



Universidad Católica de La Plata

Facultad de Humanidades

Tesina para la obtención del título de Licenciada en Psicopedagogía

¿Cuál es el rol del psicopedagogo laboral en la selección y /o
acompañamientos de un aspirante de la Institución de
Bomberos Nueva Pompeya Barracas?
Una visión a partir de los integrantes de recursos humanos

Autora: Laura Vicente

Director: Lic. Guillermo Valeri

- Abril 2024 -

Agradecimientos

Agradezco en primer lugar a mi familia, a mi esposo quien me alentó para comenzar la Licenciatura en psicopedagogía, enseñándome a llevarme bien con la tecnología, trabajando en equipo en casa para poder cumplir con el trabajo y las tareas del hogar. A mis 4 hijos que se alegraron con cada paso, confieso que comencé con la carrera de grande, pensando que sería un camino largo lleno de descubrimientos, y así lo fue. Debo confesar que fue una asignatura pendiente porque primero elegí ser mamá y empleada de comercio, el tiempo ya no me alcanzaba en esos momentos. Pero ahora pude lograr este objetivo; en primer lugar, para mostrar que se puede, cuando uno se lo propone, en segundo lugar, poder enseñar a partir de los hechos a mis hijos que siempre se encuentra la manera, elegir su futuro con libertad, descubriendo su propósito. Que su mamá lo pudo concretar con esfuerzo, a pesar de los años. Gracias a mis compañeras de cursada por alentar en todo momento, con los grupos de estudio. También gracias a Cecilia por el apoyo y acompañamiento, con sus conocimientos realizó las correcciones en la construcción de la tesis. Al profesor Guillermo que aceptó desde el primer momento que lo consulte para ser mi tutor en el proyecto, colaborando con su experiencia en la docencia y el ámbito de la psicopedagogía laboral, me pareció el apropiado para monitorear la investigación. A mi amiga Flavia y Verónica por compartir apuntes y bibliografía en momentos de incertidumbre. Gracias a mi papá que le hable muchas veces al cielo para que me de fuerzas. No me quiero olvidar de los profesionales de la institución, bomberos que permitieron la observación de su mundo tan apasionante, son quienes arriesgan sus vidas para salvar otras. Admirable la generosidad de estos chicos y chicas, por transmitir con muchas historias que hacen lo cotidiano de la institución. Sin dudas una experiencia que dejó marca en mi carrera de profesional de la psicopedagogía.

Resumen

Este estudio examina las intervenciones del psicopedagogo en el aprendizaje laboral de adultos y jóvenes en la institución de Bomberos Voluntarios Pompeya Barracas durante 2022-2023. Busca identificar estrategias para adaptarse al cambio organizacional y a situaciones de tensión. La investigación se centra en el rol del psicopedagogo en la selección y acompañamiento de aspirantes, en colaboración con Recursos Humanos, utilizando un enfoque cualitativo para comprender su importancia desde la perspectiva de los empleados de RRHH. Se realizarán entrevistas en profundidad con miembros del departamento de Recursos Humanos para comprender su visión del rol del psicopedagogo en las instituciones. Los resultados más destacados de la investigación apuntan al rol fundamental que desempeña el psicopedagogo laboral en la selección y acompañamiento de los aspirantes a bomberos voluntarios. Durante el proceso de selección, el psicopedagogo trabaja en conjunto con el departamento de Recursos Humanos para evaluar las competencias y el perfil de los aspirantes, a través de entrevistas y la observación de su desempeño en el proceso de capacitación. Esto permite identificar a los candidatos más idóneos, capaces de trabajar en equipo y afrontar situaciones de emergencia con temple y resolución. Además, el psicopedagogo brinda acompañamiento y capacitación continua, fomentando el aprendizaje y el desarrollo de habilidades específicas para el rol de bombero. En conclusión, la investigación ha demostrado que la intervención psicopedagógica en la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas es esencial para garantizar la selección y formación adecuada de los aspirantes y bomberos voluntarios. El psicopedagogo laboral desempeña un papel crítico en la evaluación de perfiles, la capacitación y el acompañamiento continuo, contribuyendo al aprendizaje y al desarrollo de habilidades necesarias para afrontar situaciones de emergencia de manera efectiva y resolutiva. Además, el enfoque psicopedagógico promueve un clima laboral positivo, fomentando el trabajo en equipo, la empatía y el compromiso con la comunidad.

Palabras clave: Psicopedagogía laboral, perfil profesional, competencias, capacitación.

Abstract

This study examines the interventions of the educational psychologist in the work learning of adults and young people in the Pompeya Barracas Volunteer Firefighters institution during 2022-2023. It seeks to identify strategies to adapt to organizational change and tense situations. The research focuses on the role of the educational psychologist in the selection and support of applicants, in collaboration with Human Resources, using a qualitative approach to understand its importance from the perspective of HR employees. In-depth interviews will be conducted with members of the Human Resources department to understand their vision of the role of the psychopedagogue in institutions. The most notable results of the research point to the fundamental role played by the labor psychologist in the selection and support of aspiring volunteer firefighters. During the selection process, the educational psychologist works together with the Human Resources department to evaluate the competencies and profile of the candidates, through interviews and observation of their performance in the training process. This allows us to identify the most suitable candidates, capable of working as a team and facing emergency situations with courage and resolution. In addition, the educational psychologist provides support and continuous training, promoting the learning and development of specific skills for the role of firefighter. In conclusion, the research has shown that psycho-pedagogical intervention in the Pompeya Barracas Volunteer Firefighters Institution is essential to guarantee the adequate selection and training of applicants and volunteer firefighters. The labor psychopedagogue plays a critical role in the evaluation of profiles, training and continuous support, contributing to the learning and development of skills necessary to face emergency situations in an effective and decisive manner. In addition, the psychopedagogical approach promotes a positive work environment, encouraging teamwork, empathy and commitment to the community.

Keywords: Labor psychopedagogy -competencies- professional profile- training

Índice

| | |
|---|----|
| Agradecimientos | 1 |
| Resumen..... | 2 |
| Abstract..... | 3 |
| Introducción..... | 6 |
| Formulación de Problema | 7 |
| Objetivos de Investigación | 7 |
| Hipótesis..... | 7 |
| CAPÍTULO I.EL ROL DEL PSICOPEDAGOGO LABORAL..... | 8 |
| 1.1.El rol de la Psicopedagogía Laboral | 9 |
| 1.2.Funciones del psicopedagogo laboral | 9 |
| 1.3.La importancia de la intervención psicopedagógica en la Institución de Bomberos Voluntarios | 10 |
| 1.4.Selección de personal..... | 12 |
| 1.5. Orientación laboral..... | 12 |
| 1.6.Capacitación..... | 13 |
| CAPÍTULO II. LA IMPORTANCIA DE UN AMBIENTE LABORAL POSITIVO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL | 16 |
| 2.1.Clima laboral..... | 17 |
| 2.2.Recursos Humanos | 18 |
| 2.3.Administración de Recursos Humanos y entrenamiento y desarrollo personal | 19 |
| 2.4.Las personas y las comunidades | 20 |
| 2.5.El aporte de la capacitación y entrenamiento en una Institución Social | 21 |
| 2.5.1. Rescate vehicular-Tarea de los Bomberos | 22 |
| 2.5.2. Teorías del Fuego..... | 25 |
| CAPITULO III. EL ROL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS EN LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS | 26 |
| 3.1. Institución Bomberos Voluntarios Nueva Pompeya Barracas | 26 |
| 3.2. Pautas claras para un mejor funcionamiento de la Institución de Bomberos | 28 |
| 3.3. Estructura de funcionamiento: Generalidades..... | 29 |
| CAPITULO IV. LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: DEFINICIÓN Y ALCANCE..... | 37 |
| 4.1. Las historias personales como motor para ayudar | 37 |
| 4.2. Diferentes problemáticas | 38 |
| 4.3. Listos siempre para ayudar | 38 |
| CAPITULO V. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO..... | 40 |
| 5.1.Tipo de estudio y muestra sin sangría | 41 |
| 5.2.Instrumento de recolección de datos | 42 |
| 5.3.Análisis de los resultados de las entrevistas..... | 42 |
| 5.3.1. Resultados de entrevistas a aspirantes a Bomberos | 42 |
| 5.3.2. Resultados de las entrevistas a los profesionales de RRHH | 44 |
| 5.3.3. Entrevista al presidente de la institución | 46 |
| Bibliografía..... | 53 |
| Anexo I..... | 56 |
| Anexo II..... | 59 |

Índice de Imágenes

| | |
|---|----|
| Imagen 1. Entrevista de postulantes a aspirantes a Bomberos Voluntarios | 56 |
| Imagen 2. Acto de egreso de la 6ta promoción de Bomberos Voluntarios | 56 |
| Imagen 3. Equipo institucional que representará a las olimpiadas nacionales de Bomberos Voluntarios en Plottier provincia de Neuquén 2023 | 57 |
| Imagen 4. Festejo del 6to aniversario de la fundación de la Estación | 57 |
| Imagen 5. Jornada nacional de capacitación JIDE 2023 | 58 |
| Imagen 6. Jefe de Bomberos, recibiendo premio de Scouts Argentina, por la labor social..... | 58 |

INTRODUCCIÓN

La psicopedagogía estudia y trabaja sobre los aprendizajes geométricos y asistemáticos que ocupa la salud mental, lo que implica construir conocimientos y afrontar conflictos, incluyendo el estudio de las estructuras sanitarias, educativas y laborales en cuanto promuevan, o traban daños los aprendizajes, como expresa Müller, (2001) se la consideró desde un punto de vista preventivo, que incluye el concepto de salud ,y el de prevención primaria proceso de detección, asesoramiento y orientación clínica.

La psicopedagogía posee como ámbito de incumbencia, extendido a instituciones de nivel social. La desinformación y falta de conocimientos hace que esta disciplina no sea tenida en cuenta en el ámbito laboral en todas las instituciones.

Este proyecto se dirige a personas implicadas en empresas e instituciones quienes buscan un perfil determinado para el desempeño de diferentes roles dentro de las Instituciones. Dirigida a profesionales de Recursos Humanos y a quienes crean importante conocer sobre la problemática, para lograr comprender el rol del psicopedagogo en diferentes ámbitos de trabajo, donde se puede detectar problemáticas de aprendizaje organizacional.

Cabe destacar que el trabajo de investigación fue realizado en la Estación de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas en los años 2022 y 2023, ubicada en Av. Gral. Tomás de Iriarte 3520, un lugar con características socialmente comprometidas llamada "Villa 21-24 Zabaleta ".Lo que refiere a un hacinamiento, barriada que consta de una población imprecisa que va desde 60.000 habitantes hasta casi 80.000, ocupando una superficie de 0,66 kilómetros cuadrados, asentada en Barracas, techada de cables que acechan a centímetros de las paredes de patios, apoyados también en los postes cercanos a las viviendas precarias, con transformadores que se incendian con frecuencia. La misma está delimitada por la calle Magaldi, calle Alvarado y las vías del ferrocarril en forma de triángulo, calle Luna, Riachuelo, calle Iguazú, C.S. Nombre, calle Iriarte, Ferrocarril Belgrano y el borde del Riachuelo.

Formulación de Problema

¿Cuál es el rol del Psicopedagogo laboral en la selección y/o acompañamiento de un aspirante dentro de la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas?

Objetivos de Investigación

Objetivo general:

- Detectar la importancia de la interacción psicopedagógica en la institución de Bomberos Voluntarios Pompeya Barracas durante los años 2022 y 2023.

Objetivos específicos:

- Generar conocimiento sobre las intervenciones que lleva a cabo el psicopedagogo, focalizando en el aprendizaje de adultos y jóvenes en situaciones laborales.
- Desarrollar las acciones llevadas a cabo por bomberos en una situación de tensión.
- Asesorar, desde la mirada del psicopedagogo, al Bombero Voluntario sobre cómo ser resolutivo frente a una situación de emergencia.

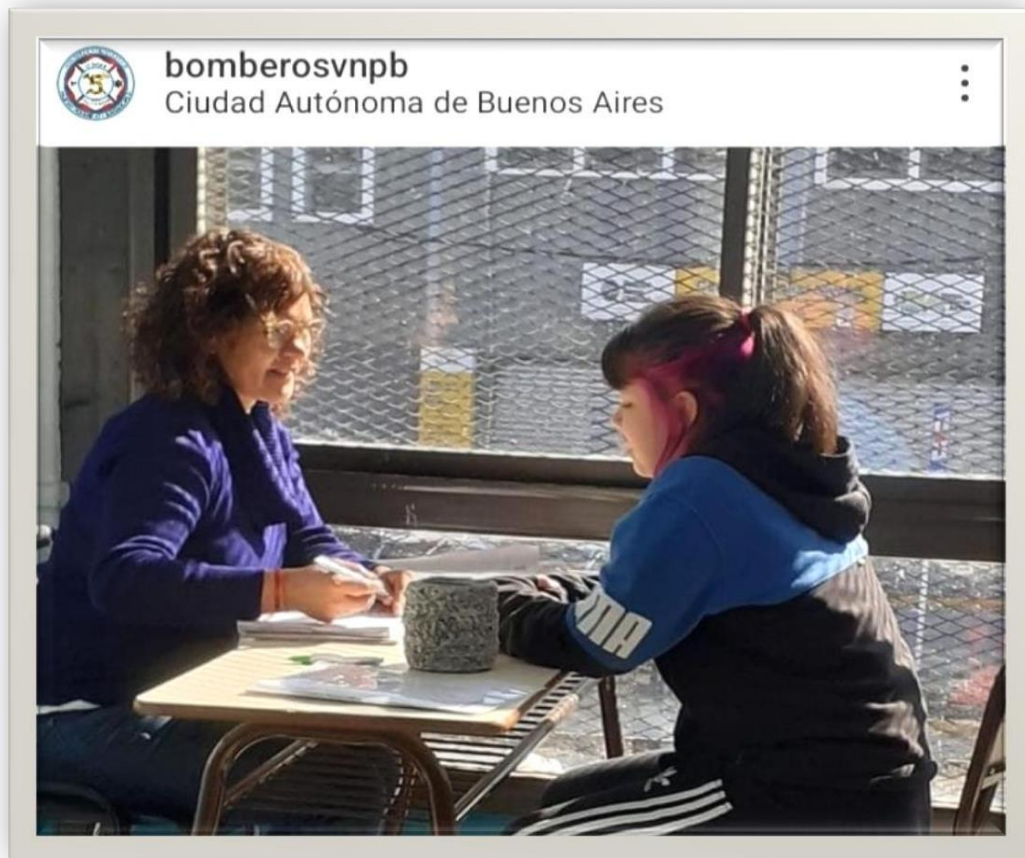
Hipótesis

La intervención psicopedagógica en la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas durante los años 2022 y 2023 desempeña un rol fundamental en la selección, capacitación y acompañamiento de los aspirantes y bomberos voluntarios, contribuyendo a su aprendizaje y desarrollo de habilidades para afrontar situaciones de emergencia de manera efectiva y resolutiva.

CAPÍTULO I.

EL ROL DEL PSICOPEDAGOGO LABORAL

La psicopedagogía se dedica a entender los aspectos del aprendizaje humano: cómo ocurre, cómo evoluciona a lo largo del tiempo y cómo está influenciado por diversos factores. Examina las causas y el proceso de las dificultades de aprendizaje, así como las estrategias para identificarlas, abordarlas y prevenirlas. Además, busca fomentar procesos de aprendizaje significativos para quienes participan en ellos. (Müller, 2001)



1.1. El rol de la Psicopedagogía Laboral

La psicopedagogía laboral en el ámbito interdisciplinario se encarga de atender situaciones o factores externos que afectan el proceso de enseñanza y aprendizaje. Esta labor se desarrolla no solo en el ámbito educativo, sino también en espacios familiares, de educación para adultos, centros de capacitación y en el contexto laboral. D'Anna & Hernández, (2006) comentan que la psicopedagogía laboral se centra en el aprendizaje del trabajo y en las posibles dificultades que van a surgir en relación con las tareas a realizar entre las personas involucradas.

En relación a las actividades de los trabajadores, la psicopedagogía laboral permite la formación de los trabajadores, así como el desarrollo de la personalidad laboral, la cual incluye aspectos cognitivos, afectivos y sociales que procuran el crecimiento del trabajador. La psicopedagogía permite el uso de diferentes técnicas y herramientas para identificar, comprender y analizar los procesos de aprendizaje del trabajador, así como sus dificultades, Aznar Díaz, Hinojo Lucena, & Fernández Martín, (2007), consideran que las tareas específicas que se realizan dentro del ámbito laboral están relacionadas con el asesoramiento institucional, detectar necesidades formativas, planificar y dar el seguimiento a programas educativos, selección de personal, integración e inserción laboral, formación ocupacional y apoyo a las familias.

La psicopedagogía laboral utiliza el método clínico, ya que se enfoca en cada individuo, organización o institución, lo cual exige observar, comprender e intervenir desde un enfoque clínico.

El profesional de la psicopedagogía laboral, según Hernández, (2008) puede desempeñar funciones como capacitar teórica y técnicamente a los trabajadores, satisfacer la demanda de recursos humanos capacitados, y realizar actividades y propuestas para resolver las problemáticas. Así mismo, las tareas principales del psicopedagogo laboral son las de selección, capacitación, asesoramiento laboral y asistencia a conflictos en el aprendizaje del trabajo. Los múltiples cambios y evoluciones en nuestra sociedad dan como resultado un mercado de con exigencias de profesionales cada vez más capacitados. Según la UNESCO, (2017), el aprendizaje a lo largo de la vida pasó a ser un discurso dominante, la educación y el aprendizaje se han convertido en la base de la competitividad y el crecimiento en el plano mundial.

1.2. Funciones del psicopedagogo laboral

El rol del psicopedagogo laboral en las instituciones-como indica Riboldi, (2013) está delimitado por el tipo de intervención que las instituciones realizan y el compromiso que asume

en las tareas. El psicopedagogo es un especialista en el conocimiento del comportamiento humano en las instituciones, que cuenta con las habilidades y herramientas para mejorar el rendimiento y la calidad de vida laboral de los trabajadores.

La psicopedagogía institucional permite la indagación teórica y práctica que admite un diagnóstico y una elaboración de recursos para la solución de problemas en situaciones de carencia, conflicto, crisis, en instituciones. Constituye el análisis institucional en relación al contexto social. Percepción social y contexto social para entender el espacio real donde existen las instituciones analíticas y como única mediación. La acción profesional del psicopedagogo institucional, así como las razones de los límites para su quehacer. Para sostener la indagación de situaciones de conflicto: las personas transitan y permanecen en instituciones desde que nacen, cómo forma de integrarse en una sociedad donde aprenden a organizar sus conductas y las expectativas de los otros. Dentro de la visión del psicopedagogo existe la elaboración del sentido de compromiso grupal, acerca del futuro que procura crear, así como los principios y lineamientos con los cuales espera lograr un buen resultado dentro de la institución. La transformación de las actitudes colectivas para el pensamiento y la comunicación, de modo que los grupos de personas puedan desarrollar una inteligencia y capacidad mayor equivalente a la suma del talento individual de sus miembros. La capacitación en donde implica la intervención del psicopedagogo, proceso de aprendizaje a corto plazo aplicado de manera sistémica y organizada, mediante el cual las personas pueden desarrollar aptitudes y aprender conocimientos, habilidades, actitudes y hábitos. El proceso abarca una serie de tareas que se extienden desde la preparación para el aprendizaje, el aprendizaje propiamente dicho, y el auto aprendizaje.

Las estrategias psicopedagógicas son herramientas, técnicas y recursos planteadas en este trabajo para la elaboración y desarrollo del proceso enseñanza aprendizaje, la ejecución de las estrategias varía según las necesidades que presenta cada participante con la finalidad de mejorar la calidad del servicio.

1.3. La importancia de la intervención psicopedagógica en la Institución de Bomberos Voluntarios

La importancia del trabajo del psicopedagogo, en la búsqueda del perfil profesional que la organización Pompeya Barracas requiere, el mismo conlleva diferentes características. Para lograr un buen resultado, no solo orienta en tal petición profesional sino también, en las estrategias para el trabajo en equipo, detectando cualquier problemática que pudiera surgir, logrando un vínculo favorable y un compromiso grupal. Así también indagando sobre el proceso de aprendizaje de cada

uno de los aspirantes, teniendo en cuenta los saberes ya adquiridos, según la trayectoria de aprendizaje de cada participante. Por otra parte, el psicopedagogo brinda herramientas para que los aspirantes pudieran llegar a un resultado positivo en las capacitaciones, ayudando a esclarecer contenidos, cuando surgieran inconvenientes a la hora de la comprensión, destacando los aprendizajes en valores humanos, indicando la importancia de ellos, para el objetivo general del Bombero Voluntario. Entre las características el psicopedagogo evalúa la necesidad de motivación de los aspirantes, esto se ve reflejado en las capacitaciones que realizan una vez recibidos, intercambiando experiencias de aprendizajes con otros cuarteles. Esta adquisición de conocimientos enriquece el desarrollo de las habilidades, generando así una inyección de motivación a quienes forman parte del intercambio de saberes.

El logro de la enseñanza en el ámbito de la organización va de la mano de los capacitadores y del psicopedagogo interviniente, quienes establecen un encuadre, con días y horarios de encuentro, donde los aspirantes realizan las capacitaciones. A través de las entrevistas realizadas se logra conocer sobre los intereses de los aspirantes, teniendo en cuenta las fortalezas y debilidades, esto ayuda a los capacitadores y psicopedagogo a trabajar sobre las mismas. El rol que deberán ocupar en la organización de Bomberos se define a partir de aquellas capacidades que destaquen la conciencia social, empatía con otro, apertura a nuevos desafíos de aprendizaje. Las diferencias que puedan surgir a partir de la edad etaria y cultura no serán un impedimento para la inclusión de la selección. El proceso de aprendizaje se hace más rico cuando existe una población heterogénea, el desafío de los profesionales de la educación junto al psicopedagogo, es combinar las diferentes realidades sociales que se dan dentro de la comunidad villa 21/24. Aquellos jóvenes y adultos que deciden postularse para formar parte de la estación, realizan las actividades adaptándose a la dinámica de las clases prácticas y teóricas. En ese camino de aprendizaje los aspirantes se encuentran con hallazgos más allá de su predisposición al puesto, esto significa se puede manifestar un impedimento físico, como una insuficiencia cardiaca, por ejemplo, es decir deben estar en óptimas condiciones físicas, por consiguiente, frente a un rescate en un incendio, debe contar con todas las herramientas, físicas, resolutivas para poder salvar una vida y no correr ningún riesgo. Para evaluarlas condiciones físicas están los profesionales de salud que indagan en la historia vital del postulante junto a los integrantes de RRHH y psicopedagogo. Sin duda la intervención del psicopedagógica en la estación ha marcado un antes y un después ya que se logró optimizar el desarrollo del aprendizaje de los postulantes y en consecuencia el hallazgo del perfil adecuado para el puesto de Bombero Voluntario.

1.4. Selección de personal

La selección es un proceso de análisis e intervención mediante el cual se relaciona un cargo con cada aspirante D'Anna & Hernández, (2006) mencionan que, desde la perspectiva psicopedagógica, la selección incluye el examen de la capacidad de aprendizaje del candidato junto con sus posibilidades de adaptarse e integrarse a la empresa. Es importante que la tarea de selección de personal sea realizada por un experto en el tema, es decir, un psicopedagogo laboral que aplique sus conocimientos para tal fin.

Por otro lado, Chiavenatto, (2011) opina que una tarea bien definida de selección de personal ayuda a optimizar la eficacia y la eficiencia de la organización o empresa, se reclutan a los candidatos más aptos para desempeñar determinado cargo. Una vez seleccionado el personal adecuado, se prosigue con la etapa de capacitación para facilitar su adaptación. De lo anterior se desprende, que es necesario establecer una relación entre dos aspectos; el perfil del cargo y el perfil del candidato. Los datos referidos al primero, se obtienen mediante la descripción y análisis del cargo, los datos del segundo, a partir de las técnicas de selección propiamente dichas. Además de lo mencionado, se considerará la naturaleza y los objetivos de la organización en la cual el candidato desempeñará el cargo. En lo que se refiere a la institución de bomberos voluntarios son evaluados mediante las diferentes situaciones compartidas en la capacitación, tanto en lo referido al teórico como a lo práctico.

La implementación pedagógica es importante ya que es monitoreada por el profesional de la psicopedagogía ya que no todos los postulantes tienen los mismos conocimientos y herramientas para abordar las diferentes temáticas que se tratan en las clases. Teniendo en cuenta el perfil que se busca en el caso del cuartel de bomberos se toman en cuenta las competencias y el trabajo profesional en la capacitación. Esta búsqueda requiere de la intervención interdisciplinaria con profesionales de la salud, como médicos y enfermeros con conocimientos en la emergencia, higienistas, instructores, etc.

1.5. Orientación laboral

Muchos conflictos dentro de las instituciones no se resuelven de la mejor manera cuando se emplean métodos ambiguos e inadecuados. D'Anna & Hernández, (2006).

El proceso de orientación, está dirigido a comprender y ayudar al aspirante con sus dificultades con respecto a las tareas a realizar, las cuales pueden manifestar insatisfacción en la resolución de las mismas, relaciones interpersonales, dificultades de aprendizaje, etc. Es necesario

que nuestra atención se centre en los aspectos y capacidades laborales del postulante, y no en aquellas características de la personalidad individual que carecen de relación directa con el trabajo. En ese sentido, es importante destacar que la evaluación del candidato se deberá realizar de una manera interdisciplinaria, con profesionales especializados en la utilización de instrumentos específicos, tales como la entrevista psicológica y una batería de pruebas que validará de acuerdo con las necesidades de cada puesto a cubrir, adaptándose a las características específicas de la organización y de las tareas a desarrollar en ella. El diseño de los aspectos psicosociales del proceso de reclutamiento y selección de personal. Ante lo expuesto la selección de los aspirantes en la Estación de Bomberos es importante encontrar el rol que pueda ocupar en cada intervención, esto se puede visualizar en la entrevista /capacitación determinando conocimientos previos relacionados al perfil buscado, es allí donde el psicopedagogo junto a los profesionales de RRHH cumple una función primordial. Convergamos que no es una institución como cualquier otra, ya que presenta características en donde la subjetividad entra en juego. Son personas que ponen en riesgo sus propias vidas al servicio de otras.

1.6. Capacitación

La capacitación permite a los individuos obtener los conocimientos necesarios para desarrollar una actividad o para tener un mejor desempeño en una tarea. Permite consolidar las aptitudes y actitudes del trabajador, de allí la importancia del trabajo desempeñado por el psicopedagogo laboral, quién se enfoca en diagnosticar y tratar conflictos de aprendizaje para producir un cambio. La capacitación es un proceso de aprendizaje mediante el cual el trabajador aprende a desenvolverse en la organización mientras desarrolla sus habilidades, adquiere conocimientos y potencia aptitudes. D'Anna & Hernández, (2006) definen a la capacitación como un proceso continuo y permanente, imprescindible para producir transformaciones, por lo que se trata esencialmente de un instrumento de cambio. Del mismo modo, Chiavenato, (2011) manifiesta que la capacitación o el entrenamiento, es considerada como una inversión empresarial destinada a capacitar un equipo de trabajo, para reducir o eliminar la diferencia entre el desempeño actual y los objetivos de este proceso sería para amparar al personal para la ejecución de diversas tareas a cargo, proporcionar oportunidades para el desarrollo personal y, por último, cambiar las actitudes de las personas que conforman la organización. La capacitación debe tratar de orientar las experiencias de aprendizaje hacia lo positivo y lo benéfico, y reforzar con actividades planeadas para que todos los sujetos de la organización puedan adquirir conocimientos y desarrollar aquellas actitudes y habilidades que lo beneficiaran a sí mismo y a la organización al que pertenecen. Realizar capacitación en una organización, implica la

intervención del psicopedagogo para producir el cambio. Según la perspectiva de Cardoso, (2018), Sin duda, en el mundo actual, la administración de los recursos humanos emerge como el activo más preciado para cualquier organización. Es el talento humano, con su sabiduría, bagaje, empatía, dedicación y labor, el motor que permite fusionar y magnificar estos recursos para alcanzar el crecimiento de la empresa y, por consiguiente, cumplir con su propósito, mejorando tanto la calidad como la cantidad y la puntualidad de los bienes y servicios que genera.

El proceso de capacitación según López Correa, (2018) La etapa inicial de la capacitación comienza con una evaluación y análisis exhaustivo, que busca comprender las necesidades de formación dentro de la organización. Siguiendo un enfoque similar al de un diagnóstico clínico, se escucha la demanda atentamente, observando, identificando y analizando su origen, así como quién la presenta.

D'Anna & Hernández, (2006) consideran que las necesidades de capacitación se analizan en tres niveles:

A Nivel de la organización misma, a nivel de la persona (es decir, las necesidades de quienes serán capacitados) y nivel de la ejecutividad y las tareas (conocimientos y actitudes que debían modificarse). Estas necesidades surgirán a partir de la diferencia entre los objetivos de la organización, los requisitos del cargo y las características de las personas que ocupan dicho cargo. Para que una capacitación sea eficaz se deberá planificar con anticipación y se llevará a cabo en función de los objetivos de la organización. También será necesario realizar un análisis de la organización, a través de la observación de situaciones, de cuestionarios, entrevistas, descripción de cargos y los objetivos de la tarea. Esta primera etapa, finaliza con el establecimiento de un encuadre dentro del cual está un contrato de trabajo.

El segundo momento es el de elaborar un proyecto. Se planificará la forma en que van a ser satisfechas las necesidades de capacitación según la demanda de la organización. Aquí, es necesario plantear los objetivos y diseñar un programa de capacitación en función de las necesidades destacadas en la etapa anterior.

Implementación es la tercera etapa, en donde se va a ejecutar el proyecto de capacitación supone un proceso de aprendizaje de los participantes por el cual adquieren nuevos conocimientos, actitudes y habilidades, al mismo tiempo que modifican sus saberes y comportamientos anteriores.

La última etapa de la capacitación es una tarea propiamente psicopedagógica ya que implica el análisis de los procesos de aprendizaje. Constituye un espacio de reflexión sobre los obstáculos surgidos en la implementación de los conocimientos teóricos aportados por el taller que implica su transferencia a los procesos de la actividad laboral.

Teniendo en cuenta todo lo abordado en lo que se refiere a capacitación según diferentes autores en el párrafo anterior, en la organización de los bomberos voluntarios es vital la capacitación de los aspirantes, como cualquier otra, en esto también el trabajo psicopedagógico cumple con lo requerido, ya que se ocupa de desasnarlos sin inconvenientes que pudieran surgir con el contenido en clases, esto tiene que ver con la modalidad con la que se transmiten los contenidos, la interpretación, comprensión de las consignas dadas por ejemplo. Es importante que las etapas puedan ser cumplidas de acuerdo a las necesidades de la institución con respecto al perfil buscado. La convocatoria a la capacitación de los aspirantes cumple con un encuadre organizacional, los mismos son citados los días sábados, desayunan todos juntos para crear un clima distendido que favorezca y afiance el clima del grupo. Así también se focaliza en la intención de que los aspirantes entiendan la responsabilidad de cumplir horarios en el cuartel, no se puede presentar en cualquier horario. Se continúa con la clase de preparación física que se va graduando con la intensidad y grado de complejidad de los ejercicios. Posteriormente se comienza con los ejercicios mecánicos de abastecimiento, desplazamiento y empaquetamiento de las víctimas.

El objetivo de esta capacitación es la asimilación de los conocimientos básicos relacionados a la actividad y la unificación de criterios. Las expectativas de logro se relacionan a los procedimientos técnicos, analizando los alcances y consecuencias de los mismos en relación con los resultados esperados. Dominar las capacidades intelectuales y físicas como herramientas claves para el desempeño operativo como bombero. Su formación le permitirá satisfacer con satisfacción el dominio del saber técnico como el uso de los símbolos y ritos institucionales.

CAPÍTULO II.

LA IMPORTANCIA DE UN AMBIENTE LABORAL POSITIVO EN LA PRODUCTIVIDAD DEL PERSONAL

Según Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, (2019) un entorno de trabajo favorable crea un clima de motivación y energía que ayuda a aumentar la eficiencia de los empleados y a mantener un alto nivel de rendimiento.



2.1. Clima laboral

Generar y mantener un clima laboral donde los aspirantes se sientan cómodos, Ser respetados y escuchados es de suma importancia para las organizaciones, ya que esto impactará de forma positiva en el desempeño. En palabras de Palma (2011), el clima laboral es uno de los factores que más se relacionan con el funcionamiento y el rendimiento de los trabajadores dentro de una empresa. El ambiente y la cordialidad es monitoreado por el psicopedagogo laboral (Varela & S., 2016)

La Organización Internacional del Trabajo, (2013) explora los tipos y orígenes de los conflictos en el entorno laboral. Propone una nueva perspectiva sobre la resolución de conflictos, donde al abordar la solución de un problema, pueden surgir diversas repercusiones, tanto positivas como negativas, dentro de la organización. Entre las consecuencias adversas de una gestión inadecuada de los problemas laborales se destaca la pérdida de tiempo invertido en la mediación de situaciones, a menudo sin avances significativos, lo que genera retrasos sin una solución clara. Otra repercusión perjudicial es el impacto en la comunicación y la eficiencia operativa, aunque en algunas ocasiones los problemas pueden servir como catalizadores para mejorar la comunicación y agilizar la resolución de conflictos, así como para reconsiderar las prácticas organizacionales. Las causas que pueden desencadenar conflictos incluyen diferencias culturales y de valores, jerarquías sociales y económicas dentro del grupo, diversidad de personalidades y cambios en la estructura o dinámica de la organización, como ascensos o rotaciones de personal.

En su análisis sobre la negociación de conflictos laborales, González García, (2012) explora los distintos métodos disponibles para resolver disputas, enfatizando la importancia de comprender tanto el origen como los desencadenantes del conflicto. Destaca que el clima laboral y las relaciones personales son indicadores cruciales del estado de una organización, y que la ausencia de problemas no garantiza necesariamente una situación óptima. Un clima laboral positivo, resultado de la aplicación de métodos adecuados para resolver conflictos, es fundamental para una organización saludable. Estos métodos se dividen en dos categorías: aquellos que buscan llegar a la mejor solución a través de la determinación conjunta y negociada de las partes involucradas, y aquellos que imponen una solución de manera unilateral, sin la participación activa de todas las partes. El segundo método que se toma en envase a derechos colectivos que se tienen, la conciliadora, donde lo que más importa es cada uno de los derechos de las partes afectadas y la facilitadora, donde hay

negociación entre las partes hasta que se llega a un acuerdo. Las organizaciones no son reuniones de colegas. Lo que permite lograr la misión organizacional es que fluyan personas con diferentes especialidades. Los especialistas deben ser capaces de comunicarse, de hacerse entender por gente que no tiene la misma formación. Tienen que interactuar, aprovechando los conocimientos de otros y estableciendo la vinculación entre su conocimiento y el aporte que este puede dar a la misión de la organización.

2.2. Recursos Humanos

El término "Recursos Humanos" se refiere a la actividad encargada de elegir, contratar, remunerar, capacitar, motivar y retener a los empleados de una empresa, con el propósito fundamental de alinear las políticas de recursos humanos con la estrategia organizacional, centrándose en el papel fundamental que desempeñan las personas en dicho proceso. (López, 2011)

Chiavenato, (2002) define la gestión de Recursos Humanos, cómo el conjunto de políticas y prácticas necesarias, para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales, relacionados con las personas o recursos humanos, incluido reclutamiento, evaluación y remuneración de empleados, por lo que en su opinión nos expresa la importancia, que una empresa tenga un departamento destinado al personal, y que tenga disposición de todos los recursos necesarios para la contratación, capacitación y motivación del personal. Por su parte Wayne & Noe, (2005) definen a la gestión de RRHH como la utilización de los recursos de una organización, para lograr objetivos organizacionales. Es parte del desarrollo de los recursos de una empresa; porque es la clave más importante, las personas que son de nuevo ingreso, dentro de la organización, con la capacitación verán, el buen desarrollo y adecuado manejo de su trabajo.

Según López, (2011) los objetivos de la gestión de recursos humanos son:

- Establecer, conservar y atesorar condiciones organizacionales que permitan la aplicación, el desarrollo y la satisfacción plena de las personas y el logro de los objetivos individuales,
- Alcanzar la eficiencia con los recursos humanos disponibles.
- Crear, mantener y desarrollar un conjunto de personas con habilidades,

motivación y satisfacción suficientes para conseguir los objetivos de la organización.

De la misma manera Telis, (2011) resume las políticas y prácticas de gestión de RRHH en seis procesos básicos:

- Compensación de personas: proceso utilizado para incentivar a las personas y satisfacer sus necesidades más sentidas. Incluyen recompensas, remuneración, beneficios, y servicios sociales.

- Admisión de personas: proceso utilizado para incluir nuevas personas a la organización, incluyendo reclutamiento y selección de personas.

- Desarrollo de personas: proceso empleado para capacitar e incrementar el desarrollo profesional y personal de los convocados. Incluyen entrenamiento, programa de cambio, desarrollo de comunicación e integración.

- Mantenimiento de personas: procesos utilizados para crear condiciones ambientales y psicológicas satisfactorias para las actividades de las personas. Incluye administración de la disciplina, higiene, seguridad calidad de vida y mantenimiento de las relaciones.

- Evaluación de personas: proceso empleado para acompañar, controlar las actividades de las personas y verificar los resultados.

2.3. Administración de Recursos Humanos y entrenamiento y desarrollo personal

La palabra entrenamiento tiene muchos significados y aplicaciones. Muchos autores se refieren a un área genérica denominada desarrollo a la que dividen en educación y entrenamiento. El entrenamiento es a preparación de la persona para el lugar que va a ocupar. El proceso de entrenamiento es a corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, mediante el cual las personas aprenden conocimientos, actitudes y habilidades, en función de objetivos definidos. El entrenamiento implica transmisión de conocimientos específicos relativos al trabajo, actitudes frente a aspectos de la organización, de la tarea y del ambiente y desarrollo de habilidades. El entrenamiento es el acto intencional de proporcionar los medios para posibilitar el aprendizaje hacia lo positivo y benéfico y complementarlas con las actividades planeadas para los individuos, en todos los participantes. El entrenamiento debe tener en cuenta los cargos para los cuales las personas deben ser entrenadas. El análisis de los cargos servirá para determinar los tipos de habilidades, conocimientos, actitudes y

comportamientos, las características de personalidad exigidas para el desarrollo de los cargos. Entre otras palabras, una necesidad de entrenamiento en el cargo es una diferencia entre los requisitos exigidos por el cargo, (requisitos exigidos)- (Habilidades actuales) = Necesidad de entrenamiento. (Chiavenato, 2011)

Así mismo con respecto al aprendizaje y la organización depende también del tipo de la misma, ya que pueden grandes o pequeñas; de acuerdo a su estructura y composición social se puede lograr explotar las habilidades de los integrantes. La capacidad de aprender cosas nuevas, colectiva y constantemente, esto implica estar preparados para el futuro, con lo que serán capaces de desarrollar, cualquier habilidad para competir en el mundo globalizado. Practicar una disciplina equivale a seguir un camino de aprendizaje y desarrollo que no tiene fin. Existen partes fundamentales en una asociación que permiten el crecimiento adoptando visiones de trabajo más complejas, entre sus integrantes aumenta la necesidad de una supervisión directa. La introducción de un directivo u oficial en el caso de la estación de bomberos, esto permite la división de la estructura, entre los que realizan la función y los que supervisan.

2.4. Las personas y las comunidades

La vida de las personas y las comunidades se encuentran siempre expuesta a situaciones que pueden resultar traumáticas, y que amenazan o ponen en riesgo su integridad psicofísica, pero a veces esas amenazas resultan mayores a la posibilidad de los individuos para afrontarlas; es entonces cuando se requiere de medios extraordinarios. (Uriarte Arciniega, 2010).

Dichos medios activamente frente a situaciones de emergencia y catástrofe (e. g, incendios, derrumbes e inundaciones). En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (Argentina), fueron de público conocimiento numerosas intervenciones que han puesto en evidencia el riesgo vital, impacto emocional y sacrificio cotidiano que implica la labor bomberil. En este sentido, Calandrón & Galar, (2014) expresan que en la comunidad de bomberos (incluyendo a sus familias y también a sus vecinos), "la rutina laboral se describe como una constante entrega con el objetivo de salvar vidas y bienes de personas que son desconocidas para el bombero que interviene". En tal contexto, resulta necesario conocer bajo qué convicciones se encuentra guiada y orientada la vida laboral de los bomberos. La actividad laboral de cada sujeto, se encuentra vinculada a la búsqueda de metas que para

ellos sean significativas. En línea con lo anterior, para comprender que es significativo o importante para las personas en la relación al escenario laboral, se requiere estudiar los intereses y acciones de quienes enmarcan la vida laboral de las personas en diversos ámbitos. En tal sentido, la problemática que se aborda surge de la reflexión crítica acerca de la importancia que tiene la función y el rol de los bomberos en la sociedad, al tiempo que la complejidad psicosocial que se entrama al riesgo e incertidumbre ligados a la de accidentes, desastres o catástrofes ya los niveles de vulnerabilidad social de las comunidades potencialmente afectadas. En relación a la cuestión vinculada con la satisfacción ocupacional un estudio realizado por Wagner & O'Neill, (2012) arrojó que los bomberos profesionales presentaban una significativa mayor satisfacción relacionada con la responsabilidad o conciencia, amabilidad o agradabilidad, la satisfacción con sus horas de trabajo salvando vidas, bajo la supervisión de un jefe de dotación. Encontrando así un motivo y propósito al rol bomberil. No así aquellos grupos de trabajadores de una empresa cumpliendo horario, donde se ponía en juego el neuroticismo presencia negativamente de forma significativa la satisfacción laboral global relacionada con el supervisor. El objetivo general del rol del bombero hace que se relacione tipos de motivación y valores humanos.

2.5. El aporte de la capacitación y entrenamiento en una Institución Social

Con respecto a la capacitación en ámbitos como el de los bomberos, cabe destacar que la necesidad de la misma debe cubrir ciertos aspectos como: qué situación justifica que se haga una acción de capacitación, qué es lo que se quiere lograr, que cosas, que hoy no podrían hacer, harán las personas que aprenderán, indicando el valor de ello y qué cosas deben ser aprendidas para que las personas realicen acciones que modifiquen la situación en el sentido deseado.

El problema del “enamoramiento” con ciertos contenidos es una de las fuertes tentaciones a las que se está expuesto como capacitadores, y tras esos entusiasmos o modas muchas veces es fácil caer en el error de enseñar contenidos incompatibles con la cultura de la organización u institución o directamente contradictorios con las características de las necesidades. Pueden surgir dos problemas que se deben resolver para atender la exigencia de asegurar lo que se enseña lo que se necesita: detectar, analizar y evaluar la necesidad, y elegir adecuadamente los contenidos.

El capacitador, generalmente apremiado por los tiempos escasos, debe perfeccionar sus esfuerzos en el campo de la motivación de los participantes, en la exposición de contenidos, en la práctica de lo aprendido y en la evaluación del aprendizaje para asegurar procesos educativos eficientes que satisfagan las demandas operativas concretas que indican las necesidades detectadas. No todas las personas aprenden de igual modo, ni en igual tiempo, ni respondiendo de idéntica manera a diferentes técnicas. Sin embargo, todos deben aprender todo y muchas veces, para un momento preciso. La variedad de recursos y modalidades de capacitación que se han desarrollado últimamente componen un abanico de posibilidades muy grandes, y así como ciertos contenidos producen “enamoramiento” en los capacitadores, también las técnicas y los medios. El sistema de capacitación deberá seleccionar adecuadamente los recursos que le permitan diseñar situaciones educativas que satisfagan en tiempo y efectividad de aprendizaje los requerimientos de la necesidad detectada. Toda capacitación implica un cambio en campo de las relaciones, incluyendo estructura de poder. Quien sabe algo que otros no saben está en una posición distinta de estos; cuando los postulantes aprendieron algo que su superior ignora, se crea una tensión entre ellos que no existía antes del aprendizaje y de alguna manera debe resolverse. Toda situación puede contener “inhibidores” del uso del aprendizaje, que van desde el temor a lo desconocido, la inercia de los usos y costumbres, celos, envidias y amenazas al prestigio, al poder y la autoridad, falta de medios o de tiempo, intolerancias, descreimiento, desconfianza, desinterés etc. Lo que suceda debe ser solucionado para que puedan ser transferidos a la tarea aquellos aprendizajes que con esfuerzo se lograron.

Se entiende por atención pre hospitalaria a la otorgada a la persona cuya condición clínica se considera que pone en peligro la vida. Las lesiones de causa externa o aparición de enfermedades súbitas como un problema de salud pública. Se debe entender que su objetivo principal es no aumentar el daño mediante un manejo cuidadoso de las lesiones reales y de las lesiones potenciales. Implica por lo tanto varias acciones: reanimación inicial en el sitio, estabilización del paciente de acuerdo con la severidad de sus lesiones, inmovilización de fracturas, evitando así que una fractura cerrada se convierta en abierta y por lo tanto minimizando la pérdida de sangre. Transportar lo más rápidamente posible haciendo una adecuada notificación al centro asistencial con el fin de garantizar una preparación adecuada para la recepción del lesionado.

2.5.1. Rescate vehicular-Tarea de los Bomberos

Los bomberos eran frecuentemente llamados a los accidentes vehiculares, debido a la posibilidad de que se produjeran fuegos, derrames de combustibles o estuvieran involucrados vehículos que transportan materiales riesgosos. Así también era usual que las personas accidentadas quedaran atrapadas dentro de los vehículos, debiendo usarse técnicas y herramientas especiales para poder liberarlas. Ahora bien, Bomberos, como parte de sus tareas propias, y a realizaba funciones de rescate e incendios, inundaciones, terremotos u otros siniestros, y disponía de las herramientas para la entrada forzada.

El objetivo principal del Rescate Vehicular es permitir el seguro y rápido traslado de la persona accidentada a un centro hospitalario donde se le pueda dar la atención médica adecuada.

El rescate vehicular es un trabajo en equipo, en donde es fundamental para el éxito del trabajo del Bombero ya que: se debe preservar la Seguridad propia, la de las víctimas y la de terceros, debemos controlar la escena y manejarla situación.

Hay un límite de tiempo, debido al principio de “la hora dorada”.

Es tan limitado el espacio, dado que se debe trabajar en la proximidad de los accidentados, dentro del llamado “círculo interno”.

El jefe de equipo es quien decide si hace o no el salvamento, establecer relaciones con la Policía y Salud, controla las comunicaciones, solicita apoyo adicional del propio o de otras Instituciones y en general tiene el comando del servicio.

El oficial de seguridad es el responsable de la seguridad durante toda la operación de rescate. Es importante que todos acepten que sus observaciones deben cumplirse de inmediato y sin discusión. El rescatista será el o los responsables de

lograr el acceso seguro a la víctima, operando si fuera necesario herramientas manuales, neumáticas hidráulicas, etc./-- El socorrista será el o los encargados de socorrer a los heridos, aplicando el ABC y manejo básico del trauma hasta su derivación al profesional médico. El encargado de materiales será quien despliegue y aliste todo el lugar de herramientas y materiales manteniéndolos dispuestos para su uso.

La hora dorada es el lapso variable de tiempo, determinado en alrededor de 60 minutos y entendido como el periodo límite en que los pacientes afectados por un trauma deben recibir apoyo de salud especializado y definitivo.

Situación: ¿Qué es lo realmente pasó? Hay interrogantes sin respuesta que sugieren otras posibilidades médicas (ej: choque automovilístico a consecuencia de que el paciente sufrió un infarto de miocardio) Edad, número y estado de personas involucradas. Este proceso de evaluación debe ser ordenado y según las siguientes prioridades: Protección del socorrista. Protección de las víctimas para evitar mayores daños.

Identificar y asistir a las víctimas con mayores necesidades, evaluando mediante apertura de vía aérea con control cervical, ventilación, circulación y control de hemorragias.

Déficit neurológico (estado de conciencia) exponer todo el cuerpo para evaluación secundaria, círculos de rescate.

Se tiene en cuenta el círculo de acción: corresponde a toda el área que involucra a la emergencia y que permanece bajo el mando del “Bombero a cargo”. Es el lugar donde se establecen las relaciones Bomberos-Policía-Salud se controlan las comunicaciones con la Central y se ubican los vehículos que no participan directamente en la emergencia. El círculo externo es el área en que estarán ubicados los vehículos de rescate, los equipos y el personal del grupo que no está participando en ese instante, en forma directa, en alguna operación de salvamento.

El equipo de Rescate deberá demostrar su profesionalismo, manteniendo orden y tranquilidad en el Círculo Externo. Con rapidez, pero en forma serena y ordenada se equiparán, desplegarán las herramientas y se prepararon para actuar en el Círculo Interior. RCP (Reanimación Cardio Pulmonar). La Importancia de la capacitación en los Bomberos Voluntarios. Los Bomberos voluntarios no solo realizan esta técnica, que en más de un caso ha salvado una vida, sino que capacitan e informan a la comunidad la importancia de esta maniobra. En la comunidad de la Villa 21-24 NHT Zavaleta se trabaja con escuelas y jardines no solo realizando charlas capacitando a los docentes para enfrentar alguna situación que pudiera suceder en estas instituciones, sino también enseñando a los niños la función del bombero en la comunidad, la exploración de las unidades y materiales del camión, actividad que los niños disfrutaban. El Ministerio de Salud explica que la RCP consiste en aplicar presión rítmica sobre el pecho de una persona que haya sufrido un paro cardio respiratorio para que el oxígeno pueda seguir llegando a sus órganos vitales. El inicio inmediato de esta técnica por parte de alguien entrenado, aunque no sea un profesional, puede aumentaren un40% las posibilidades de supervivencia de los afectados. La principal causa de muerte a nivel mundial son los paros cardiorrespiratorios, muchos de ellos se dan

fuera de un hospital, por eso los bomberos voluntarios están capacitados y entrenados con protocolos de RCP y sus actualizaciones”, se expresó el Coordinador del Departamento de Socorrismo de la ANB, Of. Ppal. Eduardo Subiría quien además destaca que en toda emergencia el tiempo vale oro y por eso la formación y el ejercicio constante de esta maniobra es fundamental.

2.5.2. Teorías del Fuego

La teoría del Triángulo del Fuego, plantea tres factores: oxígeno, calor y combustible. Si alguno de estos tres elementos falta o no está en la proporción correcta, el fuego no puede reproducirse. La mayoría de los incendios se desarrollan como una combustión incompleta generando gases sin quemados, hollín y monóxido de carbono (gas tóxico que ocasiona la mayoría de fallecimientos en los incendios).

CAPITULO III.

EL ROL DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS EN LA ATENCIÓN DE EMERGENCIAS

Los cuerpos de bomberos son organizaciones privadas que se encargan de manera gratuita y voluntaria de responder a situaciones de emergencia provocadas tanto por eventos naturales como por acciones humanas. (Comisión para el Mercado Financiero, 2016)



3.1. Institución Bomberos Voluntarios Nueva Pompeya Barracas

La Asociación Civil Bomberos Voluntarios Pompeya Barracas Sur, fue fundada el 17 de octubre de 2016, como una iniciativa de quienes viven allí y entendieron la necesidad de contar con un equipo de rescate que conociera las particularidades del lugar. Las edificaciones precarias, las calles que terminan en pasillos donde no entran las ambulancias y los cableados peligrosos son algunas de las cuestiones más evidentes que hicieron que

desde muchos años Irma Jara,” Pocha”, comenzara a golpear puertas, encontrándose con el Profesor Carmelo González, quien le diera forma al sueño de formar un cuartel de Bomberos que no solo atendiera la problemática de incendios, sino que atendiera a los vecinos en las urgencias del barrio. Es el primer cuartel “villero” de Bomberos de la República Argentina. Con la fuerza de la autogestión, incluso poniendo sus propios ahorros, se logró adquirir la primer autobomba y equipamiento y gestionar con una mutual barrial el espacio en la Avenida Tomas Iriarte al 3520 Barracas. Dr. David Barbieri (jefe del área Terapia intensiva del Hospital Álvarez) oficial voluntario del cuartel expresa” somos todo”, porque no solo se apagan incendios sino también se trabaja para rescatar personas que necesitan un apoyo médico, ya que las ambulancias toman de base por la noche, la estación de bomberos. “Al no haber gas natural en el barrio, todo es eléctrico, en invierno se utilizan muchos braceros que sobrecargan aún más los sistemas eléctricos del barrio. Nuestro objetivo como voluntarios es tratar de que la gente no pierda lo poquito que tiene en las casas y que su desesperación de cuidar eso, no se lastimen ni pierdan la vida” comenta el jefe Fundador del cuartel comandante Carmelo González quien le diera forma al sueño de formar un cuartel de Bomberos que no solo atendiera la problemática de incendios, sino que atendiera a los vecinos en las urgencias del barrio. Es el primer cuartel “villero” de Bomberos de la República Argentina. Con la fuerza de la autogestión, incluso poniendo sus propios ahorros, se logró adquirir la primer autobomba y equipamiento y gestionar con una mutual barrial el espacio en la Avenida Tomas Iriarte al 3520 Barracas. Dr. David Barbieri (jefe del área Terapia intensiva del Hospital Álvarez) oficial voluntario del cuartel expresa” somos todo”, porque no solo se apagan incendios sino también se trabaja para rescatar personas que necesitan un apoyo médico, ya que las ambulancias toman de base por la noche, la estación de bomberos. “Al no haber gas natural en el barrio, todo es eléctrico, en invierno se utilizan muchos braceros que sobrecargan aún más los sistemas eléctricos del barrio. Nuestro objetivo como voluntarios es tratar de que la gente no pierda lo poquito que tiene en las casas y que su desesperación de cuidar eso, no se lastimen ni pierdan la vida” comenta el jefe Fundador del cuartel comandante Carmelo González

A diferencia de otras estaciones de Bomberos y a pesar de los cambios a nivel sociedad que transcurren el año 2023, todavía a las aspirantes y bomberas se les otorga tareas auxiliares. En Bomberos Pompeya Barracas las aspirantes femeninas tienen el ingreso sin restricciones de género. La formación y entrenamiento al igual que las posibilidades de crecimiento no varían al de los aspirantes masculinos.

La preparación de los aspirantes lleva un tiempo estimado de un año, 1 cuatrimestre de teórico práctico y 1 cuatrimestre de pasantía. La formación inicial para el aspirante a bomberos cuenta con 12 módulos compuestos por Atención pre hospitalarias, RCP, Materiales Peligrosos, comunicaciones y Teorías del Fuego, Rescate vehicular etc.

3.2. Pautas claras para un mejor funcionamiento de la Institución de Bomberos

Otra de las partes fundamentales para el buen funcionamiento de la institución de bomberos, aparte de encontrar el perfil adecuado, lograr el vínculo, el trabajo en equipo y una convivencia proporcionada dentro de tantas situaciones de tensión y estrés, que los aspirantes e integrantes del cuartel deben superar; resulta a veces difícil de articular; para todo lo referido se establece un reglamento interno. Este reglamento trata cuestiones puntuales y específicas del funcionamiento del cuartel de bomberos, las mismas no están previstas en los estatutos de las asociaciones civiles de cualquier otra institución, por la particularidad de las mismas.

¿Por qué es necesario este reglamento? Porque el ser una Institución integrada por una pluralidad de personas, en diversas franjas etarias, socioculturales y formación (académicas, culturales y religiosas) es fundamental armar criterios para lograr una agradable convivencia entre sus integrantes y fortalecer la vinculación con otras Instituciones. Él mismo consta de varias características referidas a la organización jerárquica, (la misma es del tipo piramidal) y normas de organización y funcionamiento del cuartel.

Todos los años se realiza la selección de nuevos aspirantes a Bomberos Voluntarios, generalmente se lleva a cabo en el mes de marzo. Se realizan las entrevistas con los miembros de RRHH de la estación, quienes buscan un perfil profesional a partir de sus competencias. A través del Psicopedagogo se confeccionan varias preguntas que permiten realizar un monitoreo sobre las características del perfil buscado. Los integrantes de RRHH son profesionales de la salud, higienistas y docentes relacionados a Instituciones de seguridad. Peritos en Incendios. Finalmente quedaran seleccionados aquellos aspirantes que cumplan con la totalidad de la capacitación en donde se los evalúa de forma teórica y práctica, respetando las pautas de los evaluadores, quién es exigen compromiso y responsabilidad con la asistencia y realización de tareas durante la capacitación.

3.3. Estructura de funcionamiento: Generalidades

Los ingresantes sin distinción de sexo, lo harán en un periodo de adaptación de 30 a 60 días periodo este que serán evaluados, los mismos serán reconocidos como postulantes condición esta que durará, mientras la Jefatura y la H.C.D los acepten y los considere “Aspirantes a Bomberos”. Los postulantes no podrán usar uniforme, solo ropa deportiva. No cubrirán guardias, solamente serán de apoyatura del personal de bomberos. Los postulantes deberán entregar la documentación obligatoria en un periodo de 30 días a partir de su incorporación. La documentación obligatoria consta de: DNI, CUIL, certificado de reincidencia, apto físico, estudios cursados, licencia de conducir (en caso de poseerla), de ser menor de edad deberá entregar una autorización firmada por el padre, madre o tutor. La condición de aspirante a bombero, es aquella de quienes cumplido el requisito de evaluación o adaptación y reconocidos por la HCD, como tal, la cual durará, hasta finalizar la formación de bombero.

El personal que no pueda certificar fehacientemente, su condición de bombero, será considerado “aspirante” y deberá realizar el curso de formación profesional.

El mismo criterio se utilizará con la antigüedad de otras instituciones. El personal de Bomberos certificados o egresados del centro de formación profesional, tendrá el reconocimiento y estabilidad al año de su aceptación por la HCD.

Esta condición, habilita a la Jefatura de cuerpo, ante faltas tipificadas en la legislación vigente a realizar actuaciones preventivas y proceder a la baja, sin más trámite, respetando los derechos y garantías administrativas.

Todo el personal que a su solicitud, haya pedido la baja, deberá esperar un año, para solicitar por nota, nuevamente su reincorporación, siendo a consideración de la Jefatura y la HCD.

Respecto al cuerpo operativo/cuerpo operativo de apoyo

Artículo 1º: El ingreso al cuerpo activo, Cuerpo apoyo, se condiciona a los requisitos de exigencias de la legislación vigente, en su parte pertinente. La Actuación del bombero es “ad-honorem”.

Artículo 2º: El Cuerpo, tendrá las siguientes autoridades naturales, por orden

jerárquico:

Oficiales Jefes

Jefe (Comandante-Comandante Mayor) 2º Jefe (Subcomandante -Comandante) Oficiales superiores.

1er Oficial-(Oficial Principal) 2do Oficial-(Oficial Inspector) 3er Oficial-(Oficial Ayudante) Oficiales subalternos

4to oficial (Sub Oficial Ppal. Sub Oficial Mayor) 5to oficial (Sargento, Sargento 1º)

6to oficial (Cabo, Cabo 1º)

Personal de tropa Bombero

Bombero Novato (antigüedad menor a 2 años) Cadete 2 do nivel (17 años de edad)

Cadete 1er nivel (15 a 17 años)

Aspirante a Bombero (hasta haber finalizado y aprobado el ciclo de formación) Aspirante a Cadete (menos de seis meses de formación)

Tipos de superioridades (su clasificación)

Normas comunes: para mejor comprensión de las jerarquías y superioridad en bomberos voluntarios y de las demás disposiciones de este reglamento, deberá tenerse en cuenta:

Que es subalterno el Bombero que tiene con respecto a otro bombero un grado jerárquico inferior. Que la antigüedad en el grado le da superioridad en el respectivo escalafón (Operativo y de Apoyo) desde la fecha del nombramiento o ascenso, según corresponda, sobre sus pares menos antiguos.

Que el termino Bombero aplica en forma genérica, comprende a todo el personal, cualquiera sea su escalafón, grado, función/cargo

Es subordinado, el que está a la orden es directa de otro bombero.

Acudir prestamente a todo requerimiento que se les haga, por medio que se ponga

en práctica, para actuar en incendios, en auxilios, catástrofes, accidentes o cualquier forma de calamidad, de acuerdo con la propia finalidad de la institución.

Superioridad de cargos: En los casos de superioridad por cargo, el Bombero que lo poseyera respecto de otro de igual jerarquía, tendrá con relación a este las facultades disciplinarias que correspondan al grado inmediato superior, ejemplo: Bombero a cargo de la guardia.

Superioridad por el mismo: Es la que en determinadas circunstancias tiene un bombero sobre sus iguales y superiores en el grado, en razón del especial servicio que cumple (esta superioridad no impone al igual o superior la obligación de ponerse a las órdenes de su subalterno, sino el deber de respetar su procedimiento, cuando esté acorde a las disposiciones vigentes, debiendo informar si este se aparte a las prácticas utilizadas. Ejemplo: Furriel de Comandancia, Encargado de Departamento.

Artículo 3º: El número de Bomberos que integran el Cuerpo, será determinado por H.C.D.

Artículo 4º: Todo miembro de Cuerpo está obligado a respetar y cumplir fielmente las disposiciones de la leyes vigentes, así mismo el presente reglamento interno observando una conducta irreprochable, dentro y fuera de la estación y dependencias sociales, debiendo obediencia y/o respete a sus miembros de la H.C.D, sus superiores jerárquicos y compañeros.

Artículo 5º: Los miembros del cuerpo tendrán las siguientes obligaciones:

Cuidar y mantener en perfecto estado de conservación los materiales, de toda clase que se disponga la institución y de los que de cualquier forma se confíen personalmente, a cuyo efecto la jefatura de cuerpo establecerá cuales de sus miembros y que elementos son los que se ponen a cargo de aquellos.

Asistir uniformados y en representación de la institución a los actos oficiales o privados de instituciones hermanas o de cualquier naturaleza, de la ciudad

O de fuera de ella. Para que sean designados por la superioridad, integrando un determinado piquete al mando de un superior jerárquico.

El personal femenino deberá concurrir a la estación sin aros, pulseras, sin maquillaje,

pelo recogido, mantener la conducta, el aseo y buena presencia. Como así también el personal masculino se debe presentarse siempre debidamente afeitado, prolijo, mantener su aseo personal, buena presencia y conducta.

Prestar la más franca colaboración a los actos sociales, haciéndose presentes, uniformados o no, en la medida que la C.D lo solicite y la superioridad del C.A.

Colaborar, en forma de guardias y por turnos y de manera que se determine por la superioridad del C.A; a la instancia de la H.C.D, en la forma que se diagrama por el área secretaria (furrielato)

Artículo 6: los miembros del C.A y C.A. Obtendrán los siguientes derechos:

A ser respetados en consideración de su propia investidura, teniendo en cuenta que ellos son los que materializan con su acción el principal objeto social.

A gozar de los beneficios de un seguro contra los riesgos acaecidos en actos de servicio, que los mismos socios activos deberán contratar (con cláusula de no repetición), en la forma que lo determinara el estatuto social.

A recibir de la Honorable Comisión Directiva, las distinciones y premios que les discierne el estatuto social.

A ser provistos de equipos de un equipo de fajina en el acto de incorporación del cuerpo activo, cuando la H.C.D esté en condiciones de proveerlo.

Al uso de casino y sus dependencias, con observancia de su disposición es que sobre el particular adopte la H.C.D.

A todo lo demás en forma expresa o implícita le acuerden el estatuto social, el presente reglamento interno y las resoluciones y disposiciones de los organismos sociales.

Artículo 7: La Honorable Comisión Directiva, muñirá a los miembros del cuerpo de una credencial, con la actualización correspondiente, que los acredite en carácter de tales, con determinación del grado jerárquico, una vez cumplido un año de socio activo.

Artículo 8: Las designaciones de Jefes y oficiales se harán directamente por la Honorable Comisión Directiva, conforme a los principios establecidos por la ley; pero para

las promociones o nombramientos que se efectúen dentro del escalafón, la CD podrá admitir propuestas de la Jefatura de Cuerpo o requerirle su información previa en cada caso. En la misma procederá en caso de sumarios administrativos por faltas disciplinarias.

Artículo 9: El Cuerpo Operativo, se reunirá por lo menos una vez por mes, en días y horas que la superioridad designe y bajo la presencia de la jefatura, a fin de considerar todas las cuestiones técnicas y reglamentarias que estime convenientes y para recibir sus componentes o proyectos, iniciativas y sugerencias que se desee llevar al a H.C.D.

Organización interna de las guardias de la Estación

Del Oficial a cargo. Ejercerá la función de a cargo un Oficial. Son funciones y obligaciones del Oficial a cargo:

Informarse sobre toda novedad registrada, especialmente aquellas ocurridas fuera de sus horas de servicio, como así, toda disposición y/u orden del servicio, eventual o permanente, que se haya impartido.

Informarse sobre toda novedad del personal, equipos e instalaciones de la dependencia. - Informar en tiempo y oportunidad a la jefatura.

Solicitar las órdenes para el servicio, e informar al personal subordinado, en cuanto le compete, de toda disposición y/u orden del servicio, eventual o permanente, que se halla impartido. Asimismo, se informará de las novedades del día de la fecha, que la jefatura otorgue.

Intervenir en los relevos de los Turnos de Guardia.

Conocer, constatar y registrar las novedades que presente el material y equipamiento específico, promoviendo por las vías administrativas e internas la solución respectiva.

Verificar almuerzo y cena, antes de su distribución al personal.

- Entender en el estado de conservación, orden e higiene de las instalaciones, unidades, muebles, equipos asignados al servicio de guardia.

Realizar y Fiscalizar los partes de intervención.

Asumir la responsabilidad del mando de la 1ra. Dotación para las intervenciones

profesionales.

Informarse sobre los límites jurisdiccionales como así también objetivos de relevancia dentro de la jurisdicción. Así mismo, se informará sobre las unidades que se encuentran para el servicio.

Asumir la responsabilidad de aplicación para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la capacitación semanal.

Supervisar la revista de equipo del personal.

Adoptar los temperamentos y resoluciones que correspondan en ajuste a las normas que en el orden administrativo y reglamentario regulan el procedimiento.

Iniciar las averiguaciones que correspondan ante las autoridades intervinientes, en hechos que involucren al personal de la Dependencia, a efectos de informar posteriormente a su Titular.

Promover en ausencia de los Oficiales Jefes de la Dependencia, aquellas medidas de carácter administrativo y de servicio que no admitan demora, imponiendo de estas, en tiempo y oportunidad, a sus Superiores.

Supervisar, suscribir y/o revisar los libros de registro correspondientes al servicio de guardia.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes, se ajustará a lo normado en las disposiciones generales del presente.

Del Ayudante de servicio Ejercerá el cargo de Ayudante de servicio, el personal que este segundo en la línea demandado, en guardias donde solo haya un oficial, será el bombero más antiguo.

- Son obligaciones del Ayudante de Guardia:

Constituir instancia entre el Oficial a cargo de Guardia y el personal integrante del turno.

Informarse e informar de inmediato toda novedad que se produzca en el personal y/o

material durante el cumplimiento de su servicio de guardia.

Proponer los cursos de acción para la solución de las novedades registradas, produciendo su seguimiento hasta la consecuencia final.

-Asistir a su superior inmediato permanentemente.

Entender en la conservación, orden, higiene y presentación de las instalaciones, muebles, unidades y material asignado a la Dependencia.

Dirigir las acciones necesarias para el cumplimiento de los horarios establecidos en los servicios Internos.

Entender en el orden y disciplina del personal que le está subordinado. Orientar la información integral del Personal subordinado.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes, se ajustará a lo normado en las disposiciones generales del presente.

De los Chóferes de Guardia:

- Son sus funciones y obligaciones específicas de los Chóferes de Guardia:

Conocer acabadamente, tipo, ubicación, numeración y sentido de circulación de las calles, en el siguiente orden de prioridades:

De la jurisdicción de su Dependencia.

De las correspondientes a las Dependencias limítrofes. De toda la Ciudad Autónoma de Buenos Aires.

Verificar el correcto mantenimiento de la unidad asignada, puesta en marcha, operatividad, planta motriz, sistemas específicos, carrocería, accesorios e instrumental, para lo cual al relevo de guardia procederá al control integral de la misma.

Conocer puntualmente las disposiciones de carácter administrativo o interno que se relacionen con su función específica.

Sujetarse a las normas que rigen el tránsito público.

Conocer las órdenes y disposiciones de carácter profesional respecto de su especialidad.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos precedentes, se ajustará a lo normado en las disposiciones generales del presente.

De los Bomberos de Guardia. Serán los bomberos, aspirantes y cadetes que compongan las guardias. Son obligaciones de los Bomberos de Guardia: ejecutar las tareas internas que se les asignen, responder por el orden y la limpieza de los sectores y locales de la Dependencia tomando los recaudos necesarios para su correcta presentación, responder por el orden, higiene y presentación de sus prendas, equipos y elementos de uso personal y cumplir con exactitud los horarios de actividades previstos para el servicio.

De los integrantes de la Dotación ejercerán tal función el personal que integre la dotación de la unidad.

Son sus obligaciones específicas:

Mantenerse en permanente capacidad para responder en tiempo y oportunidad a la exigencia del servicio.

Ejecutar las funciones que le corresponden por rol de dotación en el orden profesional.

Responder por la disponibilidad del equipo que por rol de dotación le corresponde.

Informar a la superioridad de toda novedad que compruebe o de la que tome conocimiento relacionada con el servicio.

Conocer los Reglamentos Técnicos de los equipos que controla, tendiendo a lograr un eficaz mantenimiento de estos.

Procurar el mantenimiento y limpieza del equipo de protección asignado durante la guardia, tener los elementos mínimos, para poder estar en dotación (monja, guantes, linterna, soguín, guantes quirúrgicos y tapa boca de repuesto).

CAPITULO IV.

LA GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS: DEFINICIÓN Y ALCANCE

Para Werther & Davis, (2014) la gestión de recursos humanos se ha definido como la ciencia práctica que se ocupan de la naturaleza de las relaciones de empleo y del conjunto de decisiones, acciones y cuestiones vinculadas a dichas relaciones.



4.1. Las historias personales como motor para ayudar

El comandante Carmelo González cuenta orgulloso las historias de los voluntarios que se sumaron al cuartel en los últimos años. Rubén es un caso emblemático por su historia. “Se quemó cuando era bebe y le quedo una mano prácticamente inutilizada”. Rubén se quemó toda la mano cuando tenía un año y medio, hoy es uno de los bomberos voluntarios. Con la propuesta de ser bombero Rubén sintió que podía hacer algo por el otro.

Otra de las integrantes “Históricas” del cuartel es Verónica, quien se había mudado al barrio para huir de situaciones de violencia doméstica, maltrato por parte de su ex esposo. Cuenta Verónica “encontré un refugio, un lugar que me hizo sentir

valorada. Desde ese momento comencé a sanar mis heridas para ayudar a otro, abrir mi corazón para entender que era una mujer fuerte”.

4.2. Diferentes problemáticas

Todos coinciden que el cuartel pertenece al barrio 21 24 Zavaleta. Cuando hay que hablar de problemáticas además de los incendios, también concurren a la estación heridos por arma blanca y de fuego que llegan a la puerta del cuartel. Padres con bebés ahogados con objetos. Personas atrapadas en casas y autos. Si bien existe un centro de salud al lado del cuartel, no está abierto las 24 horas y cuando ocurren situaciones de violencia, los heridos acuden a los bomberos para recibir primeros auxilios.

4.3. Listos siempre para ayudar

Rubén describe una situación habitual cuando ocurre un incendio en el barrio “Llaman al teléfono y nos informan de que hubo un incendio en alguna casa, hay muchas que están pegadas y, además, se repite la numeración de un lado a otro. Eso suma mayor complejidad para la asistencia de los servicios que no conocen el lugar”. A veces vienen directamente corriendo y tenemos que salir en milésimas de segundos. Yo me hice voluntario y aunque no me paguen, el ayudar sale de mi corazón. Cuando regreso a casa después de las guardias mi mamá me dice que está orgullosa de mí, y yo vuelvo feliz si puedo rescatar a alguna persona o sacar a los niños de los incendios, eso para mí es la felicidad”. La función de los bomberos en distintos escenarios. La función de los bomberos es ofrecer información a la comunidad sobre las medidas de seguridad y los pasos a seguir durante situaciones de emergencia visitando diversas instituciones educativas como escuelas para así enseñar a los niños sobre estas situaciones: actividades relacionadas con la prevención de incendios, labores contra incendios, tanto urbanos como forestales, acciones de extracción en accidentes automovilísticos y derrumbes, protección, rescate y salvamento, aplicación de atención pre hospitalaria, búsqueda de víctimas en catástrofes naturales como terremotos, ejecución de actividades que generen conciencia en la comunidad a través de simulacros, rescates en playas y ríos, no solo ejercen funciones en lo terrestre sino también marino.

Los Bomberos deben estar capacitados para realizar evacuaciones, rescate ya que

cuentan con conocimientos sobre primeros auxilios y conocimientos básicos sobre medicina de emergencias. Por ello, pueden ayudar y mantener con vida a una persona hasta llevarla a un hospital para ser atendida por los médicos. Tras emergencias como los terremotos, los bomberos se encargan de realizar las inspecciones necesarias en los edificios. Allí comprobarán si continúan siendo habitables o si tan solo requiere algunas reparaciones en concreto. También pueden ser utilizados por las compañías aseguradoras o por la policía a futuro.

CAPITULO V.

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN Y TRABAJO DE CAMPO



5.1. Tipo de estudio y muestra sin sangría

En este trabajo se tuvo como objetivo general detectar la importancia de la interacción del psicopedagogo laboral en la búsqueda del perfil adecuado al aspirante a bombero, a partir de la visión de los participantes de RRHH de la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas, durante el periodo 2022 y 2023. El perfil buscado consta de incluir las competencias que destaquen el rol del bombero, como resolución de la situación en una emergencia, al mismo tiempo ser resolutivo en pocos minutos ya que la hora dorada corre dentro del rescate, como se abordó anteriormente. La unidad de análisis consto de los integrantes de RRHH de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas que se desempeñan en la Institución, profesionales de Seguridad e Higiene, Médicos emergentólogo, Licenciados en enfermería, Bomberos con experiencia. El diseño es de tipo exploratorio, descriptivo. La población de Bomberos ha sido objeto de diversas investigaciones en relación al estudio de los valores, capacidad etc. En la anterior década, Peñacoba-Puente, Díaz-Gutiérrez, Goiri-Pueyo & Vega-López, (2000) estudiaron las estrategias de afrontamiento utilizadas por los bomberos con experiencia y sin experiencia, utilizaban, en mayor medida, estrategias centradas en el análisis lógico, la reevaluación positiva y la evitación cognitiva, inclinándose por consultar a sus superiores. El trabajo de Porto & Pilati, (2010) habla sobre:

Realización personal, hace alusión al sentimiento de tener experiencia en el trabajo que facilita el desarrollo de las competencias individuales. Son personas que buscan desenvolverse en lo personal

Altruismo. Se vincula al hecho de que una persona se sienta útil para la sociedad y promueva el bien común, aun en detrimento del propio beneficio. Son sujetos que necesitan vivenciar que su trabajo mejora la vida de otras personas.

Reconocimiento social: Refiere a la experiencia de sentirse reconocido por la sociedad.

5.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se utilizó fue entrevistas semi estructuradas, a los aspirantes y profesionales de RRHH para recolectar información sobre el perfil solicitado por la Institución de Bomberos Voluntarios.

El tamaño de la muestra se compone por 20 aspirantes a bomberos y 4 profesionales de Recursos humanos.

La investigación fue transversal realizada a lo largo de los años 2022 y 2023. El cuestionario de preguntas se realizó cuando se citó a todos los aspirantes a Bomberos. El modelo de entrevista se encuentra en el Anexo I, II.

5.3. Análisis de los resultados de las entrevistas

5.3.1. Resultados de entrevistas a aspirantes a Bomberos

1) Respecto a si conocen la Estación de Bomberos y como se enteraron de la convocatoria. La mayoría de los aspirantes observaron el aviso en las redes de Instagram y página de la Institución. Otros fueron avisados por amigos y vecinos del lugar.

2) Cómo toma la familia la postulación, hay alguien que se dedique a los mismo. Son pocos aquellos postulantes que se presentan sin tener en cuenta la opinión de las familias y así también no tienen nadie conocido que se dedique a la profesión. La mayoría tienen un familiar que se dedica a ser Bombero o pertenece a una fuerza relacionada a la protección de un otro, policía, enfermero etc.

3) Qué es ser bombero y que características debe ser de un cuartel de Bombero reunir. En este caso los entrevistados coincidieron que siempre quisieron ser parte en algún momento de sus vidas, es importante destacar que, aunque la mayoría son estudiantes, también trabajan, como aquel que ya tiene su familia y obligaciones a parte del trabajo, consideraron cumplir algo pendiente en sus vidas. Puede observarse también la necesidad de ayudar al otro, salvar una vida. Ser bombero para la mayoría es un orgullo, ser buena persona, buen compañero, colaborativo. Tener templanza para los momentos de emergencia, saber respetar una orden, dada por un superior.

4) La capacitación es importante, la consideran a pesar de tener conocimientos

previos. Se suman las coincidencias en lo esencial de tener capacitación a pesar de los conocimientos anteriores que cada aspirante tenga en una experiencia anterior. Un eslabón importante que forma parte de la estructura de la Institución, contar con personal idóneo y profesional que entienda el perfil que se busca para formar parte de la Organización.

5) Ante una situación de emergencia como procede. Los entrevistados contestaron en su mayoría, no vivieron tal experiencia, pero ante una suposición coincidieron que al llegar al lugar es importante que los involucrados en la emergencia tengan una imagen de contención y tranquilidad ante la presencia del bombero, quien debe brindar calma, protección, ser resolutivo teniendo claro el protocolo en esas circunstancias. Unos pocos reconocieron que trabajan para estar a la altura a pesar de ser una situación estresante.

6) La organización con respecto a las obligaciones a nivel familiar y laboral. Muy pocos constan con una sola actividad en el hogar, a pesar de su baja edad algunos ya son papás, trabajan y estudian tratando de superarse día a día. Se mostraron comprometidos con la labor a desempeñar en la Organización. Otros como lo expuesto anteriormente es una meta para cumplir con responsabilidad ya que salvar vidas no es para cualquiera teniendo en cuenta que se pone en riesgo la propia vida.

7) Como integrante Bombero que se puede ofrecer a la Institución. La idea de ser parte del cuartel conlleva sacar momentos a la familia, la cual comprende la responsabilidad como integrante del cuartel, así también participa de los logros. La mayoría manifestó ser parte, les genera alegría. El ayudar al prójimo el llena el alma porque consideran que, en algún momento de sus vidas, vivieron alguna emergencia y fueron ayudados por los Bomberos. Ofrecen lo único que tienen que es un poquito de su tiempo.

8) Ante una orden de un superior que no se ajusta a las reglas de la Institución. La mayoría ante una situación que no corresponde entendieron que debían hablarlo transmitiendo su descontento, inmediatamente se consultaría con un jefe a cargo. Otros la cumplieron ya que se acostumbra a acatar las órdenes de un superior, pero luego de esto realizará una reunión con un jefe a cargo.

9) Como se procedería frente a un llamado de emergencia a la Estación. Es

importante tener en claro el protocolo en estas circunstancias. Casi todos comprenden que el llamado una vez recibido, se avisa al SAME, se acude al lugar, se mantiene la calma ante la situación, si se necesita se procede a trasladar al o los heridos y se despeja el lugar.

10) Fortalezas y sus debilidades. Es importante poder distinguir estos aspectos en el aspirante la mayoría realizó una introspección reconociendo sus fortalezas y debilidades en las cuales se debía seguir trabajando. No ocurrió nada que despertara una alerta sobre las personalidades de los participantes. Cabe destacar que a pesar de las ganas y esfuerzo que manifiesten durante la capacitación para la elección, a veces no todos logran llegar a término. Es un proceso para el cual no todos en primera instancia a pesar que ser activos puedan llegar al objetivo. Por diferentes motivos, durante el proceso algunos manifiestan, ansiedad, miedo a las alturas, se ven sobrepasados por la situación.

5.3.2. Resultados de las entrevistas a los profesionales de RRHH

1) y 2) Nombre y conocimientos académicos. Cristian Saadi forma parte de RRHH realizando las entrevistas a los aspirantes. Como profesional en conocimientos de Rescate Vehicular, instructor, materiales peligrosos, incendio en espacios confinados.

3) y 4) Las capacitaciones realizadas como profesional de la emergencia. Lugar donde trabajó anteriormente. Posee diferentes capacitaciones realizadas en otras instituciones y en forma conjunta con otros jefes en jornadas a nivel provincial en Rescate Vehicular e incendios en espacios confinados, Cristian al igual que otros oficiales considera la importancia de la capacitación año a año, transmitir esa responsabilidad de formarse en los nuevos aspirantes es una meta entre otras de la Institución. Antes de llegar a la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas prestó servicio en los Bomberos de San Telmo. Con casi 25 años de formar parte de los Bomberos manifiesta la adrenalina que siente al escuchar la sirena sonar en cada intervención.

5) En relación del vínculo del jefe con los Bomberos de la estación. El jefe habla de forma cariñosa de los Bomberos, Cristian cuenta que se manejan como una familia, eso hace que estén cerca de las inquietudes y problemas que puedan surgir en la estación. Dice nos interesa la persona, como piensa. En la estación todos son consultados frente

a los cambios realizados, respetando la cadena de mando. Todos saben que deben dirigirse no sólo a los superiores con respeto sino también entre ellos. Acá todos hacemos todo, ejemplo. Si hay que barrer, cocinar, lo hace un jefe como un cadete. Se trata de enseñar a ser colaborativo porque vivimos en comunidad. A veces es difícil porque hay muchas edades y hay adultos que les cuesta de construir, es un trabajo día a día, Los resultados son los que hace que sigamos adelante, porque la gente entiende y trabaja para lograr el perfil de persona que queremos en la estación, sobre todo una buena persona. En esto coinciden todos los integrantes de RRHH, los médicos Barbieri y Diego de emergencia, los enfermeros que forman parte de la Estación.

6) Las guardias y sus características. Las Guardias a diferencia de los demás cuarteles de Capital Federal, la estación posee guardias fijas, una diurna y otra nocturna, los horarios son cubiertos de acuerdo a los días libres que poseen los Bomberos con respecto a sus trabajos o estudio. Aquellos que por motivos personales les surge algún inconveniente avisan y buscan un reemplazo entre sus compañeros. La estación se muestra flexible con las guardias ya que nadie está obligado a venir, “la idea es que se sientan bien haciendo una actividad social que los llena como personas”, en este pensamiento coinciden los representantes de RRHH en la elección de aspirantes.

7) Las intervenciones. En las intervenciones se trabaja en forma conjunta con el SAME, Bomberos de la Ciudad, Defensa Civil. La estación de Bomberos es la que asiste en primera instancia, ya que a veces las ambulancias tardan o no pueden entrar porque los vecinos no las dejan. Es una comunidad muy compleja donde a veces hay que convivir con diferentes situaciones que van allá de lo que uno pueda hacer por el otro, asciende el jefe de Bomberos. Es por eso que se busca un perfil que pueda ser resolutivo sin provocar más tensión con los vecinos. La templanza es un adjetivo que se busca en el perfil.

8) Las unidades. A la cantidad de unidades el cuartel consta de dos camiones, un ataque rápido, un cuatriciclo. Generalmente se busca una unidad que no ocupe mucho espacio ya que entrar a un incendio en los pasillos de la villa 21/24 no es fácil. Las edificaciones y cableados no colaboran en la resolución del problema. Estas unidades han sido obtenidas con esfuerzo de los integrantes, y otras con el subsidio del

estado que es un 0,5 de la recaudación de las primas los seguros del país que administra el gobierno y se los da a los Bomberos Voluntarios.

9) Cómo sería un buen bombero según el jefe. Un bombero debe ser dedicado, disciplinado por, sobre todo, buena persona. Los conocimientos y experiencia se pueden trabajar, pero no siente el rol que cumple, es inútil que quiera ser bombero, dice el jefe Cristian Saadi.

10) El tiempo que está en la estación en la comunidad 21/24. Hace 7 años que la Institución se encuentra en la comunidad 21/24 allí viven entre 70.000 y 80.000 personas, lugar que se utiliza para cometer actos ilícitos diferentes bandas. A veces no solo se acude a incendios sino a rescatar heridos de bala, apuñalados. Es un contexto difícil pero la comunidad respeta más a los Bomberos que la propia policía.

11) La visita de las escuelas y jardines a la estación. La estación recibe la visita de los jardines y escuelas del lugar, se comparte un desayuno o merienda. Los niños participan contentos de la charla instructiva e informativa, donde los bomberos los suben a las unidades, les muestra los equipos.

12) Los peligros y riesgos a los cuales están expuestos los Bomberos. Los peligros a los cuales están expuestos son varios, lo más grave es perder la vida para esto, se los prepara en las capacitaciones junto a los médicos se les pide los estudios realizando un apto físico. Durante el curso de instrucción se trabaja con situaciones de tensión en los simuladores, allí se evalúa hasta dónde pueden sobrellevar la emergencia que pudiera surgir. El jefe coincide con los integrantes de la elección que deben ser criteriosos a la hora de evaluar las competencias.

5.3.3. Entrevista al presidente de la institución

1) Nombre y conocimientos académicos. Carmelo González es el presidente de los Bomberos Voluntarios. Es Técnico Superior en Higiene y Seguridad laboral. Perito en incendios y explosiones. Técnico especialista en video Vigilancia. Instructor de formación profesional y pedagógica. 31 años de desempeño en la Policía de la provincia de Bs As, desempeñando diversas tareas como oficial y posteriormente como jefe. Actualmente y desde hace 15 años es docente de la materia Prácticas Profesionalizantes

en la Escuela de Policía Juan Vucetich. La información inicial como Bombero la llevo a cabo en el Cuartel de Lanús.

2) Capacitación y perfeccionamientos. Carmelo cuenta que tiene realizados cursos de perfeccionamiento en Metales Peligrosos (HAZ-MAT), Atención Pre hospitalaria, Incendio Estructural, Administración y gestión de Riesgo. Rescate Vehicular. Considera que es importante capacitarse siempre, también es elemental para el desenvolvimiento de cada situación. Esto los aspirantes lo deben entender desde el primer momento. En la estación se trabaja con los instructores en contagiar esas ganas de aprender, todo puede se puede aprender si uno está dispuesto a adquirir esos conocimientos. No están obligados a nada, se presentan en la estación para formar parte de ella por propia elección, esa es una de las diferencias con otras Instituciones donde se trabaja. Esta se elige, pero saben porque les transmito en la charla de inscripción lo que me gusta lograr para la estación, el perfil que busco como presidente, coincido con los integrantes RRHH el don de buena persona, colaborativo. Aquí se trabaja haciendo el bien al otro, bien a la comunidad, somos servidores públicos.

3) El tiempo que lleva en la estación de Bomberos, el presidente debe ser Bombero o no. El presidente lleva en la Institución 7 años,6 como Jefe y 1 como Presidente ,cuenta que es uno de los fundadores junto a un grupo de personas que lo han acompañado en esta locura, sabiendo las necesidades de la comunidad 21/24 a través de vecinos haciendo caso a su pedido y con mucho esfuerzo y acompañamiento de la comunidad están de pie, junto la iglesia y los comedores, escuelas y jardines están cumpliendo su labor social .No es necesario que el Presidente sea Bombero puede cumplir ese rol ,pero como integrante de esta Institución es primordial empaparse y saber de qué se trata y a veces se pierde ese hambre de cubrir las necesidades porque no se estuvo en ese lugar.

4) y 5) Los profesionales que capacitan en la Organización. Donde se realizan. Las capacitaciones son realizadas por profesionales de La seguridad e Higiene, Rescate Vehicular, Incendio en espacios Cocinados. Instructores de otros cuarteles donde se comparten jornadas en simuladores. Estos son realizados en la Estación como a nivel interprovincial. Todo lleva mucho trabajo y gasto, pero vale la pena porque los chicos vuelven entusiasmados con la experiencia vivida.

6) y 7) Siendo Presidente de la Institución cual es el perfil que busca. Se postulan

vecinos para ser Bombero. Como presidente junto los integrantes de RRHH coincidimos como lo he dicho con anterioridad buscamos personas buenas, que sientan el rol que van a desarrollar, el riesgo que van a correr. Salvar vidas es nuestra labor, no todos estamos preparados para dicha función. Tener personas formadas profesionalmente es más que importante. En la comunidad están conscientes de lo primordial de la primer ayuda, es por eso que algunos vecinos se animan a postularse con la mejor de las actitudes, en el proceso se evalúa si están aptos a medida que van pasando los ejercicios prácticos, de rescate.

8) y 9) La relación con otros cuarteles y mantenimiento de unidades. Se trabaja en forma conjunta con otros cuarteles, en el mundo de los Bomberos se sabe que se debe respetar las jurisdicciones y si se necesita ayuda se pide, pero nadie debe invadir respetando la jurisdicción. Al ser la primera respuesta los Bomberos de la ciudad casi siempre llegan después de Bomberos Pompeya Barracas. Las unidades se mantienen con ayuda del Gobierno y de los integrantes de la Institución ya que la ayuda es poca y hay que mantener las unidades y el edificio durante todo el año.

10) La función de presidente de la Institución. El presidente es el encargado de las relaciones Institucionales, ya sea con otros cuarteles de Bomberos o con otros organismos que puedan hacer más rica la función de la estación en la comunidad 21/24. En el barrio se trabaja en conjunto con la Iglesia, comedores, organizaciones sociales, monitoreando las diferentes situaciones que surjan en la convivencia Barrial.

CAPITULO VI.

CONCLUSIONES

En la presente conclusión se responderá a la pregunta de investigación ¿Cuál es el rol del Psicopedagogo laboral en la selección y/o acompañamiento de un aspirante dentro de la Institución de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas?

Sobre lo abordado a través del trabajo realizado se ha podido establecer que la psicopedagogía laboral, es una rama de la psicopedagogía que se encarga de los sujetos en situación de aprendizaje en organizaciones. Este aprendizaje puede darse en individuos, grupos, organizaciones e instituciones que se encuentren desarrollando un trabajo. Ellos pueden presentar dificultades con la tarea, los compañeros, la cultura organizacional, la identidad laboral y el aprendizaje de roles. Uno de los objetivos más importantes que se logró desarrollar fue la integración y adaptación del sujeto en su lugar de trabajo, para que obtenga una vida laboral en plenitud. Los integrantes de Recursos Humanos junto al equipo de la institución de Bomberos evaluaron las competencias y perfil que poseen los aspirantes para lograr un buen trabajo en equipo, siendo partícipes de diferentes situaciones de emergencia, donde los mismos tendrán que tener el temple para resolver las emergencias sin provocar desconcierto ni angustia en aquellas personas que sufran el siniestro. Para seleccionar el perfil adecuado se ha realizado entrevistas a los aspirantes y profesionales que integran Recursos Humanos.

Se buscó atender a las singularidades de cada caso, entendiendo que cada sujeto es un seguimiento individual, lo que resulta esencial para lograr cambios significativos en sus trayectorias y lograr que el proceso sea completamente eficiente; considerando al cuartel como un lugar inmerso en un contexto socio-cultural. El rol de la Psicopedagogía permitió acompañar sus procesos de enseñanza y aprendizaje, en tanto sujetos bio – psico – sociales.

Los profesionales que se desempeñan en recursos humanos son profesionales del área de Psicopedagogía, que acompañan las trayectorias de los bomberos que allí concurren. Tales profesionales trabajan en forma interdisciplinaria con psicólogos y trabajadores sociales en la resolución de diferentes intervenciones.

En relación en describir el rol del psicopedagogo laboral en la selección de

aspirantes a bomberos en organización a través de la perspectiva de los participantes de RRHH, entre las características que sobresalen de sus respuestas, se puede decir que el rol del psicopedagogo laboral es un tema que se vincula con el aprendizaje laboral, con la adquisición de habilidades para el desarrollo de la tarea y el clima laboral, se puede establecer que su rol es poder seleccionar junto a los participantes de RRHH el perfil de los aspirantes a bomberos, mediante las entrevistas y la capacitación para mejorar las herramientas que constituyen con la formación profesional y responsable del Bombero. Luego de la revisión bibliográfica durante el trabajo de investigación, con respecto al rol del psicopedagogo en la selección de aspirantes a bomberos, según la mirada de los integrantes de RRHH. Es decir, el perfil que puede ser seleccionado según sus competencias a través del proceso de capacitación por el cual deben pasar, lleva diferentes instancias que deben ser evaluadas por los profesionales. Durante ese proceso de selección pueden surgir diferentes inconvenientes.

La capacitación es un proceso de aprendizaje, mediante el cual el trabajador, en ese caso aspirante, aprende a desenvolverse en la organización. Mientras desarrolla sus habilidades adquiere conocimientos y potencia sus aptitudes. (D'Anna & Hernández, 2006).

Los motivos para sustentar la importancia de la Psicopedagogía Laboral en una Organización en este caso Bomberos Voluntarios, es que, en cada periodo de elección, ingresan nuevos aspirantes. Por eso, se considera que el departamento de Recursos Humanos trabaja en forma conjunta beneficiando el reclutamiento y capacitación del personal. En pocas palabras puede ser un factor de riesgo que podría perturbar el clima laboral. El clima laboral es uno de los factores que más se relacionan con el funcionamiento y el rendimiento de los trabajadores dentro de la empresa. (Pilligua Lucas & Arteaga Ureta, 2019).

En lo que refiere a la capacitación como se ha compartido el diseño de programa para que el aspirante pueda obtener los conocimientos necesarios para completar el perfil buscado por los RRHH. En él también se escucha cuáles son las necesidades para un mejor aprendizaje, la comunicación debe ser fluida para favorecer el proceso de aprendizaje. De esta manera se abren espacios de diálogo, discusión e intercambio con el resto del equipo de trabajo estimulando la confianza en ellos/as mismos/as y orientándolos hacia un crecimiento profesional.

Se realizó una observación participante, Taylor & Bodgan, (1984) donde se involucró la interacción social entre el investigador y los informantes (escenario social, ambiente o contexto) para comprender la vida social del sujeto en las instituciones.

Es importante destacar la experiencia obtenida en la investigación, en rol de psicopedagoga, como observadora ha dejado una huella de aprendizaje. Se puede comenzar por entender el contexto en el que se realiza la tarea de la organización de Bomberos Voluntarios de Pompeya Barracas, no solo consta de apagar incendios, lo fundamental de encontrar el perfil de profesional que pueda tener una apertura social, intervenir en equipo, empatía con la comunidad en la que se encuentra el cuartel, como se transmitió anteriormente, la villa 21-24 tiene muchas necesidades a nivel, socioeconómico, cultural, edilicio. Allí convergen diferentes realidades, las mismas hacen difícil el intercambio de los diferentes organismos como la Policía de La Ciudad, el SAME ya que resisten la asistencia a los ciudadanos de la villa. Allí es donde entra el compromiso del cuartel de Bomberos, enfocados en ser la primera respuesta ante una emergencia ya sea un incendio, realizar RCP a un niño cuando su familia acude al cuartel desesperados por la situación, un herido de arma blanca por una discusión familiar. El rescate de un gato porque su dueño lo tiene como mascota hace años. Durante estos dos años de estudio fuere un hallazgo profesional, el compartir el trabajo social que se visualiza cuando los Bomberos realizan un encuentro en el cuartel disfrazados de Papa Noel, recibiendo las cartas de los niños de la comunidad, no tiene precio ver esos ojos llenos de emoción e ilusión, cuando se sacan una foto con Papá Noel arriba del camión de Bomberos. Los gritos de alegría cuando acuden al domicilio llenando una pileta porque no tienen agua que alcance en el verano que aprieta. La institución cumple a veces de refugio a aquel joven que encuentra en el “ser bombero del barrio”, porque un día su casa se incendió y no hubo nadie que lo socorriera cuando el cuartel no existía. En la estación se crea conciencia de la importancia del trabajo en equipo, ya que todos los que integran la institución son fundamentales para que un resultado se exitoso en toda intervención. Para afianzar la confianza en el compañero se trabaja todo el tiempo, este año los tiene motivados un grupo de 8 bomberos participaron en noviembre de una competencia de “Habilidades Bomberiles”. Allí los participantes del equipo deben cumplir el menor tiempo posible con el recorrido de 5 estaciones del circuito, con su traje estructural completo más el Equipo de Respiración Autónomo (ERA). Para sortear cada estación, deben utilizar las destrezas que despliegan en los servicios de primera respuesta a

emergencias que brindan cotidianamente.

Las estaciones son: Ascenso y descenso, Recuperación de la manguera en rollo, Entrada forzada, Avance con línea de ataque cargada, Rescate de víctima. El cuartel junto a sus autoridades acompaña cada experiencia que pueda enriquecer los conocimientos en equipo a sus Bomberos.

Como profesional del campo psicopedagógico en el rol de observadora considero, que la verdadera riqueza del aprendizaje está en la experiencia y en las situaciones que llevan a entender las dificultades de un otro, en este caso el de una comunidad, que se encuentran invisibles a la mirada de otros o de una sociedad.

El acompañamiento brindado comprendió actividades individualizadas cuando se consideró necesario y tareas grupales, brindando talleres en función del requerimiento de los bomberos, la actividad que resultó beneficiosa, es la de mantener el vínculo con ellos a través de reuniones programadas, acordando trabajos conjuntos para el abordaje de casos en los que se necesite intervención psicopedagógica.

“Hay que tener cuidado; seguir el mapa del otro puede habituarte a los pensamientos rígidos, los cuales, aun cuando se refieren al espíritu, no favorecen la libertad. Recoge enseñanzas de todas partes. Se fiel a las que te ayudan a progresar y mantente abierto a los cambios” (Chopra, 2014).

Bibliografía

- Aznar Díaz, I., Hinojo Lucena, F. J., & Fernández Martín, F. D. (2007). *COMPETENCIA, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y PERFIL PROFESIONAL: RETRATO DEL PERFIL DEL PSICOPEDAGOGO*. Granada: PUBLICACIONES. Obtenido de <https://revistaseug.ugr.es/index.php/publicaciones/article/view/2274>
- Calandrón, S., & Galar, S. (2014). *La tragedia de Barracas». Elaboración pública de la muerte y el heroísmo en la figura de bomberos. Trabajo presentado en VIII Jornadas de Sociología de la UNLP*. La Plata, Argentina.: Memoria Académica. UNLP. Obtenido de https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4252/ev.4252.pdf
- Cardoso, P. (2018). *El rol del psicopedagogo laboral en empresas. Una perspectiva desde los empleados de Recursos Humanos*. Universidad Nacional de San Martín. Obtenido de <https://ri.unsam.edu.ar/bitstream/123456789/1815/1/TFE%20ESHUM%202018%20CPC.pdf>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. México: McGraw – Hill. Interamericana. Obtenido de <https://bit.ly/2IC4XAm>
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos. El capital humano de las organizaciones* (Novena ed.). Los Angeles: Mc Graw Hill Educación. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1145/1/Chiavenato-Recursos%20humanos%209na%20ed.pdf>
- Chopra, D. (2014). *El libro de los secretos*. Edaf, S.A. Obtenido de https://www.academia.edu/50582180/Deepak_Chopra_El_libro_de_los_secretos
- Comisión para el Mercado Financiero. (2016). *Cuerpo de bomberos*. Chile: CMF educa. Obtenido de <https://www.cmfchile.cl/educa/621/w3-propertyvalue-1063.html>
- D'Anna, S., & Hernández, L. (2006). *Introducción a la psicopedagogía laboral, círculos de aprendizaje*. Buenos Aires: Aprendizaje hoy. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/522408616/Introduccion-a-La-Psicopedagogia-Laboral-Sara-D-Anna>
- González García, M. J. (2012). *Gestión de conflictos laborales: Certificado de profesionalidad, Habilidades directivas*. Innovación Y Cualificación, 2012. Obtenido de https://books.google.com.ar/books/about/Gesti%C3%B3n_de_conflictos_laborales.html?id=m5QSPtILhJ0C&redir_esc=y
- Hernández, L. (2008). *Temas de Psicopedagogía Laboral I. Investigación científica y aplicación práctica*. Buenos Aires: Aprendizaje Hoy.

- López Correa, M. (2018). *Diagnóstico de necesidades de capacitación para el personal de una empresa de turismo de Xalapa, Veracruz*. Veracruz: UNIVERSIDAD VERACRUZANA, Instituto de Investigaciones y Estudios Superiores de las Ciencias Administrativas. Obtenido de <https://cdigital.uv.mx/bitstream/handle/123456789/48397/LopezCorreaMargarita.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, C. (. (2011). *Indicadores de Gestión de recursos Humanos*. Lima: CIRH.
- Müller, M. (2001). *Aprender para ser, principios de la psicopedagogía clínica*. BONUM. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/404319336/381406922-Aprender-Para-Ser-Marina-Muller-Cap-1-2-3-4-5-6-7>
- Organización Internacional del Trabajo. (2013). *Sistemas de resolución de conflictos laborales: Directrices para la mejora del rendimiento*. Centro Internacional de Formación. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---dialogue/documents/publication/wcms_337941.pdf
- Peñacoba-Puente, C., Díaz-Gutiérrez, L., Goiri-Pueyo, E., & Vega-López, R. (2000). *Estrategias de afrontamiento ante situaciones de estrés: Un análisis comparativo entre bomberos con y sin experiencia*. Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=231317662006>
- Pilligua Lucas, C. F., & Arteaga Ureta, F. M. (2019). *El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. estudio caso: Hardepex Cía. Ltda*. Ecuador: Cuadernos Latinoamericanos de Administración. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/4096/409659500007/html/>
- Porto, J. B., & Pilati, R. (2010). *Escala Revisada de Valores Relativos ao Trabalho: EVT-R*. Psicologia: Reflexão e Crítica. doi:10.1590/S0102-79722010000100010
- Riboldi, M. (2013). *El rol del psicólogo en el ámbito laboral*. Cordoba, Argentina: Universidad Empresarial Siglo 21. Obtenido de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11994/TFG-_El_rol_del_Psic%C3%B3logo_en_el_%C3%A1mbito_laboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Taylor, S., & Bodgan, R. (1984). *La observación participante en el campo*. Barcelona: Paidós Ibérica. Obtenido de https://metodos.files.wordpress.com/2011/03/taylor_3_observacionparticipante.pdf
- Telis. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: Mc Graw. Hill.
- UNESCO. (2017). *INVESTIGACIÓN Y PROSPECTIVA EN EDUCACIÓN DOCUMENTOS TEMÁTICOS*. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Obtenido de https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000250027_spa
- Uriarte Arciniega, J. d. (2010). *Psicología Positiva y sus dificultades. La resiliencia comunitaria en*

- situaciones catastróficas y de emergencia*. Universidad de Extremadura. Asociación INFAD. Obtenido de <https://dehesa.unex.es/handle/10662/3121>
- Varela, O. P., & S., I. M. (2016). *EVALUACIÓN INTERDISCIPLINARIA EN CASOS DE RESTRICCIÓN DE LA CAPACIDAD CIVIL*. Buenos Aires: Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires. Obtenido de https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/769_juridica/material/varela_puhl_izcurdia.pdf
- Wagner, S. L., & O'Neill, M. (2012). *Job, Life, and Relationship Satisfaction for Paid-Professional Firefighters*. *Journal of Loss and Trauma*, 17. doi:10.1080/15325024.2011.650129
- Wayne, M., & Noe, R. (2005). *Administración de recursos humanos 9na edición*. Pearson, Prentice Hall. Obtenido de https://www.academia.edu/30773152/Administracion_de_recursos_humanos_9na_Edicion_R_Wayne_y_R_Noel
- Werther, W. B., & Davis, K. (2014). *Administración de recursos humanos 7 edición*. McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES. Obtenido de https://www.academia.edu/74728192/Administracion_de_recursos_humanos_7_edicion_Werther_y_Davis

Anexo I.

Imagen 1. Entrevista de postulantes a aspirantes a Bomberos Voluntarios



Imagen 2. Acto de egreso de la 6ta promoción de Bomberos Voluntarios



Imagen 3. Equipo institucional que representará a las olimpiadas nacionales de Bomberos Voluntarios en Plottier provincia de Neuquén 2023



Imagen 4. Festejo del 6to aniversario de la fundación de la Estación



Imagen 5. Jornada nacional de capacitación JIDE 2023



Imagen 6. Jefe de Bomberos, recibiendo premio de Scouts Argentina, por la labor social



Anexo II

ENTREVISTA AL INGRESANTE

Datos: Nombre y apellido, edad y conocimientos académicos. ¿Cómo llega a la estación? ¿Qué conoce de los Bomberos Voluntarios? ¿Existe alguien en la familia con la misma vocación? ¿Qué opina la familia de tu postulación como Bombero? ¿Por qué quieres ser Bombero Voluntario? ¿Sabes de qué se trata?

¿Qué características deben reunir para ser un buen bombero?

¿Alguna vez tuviste una situación de emergencia? ¿Cómo lo resolviste?

¿Tuviste miedo?

¿Estás de acuerdo con la capacitación? ¿Participas, aunque ya tengas conocimientos previos?

¿Cómo es un día de tu vida? ¿Según tus horarios te organizas para realizar tu labor de bombero en la estación?

¿Qué consideras que tienes para ofrecer a los bomberos voluntarios?

¿Qué harías si un superior te pide que cumplas una orden que está fuera de los protocolos departamentales?

¿Cuál sería el protocolo de actuación ante una llamada de emergencia en la estación de bomberos?

¿Cuáles son tus fortalezas y tus debilidades? Entrevista al jefe de bomberos

Nombre y apellido, edad.

¿Cuáles son los conocimientos académicos?

¿Cuál es su experiencia laboral, formó parte ya de algún cuartel de bomberos anterior a de Pompeya Barracas? ¿Cuál?

¿Cuáles han sido las capacitaciones de las cuales ha formado parte, si esa sí considera que son importantes a lo largo de la carrera?

¿Cómo es su relación con los bomberos con los integrantes de la estación?

¿Cuánto personal la conforma?

¿Cómo se disponen las guardias? ¿Son fijas o rotativas?

¿Cuántas intervenciones se realizan a la semana, lleva un recuento?

¿Cuántas unidades tiene la estación? ¿Tienen ayuda económica del Gobierno?

¿Cómo considera que debe ser un buen bombero de la estación?

¿Hace cuánto tiempo hace que la estación está en la comunidad?

¿Tienen visitas de los vecinos, instituciones que forman parte del barrio?

¿Con qué dispositivos de emergencias trabajan en conjunto en la atención de la emergencia?

¿Qué peligros y riesgos enfrentan los bomberos día adía?

Entrevista al jefe de bomberos Nombre y apellido, edad. Ocupación

¿Cuáles son los conocimientos académicos?

¿El presidente de la institución es bombero? ¿O puede ser una persona que no sea bombero? ¿Hace cuánto que es presidente de la institución?

¿Hace cuánto se fundó la institución de bomberos voluntarios?

¿Cuántos profesionales capacitan a los bomberos?

¿Las capacitaciones las realizan fuera del cuartel? si no es así dónde?

¿Cómo presidente de la institución cuál debe ser el perfil de las aspirantes a bomberos cuando se postulan? ¿Hay vecinos entre los postulantes bomberos? ¿tienen interés por desarrollar esa función siendo parte del barrio?

¿Tienen relación con otros cuarteles de bomberos del distrito?

¿Cuántos cuarteles hay en Capital Federal? ¿Recibe ayuda económica del Estado?

¿Cómo se mantienen tanto las unidades como el edificio?

¿Qué le gustaría cambiar y que no de la estación de bomberos como institución? ¿Cuál es la función de un presidente de Bomberos?

Anexo III

ORGANIZACIÓN DEL PROGRAMA UTILIZADO PARA FORMAR INICIALMENTE AL BOMBERO PROGRAMA DE FORMACIÓN BÁSICA DIRIGIDO A: ASPIRANTES A BOMBEROS (LEY 1240)

Lugar: aulas y dependencias de la escuela de Educación media 6, Iriarte 3500.

Objetivo: asimilación de conocimientos varios, vinculados a la profesionalización de la actividad y la unificación de criterios operativos.

Expectativas de logros:

Implementar procedimientos técnicos, analizando los alcances y consecuencias de los mismos en relación con los resultados esperados.

Dominar sus capacidades intelectuales y físicas dinámicas como herramientas claves para su desempeño operativo como Bombero.

La formación en las actividades relacionadas con operaciones tácticas, y el entrenamiento físico serán superadoras de las instancias formativas ya acreditadas.

Su formación le permitirá satisfacer la profundidad y seriedad del dominio y uso del saber técnico/científico propio del nivel de su práctica profesional.

Conocimiento de los antecedentes históricos que fundamentan el uso de los símbolos y ritos institucionales de vigencia protocolar

Conocimiento de las distintas concepciones y modelos de organización de instituciones de bomberos a nivel nacional

Actividad física, de fuerza y áulica

Estructura Curricular

Módulo I

Organización institucional de tres clases

Temario: La Institución, reseña histórica. El Cuerpo Activo. Consejo Directivo. Secciones y Departamentos. El escalafón jerárquico. Funcionamiento. Introducción a la Ética de Bomberos Voluntarios, reseña de la constitución de los bomberos de la ciudad.

Deberes y atribuciones. Reglamento al Régimen Disciplinario. Asistencia, calificaciones, servicios de guardia. El parte de servicio.

Módulo II. Teoría del Fuego

Temario: Tecnología del fuego, definición, combustible, calor, combustión, triángulo del fuego. Factores que favorecen a la combustión. Corrientes de aire temperatura

Tetraedro del fuego, calor propagación, métodos de propagación. Distintos tipos de combustibles. Clases de fuego. Tipos de fuego.

Residuos de combustión. Principales causas de accidentes en incendios. Formas de contrarrestar el humo.

Técnicas de intervención: Rol de incendio. Jefe de servicio. Componentes de la dotación, tareas de cada uno. Reglas Generales de Ataque, aplicación de las mismas en los distintos incendios. Formas de extinción. Distintos agentes extintores. El agua como agente extintor. Tareas preliminares y complementarias.

Práctica con utilización de mangas, lanzas. Armado de distintos tipos de líneas, ataque y abastecimiento. Reacondicionamiento del material contra incendio. Reducción de líneas de ataque. Reemplazo de líneas, recambio, uso de gemelos.

Módulo III

Materiales y Herramientas I

Temario: Mangas: definición, tipos, acondicionamiento, uniones, adaptadores, tipos y utilización. Lanzas. Boquillas, distintos usos y rendimiento. Llaves de unión. Conductos y filtros. Gemelos. Material de zapa. Autobombas, reconocimiento, tipo. Unidades cisterna. Hidrantes, tipos, utilidades, mantenimiento y cuidados en general. Escaleras, tipos, usos, forma de trabajo, mantenimiento.