



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.  
José María Pino Suárez 400-2 esq a Lerdo de Tejada, Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

**Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.**

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/>

**Año: XI**

**Número: Edición Especial.**

**Artículo no.:54**

**Período: Diciembre, 2023**

**TÍTULO:** Estudio profundo de la estructura organizativa del cuerpo de bomberos en el Gobierno Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas.

**AUTORES:**

1. Máster. Lisenia Karina Baque Villanueva.
2. Máster. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez.
3. Máster. Beatriz Elizabeth Ramírez Rodríguez.
4. Est. Erika Tatiana Cobeña Mendoza.

**RESUMEN:** El presente trabajo investigativo tiene como objetivo explicar la estructura organizativa y cómo se asignan las funciones y responsabilidades para lograr los objetivos empresariales. La estructura organizativa se compone de tres elementos clave: diferenciación, integración y normalización, y es una parte fundamental del diseño organizacional. La investigación se centra en analizar la estructura organizativa, administrativa y operativa del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas. Se utilizó un enfoque cualitativo y cuantitativo de tipo descriptivo y bibliográfico para comprender el funcionamiento de esta entidad pública. Se entrevistó a 10 colaboradores, incluyendo un jefe y 9 miembros, para obtener información sobre la estructura organizativa dentro de la entidad.

**PALABRAS CLAVES:** Responsabilidades, diferenciación, estructura organizacional.

**TITLE:** In-depth study of the organizational structure of the fire department in the Municipal Government of Santo Domingo de los Tsáchilas.

**AUTHORS:**

1. Master. Lisenia Karina Baque Villanueva.
2. Master. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez.
3. Master. Beatriz Elizabeth Ramírez Rodríguez.
4. Stud. Erika Tatiana Cobeña Mendoza.

**ABSTRACT:** The objective of this investigative work is to explain the organizational structure and how functions and responsibilities are assigned to achieve business objectives. Organizational structure is made up of three key elements: differentiation, integration, and standardization, and is a fundamental part of organizational design. The research focuses on analyzing the organizational, administrative, and operational structure of the Fire Department of the Municipal Decentralized Autonomous Government of Santo Domingo de los Tsáchilas. A qualitative and quantitative descriptive and bibliographic approach was used to understand the functioning of this public entity. 10 employees, including a boss and 9 members, were interviewed to obtain information about the organizational structure within the entity.

**KEY WORDS:** responsibilities, differentiation, organizational structure.

**INTRODUCCIÓN.**

La estructura organizacional es una herramienta que posibilita la implementación de un enfoque estratégico en una empresa, mediante la utilización de procesos y competencias. Su función principal es organizar y coordinar de manera eficiente las diferentes unidades de la organización, con el objetivo de obtener un análisis y proyección deseados, orientados hacia las necesidades del cliente. Esta herramienta utiliza procesos clave relacionados con las tecnologías de la información y comunicación, así como con la gestión empresarial (Izquierdo Morán et.al, 2021); además, representa el cuerpo de la entidad, es el sostén alrededor del cual se entretajan las relaciones entre áreas funcionales, departamentos, unidades, puestos de trabajo y demás divisiones de las que dispone una organización.

Cuando se habla de estructura organizacional, no solo se intenta describir un organigrama o unos puestos de trabajo, se trata de explicar cómo se distribuyen las responsabilidades a través de una jerarquía o cadena de mando, que mediante la correcta delegación de funciones y una adecuada flexibilidad, promueva el buen desempeño, y la comunicación efectiva entre áreas.

Por lo antes mencionado, se formula la siguiente pregunta de investigación: ¿la estructura organizacional influye en el buen desempeño del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas?

Independientemente de su temática, la teoría en este caso, la organizacional— puede explicarse desde dos perspectivas: la descriptiva, y la prescriptiva o normativa. La descriptiva “describe la naturaleza de la relación que existe entre los diferentes subsistemas de la organización y su entorno. Los cuatro subsistemas de una organización son el área de contacto con el exterior, el de producción, el de mantenimiento, el de adaptación, y la dirección.

La estructura organizacional es un sistema utilizado para definir una jerarquía dentro de una organización. Identifica cada puesto, su función y dónde se reporta dentro de la organización. Esta estructura se desarrolla para establecer cómo opera una organización y ayudar a lograr las metas para permitir un crecimiento futuro. La estructura se ilustra utilizando una tabla organizacional (Brume, 2019).

Según lo analizado anteriormente, seguir un protocolo de una estructura organizacional ayuda a determinar procesos internos de la misma, sirve como una pauta, permite la interacción del personal, brinda la información necesaria de las acciones que realizan los integrantes, y es considerada una herramienta importante para la instauración de funciones, instrucciones y comunicaciones formales, para lo cual se debe tener en consideración ciertos factores como: el medio ambiente y el comportamiento humano dentro y fuera de la institución (Garcias Solano et al., 2019).

La estructura organizacional es a la empresa lo que el esqueleto es al cuerpo. La sostiene y permite que todas las funciones se desarrollen normalmente. En el cuerpo, cuando hay algún desequilibrio

musculo-esquelético, se generan disfunciones en los órganos. Igualmente, en la empresa, cuando no existe una estructura adecuada, una o más funciones tienden a desequilibrarse, provocando fallas de desempeño que pueden desencadenar una crisis (Castañeda, 2006).

Para Murillo et al. (2019) mencionan, que la importancia de desarrollar una estructura organizacional consiste en lograr el funcionamiento de la estrategia propuesta en el direccionamiento, independientemente de que esta sea tradicional o emergente, debido a que la organización necesita adoptar la estructura correcta.

### **El enfoque contingente para el diseño de la estructura organizacional.**

Este enfoque destaca que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un único modelo. El enfoque de la contingencia enfatiza que no hay nada de absoluto en las organizaciones o en la teoría administrativa. Todo es relativo, todo depende de Organizaciones mecanicistas y organizaciones orgánicas (Polanco, 2020).

Tabla 1. Organizaciones Mecanicistas.

<b>Organizaciones Mecanicistas Orgánicas</b>	<b>Organizaciones</b>
Puestos de trabajos simples, rutinarios Especializados. Alta formalización de los cargos. Altamente departamentalizada. Amplitud de control estrecha.	Flexibilidad. Baja formalización. Descentralización. Gran Amplitud de Control.

Fuente: Yuly J. Polanco (2020).

La estructura organizacional se diseña y orienta tradicionalmente en interdependencia con la estrategia empresarial y los objetivos determinados en la planificación, continuando así el ya mencionado ciclo del proceso administrativo, planificación, organización, dirección y control.

Para Ocampo et. al, (2019) en la estructura organizacional se indica tres mecanismos claves que son:

- Por la estructura organizacional, se puede diferenciar el grado de rangos que conforman la organización y el control que ejercen los niveles de tipo gerencial.

- El progreso de la estructura organizacional ayuda a definir las funciones que deben elaborarse en las áreas que corresponden a la institución.
- La aplicación de una estructura organizacional eficiente da un vínculo a que haya una buena comunicación entre los trabajadores con las otras áreas de la empresa con la combinación de los esfuerzos de los profesionales.

Existen varios factores que influyen en la estructura organizacional, que pueden ser de índole interno o externo, y entre ellos:

- El grado de autonomía que se puede conceder.
- El tamaño de la empresa.
- Cultura, misión y visión empresarial.
- Las prioridades corporativas.
- Capacidad para adaptarse a los cambios
- Planes de carrera y capacitación.

La organización funcional es una de las formas más básicas y lógica de división empresarial empleada especialmente por empresas pequeñas, que producen y comercializan una línea limitada de productos, ya que se facilita el aprovechamiento eficaz de los recursos humanos especializados. Además, facilita notablemente la supervisión de cada gerente como experto con conocimientos y habilidades en un área delimitada por sus funciones.

La organización burocrática se caracteriza por estar compuesta por cargos oficiales delimitados por reglas que determinan la esfera de competencia de cada uno de ellos de acuerdo con los siguientes principios: delimitación de las obligaciones a cumplir por cada cargo en función de la división del trabajo; provisión de la autoridad necesaria para el desempeño y el cumplimiento de esas obligaciones; delimitación de las condiciones y los medios coercitivos para el ejercicio de esa autoridad. La organización de los cargos sigue el principio jerárquico, de modo que cada cargo está bajo el control y

supervisión de un superior, y cada funcionario es responsable ante su superior de sus decisiones y acciones y de las de sus subordinados.

Una organización que cuenta con una estructura matricial tiene dos tipos de estructura simultáneamente, los trabajadores responden a dos cadenas de mando. Una de ellas es una cadena de mando de funciones o divisiones en donde se establece de forma vertical. El segundo es una disposición horizontal que combina al personal de diversas divisiones o departamentos funcionales para formar un equipo de proyecto o negocio, encabezado por un gerente de proyecto que es experto en el campo de especialización asignado al equipo (Rojas, 2019).

Los elementos de la estructura administrativa consisten en la especificación de las tareas a realizar en cada posición de trabajo y agrupamiento de las tareas similares y/o relacionadas en departamentos, los que a su vez serán ordenados en unidades mayores que los contengan, de acuerdo con su especialización, similitud o vinculación de procesos y funciones (Maldonado, 2017).

El proceso de diferenciación estructural se corresponde al grado en el cual la estructura de la organización se encuentra dividida en niveles jerárquicos, unidades orgánicas, funciones, puestos de trabajo y tareas, constituyéndose un conjunto de subsistemas dispuestos a satisfacer las demandas de diferentes subentornos donde se desenvuelve la empresa (Zapata & Hernández, 2017, pág. 62).

La responsabilidad social de las empresas busca un enfoque económico, que implica que se complementó con aspectos sociales y ambientales; se puede decir, que se expresa en un embudo, debido a que no siempre una organización aplica estrategias para los tres fines, sino que muchas veces se presenta la búsqueda de beneficios económicos con la reducción de impactos negativos al medio ambiente o generación de prácticas en pro de la sociedad. Lo anterior conlleva a la oportunidad de sostenibilidad empresarial (Gilli, 2006).

## **DESARROLLO.**

### **Materiales y métodos.**

En esta investigación se aplicó la modalidad cualitativa y cuantitativa, lo cual permitió analizar la estructura organizacional del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas. Se realizó un estudio Analítico descriptivo y bibliográfico, el cual permitió determinar cómo es el funcionamiento de esta entidad pública, ya que la estructura organizacional es esencial en todas las organizaciones, definiendo los elementos y las características de cómo se va a organizar, tiene la función principal de establecer autoridad, jerarquía, cadena de mando, organigramas y departamentalizaciones.

La población considerada para esta investigación fueron 10 colaboradores del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas conformado por 1 jefe y 9 colaboradores, a los cuales se le aplicó una entrevista para poder conocer la estructura integrada dentro de esta entidad pública.

### **Resultados.**

A continuación, se presentan los resultados de la entrevista realizada a la población objeto de estudio con la finalidad de analizar la estructura organizacional del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas.

#### ***¿Cuál es la importancia de la estructura organizacional en las empresas?***

Ayuda a determinar la cantidad de recursos humanos necesarios para desarrollar las funciones de los departamentos, dar orden, evitar confusiones y delimitar claramente las responsabilidades de cada miembro del equipo, contribuyendo al correcto desempeño de la institución pública.

#### ***¿En qué grado se encuentran subdivididas las actividades separadas?***

Está dividida por departamentos y especializaciones; sin embargo, en ciertos trabajos no se pueden ver subdivisiones de las tareas.

*¿Sobre qué base se agrupan los trabajos?*

Departamentalización, los trabajos se agrupan sobre el giro de la actividad; es decir, por funciones.

*¿A quién reportan los individuos y grupos?*

Va desde el mando más alto en la organización hasta el mando más bajo; es decir, representa una línea jerárquica mediante la cual se observa quién reporta sus funciones y a qué personas.

*¿A cuántos colaboradores puede dirigir con eficiencia y eficacia un gerente?*

No debería supervisar a más de cinco o seis subordinados; determinar el tramo de control es importante, debido a que en gran medida, este determina el número de niveles y gerentes de una organización.

*¿Quiénes toman las decisiones?*

Son los altos directivos quienes toman las decisiones, y los gerentes de bajo nivel emplean estrategias de organización para ejecutar y hacer cumplir dichas órdenes.

**Análisis de la entrevista.**

Mediante la entrevista, se recopiló información sobre la estructura organizacional del Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas conformado por 1 jefe y 9 colaboradores, el cual compartieron sus conocimientos respondiendo las preguntas de manera clara y precisa, las cuales deben responder a los propósitos institucionales en términos de eficacia, eficiencia y efectividad para la prestación de servicios a la ciudadanía y así satisfacer las necesidades de la misma.

Mediante la investigación, se conoció el grado de factibilidad y compromiso por parte de la institución, ya que se depende de la organización para el funcionamiento adecuado de los Bomberos, ya que ellos se deben mantener preparados antes las emergencias que se reporten en la ciudadanía; por ende, ellos cuentan con una estructura organizacional muy eficaz. Teniendo en cuenta el organigrama de la institución, podemos notar, que para un buen funcionamiento se fijan roles dentro de la institución, se delegan funciones y responsabilidades, establecen objetivos; crean procesos y definen protocolos, y se

diseñan estrategias de mejoramiento. Para que la estructura organizacional cumpla con sus propósitos debe:

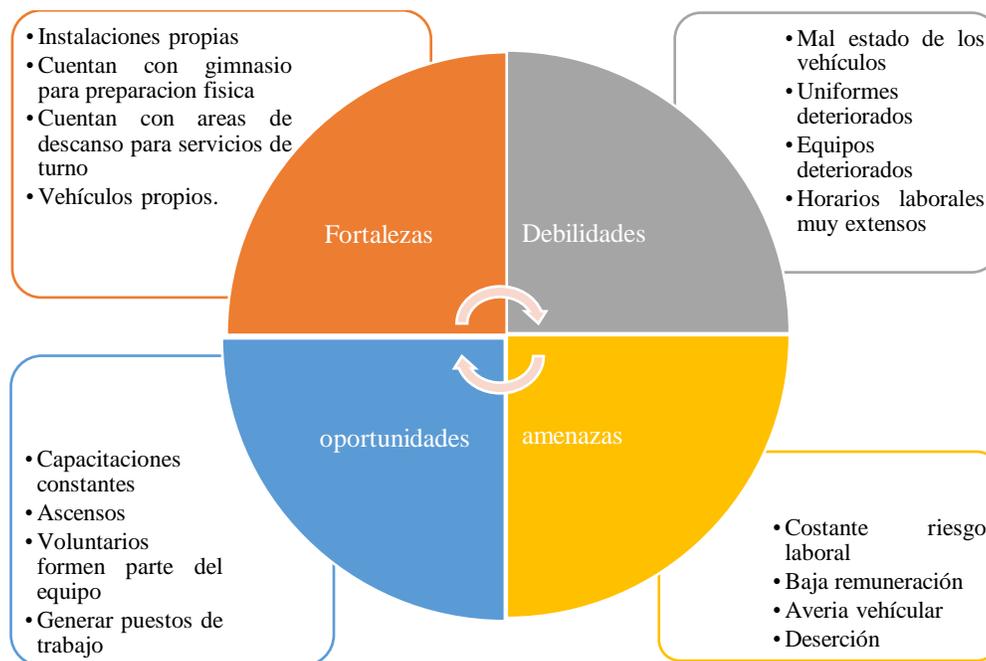
- Tener objetivos precisos, reales y medibles.
- Definir puntualmente la jerarquía, deberes y actividades de cada persona dentro de la organización.

### Discusión.

El cuerpo de bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas, siendo una entidad pública, siendo parte fundamental de nuestro país, ya brinda servicios antes las emergencias sanitarias y catástrofes y para el cumplimiento de estas funciones se deben regir a las normas elaboradas para el cumplimiento eficaz de los servicios.

Esta unidad se desempeña de manera muy bien estructurada, ya que cuentan con eventos muy peligrosos para la vida de los que prestan estos servicios, lo cual mediante un análisis FODA nos permitirá identificar sus fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, con el propósito de mejorar como entidad pública, brindando mejores servicios con mayor eficacia y seguridad para los ciudadanos.

Figura 1. Análisis FODA.



Elaborado por: Las autoras.

## Análisis FODA.

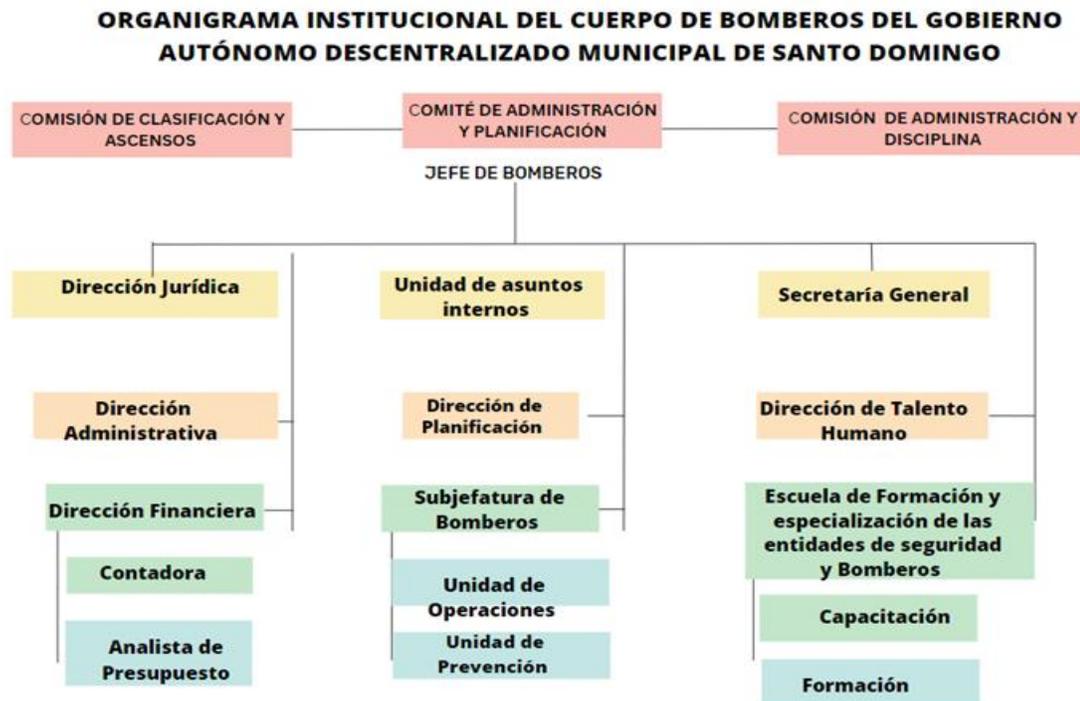
**Fortalezas.** Grupo bien organizado que cuenta con instalaciones propias; además, instalaciones como cocina, comedor, canchas deportivas y gimnasio para la preparación física del personal de acción, áreas de descanso tanto como comedor y dormitorios para la comodidad del personal de turno. En caso de alguna emergencia, cuentan con vehículos propios para desarrollar su labor de rescate.

**Debilidades.** Aunque tiene una flota de vehículos propios, estos se encuentran en estado de deterioro, así como el equipo de acción y los uniformes. Las extensas jornadas laborales afectan al personal.

**Oportunidades.** Una excelente oportunidad para renovar todos estos equipos de acción y así prestar un servicio de calidad. Hay que destacar, que cuentan con constantes capacitaciones para los ascensos de rango, además de tener voluntarios que formen parte del equipo de acción.

**Amenazas.** La baja remuneración no compensa el constante riesgo laboral, además de no tener una flota de vehículos en óptimas condiciones, afecta a la estabilidad del personal, obteniendo como resultado la deserción de cierta parte del equipo.

Figura 2. Organigrama.



Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

Una de las formas que adopta la organización jerárquica para visibilizar su funcionamiento es el organigrama. Cualquier organigrama nos permite visualizar de forma clara los distintos niveles de poder en una organización de cualquier tipo: el jefe supremo, el equipo de dirección, los puestos intermedios y el personal de base, por decirlo de forma simple (Ponti, 2022).

El organigrama es la herramienta principal que nos permite conocer a los integrantes de los equipos, visualizar la estructura interna de la institución pública, roles y grupos de los diferentes departamentos. Permite gestionar con más eficiencia, manejar conflictos y otras situaciones que se deriven de las relaciones interpersonales.

### **Diagnóstico de los principales factores, áreas de responsabilidad.**

El Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas cuenta con una distribución de espacios confortable y adecuada para un mejor rendimiento del personal, cada área cuenta con un personal altamente eficiente y eficaz para mantener de manera organizada esta institución pública, ya que pertenece al Municipio de Santo Domingo de los Tsáchilas, y así poder brindar un mejor servicio ante una emergencia; para la preparación de este grupo de bomberos, reciben capacitaciones contando con una sala y con el equipo especializado para la práctica. La preparación física es importante para ellos, y cuentan con un gym, tienen áreas recreativas, áreas operativas, unidad de asuntos, cocina, bodega, área de mantenimiento, jefatura, área prehospitalaria, talento humano, contabilidad, sala de reuniones, departamento administrativo, cocina, hangar, departamento jurídico, entre otras áreas. La autoridad máxima de cada Cuerpo de Bomberos es su Directorio, encabezado por su Superintendente, en quien residen los poderes administrativos. Él es el representante legal y asume las relaciones con las autoridades y de otras instituciones.

Por su parte, las acciones operativas están a cargo del comandante de bomberos quien guía hasta la unidad de bomberos voluntarios, al que corresponde dirigir las labores de respuesta a la emergencia;

cuentan con colaboradores muy capacitados, y para ellos, su labor principal es la responsabilidad con la ciudadanía siempre a salvaguardar a las personas y animales que se encuentren en peligro.

**Código orgánico de las entidades de seguridad ciudadana y orden público.**

El COESCOP, promulgado el 21 de junio de 2017, y que entró en vigencia el 18 de diciembre de 2017, establece una nueva institucionalidad y niveles de gestión adaptada a las necesidades de la comunidad, creando una nueva estructura de carrera de las entidades que se encuentran al amparo del libro IV, entre los cuales se ubican los Cuerpos de Bomberos del país.

De la Ordenanza Municipal NO M—081—VQM. – está en virtud del Capítulo II: de la Organización; Artículo 8.- De la Organización. - La organización del Cuerpo de Bomberos de Santo Domingo estará conformada al tenor de los objetivos y funciones que se determinen en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Libro IV, su Reglamento y en la presente Ordenanza. Para el cumplimiento de los objetivos contará con la siguiente estructura:

Tabla 2. Estructura Administrativa.

<b>Estructura administrativa</b>		
<b>NIVEL</b>	<b>ROL</b>	<b>CARGO / FUNCIÓN</b>
<b>Estratégico</b>	Direccionamiento estratégico, político y administrativo / Procesos Gobernantes	Director General Máxima Autoridad del Cuerpo de Bomberos
<b>Táctico</b>	Dirección de Unidad organizacional Procesos/ Subprocesos	Director, Subdirector
<b>Técnico Administrativo</b>	Supervisión y ejecución de procesos	Analista, Técnico, Asistente Administrativo, Servicios Generales

Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

El nivel estratégico le permite definir objetivos generales a largo plazo:

*Nivel Táctico.* Tiene en cuenta los objetivos generales, el cual diseña planes para llevarlos a cabo, permitiéndoles cumplir con su función en cada nivel se desempeña un rol y se otorga una función para un exitoso resultado en la institución.

Tabla 3. Estructura Operativa de carrera.

Estructura operativa de carrera		
NIVEL	ROL	CARGO / FUNCIÓN
Directivo	Conducción y Mando	Jefe de Bomberos
		Subjefes de Bomberos
	Coordinación	Inspector de Brigada
Técnico Operativo	Supervisión Operativa	Superinspector de Estación
		Bombero 4
		Bombero 3
		Bombero 2
		Bombero 1

Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

*Nivel Operativo.* Tiene en cuenta los objetivos generales y los planes estratégicos, así como ejecuta los procesos y proyectos para efectuar el cumplimiento de las metas organizacionales.

Figura 3. Cadena de Valor-

CADENA DE VALOR



Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

La Cadena de Valor es una de las herramientas que el cuerpo de Bomberos utiliza para examinar y dividir las actividades estratégicas más importantes; por ende, analizan las necesidades y satisfacción de la comunidad, basándose en las actividades primarias y actividades de apoyo.

### **Gestión por Procesos.**

El Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo, para el cumplimiento de su misión y responsabilidades, estará integrado por los siguientes procesos:

- Procesos gobernantes.
- Procesos sustantivos agregadores de valor.
- Procesos habilitantes / adjetivos.

Tabla 4. Procesos y Productos.

<b>Dirección General</b>	Asesoría en ruedas de prensa y agenda de medios. Asesoría de eventos institucionales.
<b>Gestión asuntos internos</b>	Informe de investigación de quejas, denuncias y calidad de los servicios internos y externos. Informe de recolección de datos y respuesta de finalización del proceso. Informe de investigación de proceso que que afecten el nombre de de la institución.
<b>Gestión de Secretaría General</b>	Registro de oficios, memorandos, circulares y documentos de la institución. Archivo y control de antecedentes y documentación necesaria de la institución. Asesoría de la agenda del Director General. Informe de actas de reuniones de trabajo.

Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

El cuerpo de Bomberos cuenta con un departamento de Gestión de Asuntos Internos capacitado para cumplir su función en eventos importantes que surjan dentro de la institución, el departamento de Gestión de Secretaría General encargado de coordinar la agenda del director general, mantener en orden los archivos, control de Antecedentes y documentación necesaria dentro de la institución.

Tabla 5. Unidad de operaciones.

<b>Procesos</b>	<b>Productos</b>
Gestión de respuestas a incendios y materiales peligrosos	Atención a emergencias (Incendios y materiales peligrosos) Control de incendios estructurales, vehiculares y forestales.
Gestión de Rescate y salvamento, auxilios, inundaciones y fuerzas de tarea.	Atención a emergencias. Rescate vertical, estructurales, vehicular, en espacios confinados en montaña y acuáticos. Auxilios generales, inundaciones, deslizamientos, derrumbes, etc.
Gestión de la Sala de Comandos	Monitoreo de la emergencia. Monitoreo de las estaciones de bombero. Coordinación del comando de emergencias.

Fuente: Cuerpo de Bomberos GADM Santo Domingo.

La unidad de operaciones esta subdividida en departamentos, y cuenta con:

- Gestión de respuesta a incendios y materiales peligrosos, es el encargado de atender las emergencias.
- Gestión de rescate y salvamento, auxilios, inundaciones y fuerza de tarea, encargada de los auxilios generales, inundaciones y todos los eventos inesperados que ponen en peligro la vida humana.
- Gestión de la sala de comandos, encargada de coordinar el comando de la emergencia, monitoreando las emergencias.

## **CONCLUSIONES.**

Mediante la investigación realizada se analizó a profundidad la estructura organizacional, sus elementos y aspectos, siendo una base fundamental en las instituciones ya sean públicas o privadas, apoyando a la empresa a aclarar y entender todas las funciones de los demás y el ámbito de aplicación, ayudando a facilitar la división del trabajo, la eficiencia y evitar conflictos y confusiones. A su vez, las empresas hacen más con menos fallos y menos conflictos.

Se comprueba, que es de gran importancia la estructura organizacional para el buen manejo de una empresa; por ende, con una buena estructura el Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo de los Tsáchilas, el cual a ellos como una institución pública les facilita poder realizar sus labores, ya que se encuentran bien delegadas acorde a sus niveles de conocimientos, el mismo que es tomado en cuenta al momento que se les otorga su función, y deben de asumir cada cargo con responsabilidad desde la Dirección General hasta un bombero en servicio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Brume, M. (2019). Estructura Organizacional. Barranquilla: Institución Universitaria Itsa.  
<https://www.unibarranquilla.edu.co/docs/ESTRUCTURA-ORGANIZACIONAL.pdf>
2. Castañeda, L. (2006). 25 tareas ineludibles del director, las. Panorama Editorial.  
[https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jtnLzfGZI9oC&oi=fnd&pg=PA7&dq=1.%09Casta%C3%B1eda,+L.+\(2006\).+Las+25+Tareas+Ineludibles+del+Director.+M%C3%A9xico,+Panorama+Editorial.&ots=GjPMzAy-z7&sig=WHN9T8FrvMT6iZnfJrR6wqQly2U#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=jtnLzfGZI9oC&oi=fnd&pg=PA7&dq=1.%09Casta%C3%B1eda,+L.+(2006).+Las+25+Tareas+Ineludibles+del+Director.+M%C3%A9xico,+Panorama+Editorial.&ots=GjPMzAy-z7&sig=WHN9T8FrvMT6iZnfJrR6wqQly2U#v=onepage&q&f=false)
3. Garcias Solano, K. K., Haro Carrillo, B. P., & Resabala Valencia, S. Y. (2019). La importancia de un diseño organizacional en las empresas, permite mejorar la eficiencia y ser competitiva. Observatorio de la Economía Latinoamericana, 7, 35.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8930064.pdf>
4. Gilli, J. (2006). Responsabilidad social. Revista Científica Visión de Futuro, 5(1), 1-17.  
<https://revistacientifica.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/680/609>
5. Izquierdo Morán, A. M., Baque Villanueva, L. K., & Álvarez Gómez, L. K. (2021). Diseño organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Agencia Vélez Carriel Quevedo. Universidad y Sociedad, 13(S3), 319-325.  
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2483/2439>

6. Maldonado, J. (2017). Comportamiento, desarrollo y cambio organizacional. *Issuu Advertisement*.
7. Murillo, G., García-Solarte, M., & González-Campo, C. H. (2019). Propuesta de estructura organizacional para organizaciones intensivas de conocimiento: una caracterización desde los centros de excelencia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*, (58), 19-40.  
<https://www.redalyc.org/journal/1942/194260979003/194260979003.pdf>
8. Ocampo, W., Huilcapi, N., & Cifuentes, A. (2019). La estructura organizacional en función del comportamiento del capital humano en las organizaciones. *RECIMUNDO: Revista Científica de la Investigación y el Conocimiento*, 3(4), 114-137.  
<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7402133.pdf>
9. Polanco, Y. (2020). Teoría y estructura organizacional. Universidad Abierta para Adultos (UAPA). <https://e-libro.net/libros/libro.aspx?idlibro=39831#prettyPhoto>
10. Ponti, F. (2022). ¿ Hay vida más allá de los organigramas? Nuevas estructuras organizativas para una óptima innovación. *Revista Científica CMDLT*, 16(1), 1-4.  
<https://cmdlleditorial.org/index.php/CMDLT/article/view/194/41>
11. Rojas, J. (2019). Actualización de la estructura organizacional de la empresa Pezzani y Otárola Ltda.: para implementar las respectivas descripciones de cargo. (tesis de grado de la Universidad del BÍO-BÍO).  
[http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2723/1/Rojas\\_Luis\\_Jos%c3%a9.pdf](http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2723/1/Rojas_Luis_Jos%c3%a9.pdf)
12. Zapata, G., & Hernández, A. (2017). La empresa: diseño, estructuras, procedimientos y formas organizativas. Publicación Financiada por el Fondo Editorial de la UCLA.  
[https://www.researchgate.net/profile/Gerardo-Zapata-Rotundo/publication/325391604\\_La\\_Empresa\\_Diseño\\_Estructuras\\_Procedimientos\\_y\\_Formas\\_Organizativas\\_Tercera\\_Edicion\\_Ampliada/links/5b0aca9ba6fdcc8c25333a0e/La-Empresa-Diseño-Estructuras-Procedimientos-y-Formas-Organizativas-Tercera-Edicion-Ampliada.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Gerardo-Zapata-Rotundo/publication/325391604_La_Empresa_Diseño_Estructuras_Procedimientos_y_Formas_Organizativas_Tercera_Edicion_Ampliada/links/5b0aca9ba6fdcc8c25333a0e/La-Empresa-Diseño-Estructuras-Procedimientos-y-Formas-Organizativas-Tercera-Edicion-Ampliada.pdf)

**DATOS DE LOS AUTORES.**

- 1. Lisenia Karina Baque Villanueva.** Magíster en Administración de Empresas. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo, Ecuador. E-mail: [uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec](mailto:uq.liseniabaque@uniandes.edu.ec)
- 2. Jimena Elizabeth Montes De Oca Sánchez.** Magíster Ejecutiva en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Matriz Ambato. Ecuador. E-mail: [ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec](mailto:ua.jimenamontesdeoca@uniandes.edu.ec)
- 3. Beatriz Elizabeth Ramírez Rodríguez.** Magíster Ejecutivo en Dirección de Empresas con Énfasis en Gerencia Estratégica. Docente de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, sede Puyo. Ecuador. E-mail: [up.beatrizramírez@uniandes.edu.ec](mailto:up.beatrizramírez@uniandes.edu.ec)
- 4. Erika Tatiana Cobeña Mendoza.** Estudiante de la Universidad Regional Autónoma de Los Andes, Extensión Quevedo, Ecuador. E-mail: [erikacm68@uniandes.edu.ec](mailto:erikacm68@uniandes.edu.ec)

**RECIBIDO:** 1 de octubre del 2023.**APROBADO:** 10 de noviembre del 2023.