

SABER UNIVERSITARIO

Nº 15, enero-junio 2026



Nº 15

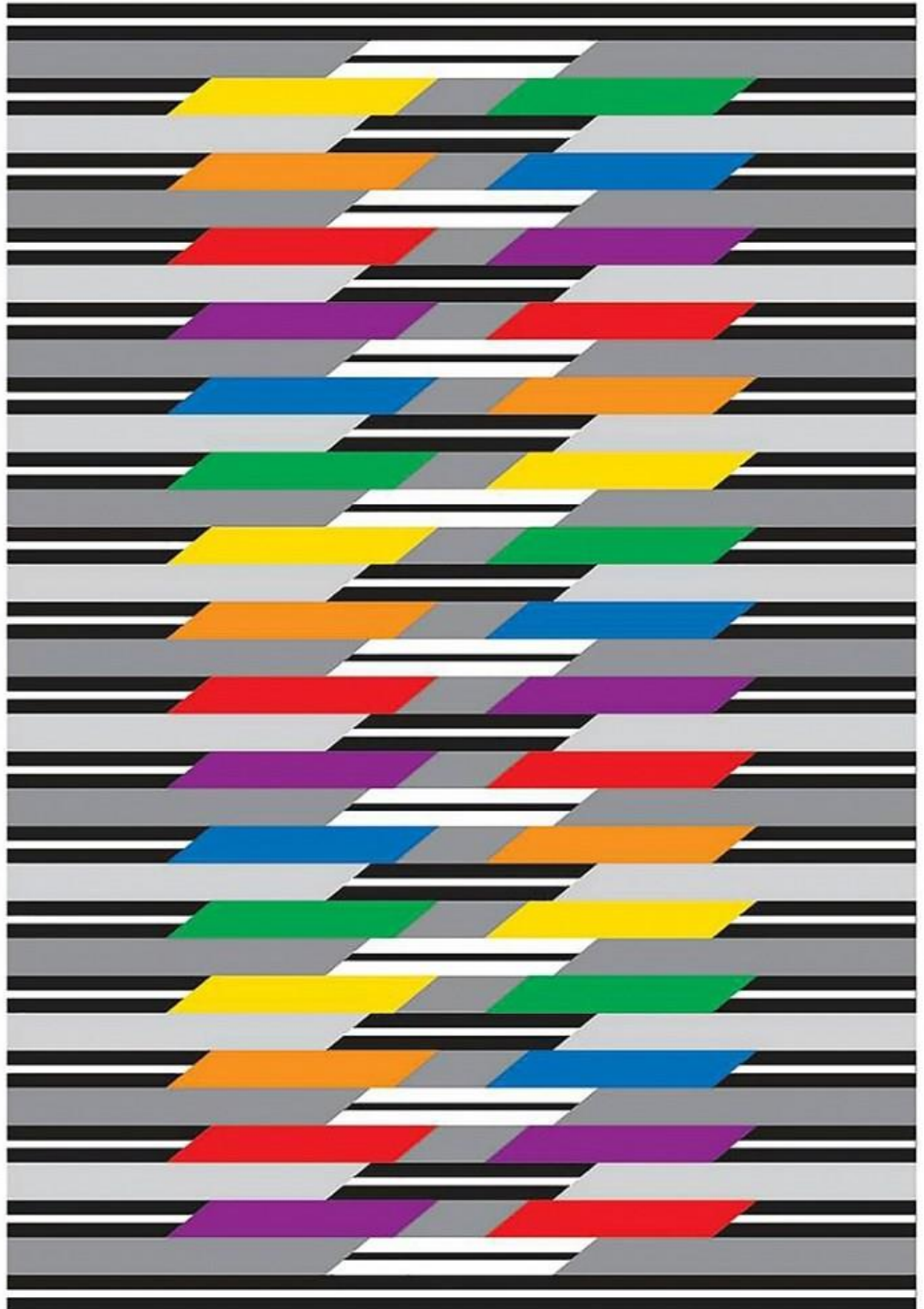


Imagen: *Fragmentación de la luz y el color*

Creación: Juvenal Ravelo

Revista Multidisciplinaria – UPTNMLS – Venezuela

ISSN: 2610-8224

Depósito legal: MO2018000017

REVISTA MULTIDISCIPLINARIA SABER UNIVERSITARIO

Universidad Politécnica Territorial del Norte de Monagas “Ludovico Silva”

Estado Monagas – Venezuela.



Consejo Directivo

Irdemaro Gil-Albert Almeida
Rector

Mairett Cermeño Medina
Responsable del Área
Académica

Responsable del Área
Territorial

Jesús Enrique Farías Cabello
Secretario

Equipo Editorial

Consejo de Redacción

Mairett Cermeño
Directora

Luis Peñalver-Bermúdez
Editor

Corresponsales académicas

- ❖ Mónica Romero (Caripito)
- ❖ Sulmira Regardiz (Punta de Mata)

Consejo Asesor

- ❖ Maximino Valerio. UPEL.
- ❖ Nelson Caraballo. UDO.
- ❖ Luis García. UNEXPO
- ❖ Yondrig Guevara. UTDFT
- ❖ Lelisbeth Sucre. UNA

Comité Científico Internacional

- ❖ José Del Pino Espejo. UPO. España
- ❖ Jairo Luna. UNAL. Colombia
- ❖ Jesús Gabriel Franco. UAM. México
- ❖ Teresa Velasco. UCO. España
- ❖ María Dilma Brasileiro. UFPB. Brasil
- ❖ Mariel Martí. MDP. Argentina
- ❖ Flor Gómez. UDG. México
- ❖ Jaime Navarro. CIPS. México

Revista Multidisciplinaria Saber Universitario

Nº 15, enero-junio 2026.

ISSN: 2610-8224.

Depósito Legal: MO2018000017

República Bolivariana de Venezuela

Estrategias de integración interna de los cuerpos de bomberos para el desempeño efectivo de sus funciones. Ciudad Bolívar, estado Bolívar

Glaicer Meza

Paramédico CVG Venalum

Universidad Experimental de la Seguridad (UNES). Ciudad Bolívar – Estado Bolívar

glaicer80@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0003-0233-1831>

Resumen

El presente ensayo científico tiene como objetivo identificar las estrategias de integración interna que permiten optimizar el desempeño de funciones en el Cuerpo de Bomberos de Ciudad Bolívar, estado Bolívar. La investigación se desarrolla mediante una metodología documental con enfoque cualitativo, a partir del análisis de experiencias registradas en esta organización y la revisión de referentes teóricos sobre gerencia estratégica, talento humano y trabajo multidisciplinario. Los hallazgos destacan que las estrategias de integración fundamentadas en la cooperación, la comunicación efectiva y el reconocimiento del talento humano constituyen elementos clave para fortalecer el sentido de pertenencia, la identidad institucional y la calidad del servicio prestado a la comunidad. Se concluye que la implementación de estrategias horizontales y participativas contribuye significativamente a la consolidación de equipos de trabajo cohesionados, capaces de responder con eficiencia y compromiso ético a las demandas sociales en materia de prevención y atención de emergencias.

Palabras clave: estrategias de integración, cuerpos de bomberos, desempeño efectivo, talento humano, gerencia estratégica, trabajo multidisciplinario.

Abstract

This scientific essay aims to identify internal integration strategies that optimize the performance of functions in the Fire Department of Ciudad Bolívar, Bolívar state. The research is developed through a documentary methodology with a qualitative approach, based on the analysis of experiences recorded in this organization and the review of theoretical references on strategic management, human talent and multidisciplinary work. The findings highlight that integration strategies based on cooperation, effective communication and recognition of human talent constitute key elements to strengthen the sense of belonging, institutional identity and quality of service provided to the community. It is concluded that the implementation of horizontal and participatory strategies significantly contributes to the consolidation of cohesive work teams, capable of responding

with efficiency and ethical commitment to social demands in the field of prevention and emergency care.

Keywords: integration strategies, fire departments, effective performance, human talent, strategic management, multidisciplinary work.

Introducción

Los Cuerpos de Bomberos en todo el mundo son percibidos como una de las organizaciones de mayor prestigio, debido a su misión de preservar la vida de los seres humanos y de toda especie que se encuentre en situación de riesgo. La sociedad les ha reconocido como organizaciones inteligentes que van reorganizando sus servicios según sean las demandas y exigencias del entorno social. En efecto, se ha registrado en estas organizaciones un avance significativo, pues han pasado de ser un servicio de emergencia para convertirse en un elemento de acción en materia de prevención mediante programas de educación asistencial y prestación de servicios en salud en tiempo real en aquellas situaciones de riesgos, tales como sismos, inundaciones, desastres naturales, entre otras eventualidades que requieren la intervención del equipo humano de bomberos para facilitar proactivamente su labor en favor de la humanidad.

Es importante destacar que los bomberos ya no son percibidos únicamente como las personas que apagan incendios; hoy por hoy, son profesionales con competencias para asistir en un conjunto de actividades de prevención, atención al ciudadano y promoción de la salud tanto individual como colectiva. Así mismo, han creado una cultura ocupacional para asesorar a la comunidad y a las organizaciones empresariales en materia de conservación de medidas preventivas que deben considerarse para tener espacios confiables. Se trata de ir construyendo con la sociedad una formación educativa que tenga como norte la preservación de la vida.

A partir de lo antes señalado, es necesario considerar el elemento gerencial que sirva de integrador, con el propósito de generar ideas de operatividad y funcionalidad para optimizar la misión de los Cuerpos de Bomberos, ya que sus altas responsabilidades obligan a planificar y evaluar las acciones, eliminando todo tipo de improvisación. Lo anterior indica que la experiencia debe transformarse en cultura de marco lógico, así como articularse con todos los ámbitos que son parte de sus funciones y competencias. Ello requiere aplicar estrategias gerenciales que busquen elevar la calidad de su modelo de atención.

Todo indica que el nivel gerencial de los Cuerpos de Bomberos debe, en la práctica, cubrir los niveles micro, meso y macro para la acción. En este sentido, la gerencia se presenta como un cuadro de mando integrador, donde cada actor y unidad operativa se sienten comprometidos con la filosofía de gestión, los objetivos organizacionales y el desempeño de funciones, mostrando criterios de calidad como la identidad y el sentido de pertenencia. En vista de que las organizaciones saludables muestran sus fortalezas en función del éxito que tienen en el cumplimiento de su misión, su efectividad se comprueba según el grado de

valoración cuantitativa y cualitativa en las respuestas que ofrecen en materia de solución de problemas.

Cuando se habla de estrategias de integración, surge la idea de la organización vertical, aquella que se rige por un control de jerarquía donde lo significativo es preservar el orden que implica el mando como signo de autoridad. A diferencia de ello, está el modelo de integración horizontal que hace posible una dinámica participativa, donde la integración no es percibida como una simple presencia, sino como la acción de asumir un compromiso, trabajar en equipo, hacer uso de los conocimientos multidisciplinarios y llevar al campo de acciones los elementos significativos para mejorar la calidad del trabajo.

El objetivo de este ensayo científico radica en identificar las estrategias de integración a fin de optimizar el desempeño de funciones internas del Cuerpo de Bomberos de Ciudad Bolívar, estado Bolívar, a través de metodología documental y con aplicación de análisis cualitativo de las experiencias registradas en esta organización, además de evidenciar el nivel de aprobación que tienen las estrategias para unificar los esfuerzos individuales, colectivos e institucionales frente a una sociedad que espera de los bomberos un cumplimiento del deber ser con elevado grado de ética y profundo sentido ontológico.

Problemática y contexto

El Cuerpo de Bomberos, hoy por hoy, forma parte de las organizaciones inteligentes, por cuanto ha desarrollado una cultura organizacional que se apoya en su evolución histórica a partir de una valoración de su misión social. En efecto, presenta un proceso de adaptación frente a los cambios tecnológicos que le ha facilitado prestar servicios en áreas de importancia en materia de salud, dando respuestas a organizaciones y al ciudadano en situaciones de emergencia. De tal manera que cubre las expectativas señaladas por Partin (2017), quien destaca lo que es una organización inteligente como:

Un organismo que entiende sus relaciones con el medio ambiente mediante un proceso de aprendizaje organizacional y toma decisiones inteligentes sobre lo que debería ser, a fin de funcionar en forma tal que alcanza de manera óptima sus metas y objetivos. Se mantiene eficiente en el tiempo, se autocorrigió y renueva, utiliza de manera efectiva sus recursos mediante una integración armónica entre las necesidades y deseos de sus miembros y su misión. (p. 17)

Efectivamente, la misión social de los bomberos es la prestación de servicios de emergencias, básicamente en situaciones de incendios, pero luego fue evolucionando hacia áreas de atención en salud y, en especial, a las valoraciones bio-psico-sociales que requieren las personas en situaciones traumáticas. En este sentido, fue planificando un aprendizaje continuo para ofrecer atención de calidad. Entonces, lo que fue en un momento una actividad de aficionados o de personas que facilitaban auxilio, hoy se ha convertido en una organización de gran relevancia con programas de profesionalización para la formación de talentos.

En efecto, la estrategia va construyendo los escenarios de acción en función de objetivos, formulando diagnósticos organizacionales, manejando cuadros de análisis situacionales y haciendo uso de los recursos para garantizar el mayor margen de éxitos en sus acciones operativas, tal como lo proponen Kaplan y Norton (2018), quienes consideran que la gerencia estratégica se apoya en un tipo de balance que promueve evaluaciones cuantitativas y cualitativas a través del diagnóstico, con el propósito de presentar alternativas de reorganización de objetivos organizacionales para ejecutar programas, planes y proyectos según lo indiquen las necesidades apremiantes.

A partir de esos elementos de la realidad, aparece la estrategia como una forma de pensar en la intervención de esa realidad, de las maneras de actuar para alcanzar la sinergia de ganar-ganar. Entonces, es importante considerar que un cuadro estratégico es producto de un proceso metodológico para darle vida a una planificación de objetivos, los cuales deben guardar relación con la visión, misión, filosofía y metas de la organización hasta llegar a los puntos de interés que deben ser intervenidos.

Como se puede observar, la planificación y ejecución de estrategias requiere de análisis intencionales, con valoraciones de indicadores reales y concretos que ayuden a definir el curso de las estrategias. En este sentido, David (2018) considera que "las estrategias son medios por los cuales se logran los objetivos a largo plazo" (p. 11). Desde este punto de vista, se requiere una gerencia que construya escenarios desde un cuadro presente de indicadores para poder visualizar los posibles efectos del futuro. Entonces, el propósito consiste en tener un conjunto de alternativas que contribuyan a atender con oportunidad las situaciones no deseadas. Además de ello, se plantean metas que se deben ir cumpliendo en ese marco de la estrategia a futuro, lo que indica que no solo es una proyección, sino un proceso dinámico de acciones permanentes para el logro de las metas y así darle coherencia al objetivo que es motivo de la planificación.

El modelo de gerencia estratégica de Kaplan y Norton (2018) plantea un curso para formular la estrategia, teniendo presente las siguientes consideraciones:

- a. Vincular la estrategia con la visión y misión institucional.
- b. Formular los escenarios de: fortalezas, amenazas, debilidades y oportunidades.
- c. La definición de objetivos.
- d. La definición de alternativas.

Este primer aspecto de acción en la planificación estratégica trata de visualizar los caminos orientadores de las actividades y el desempeño de funciones, así como establecer las prioridades en cuanto a recursos y necesidades de manera jerarquizada, pues hay que ir eliminando aquellos aspectos que pueden constituirse en amenazas según el tipo de estrategia que se desea aplicar.

En un segundo momento para la implementación de la estrategia, es necesario contar con ciertos requerimientos organizacionales como son: definición de objetivos para ejecución anual, diseño de políticas, plan de motivación al equipo humano y establecimiento de presupuesto. Estos elementos se convierten en la práctica en factores clave, ya que le ofrecen a la organización un amplio campo de acción para el logro eficaz, que debe ir acompañado de un sistema de comunicación e información oportuna con características vinculantes y comprometidas con el equipo de trabajo, pues lo que se persigue es un mayor rendimiento en cada etapa o fase de la estrategia en el curso de acción.

Para el caso de los Cuerpos de Bomberos, la estrategia siempre se basa en una dinámica del movimiento, en movilizar al equipo hacia el aprendizaje a fin de ofrecer un cuadro de alternativas en el proceso de toma de decisiones en el momento de atención de emergencia. Aquí no se trata de conservar jerarquía entre gerente y subordinado, pues la filosofía de gestión exige el desarrollo de un compromiso que se basa en la disciplina, el sacrificio y el deseo de asistencia a ese ciudadano en situaciones traumáticas. Por tal razón, el establecimiento de integración interna tiene una orientación de trabajo en equipo, comunicación, disciplina y empatía. Para el Cuerpo de Bomberos, la integración es un deber que ayuda a la estabilidad emocional y a crear un entorno laboral saludable de solidaridad y fraternidad.

El principio de integración se soporta en dos columnas: la cooperación y el comportamiento organizacional, lo que exige un sentido de pertenencia de los actores tanto gerentes como miembros del equipo humano. A este respecto, Barnard, citado por Chiavenato (2016), considera que "las personas no actúan aisladamente, sino a través de interacciones con otras personas, para poder alcanzar los objetivos de la mejor manera" (p. 121). Partiendo de esta consideración, la integración es básicamente trabajo en equipo, donde los objetivos se alcanzan con participación en la ejecución de una planificación, y solo es posible si las personas tienen capacidad de entender su rol y ejecutar las misiones de tareas según la cadena de acciones.

Indudablemente que la integración es posible cuando en el cuadro gerencial se definen aspectos de importancia como son: compromisos, capacidad para el acuerdo, respeto por las normas de convivencia y, sobre todo, sentido común y de pertenencia. Por cuanto, integración representa hacer de lo heterogéneo algo homogéneo, disminuir los desacuerdos para poder enfocar los esfuerzos en los elementos de bienestar, como es el caso de los Cuerpos de Bomberos.

La relevancia de la integración en la gerencia es destacada por Villalba (2022), al considerarla como "una estrategia orientada a sumar capacidades con el fin de competir en mejores condiciones" (p. 32). Lo que efectivamente destaca es que el cuadro de mando gerencial debe formular un análisis situacional con el propósito de conocer las competencias que presentan los miembros del equipo humano y, a partir de ello, construir perfiles ocupacionales que le permitan a la organización alcanzar con éxito sus propósitos.

En la gerencia estratégica, la integración no es un ejercicio de ir sumando personas, sino un elaborado programa de acciones razonadas para alcanzar productividad. En este sentido, el autor antes citado señala que:

La integración es una estrategia de mayor complejidad que la cooperación por cuanto una vez que se produce esta, se desdibujan los límites organizacionales que antes los separaban. Este proceso parte de varias premisas entre las que destacan: 1) es necesaria la existencia de al menos dos partes, 2) cada parte tiene algo de valor para la otra, 3) las partes pueden comunicarse entre sí y 4) las partes tienen posibilidad autónoma de elección. (Villalba, 2022, p. 36)

Como se puede apreciar, el principio de integración es un escenario de competencias donde cada actor aporta sus conocimientos, habilidades y destrezas para el logro de los objetivos; su visión y misión se focalizan en el interés que está debidamente planificado, donde las diferencias se van disminuyendo en función de que las necesidades imponen el trabajo de cooperación e integración mediante la unificación de criterios funcionales.

Desde el punto de vista de estrategia organizacional, la integración es un proceso de participación horizontal; su principal fuente de información son los actores, ya que ellos se manejan en términos cualitativos y proponen alternativas frente a los problemas que se presentan. Para ello requieren sistematizar, organizar y priorizar los procesos de actuación, ya que es necesario hacer uso tanto de la racionalidad como de la discrecionalidad operativa.

De tal manera que la palabra integración, según Vivas (2005), "significa acción y efecto de integrar o integrarse, constituir las partes en un todo, unirse a un grupo para formar parte de él" (p. 45). Es decir, la integración es un proceso de interrelación entre los sujetos con una intención; se apoya en la participación, en el compromiso entre las personas y la comunidad donde interactúan. Bajo esta perspectiva, la integración de las personas de una institución está determinada por el ambiente de trabajo y por la disposición de unificar y coordinar esfuerzos para que todas funcionen como una unidad.

Estrategias del talento humano

De acuerdo con la nueva visión paradigmática de la administración como ciencia, el término de recurso humano ha sido sustituido por la noción de talento humano o gestión humana. Ello se debe a que se considera que este nombre es innovador y prometedor, rumbo a la vinculación del sentido de pertenencia del ser con la organización. Entonces, el actor deja de ser visto como un instrumento y ahora debe concebirse como un activador de cambios importante para el desarrollo individual y el organizacional en cuanto al modelo y la filosofía de gestión que se plantea con las estrategias de la organización, tal como lo destaca Cardona (2013) al sostener que:

El talento humano se define como el concepto de los conocimientos que las personas poseen o desarrollan a partir del despliegue de la calidad de las relaciones que mantienen con miembros y equipos pertenecientes a la organización u otras. El talento humano es un capital o activo intangible que explica buena parte de la valoración que la sociedad y comunidad científica conceden a una institución. (p. 15)

Desde este punto de vista, el talento humano es una estrategia de las organizaciones inteligentes, las cuales aprenden constantemente de sus propias experiencias y van superando las debilidades. En este sentido, se requiere desde la concepción de la gerencia promover acciones que busquen un aprendizaje organizacional, el mismo puede ser a través de la capacitación, el entrenamiento o el aprendizaje permanente que ayude tanto a las personas como a la filosofía de gestión a determinar el conjunto de necesidades que van surgiendo en el campo de los avances de la ciencia y la tecnología, que pueden servir para mejorar los estándares de productividad.

En este mismo orden de ideas, Louffat (2012) señala que el principio del talento humano está asociado a las expectativas bio-psico-sociales del crecimiento del empleado, obrero y gerente, pues todos deben ir en la búsqueda de la excelencia para que la organización tenga una proyección o imagen institucional de respeto, sea percibida como responsable en la medida que sus actores internos están dispuestos a solventar problemas a menores costos por parte de sus demandantes de servicios o atención. En este sentido, el autor sostiene que:

Es una visión proyectada del potencial humano hacia el futuro, es decir la idea de sustentabilidad manifiesta en el desarrollo individual de la persona en sus dimensiones espirituales, emocionales, racionales y fisiológicas e integradas de modo sinérgico del desarrollo organizacional. (Louffat, 2012, p. 3)

En efecto, se trata de principios holísticos para el desarrollo de la persona que no se plantean en el simple hecho de cumplir misiones de tareas porque se pagan según el nivel del desempeño. El talento humano debe ir hacia la sinergia de ganar-ganar y su principal estrategia es capacitar al ser humano para que tenga un conjunto de habilidades y destrezas que van a ser parte de sus competencias funcionales para planear el crecimiento personal, pero también para mostrar un rostro de la organización como exitosa.

Normalmente las personas entran a las organizaciones con ciertas expectativas, siendo algunas de ellas: la seguridad laboral, el ingreso económico y el goce de los beneficios que el sistema laboral-legal les otorga. Para ello es necesario que tengan ciertos elementos de perfil que son señalados por Werther (2014) desde la siguiente perspectiva:

El talento humano consta de habilidades y destrezas que las personas adquieren en el transcurso de su vida, a través de estudios formales, como las escuelas, o por conocimientos informales, que da la experiencia; es un factor económico primario y es el mayor tesoro que tienen las sociedades. (p. 6)

Este planteamiento destaca que todo ese conjunto de competencias son significativas en cuanto al tipo de desempeño, pero la política de gestión debe promover acciones para que su personal sea destacado para enfrentar estados de incertidumbre y tener fortalezas cuando se presenten situaciones caóticas que impliquen reorganización. En efecto, asumir los cambios con proactividad, asertividad y un sentido de responsabilidad.

Estrategia de la multidisciplina

Para el funcionamiento de competencias internas de los Cuerpos de Bomberos, es necesario ir desarrollando una gerencia de corte horizontal, con amplios campos de participación del equipo humano, teniendo presente los siguientes elementos de acción:

- a. Definir la productividad que se requiere.
- b. Establecer un sentido de justicia basado en la importancia de la igualdad y el respeto.
- c. Definir las funciones según los objetivos.
- d. Establecer las competencias.
- e. Establecer un programa de comunicación.

La estrategia de tipo multidisciplinaria debe cubrir los siguientes aspectos:

- Valoración del conocimiento, habilidades y destrezas de los miembros del equipo de trabajo.
- Uso racional de la experiencia con fines de aprendizaje.
- Análisis del comportamiento de los actores frente a los cambios.

Todo indica que la estrategia multidisciplinaria presenta gran fortaleza en el campo de la acción, pues determina con precisión la utilidad en función de la ganancia y facilita las oportunidades de ir aprendiendo cada una de las habilidades del otro. Esto implica un tipo de auditoría especial de las competencias. De tal manera que los elementos multidisciplinarios se logran a través de:

- a. Promover los encuentros de aprendizajes por parte de los actores (bomberos), donde expongan sus conocimientos, métodos y formas de resolver problemas.
- b. Aprender a tomar decisiones desde el punto de la racionalidad, mediante análisis de escenarios de probabilidades y oportunidades.
- c. Trabajar los cambios con objetivos transformadores.

En líneas generales, la gerencia estratégica de los Cuerpos de Bomberos debe promover dentro de la multidisciplina las siguientes acciones:

- Un análisis de la realidad para poder definir las necesidades y el tipo de desarrollo del talento humano con el que cuenta.
- Establecer interrelaciones institucionales ya sean públicas como privadas para alcanzar objetivos macro en función del bienestar de su talento humano.

Conclusión

Los Cuerpos de Bomberos han dejado de ser un simple departamento y se han convertido en una organización con características científicas y administrativas que persiguen orientar a la sociedad sobre la prevención. Además de ello, han construido toda una filosofía de gestión que abarca múltiples funciones en el campo de la salud.

En este sentido, sus estrategias de funcionamiento interno persiguen propósitos para satisfacer las demandas de la sociedad, lo que implica, además de compromisos, tener esquemas de acción para educar a los actores sociales. De hecho, la estrategia es real si ofrece solución de problemas, por lo que la organización de bomberos se presenta como un compromiso de vida.

Todo se basa en la persona o talento humano para mejorar las relaciones entre funcionarios, mediante respeto, disciplina, comunicación y convivencia que generarán salud y bienestar laboral, eliminando roces institucionales. La implementación de estrategias de integración horizontal y participativa, fundamentadas en el reconocimiento del talento humano y el trabajo multidisciplinario, contribuye significativamente a la consolidación de equipos cohesionados, capaces de responder con eficiencia, ética y compromiso a las demandas sociales en materia de prevención y atención de emergencias.

Referencias

- Cardona, P. (2013). *Dirección de empresas: Talento humano y organizaciones inteligentes*. Ediciones Universidad de Navarra.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones* (10ª ed.). McGraw-Hill.
- David, F. (2018). *Conceptos de administración estratégica* (15ª ed.). Pearson Educación.
- Kaplan, R., & Norton, D. (2018). *El cuadro de mando integral: The balanced scorecard* (3ª ed.). Gestión 2000.
- Louffat, E. (2012). *Administración del talento humano: Enfoques y conceptos*. Esan Ediciones.
- Partin, J. (2017). *Organizaciones inteligentes: Aprendizaje y adaptación en el siglo XXI*. Editorial Universitaria.
- Villalba, C. (2022). Estrategias de integración organizacional en instituciones de seguridad ciudadana. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(98), 30-45.
- Vivas, J. (2005). *Integración y desarrollo organizacional*. Fondo Editorial Universidad Nacional Experimental de Guayana.
- Werther, W. (2014). *Administración de recursos humanos* (7ª ed.). McGraw-Hill Interamericana.

Síntesis curricular

Bombero – Paramédico; Con experiencia de campo tanto en Bomberos Municipales del Municipio Angostura del Orinoco, Bomberos del Estado Anzoátegui, 12 años en el antiguo Emergencia 171 fungiendo labores de paramédico y luego supervisora, facilitadora en Misión Sucre, Universidad de los trabajadores, Diplomado en Seguridad Industrial, Licenciada en Ciencias del Fuego, Rescate y Seguridad, Especialidad en Seguridad Ciudadana, Paramédico Certificada, Bombero Profesional de Carrera. Cursos: Sutura, Rescate vehicular y en estructuras colapsadas, Rescate y Soporte Avanzado de Vida, Manejo de Materiales Peligrosos, Seguridad Industrial (INCE), Farmacología, Higiene Postural, Masaje General (Instituto de Deporte del Edo. Bolívar), Técnico en Rescate y Emergencias Pre hospitalaria, Rol Supervisorio, Comunicaciones, Equipos de Protección Respiratoria y Autocontenido.