción del riesgo en las comunidades, desde el campo de su competencia como órgano contralor según la Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos.

“Un bombero motivado puede ser el héroe que todos desean”

“La actitud con la cual asumas las circunstancias, hará la diferencia entre el triunfo o el fracaso”

Leidy Parra

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, M. (2006). El currículo escolar, invención de la modernidad. *Revistas docentes* 25. Acotaciones. México.
- Altez, R. y De Lissio, A. (2011) Perspectivas venezolanas sobre el riesgo: reflexiones y experiencias, volumen 2. (1º ed.) Sociedad venezolana de historia de las geociencias, Centro de estudios integrales del ambiente UCV. Caracas: CENAMB.
- “Aprendiendo de los conflictos: Experiencias Metodológicas de manejo de Conflictos Socio-ambientales en Ecuador”. Plataforma de Acuerdos socio-ambientales, Fundación Futuro Latinoamericano (FFLA).
- Arias, F. (2006). *El Proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica* (5ta. ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arias, F. (2004). *El Proyecto de Investigación, Guía para su elaboración*. Caracas, Venezuela: Editorial Episteme. Orial Ediciones.
- Baas, S. Ramasamy, S. Pryck, J. y Battista, F. (2009). *Análisis de Sistemas de Gestión del Riesgo de Desastres. Una Guía*. Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación División de Medio Ambiente, Cambio Climático y Bioenergía. FAO. Roma.
- Blaikie, P.; Cannon, T.; David, I y Wisner, B. (1996). Vulnerabilidad: el entorno social, político y económico de los desastres. (1era. Ed.). La red.
- Bravo, C. (2002, febrero) El concepto de la formación: tradición y modernidad. *Revista de Ciencias Humanas* N° 30. Recuperado de <http://www.utp.edu.co/~chumanas/revistas/revistas/rev30/bravo.htm>
- Casarini, M. (1999). *Teoría y diseño curricular*. México: Trillas.
- Chávez, M. (2002). *Introducción a la Investigación*. Serie Azul, Tercera etapa. Caracas, Venezuela: FEDUPEL.
- Chávez, M. (2002) *Introducción a la Investigación Educativa*. Maracaibo-Zulia-Venezuela. Editorial Ars Grafica.
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los nuevos tiempos*. Bogota: Mc-Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano*. México: Mc. Graw Hill.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. (1999). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 5453 (Extraordinario), 16-12-99

- D'Anello, S. (1992). Características motivacionales y actitudinales de supervisores. Mérida-Venezuela. Memorias Evemo 4, Sección Motivación Social.
- D'Anello, S. y Salom, C. (1990). Perfil motivacional y rendimiento académico en niños. Mérida-Venezuela. Memorias Evemo 3, Sección Motivación Social.
- D'Anello, S. y Salom, C. (1990). Motivaciones de logro, poder y afiliación en adolescentes. Mérida-Venezuela. Memorias Evemo 3, Sección Motivación Social.
- Decreto N° 1.257 “Normas sobre Evaluación Ambiental de Actividades Susceptibles de Degradar el Ambiente.
- Del Rincón, D., Arnal, J., Latorre, A. y Sans, A. (1995). *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson.
- Espinoza, O. (2003). Perfil Motivacional del Personal Directivo y Empleado en organizaciones de Santa Bárbara del Zulia. Universidad de Los Andes. Mérida – Venezuela. Visión Gerencial.
- Estrategia Internacional para la Reducción de desastres de las Naciones Unidas [EIRD]. (2008). *La Gestión del riesgo de desastre hoy, contextos globales, herramientas locales*. Centro internacional de investigaciones para el desarrollo. Canadá: Autor.
- Fernández, V. (2004). Introducción en la organización empresarial. Maracaibo-Zulia-Venezuela. Editorial Ediluz.
- Gaceta oficial N° 38.930 del 14 de mayo de 2008. Resolución 2.963 (13-05-2008) Creación de los Programas Nacionales de Formación UNES.
- García, V. (2005). *El riesgo como construcción social y la construcción social del riesgo*. Revista Desacatos, Centro de investigaciones y estudios superiores de antropología social (19).
- Gómez, C. (2000). *Proyectos Factibles*. Valencia: Editorial Predios.
- Gross, M. (2009). Las 8 teorías más importantes sobre la motivación. Pensamiento Imaginativo. Extraído el 28 de mayo de 2010 desde <http://manuelgross.blogoo.com/content/view/554740/Las-8-teorias-mas-importantes-sobre-la-motivacion.html>
- Hackett, W. y Robbins, G. (1984). *Prevención en Seguridad Industrial*. Caracas: Editorial Texto.
- Hellriegel y Slocum (2004). *Comportamiento organizacional*. 10ma Edición. Thomson.
- Hernández, R. (1991). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.

- Hernández, R. (2002). *Proceso de la Investigación Científica*. Caracas-Venezuela. Editorial Episteme.
- Hill, W. y Jones, G. (2001). *Administración Estratégica*. México: Mc Graw Hill.
- Imilan, W. (2015). *Prevención, reacción y emergencia*. Material del curso "Vulnerabilidades ante desastres socionaturales", impartido en UAbierta, Universidad de Chile.
- Infante, C. (2008). *Manual de gestión de Recursos Humanos*. (3° ed.) Táchira: FEUNET.
- Informe Nacional de Seguimiento de la Aplicación del Plan de Acción de la Cumbre Mundial sobre La Alimentación (2008).
- Ley de Gestión Integral de Riesgos Socionaturales y Tecnológicos. (2009). *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 39095 (Ordinario), 09-01-2009.
- Ley Orgánica del Servicio de Bomberos y de los Cuerpos de Bomberos y Bomberas y Administración de Emergencias de Carácter Civil. (2015) *Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela*, 6207 (Extraordinaria), 28-12-2015.
- Labrador, (2002). *Metodología*. Valencia: Editorial Clemente.
- Lavell, A. (2003). La gestión local del riesgo: nociones y precisiones en torno al concepto y la práctica. Centro de Coordinación para la Prevención de los Desastres Naturales en América Central (CEPREDENAC). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Lavell, A. (2003). *La gestión local del riesgo: Nociones en torno al concepto y la práctica*, PNUD-CEPREDENAC, documento reproducido en oportunidad del “Taller subregional andino para la discusión de conceptos y enfoques en gestión de riesgos, prevención y atención de desastres”, La Paz, Bolivia
- Liñayo, A. (2015). *La gestión de riesgo de desastres en la formación profesional universitaria* (Tesis de doctorado). Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
- Márquez, A. (1998). *Andragogía, Propuesta Política para una Cultura Democrática en Educación Superior*. Ponencia. Santo Domingo, República Dominicana.
- Martínez, M. (1999): *La Investigación cualitativa etnográfica en educación*. México: Trilla.
- McClelland, D. (1989). *Estudio de la Motivación Humana*. Madrid-España. Editorial Narcea.
- Mendoza, M. (2002) Propuestas metodológicas de intervención.
- Naciones Unidas. Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres (2012). *La Gestión de Riesgo Hoy*. España. EIRD
- Narvaez, L; Lavell, A.; Pérez, G. (2009). *La gestión de riesgo de desastres: Un enfoque basado en procesos*. Perú: Secretaria General de la Comunidad Andina.

- Nieto, Robin. Artículo Online: “El Costo Ambiental de la Explotación del Carbón en Venezuela, 2012”. Disponible en: <http://www.voltairenet.org/article123213.html>.
- Núñez, E. (2011). *Planificación estratégica en prevención, riesgo y desastres para el personal de centro de educación inicial nacional “Besarabia”* (Tesis de maestría). Universidad del Zulia, Maracaibo, Venezuela.
- Organización de las Naciones Unidas para la educación la ciencia y la cultura (2011). *Manual de gestión de riesgos de desastres para comunicadores sociales*.
- Oficina de las Naciones Unidas para la reducción del riesgo de desastre (2012). *Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastres (RRD) a nivel nacional en América Latina y el Caribe*. FUNDACRID, Panamá.
- Oficina de las Naciones Unidas para la reducción del riesgo de desastre (2012). *Guía para la aplicación de criterios de priorización de acciones de reducción del riesgo de desastres (RRD) a nivel nacional en América Latina y el Caribe*. FUNDACRID, Panamá.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2008). *Cambio climático y la reducción del riesgo de desastre*. Ginebra: EIRD.
- Organización de las Naciones Unidas ONU. (2004). *Vivir con el riesgos. Informe mundial sobre iniciativas para la reducción de desastres*. Secretaria interinstitucional de la Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres. Ginebra: EIRD
- Organización de las Naciones Unidas (2015). *Marco de acción de Sendai para la reducción del riesgo de desastres 2015-2030*. (1° ed.) UNISDR.
- Organización de las Naciones Unidas. (2012). *Terminología sobre reducción del riesgo de desastres*. Estrategia internacional para la reducción de desastres. Ginebra: EIRD-UNISDR.
- Páez, C. (2005). Cultivar el liderazgo en servicios. Recuperado de: www.pymesdominicanas.com. Tomado el 11/06/2017
- Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa*. (3ª ed.). Caracas: FEDUPEL.
- Parra, E. y Romero, O. (1992). *Los motivos sociales y la cultura organizacional*. Mérida-Venezuela. Memorias Evemo 4, Sección Motivación Social.
- Parra, L. (2012). *Perfil motivacional de los funcionarios del Cuerpo de Bomberos del estado Mérida*. (Trabajo Componente en Desarrollo Humano) Universidad de Los Andes. Mérida, Venezuela.

- Parra, L. (2018). *Gestión para la reducción del riesgo de desastres en la formación de los Bomberos. Caso: Universidad Nacional Experimental de la Seguridad UNES*. (Trabajo de maestría). Universidad de Los Andes, Mérida, Venezuela.
- Pérez, T. (2011). *Extensión universitaria: función organizadora de un currículo abierto*. (Tesis de doctorado). Universidad Nacional de Educación a Distancia, Madrid, España.
- Pérez, Sonia (2015) *Modelos de intervención social en desastres socionaturales*. Material del curso "Vulnerabilidades ante desastres socionaturales", impartido en UAbierta, Universidad de Chile
- Ramírez, T. (2006). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Editorial Panapo.
- Ramos, C. y D'Anello, S. (1990). Perfil motivacional y percepción del ambiente laboral en trabajadores del Museo de Los Niños. Mérida-Venezuela. Evemo 3, Sección Motivación Social.
- Real Academia Española (2015). *Diccionario de la Lengua Española*.
- Rodríguez; Castañeda y Aguilar (2015). *Transformación de conflictos socio-ambientales e interculturalidad: Explorando las interconexiones*. Talleres Gráficos ULA. Venezuela.
- Romero, O. (1999). *Crecimiento Psicológico y Motivaciones Sociales*. Tercera edición. Mérida-Venezuela. Ediciones Rogya c.a.
- Ron, H. (2015). *Programa para la concientización en gestión de riesgos, dirigido a los estudiantes de arquitectura de la Universidad José Antonio Páez* (Tesis de maestría). Universidad de Carabobo, Valencia, Venezuela.
- Sabino, C. (2001). *Metodología de la Investigación*. Caracas-Venezuela. Editorial Panapo.
- Salom, C. y Pinto N. (1988). *Motivaciones Sociales en Estudiantes Universitarios*. Mérida-Venezuela. Memorias Evemo 2, Sección Motivación Social.
- Sainz de Vicuña, J. (2012). *El plan estratégico en la práctica*. Libros profesionales de empresa. Publisher, ESIC Editorial.
- Salgado, M. (2010). Reconstrucción de la vida cotidiana. La cara invisibilizada tras el terremoto y tsunami de 2010. *TS Cuadernos de trabajo social* (11).
- Secretaria General de la Comunidad Andina (2009). *La Gestión del Riesgo de Desastres Un enfoque basado en procesos*. 1era. Edición. Perú: PREDECAN.
- Sisk, H y Sverdlik, M. (1979). *Administración y Gerencia de Empresas*. USA: South-Western Publishing Co.

- Sosa, M. (2012). *¿Cómo entender el territorio?* (1er. Ed.). Guatemala: Cara Parens Universidad Rafael Ladivar.
- Stoner, J. (1996), *Administración*. México: Editorial Pertice Hall.
- Tamayo, M. (2004). *Proceso de Investigación*. México. Editorial Mc. Graw Hill.
- Tamayo y Tamayo, (2003). *El Proceso de la Investigación Científica*. 4ta Edición. México: Limusa Noriega Editores
- Taylor, F. (1981). *Principios de la Administración Científica*. Argentina.
- Ugarte, A; Salgado, M. (2014). Sujetos en emergencia: acciones colectivas de resistencia y enfrentamiento del riesgo ante desastre, el caso Chaiten, Chile. *Revista INVI* (80).
- Ulloa, F. (2011). *Manual de gestión de riesgo de desastres para comunicadores sociales*. Perú: UNESCO.
- UNISDR (2012). *Criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID
- UNISDR (2012). *Guía para la aplicación de criterios para la priorización de acciones de reducción del riesgo de desastre (RRD) a nivel nacional de América latina y del caribe*. FUNDACRID.
- UNISDR (2015) Marco de Acción de Hyogo 2005-2015: *Aumento de la Resiliencia de las Naciones y las Comunidades Ante los Desastres* (MAH) Estrategia Internacional para la Reducción de Desastres EIRD. Conferencia mundial sobre la reducción de los desastres. Kobe, Hoygo, Japón.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador-UPEL (2006) *Guía para la elaboración de trabajos de grado de especialización y maestría y tesis doctorales*. Vicerrectorado de Investigación y Postgrado. Caracas, Venezuela.
- Uzcátegui, R. (2008). *Diccionario básico de seguridad ocupacional*. Ex Libris, Caracas.