

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ
ESCUELA DE GRADUADOS



TESIS PARA OBTENER EL GRADO DE MAGÍSTER EN
ADMINISTRACIÓN ESTRATÉGICA DE EMPRESAS
OTORGADO POR LA
PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ

PLAN ESTRATEGICO PARA EL CUERPO GENERAL DE
BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERU

PRESENTADA POR:

Sr. Ginno Castellanos Fernández

Sr. Miguel Ruiz Gutarra

Sr. Luis Horna Noriega

Asesor: Profesora Beatrice Avolio Alecchi

Surco, enero de 2010

Lima Perú

AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestra mayor gratitud y aprecio a:

La profesora Beatrice Avolio Alecchi, nuestra asesora, por su constante y cuidadosa guía durante todo el proyecto de investigación.

El profesor Fernando D'Alessio Ipinza, a quien apreciamos mucho por brindarnos útiles consejos a lo largo de nuestros estudios en esta maestría.

Al profesor Ricardo Pino, por sus valiosas lecciones en la realización de nuestro proyecto de investigación.

A todo el grupo de profesores de CENTRUM quienes pusieron mucho énfasis en sus enseñanzas.

Al Brigadier General CBP. Juan Piperis Caravasi y a todo su equipo directivo por la información brindada, ya que si ella no sería posible este planeamiento estratégico.

A nuestros compañeros y amigos de promoción, quienes siempre nos apoyaron y dieron fuerzas para superar cada etapa de esta maestría.

DEDICATORIA

A Dios por ser mi guía, a mi madre por su constante y abnegado apoyo, paciencia y amor durante toda mi vida.

Ginno

A mi madre por ser paciente y por comprenderme durante este tiempo de estudios de la maestría, por enseñarme los valores que ahora poseo y por brindarme la capacidad de decidir desde temprana edad, lo cual me ha permitido ser la persona que ahora soy.

Miguel

A mí querida esposa, por su amor y apoyo incondicional lo cual ha sido fundamental para mi desarrollo personal y profesional.

A mis padres, por sus enseñanzas durante mi formación y por el apoyo que me brindaron en los momentos más difíciles de mi vida.

A mis hijos, por su paciencia durante el desarrollo de la maestría y por ser una fuente de inspiración permanente en mi vida.

Lucho

TABLA DE CONTENIDOS

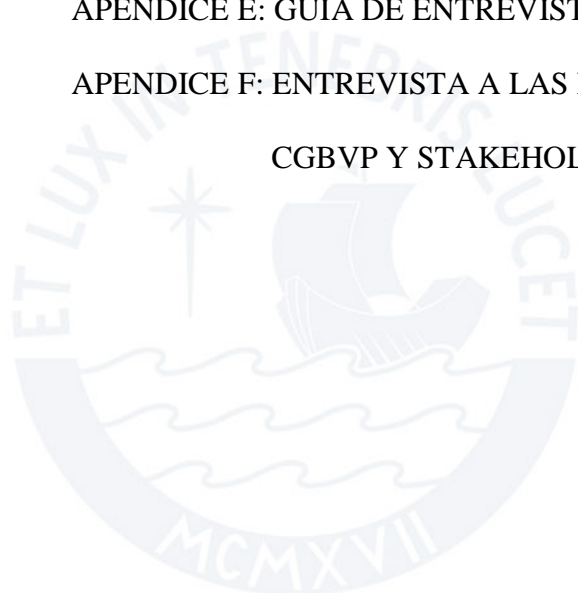
LISTA DE TABLAS.....	ix
LISTA DE FIGURAS.....	xiii
CAPITULO I: INTRODUCCIÓN Y MARCO TEORICO	1
1.1 Objetivos de la Investigación.....	2
1.2 Justificación de la Investigación	3
1.3 Viabilidad de la Investigación.....	3
1.4 Alcance de la Investigación	3
1.5 Metodología del Estudio y Limitaciones	3
1.6 Marco Teórico.....	6
1.7 Estructura de la Tesis	13
CAPITULO II. SITUACIÓN ACTUAL DEL CGBVP	15
2.1 Evolución Histórica del CGBVP	15
2.2 Situación Actual del CGBVP.....	17
2.3 Otros Cuerpos de Bomberos Voluntarios de la Región	19
2.3.1. Cuerpos de Bomberos de Chile.....	20
2.3.2 Cuerpo de Bomberos de Quito - Ecuador	30
2.4 Conclusiones del Capítulo.....	39
CAPÍTULO III. VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA	40
3.1 Declaración de la Visión	40
3.2 Declaración de la Misión	41
3.3 Valores	45

3.4 Código de Ética.....	45
3.4.1 Normas de Conducta y Cumplimiento de la Legislación	46
3.4.2 Garantía de un Entorno de Trabajo Positivo	46
3.4.3 Protección de los Bienes de la Institución	48
3.5 Conclusiones del Capítulo.....	49
CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN EXTERNA.....	50
4.1 Análisis Tridimensional	50
4.1.1 Intereses Nacionales.....	50
4.1.2 Los Factores del Potencial Nacional	51
4.1.3 Los Principios Cardinales	53
4.2 Competitividad de las Naciones.....	53
4.3 Análisis PESTE.....	56
4.3.1 Análisis Político, Gubernamental y Legal	56
4.3.2 Análisis Económico	61
4.3.3 Análisis Social, Cultural y Demográfico	67
4.3.4 Análisis Tecnológico y Científico.....	72
4.3.5 Análisis Ecológico y Ambiental	75
4.4 Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE)	75
4.5 Matriz de Perfil Competitivo (MPC)	79
4.6 Conclusiones del Capítulo.....	82
CAPITULO V. EVALUACIÓN INTERNA	84

5.1 Análisis Interno	84
5.1.1 Análisis de la Administración y Gerencia	84
5.1.2 Análisis de Marketing	87
5.1.3 Análisis de Operaciones.....	88
5.1.4 Análisis Financiero	107
5.1.5 Análisis de Recursos Humanos.....	109
5.1.6 Sistemas de Información y Comunicaciones	112
5.1.7 Análisis Tecnológico	113
5.2 Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI)	114
5.3 Conclusiones del Capítulo.....	118
CAPÍTULO VI. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA	119
6.1 Objetivos a Largo Plazo	119
6.2 Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (MFODA) .	121
6.3 Matriz de la Posición Estratégica y de Evaluación de la Acción (MPEYEA)	129
6.4 Matriz Boston Consulting Group (MBCG).....	134
6.5 Matriz Interna Externa (MIE)	136
6.6 Matriz de la Gran Estrategia (GE)	137
6.7 Matriz de Decisión.....	138
6.8 Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico (MCPE).....	143
6.9 Pruebas de Estrategias.....	150

6.10 Matriz de Rumelt.....	150
6.11 Matriz de Ética.....	152
6.12 Estrategias y Objetivos de Largo Plazo.....	153
6.13 Conclusiones del Capítulo.....	157
 CAPÍTULO VII: IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA	
7.1 Implementación de las Estrategias.....	158
7.2 Objetivos de Corto Plazo (OCP).....	159
7.3 Políticas.....	162
7.4 Estructura Organizacional.....	163
7.5 Asignación de Recursos.....	164
7.5.1 Recursos Humanos.....	164
7.5.2 Recursos Financieros.....	167
7.5.3 Recursos Físicos.....	168
7.5.4 Recursos Tecnológicos.....	168
7.5.5 Resistencia al Cambio y Desarrollo Cultural.....	168
7.6 Evaluación y Control.....	169
7.7 Conclusiones del Capítulo.....	175
 CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	
8.1 Conclusiones.....	177
8.2 Recomendaciones.....	179

REFERENCIAS	183
LISTA DE ABREVIATURAS	187
GLOSARIO	189
APENDICE A: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERU ..	191
APÉNDICE B: MARCO LEGAL DEL CGBVP	1988
APÉNDICE C: ESTADÍSTICAS DEL CGBVP	199
APÉNDICE D: ENCUESTAS EFECTUADAS AL PERSONAL DE BOMBEROS Y AL PERSONAL RENTADO DEL CGBVP.....	2133
APENDICE E: GUÍA DE ENTREVISTA	227
APENDICE F: ENTREVISTA A LAS DIVERSAS AUTORIDADES DEL CGBVP Y STAKEHOLDERS	234



LISTA DE TABLAS

Tabla 1.	<i>Relación de Entrevistas</i>	5
Tabla 2.	<i>Análisis comparativo de emergencias atendidas entre el Cuerpo de Bomberos de Chile, Perú y Ecuador – Quito.....</i>	38
Tabla 3.	<i>Análisis de la Visión del CGBVP</i>	43
Tabla 4.	<i>Análisis de la Misión del CGBVP</i>	44
Tabla 5.	<i>Matriz de Intereses Nacionales</i>	50
Tabla 6.	<i>Resumen del Panorama Económico Mundial</i>	63
Tabla 7.	<i>Índice de Reducción de la Pobreza en las Provincias más Pobres del Perú</i>	69
Tabla 8.	<i>Opinión de la Población sobre la Gestión del Gobierno</i>	69
Tabla 9.	<i>Educación Básica de la Población Joven</i>	71
Tabla 10.	<i>Tasa de Cobertura por Nivel Educativo</i>	71
Tabla 11.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Externos para Incendios (EFE)</i>	76
Tabla 12.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Externos para Rescate (EFE)</i>	77
Tabla 13.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Externos para Emergencias Médicas (EFE)</i>	78
Tabla 14.	<i>Matriz de Perfil Competitivo para Incendios</i>	80
Tabla 15.	<i>Matriz de Perfil Competitivo para Rescate</i>	81
Tabla 16.	<i>Matriz de Perfil Competitivo para Emergencias Médicas</i>	82
Tabla 17.	<i>Estadísticas de Emergencia por Tipo</i>	89
Tabla 18.	<i>Estadísticas de Emergencias por Tipo, Consolidada</i>	90

Tabla 19.	<i>Tasa de Crecimiento de Emergencias por Tipo.....</i>	91
Tabla 20.	<i>Estadística Poblacional y de Cobertura a Nivel Nacional y de la Provincia Constitucional de El Callao.....</i>	96
Tabla 21.	<i>Estadística Poblacional y de Cobertura a Nivel Nacional y del Departamento de Lima.....</i>	97
Tabla 22.	<i>Presupuesto Total del CGBVP 2008 - MEF.....</i>	108
Tabla 23.	<i>Ejecución Presupuestal Programa Prevención y Atención de Desastres.....</i>	109
Tabla 24.	<i>Ejecución Presupuestal a Julio 2009.....</i>	109
Tabla 25.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Internos para Incendios (EFI).....</i>	115
Tabla 26.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Internos para Rescate (EFI).....</i>	116
Tabla 27.	<i>Matriz de Evaluación de Factores Internos para Emergencias Médicas (EFI).....</i>	117
Tabla 28.	<i>Matriz de Intereses Organizacionales (IO).....</i>	119
Tabla 29.	<i>Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para Incendios (FODA).....</i>	122
Tabla 30.	<i>Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para Rescates(FODA).....</i>	125
Tabla 31.	<i>Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas para Emergencias Médicas (FODA).....</i>	127
Tabla 32.	<i>Matriz de la Posición Estratégica y de Evaluación de la Acción para Incendios (PEYEA).....</i>	130

Tabla 33.	<i>Matriz de la Posición Estratégica y de Evaluación de la Acción para Rescate (PEYEA).....</i>	132
Tabla 34.	<i>Matriz de la Posición Estratégica y de Evaluación de la Acción para Emergencias Médicas (PEYEA).....</i>	133
Tabla 35.	<i>Matriz de Decisión para Incendios.....</i>	139
Tabla 36.	<i>Matriz de Decisión para Rescate.....</i>	141
Tabla 37.	<i>Matriz de Decisión para Emergencias Médicas.....</i>	142
Tabla 38a.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios.....</i>	144
Tabla 38b.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios.....</i>	145
Tabla 38c.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios.....</i>	146
Tabla 39a.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Rescate.....</i>	147
Tabla 39b.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Rescate.....</i>	148
Tabla 40.	<i>Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Emergencias Médicas.....</i>	149
Tabla 41.	<i>Matriz Rumelt para Incendios.....</i>	151
Tabla 42.	<i>Matriz Rumelt para Rescate.....</i>	152
Tabla 43.	<i>Matriz Rumelt para Emergencias Médicas.....</i>	152
Tabla 44.	<i>Estrategias vs Objetivos de Largo Plazo para Incendios.....</i>	154
Tabla 45.	<i>Estrategias vs Objetivos de Largo Plazo para Rescate.....</i>	155

Tabla 46.	<i>Estrategias vs Objetivos de Largo Plazo para Emergencias Médicas.....</i>	156
Tabla 47.	<i>Costo Total de la Contratación de Profesionales Administrativos.....</i>	165
Tabla 48.	<i>Unidad Básica Operativa.....</i>	166
Tabla 49.	<i>Costo de Contratar a 120 bomberos al año en Nuevos Soles.</i>	167
Tabla 50.	<i>Monto adicional a presupuestar al año en Nuevos Soles.....</i>	168
Tabla 51.	<i>Tablero de Control (Balanced Score Card).....</i>	171
Tabla 52.	<i>Plan Estratégico Integral para Incendios.....</i>	172
Tabla 53.	<i>Plan Estratégico Integral para Rescate.....</i>	173
Tabla 54.	<i>Plan Estratégico Integral para Emergencias Médicas.....</i>	174

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1.</i>	Mapa de Stakeholders del CGBVP.....	4
<i>Figura 2.</i>	Modelo secuencial del proceso estratégico.....	11
<i>Figura 3.</i>	Modelo secuencial integral del proceso estratégico.....	12
<i>Figura 4.</i>	Estructura del diamante competitivo de Porter.....	55
<i>Figura 5.</i>	Variación porcentual del PBI por mes.....	64
<i>Figura 6.</i>	Variación porcentual del PBI por trimestre.....	65
<i>Figura 7.</i>	Índice de facilidad para hacer negocios.....	65
<i>Figura 8.</i>	Incidencia de la pobreza total, años 2004 al 2008.....	68
<i>Figura 9.</i>	Organigrama del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.....	85
<i>Figura 10.</i>	Flujograma de recepción de llamadas de Emergencias y envío de Unidades.....	92
<i>Figura 11.</i>	Flujograma de atención de emergencias.....	94
<i>Figura 12.</i>	Mapa de ubicación de las principales compañías de bomberos en Lima Metropolitana al 2009.....	101
<i>Figura 13.</i>	Matriz de la posición estratégica y de evaluación de la acción para incendios (PEYEA).....	131
<i>Figura 14.</i>	Matriz de la posición estratégica y de evaluación de la acción para rescates (PEYEA).....	132
<i>Figura 15.</i>	Matriz de la posición estratégica y de evaluación de la acción para emergencias médicas (PEYEA).....	134
<i>Figura 16.</i>	Matriz Boston Consulting Group (BCG).....	135
<i>Figura 17.</i>	Matriz Interna – Externa (IE).....	136

Figura 18. Matriz de la Gran Estrategia..... 137



RESUMEN EJECUTIVO

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú [CGBVP] es una entidad adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros, cuya labor es el rescate y el salvamento de las vidas expuesta a incendios y derivados, que brinda sus servicios de manera voluntaria, con un alto sentido altruista por parte de sus miembros.

El CGBVP cuenta con una buena imagen ante la comunidad, pero presenta problemas como: (a) un alto ausentismo de personal voluntario, (b) un parque automotor muy antiguo, (c) una deficiente gestión administrativa y por último (d) falta de recursos económicos suficientes.

El análisis externo muestra que las condiciones del entorno son favorables para el desarrollo y fortalecimiento del CGBVP, lo cual se refleja en los resultados económicos obtenidos por el país y los indicadores sociales correspondientes.

El análisis interno muestra que el CGBVP cuenta con importantes fortalezas respecto a las instituciones que pueden llegar a sustituir algunos aspectos de la atención de emergencias. Sin embargo, la institución presenta debilidades, las cuales pueden ser contrarrestadas a través de la implementación de las estrategias propuestas.

La aplicación de las diferentes matrices ha permitido formular las estrategias dirigidas a alcanzar los objetivos de largo plazo. Las estrategias propuestas son: (a) la mejora del área administrativa, (b) la cesión del servicio de emergencias médicas a entidades especializadas y (c) las enfocadas en mejorar la operatividad y la cobertura del CGBVP.

En cuanto a la implementación, se propone la conformación de un equipo directriz responsable de las acciones orientadas a lograr el cambio. Este equipo gerencial, liderado por el Comandante General, desarrollará las acciones orientadas a alcanzar los objetivos de corto plazo, los cuales llevarán a la institución hacia los objetivos de largo plazo.

Los resultados del estudio muestran que el CGBVP requiere optimizar su operatividad aumentando la disponibilidad de bomberos y renovando la maquinaria y los equipos. Otro aspecto a desarrollar es la cobertura del servicio, priorizando la localización de compañías de bomberos en zonas de alta concentración poblacional y alto número de emergencias. Para lograr las mejoras requeridas se plantea crear un sistema mixto de bomberos voluntario-rentado en las áreas consideradas críticas en base a los criterios antes señalados.

ABSTRACT

Voluntary Peruvian Fire Brigade (CGBVP) is an entity attached to Prime Ministry Cabinet and its role is to extinguish fire and to rescue people who is in danger. Members of CGBVP are volunteers and they have a great level of involvement with the institution and a high altruist sense.

The community has a good perception of CGBVP but as a institution has some problems like: (a) high absenteeism of voluntary firefighters, (b) obsolete machines and equipment, (c) poor management and (d) they do not have enough budget.

External analysis shows a favorable economic environment to CGBVP growing and strengthening. That is reflected on the economic indicators obtained by the country and the corresponding social indicators.

Internal analysis shows that CGBVP has important strengths compared with institutions that may be considered as substitutes in some aspects of emergency attention. However, the institution has some weaknesses that may be faced through the proposed strategies.

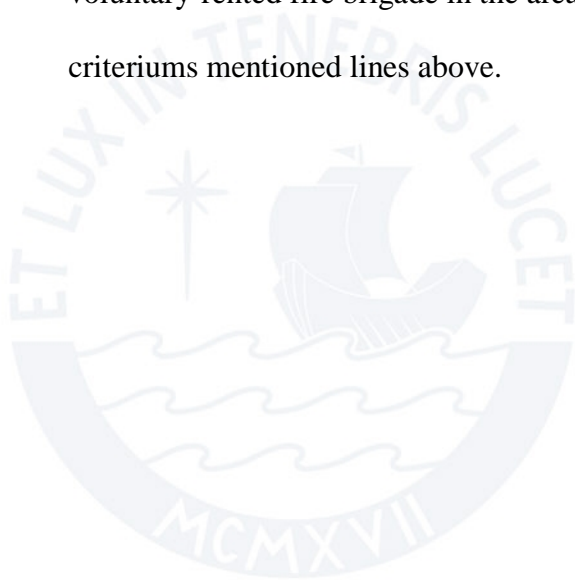
As a result of the application of different matrixes some strategies had been proposed oriented to achieve long term objectives. The proposed strategies are: (a) Administration area improvement, (b) to transfer the attention of medical emergencies to specialized institutions and (c) increased the time that firefighters companies are operative and to offer service to areas with high density of population and emergencies.

At the implementation, it is proposed to conform of a directrix team, responsible of the actions oriented to achieve the change. This management team

led by the General Commander, will developed the actions oriented to reach the objectives in a short term, the ones that will take the institution through the objectives of long term.

The results of the study show that the CGBVP need to improve its operativeness increasing the availability of firemen and improving machinery and equipment. Another aspect of improvement is the service covering, prioritizing the localization of fire brigades at zones of high population concentration and high number of emergencies.

To achieve the required improvements, it is proposed to create a mix voluntary-rented fire brigade in the areas considered as critical based on the criteriums mentioned lines above.



CAPITULO I: INTRODUCCIÓN Y MARCO TEORICO

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú [CGBVP] es un organismo cuya labor es el rescate y el salvamento de vidas, así como la extinción y el control de incendios. Esta labor se realiza en forma voluntaria y con un alto sentido altruista por parte de sus miembros, quienes se caracterizan por ser personas altamente calificadas y motivadas.

La historia del CGBVP se remonta a la fundación de la primera y más antigua compañía de bomberos en el Perú, la Unión Chalaca, que fue fundada el 5 de diciembre de 1860 en el puerto del Callao, con el nombre de Chalaca N° 1. Años después se fusionó con el club Unión a la que debe su actual nombre (CGBVP, 2009).

El CGBVP es una entidad con personería jurídica de derecho público interno. Constituye un pliego presupuestal de la Presidencia del Consejo de Ministros [PCM] y goza de autonomía técnica, económica y administrativa, siendo además, la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, lo cual se encuentra estipulado dentro de las Leyes Peruanas que se muestran en el Apéndice B.

En la actualidad, cuenta con más de 8,500 bomberos voluntarios a nivel nacional (El Comercio, 2008), de los cuales se estima que solo el 20% se encuentra en actividad (Piperis, 2009) con presencia en 25 Comandancias Departamentales a nivel nacional, distribuidos en 184 compañías de bomberos (CGBVP, 2009).

Uno de los principales problemas que enfrenta el CGBVP es la deficiencia y la antigüedad del parque automotor, el cual presenta problemas de

mantenimiento debido principalmente a una gestión centralizada y poco eficiente. Además, el personal no cuenta con la indumentaria necesaria y el equipo idóneo para cumplir su servicio voluntario (El Comercio, 2008). Asimismo, el CGBVP tiene un déficit de personal calificado para sus labores administrativas y de apoyo, lo que será materia de análisis en la presente Tesis (El Comercio, 2008).

1.1 Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Realizar el planeamiento estratégico del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú al 2020.

Objetivos específicos

Los objetivos específicos son:

1. Analizar los procesos institucionales y proponer alternativas que busquen corregir las deficiencias existentes.
2. Comparar estándares del servicio brindado por cuerpos de bomberos de otros países, con la finalidad de formular las mejoras correspondientes
3. Analizar el entorno de desenvolvimiento (stakeholders), con el propósito de obtener la retroalimentación referente a la actividad de los bomberos.
4. Prever la implementación, evaluación y control del planeamiento estratégico del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú al 2020.

1.2 Justificación de la Investigación

El desarrollo de esta investigación presenta una gran relevancia social, por cuanto analiza una institución pública de alcance nacional, que brinda sus servicios de forma gratuita a toda la población. Por lo tanto, el planeamiento estratégico para dicha institución será significativo para la mejora del servicio a la comunidad, además de ser una guía para el desarrollo de la institución en un horizonte de planeamiento de 10 años.

1.3 Viabilidad de la Investigación

Existen varias razones que permiten la viabilidad del estudio. Primero, la disponibilidad de información, debido a que el mayor volumen de la misma se centraliza en la Comandancia General del CGBVP a la cual se tiene acceso. Segundo, no se ha realizado un planeamiento estratégico en la institución, lo cual permite la oportunidad de contribuir con el desarrollo de una institución de alcance nacional y de servicio a la comunidad.

1.4 Alcance de la Investigación

Este planeamiento estratégico tiene como alcance la formulación e implementación de estrategias que contribuyan al desarrollo en términos de la optimización del uso de recursos, tanto económicos, tecnológicos, operativos y de personal, por lo que se analizará el Comando Nacional. No se analizarán las Comandancias Departamentales y sus órganos operativos (compañías de bomberos).

1.5 Metodología del Estudio y Limitaciones

El enfoque del presente estudio es de tipo cualitativo, porque se centró en buscar las características y los perfiles importantes de la institución, stakeholders,

la comunidad y el Estado. Asimismo, es descriptivo porque se han recolectado datos que muestran los eventos, los hechos, los contextos o las diversas situaciones en la institución.

Para el desarrollo de la investigación se recurrió a fuentes primarias, ya que se efectuaron entrevistas a profundidad a autoridades institucionales y gubernamentales relacionadas con el CGBVP como son: (a) el Vice Comandante General, (b) el Director General de Administración, (c) el Director General del Centro de Instrucción, (d) el Director General del Centro de Prevención e Investigación de Incendios, (e) el Director General de Operaciones y (f) el Director de Personal, así como otras partes interesadas que se muestran en la Figura 1.

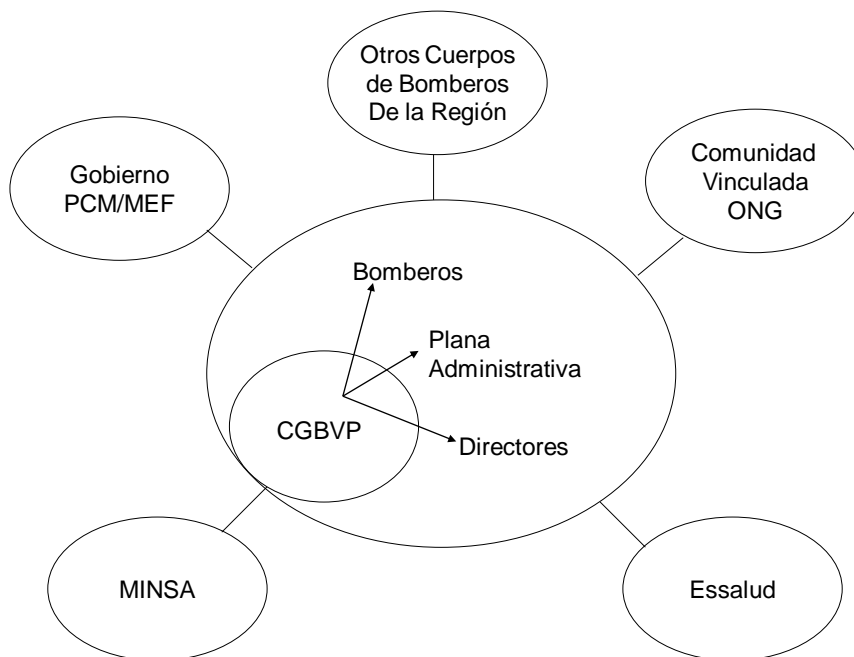


Figura 1. Mapa de Stakeholders del CGBVP.

Las entrevistas se realizaron con una guía de entrevista previamente estructurada la cual se muestra en el Apéndice E. La duración promedio de las

entrevistas fue de una hora y se llevaron a cabo en las oficinas de los entrevistados, el detalle se muestra en la Tabla 1. También se llevaron a cabo visitas guiadas a las diferentes instalaciones y se tuvo acceso a documentos que permitieron obtener información necesaria para el desarrollo del estudio.

Tabla 1

Relación de Entrevistas

Institución	Dirección	Nombre	Fecha	Duración	Guía de Entrevista
CGBVP	Operaciones	Jorge Vera	jul-09	1.5 Hrs	A
CGBVP	Administración	Manuel Valderrama	jul-09	1.0 Hrs	B
CGBVP	Instrucción	José Morales	jul-09	1.0 Hrs	C
CGBVP	Vice-Comandante General	Juan Piperis	sep-09	1.5 Hrs	D
CGBVP	Personal	Hugo Menchola	sep-09	1.0 Hrs	E
CGBVP	Prevención e Investigación de Incendios	Manuel Vera	sep-09	1.0 Hrs	F
CGBVP	Ex. Comandante General	Tulio Nicolini	oct-09	1.0 Hrs	G
Essalud	Jefe de Emergencias	Dr. Chacaltana	jul-09	1.0 Hrs	H
MINSA	Jefe de Emergencias Hospital Dos de Mayo	Marlon Ramirez	oct-09	1.0 Hrs	I

El presente trabajo se basó en cuatro insumos: (a) el análisis del entorno; (b) la competencia en el sector; (c) la organización, efectuando un análisis funcional de la Gerencia, Administración, Marketing, Operaciones, Finanzas, Recursos Humanos, Informática y Tecnología y; por último, se analizó (d) la matriz de intereses de la organización, donde se visualiza el nivel de competencia y las posibles alianzas a desarrollarse (D'Alessio, 2008).

La principal limitación para el desarrollo de la presente investigación la representó el hecho de no tener acceso a la información de algunas entidades gubernamentales, tales como: (a) el Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]; (b) la Presidencia del Consejo de Ministros; (c) el Gobierno Regional del Callao y (d) la Municipalidad Metropolitana de Lima, instituciones que por su relación con el CGBVP podrían haber aportado información relevante.

1.6 Marco Teórico

La administración estratégica es el proceso por el cual una organización desarrolla una visión estratégica, formula objetivos y finalmente expresa estrategias, convirtiéndolas en los medios para alcanzar los objetivos organizacionales. La administración estratégica se define como “el proceso de alinear las capacidades internas de una organización con las demandas externas de su entorno, es necesaria para asignar recursos humanos y materiales, y efectivamente constituye la base para formular e implementar las estrategias que permitan a una organización alcanzar sus objetivos y metas” (Rowe, Mason, Dicker, & Snyder, 1989).

Lo anteriormente expuesto define la tarea del estratega, quien es el responsable de diseñar y ejecutar el proceso estratégico desarrollando un concepto de negocio y formulando una visión hacia la cual dirigir la organización.

Asimismo, el estratega debe establecer la misión de la organización definiendo un sentido de propósito, la cual será la guía para definir los objetivos específicos, así como para modelar las estrategias que permitirán alcanzar el rendimiento esperado.

De acuerdo a David (2003), el proceso de dirección estratégica es dinámico y continuo, lo cual implica que las estrategias se deben revisar permanentemente de acuerdo a las condiciones del entorno, las oportunidades que se presenten y realizar las correcciones necesarias para alcanzar los objetivos trazados. El autor cita como ejemplo que un cambio en la economía podría representar una oportunidad importante y requerir un cambio en los objetivos y en las estrategias a largo plazo; el incumplimiento de los objetivos anuales podría

exigir un cambio en la política, o el cambio de la estrategia de un competidor podría requerir un cambio en la misión de la empresa.

Existen diferentes escuelas sobre planeamiento estratégico. Mintzberg, Ahlstrand y Lampel (1999) analizaron algunas de ellas: (a) la escuela del diseño que explica la estrategia como un proceso de concepción; (b) la escuela del planeamiento que considera la estrategia como un proceso formal; (c) la escuela del posicionamiento que explica la estrategia como un proceso analítico; (d) la escuela empresarial que considera la estrategia como un proceso visionario; (e) la escuela cognitiva que explica la estrategia como un proceso mental; (f) la escuela del aprendizaje que considera la estrategia como un proceso emergente; (g) la escuela del poder que explica la estrategia como proceso de negociación; (h) la escuela cultural que considera la estrategia como proceso colectivo; (i) la escuela ambiental que explica la estrategia como proceso reactivo, y (j) la escuela configuración que considera la estrategia como proceso de transformación.

Ahora bien, la escuela del diseño representa una perspectiva muy influyente en el proceso de formación estratégica, ya que propone un modelo de creación de estrategia que procura lograr una concordancia entre las capacidades internas y las posibilidades externas.

Mintzberg, Ahlstrand, y Lampel (1999) resumieron las siguientes premisas de la escuela del diseño:

1. La formación de estrategias debiera ser un proceso deliberado de pensamiento consciente.
2. La responsabilidad por el control y el conocimiento debe descansar en el directivo principal. Esa persona es el estratega.

3. El modelo de formación de estrategia debe mantenerse simple e informal.
4. Las estrategias deben ser únicas: las mejores provienen de un proceso de diseño individualizado.
5. El proceso de diseño está finalizado cuando las estrategias aparecen completamente formuladas como perspectiva.
6. Estas estrategias deben ser explícitas, por lo que no pueden perder su simpleza.

Finalmente, solo después de que estas estrategias únicas, maduras, explícitas y simples han sido completamente formuladas, puede procederse a su aplicación.

En la Figura 2 se presenta el modelo secuencial utilizado para el desarrollo del planeamiento estratégico del CGBVP, el cual está influenciado por la escuela del diseño, donde se entiende la estrategia como un proceso de concepción deliberada, con pasos ordenados que van delineando la generación de las estrategias más adecuadas para el cumplimiento de la visión de la organización (D'Alessio, 2008). El modelo comprende, en primer lugar, la evaluación del ambiente externo para identificar las oportunidades que presenta el sector, así como las amenazas existentes para evitarlas o minimizarlas. Se analizan los factores externos del sector, tales como el análisis de factores políticos, sociales, económicos, tecnológicos y ecológicos, análisis PESTE. Asimismo, se utiliza la matriz de evaluación de factores externos (EFE) para cuantificar en qué medida se aprovechan las oportunidades y se minimizan las amenazas identificadas en el sector.

Por otro lado, se realiza en análisis interno del sector para el cual se consideran las áreas de administración, marketing, operaciones, finanzas, recursos humanos, sistemas de información, tecnología e investigación y desarrollo. Como producto de este análisis se identifican las fortalezas y debilidades del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y se determina que tanto se aprovecha las fortalezas y como son controladas las debilidades utilizando para ello la Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI).

Luego de haber realizado los pasos previamente descritos empieza la etapa de creación, evaluación y selección de estrategias, se propone la visión y misión del sector, se definen los objetivos de largo plazo siendo en este paso fundamental que todos los estos factores estén lineados a la misión y a la visión. A continuación, con la información obtenida en los pasos previos se desarrolla la etapa de formulación, evaluación y selección de estrategias que describan claramente cómo llegar a cumplir los objetivos de largo plazo.

En la formulación de las estrategias se utilizan matrices, cuya secuencia se aprecia en la Figura 3, correspondiente a la formulación e implementación estratégica y son las siguientes: Matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades, amenazas (FODA), es una herramienta que permite elaborar estrategias, a partir del aprovechamiento de las oportunidades del entorno y las fortalezas del sector, asimismo permite elaborar estrategias a partir del control de las amenazas y de las debilidades que dicho sector presenta.

1. Matriz de evaluación de factores internos y externos (IE), ubica al sector en el cuadrante correspondiente considerando los valores de las matrices de evaluación del factor interno (EFI) y la matriz de

- evaluación del factor externo (EFE), lo cual permite determinar el tipo de estrategias que es más adecuado formular ya sea estrategias intensivas, de integración y defensivas.
2. Matriz de posición estratégica y evaluación de la acción (PEYEA), es una herramienta que permite identificar la posición estratégica más adecuada ubicando al sector en uno de cuatro cuadrantes permitiendo elegir entre una estrategia agresiva, conservadora, defensiva o competitiva.
 3. Matriz del Boston Consulting Group (BCG), permite a un sector con divisiones múltiples dirigir su cartera de negocios a través de la participación relativa del mercado y la tasa de crecimiento de la industria.
 4. Matriz de la gran estrategia (GE), permite formular estrategias alternativas basándose en dos dimensiones de evaluación: la posición competitiva y el crecimiento del mercado para formular estrategias alternativas.
 5. Matriz cuantitativa de planeamiento estratégico (CPE), permite identificar cuáles son las mejores estrategias alternativas, en base a la identificación previa de los factores críticos de éxito externos e internos.

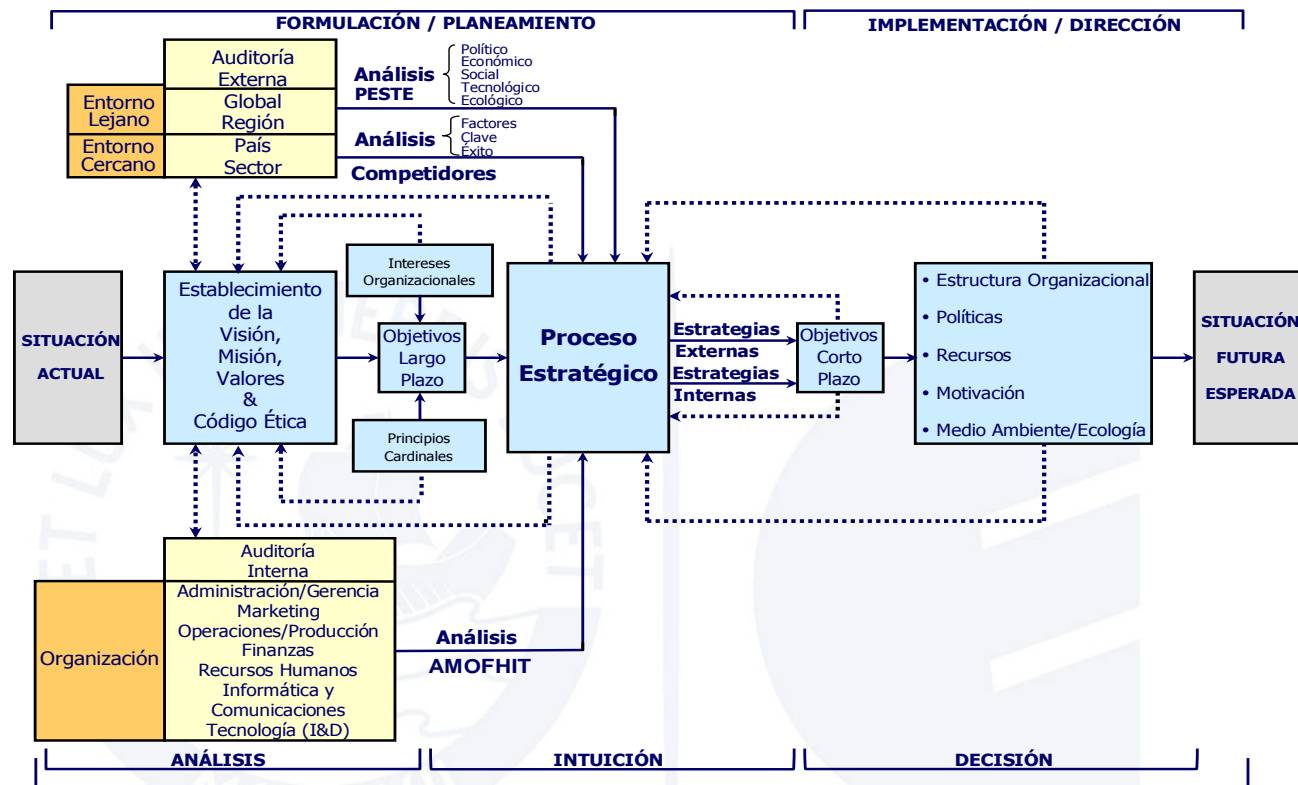


Figura 2. Modelo secuencial del proceso estratégico

Nota. De "El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia", de D'Alessio Ipinza, Fernando A. (2008), 1ra edición. Pearson Prentice Hall. Capítulo 1, pp. 20

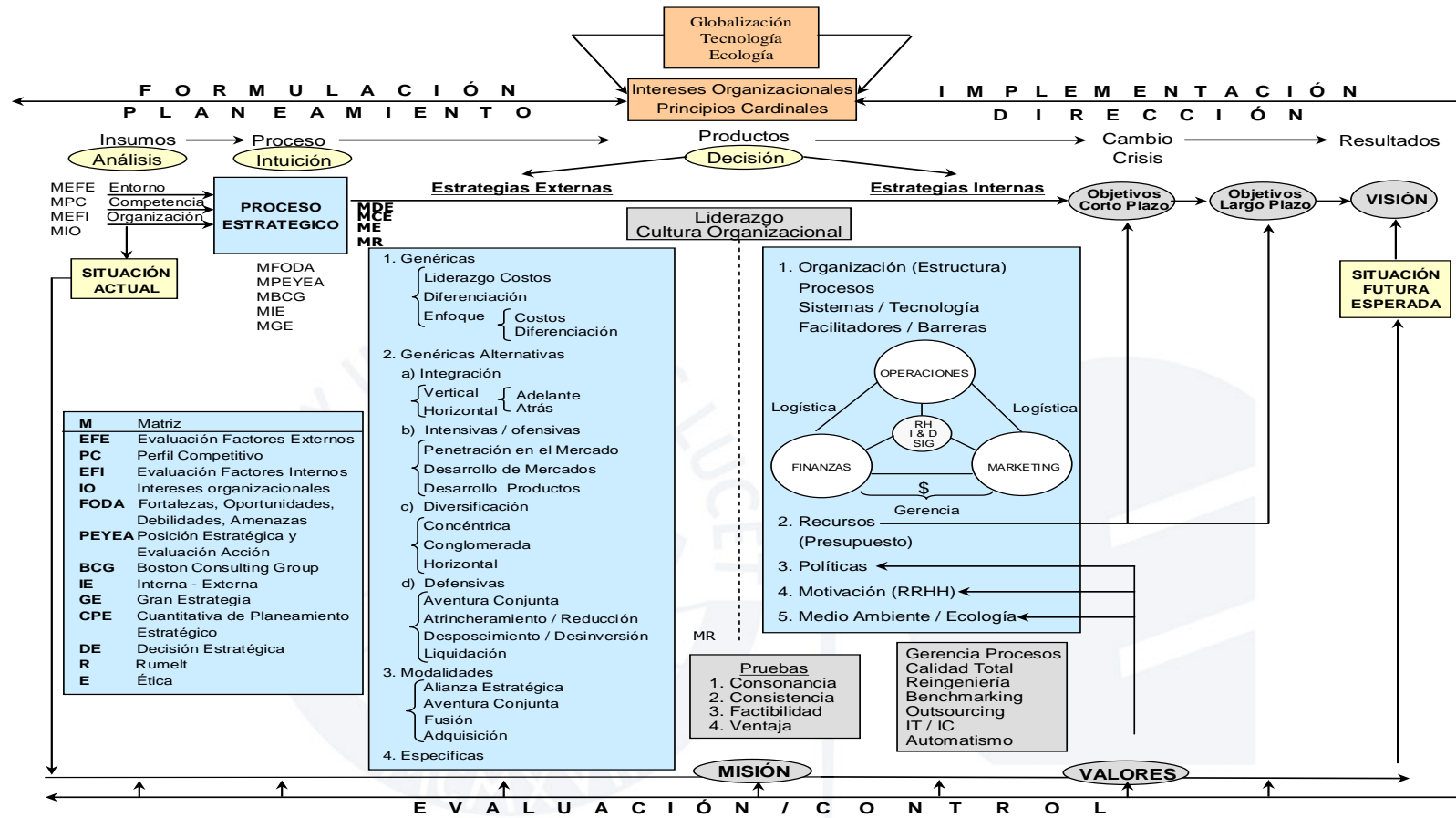


Figura 3. Modelo secuencial integral del proceso estratégico

Nota. De “El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia”, de D’Alessio Ipinza, Fernando A. (2008), 1ra edición. Pearson Prentice Hall. Capítulo 1, pp. 22

1.7 Estructura de la Tesis

El presente trabajo de investigación está organizado en ocho capítulos. El primer capítulo, Introducción y Marco Teórico, presenta los objetivos, la relevancia de la investigación, la justificación, el alcance, la metodología y el contenido de la tesis, además describe el desarrollo conceptual de la administración estratégica y el planeamiento estratégico así como la descripción del modelo de planeamiento utilizado en la tesis; conceptos que son el sustento para el desarrollo del presente trabajo.

En el segundo capítulo, se describe al CGBVP, la situación actual de la institución y se realiza un análisis comparativo con otros Cuerpos de Bomberos de Sudamérica.

El tercer capítulo, Visión, Misión, Valores y Código de Ética, analiza las actuales declaraciones de Visión y Misión del CGBVP y se proponen nuevas declaraciones para que sean adoptadas por la institución. Asimismo, se plantean valores y un código de ética con el objetivo que constituya una guía para la toma de decisiones en la organización.

En el cuarto capítulo, Evaluación Externa, se describe el análisis del entorno del sector (PESTE) el cual considera los factores políticos, económicos, sociales, tecnológicos, ecológicos y competitivos. Al finalizar, este capítulo concluye con la elaboración de la matriz de evaluación de factores externos (EFE).

El quinto capítulo, Evaluación Interna, describe el análisis interno del sector enfocándose en los aspectos funcionales de administración, marketing, operaciones, finanzas, recursos humanos, tecnología, y sistemas de información,

análisis AMOFHIT por sus siglas, obteniendo como resultado la matriz de evaluación de los factores internos (EFI).

En el sexto capítulo, Formulación Estratégica, se definen los objetivos a largo plazo que luego serán la base para la selección de las estrategias adecuadas. Para la evaluación y selección de estrategias se han empleado diversas herramientas en cada una de las etapas del proceso. Y finalmente, a través de la prueba de Rumelt, se valida si las estrategias cumplen con los criterios de consonancia, consistencia, factibilidad y ventaja, con la finalidad de priorizar su implementación.

En el séptimo capítulo, Implementación y Evaluación Estratégica, se plantea como serán aplicadas las estrategias seleccionadas para lograr lo objetivos planteados.

Finalmente, el octavo capítulo presenta las conclusiones y recomendaciones derivadas del trabajo realizado.

CAPITULO II. SITUACIÓN ACTUAL DEL CGBVP

El presente capítulo analiza la situación actual del CGBVP y presenta una breve reseña histórica, examinando el panorama actual de la institución en términos de la política institucional por la que se guía, las funciones generales que la ley le asigna, la capacidad operativa y los recursos financieros con que cuenta en la actualidad. Asimismo, se analizaron otros cuerpos de bomberos de la región para identificar buenas prácticas organizativas, las cuales en base a un análisis comparativo permitió identificar aquellas que se pueden aplicar al CGBVP con las adaptaciones correspondientes a la realidad peruana.

2.1 Evolución Histórica del CGBVP

El CGBVP fue fundado el 2 de diciembre de 1953, con el objetivo de unificar los diferentes cuerpos de bomberos, que de manera independiente trabajaban en el territorio peruano. El 5 de diciembre de 1953, juramentó la Junta Directiva Provisional (CGBVP, 2009). No obstante, la historia de los bomberos en el Perú data de la época Colonial, donde ya existían brigadas contra incendios compuestas por carpinteros, barberos, autoridades civiles, entre otros; las cuales acudían al llamado de un incendio al oír las campanas de las iglesias (CGBVP, 2005).

Luego de la independencia del Perú, el 5 de diciembre de 1860, se funda la primera compañía de bomberos la Compañía de Bomberos Chalaca N° 1, por iniciativa de los diferentes comerciantes del puerto de El Callao, quienes veían continuamente amenazados sus negocios por el fuego. Posteriormente, esta compañía adoptó el nombre de Unión Chalaca (CGBVP, 2009).

Es preciso mencionar que contribuyeron a la Fundación del CGBVP, los señores Comandantes Juan Baselli y Glicerio García Campos, quienes hicieron un periplo por el Perú, invitando a comandantes de diversas compañías de bomberos para la Segunda Asamblea Regional del Norte, que se crearía en la ciudad de Huacho en enero de 1953. En aquella ocasión, la II Asamblea Regional del Cuerpo de Bomberos Nor Peruano Tercera Región se constituyó en Asamblea Nacional, ya que existían representantes de los Cuerpos de Bomberos de Lima y de El Callao, así como de varias compañías existentes en el centro y sur del país (CGBVP, 2005).

El CGBVP se caracterizó hasta antes de la intervención del Gobierno Militar de la Primera Fase, por ser una institución eminentemente democrática, en la que la máxima autoridad recaía en la Asamblea General, en cualquiera de sus instancias, a nivel de compañías, de regiones o nacional (CGBVP, 2009). En la actualidad, el CGBVP es una institución vertical y disciplinada, por lo que las promociones y ascensos son dictadas por las políticas del Comando Nacional. Las autoridades del CGBVP son elegidas en votación directa y democrática entre los oficiales generales. Por ejemplo, para llegar a ser Oficial General se debe obtener promociones y ascensos desde el grado de Seccionario hasta el grado de Brigadier (seis grados jerárquicos entre ellos), con un promedio de 25 años de servicio institucional, lo que le genera el derecho al Oficial General de elegir y ser elegido como miembro del Comando Nacional (CGBVP, 2009).

El CGBVP cuenta con una sólida tradición de servicio a la comunidad y al país. Uno de los primeros actos dignos de resaltar fue su activa participación en el Combate de Dos de Mayo de 1866, con la presencia de dos batallones de

bomberos, uno proveniente de los bomberos de El Callao y otro compuesto por un contingente de bomberos de Lima (CGBVP, 2005). Además; el CGBVP ha participado en numerosos eventos nacionales militares como la Guerra del Pacífico, con el Batallón Lima con la que se defendió a la Patria en las líneas de defensa de Miraflores y San Juan (CGBVP, 2005).

2.2 Situación Actual del CGBVP

El CGBVP orienta sus esfuerzos al cumplimiento de su misión, de modo que las metas trazadas para el cumplimiento de los objetivos establecidos reflejen el accionar diario de la institución (CGBVP, 2009).

La desconcentración de los recursos se realiza a través de las Comandancias Departamentales con la finalidad que sean utilizados de manera óptima y adecuándolos a sus necesidades, teniendo en cuenta las normas de racionalidad y austeridad del gasto (Valderrama, 2009). La fiscalización del uso de los recursos es realizada por la Oficina de Control Institucional (Valderrama, 2009).

El CGBVP es una entidad con personería jurídica de derecho público interno y constituye un pliego presupuestal de la PCM. Además, goza de autonomía técnica, económica y administrativa y es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios (CGBVP, 2009).

Entre las funciones del CGBVP, se encuentran las siguientes:

1. Formular, coordinar, aprobar, ejecutar y supervisar planes y programas relacionados con la prevención y combate de incendios.
2. Combatir incendios, atender emergencias ocasionadas por incendios o accidentes, prestando el socorro y la ayuda debida.

3. Dirigir y controlar a nivel nacional las actividades de las organizaciones que desarrollen acciones contra incendios y rescate en caso de siniestro, a excepción a las correspondientes a las Fuerzas Armadas y Policía Nacional del Perú.
4. Brindar el apoyo requerido por las autoridades respectivas para la mitigación de desastres naturales o inducidos, conforme a las directivas del Sistema Nacional de Defensa Civil, estas funciones son ejercidas a título gratuito.

El CGBVP (2009) cuenta con la siguiente capacidad operativa: 184 compañías, distribuidas en 25 comandancias en el ámbito nacional. En provincias se encuentran ubicadas 126 compañías, las cuales representan el 69.35% del total; y en Lima y El Callao, 58 compañías, las cuales representan el 30.65% del total; además, el CGBVP cuenta con 8,553 efectivos distribuidos en todo el ámbito nacional, de los cuales 4,332 (50.65%) brindan servicio en provincias y 4,221 (49.35%) en Lima y El Callao. Tan solo el 20% del total de bomberos presta continuamente su servicio voluntario, existiendo gran ausentismo (Piperis, 2009).

Adicionalmente, el CGBVP (2009) cuenta con: 184 choferes rentados que brindan sus servicios a nivel nacional, de los cuales 146 (79.03%) se encuentran en calidad de nombrados y 38 (20.97%) contratados; del grupo de los nombrados, 68 (46,26%) brindan sus servicios en provincias y 78 (53.74%) en Lima y El Callao; del mismo modo, de los 38 choferes contratados, 23 (58.97%) brindan sus servicios en provincias y 15 (41.03%) en Lima y El Callao.

De acuerdo al plan de recursos financieros del CGBVP, se programó un presupuesto que asciende a S/. 56'986,592 para el 2009; sin embargo, con relación

al presupuesto aprobado, se asignó un monto menor que asciende a S/. 47'835,740, debido a la norma de austeridad decretada por el gobierno central, lo que ha obligado a realizar algunos ajustes para cumplir con lo programado en el plan institucional (CGBVP, 2009).

Según el CGBVP (2009), la principal fuente de financiamiento de recursos ordinarios del CGBVP, son los recursos asignados por el MEF, los cuales son determinados mediante la Ley N° 29142, Ley de Presupuesto del sector público.

Para el ejercicio 2008, el presupuesto total del CGBVP ascendió a S/. 47'835,740 y estuvo orientado principalmente al rubro de bienes y servicios con un 75.02%; en segundo lugar al rubro personal y obligaciones sociales con 13.06% (CGBVP, 2009).

El presupuesto institucional del año 2009, se encuentra conformado por dos programas: (a) el programa de administración, que tiene asignado el 35.08%; y (b) el programa de defensa contra siniestros, con 64.2%. El primer programa reúne todas las unidades orgánicas que conforman la alta dirección, asesoría y apoyo administrativo (CGBVP, 2009).

2.3 Otros Cuerpos de Bomberos Voluntarios de la Región

Se analizó el Cuerpo de Bomberos de Chile y el Cuerpo de Bomberos de Quito con la finalidad de identificar las buenas prácticas a nivel de estructura organizacional, niveles y tipos de servicios, operatividad y medios de financiamiento de los mencionados cuerpos, de manera que contribuyan para la elaboración de propuestas de mejoras del CGBVP.

2.3.1. Cuerpos de Bomberos de Chile

El primer Cuerpo de Bomberos voluntarios de Chile nació en 1851, en el Puerto de Valparaíso. Su diseño organizativo y su conformación voluntaria fueron replicados más adelante a todo el país.

Ser bombero en aquella época significaba pertenecer a la más alta sociedad, por lo que cada uno de ellos aportaba generosamente para la dotación de los cuarteles y para el financiamiento del costo de los auxiliares, quienes eran los que desempeñaban el trabajo bomberil propiamente dicho. Existía gran sentido altruista entre sus miembros (CBCH, 2009).

Además, entre los primeros años aparecieron las Compañías de Colonia integradas por inmigrantes, quienes en sus países de origen conocían de este tipo de servicio. También contaban con relativa facilidad de recursos materiales para la realización de los servicios (CBCH, 2009).

Entre 1851 y 1899 solo surgieron 35 Cuerpos de Bomberos, no obstante, con el crecimiento de las ciudades entre los años 1930 y 1970 en el país, aumenta la cantidad de Cuerpos de Bomberos llegando a 234. Estos Cuerpos de Bomberos fueron conformados por hombres de clase media y ya no por aristócratas ricos. Posteriormente, lo conforman artesanos, mineros, pescadores, campesinos, entre otros, motivo por el cual comienzan a depender de aportes externos (CBCH, 2009).

Los Cuerpos de Bomberos de Chile son instituciones autónomas, privadas e independientes, que establecieron lazos de amistad y colaboración entre sí. Esto permitió el surgimiento de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile, en mayo de 1970, y que en la actualidad se denomina Bomberos de Chile, la cual

es una corporación privada que tiene como miembros a los Cuerpos de Bomberos del país (CBCH, 2009).

a. Organización

La Asamblea Nacional es la máxima autoridad de la Junta Nacional. Se encuentra integrada por los miembros del Directorio Nacional y los primeros vicepresidentes de todos los Consejos Regionales de Bomberos del país. Se reúnen una vez al año de manera ordinaria y de forma extraordinaria cuando el Directorio Nacional lo acuerde (CBCH, 2009).

Son miembros de la Junta Nacional de Cuerpos de Bomberos de Chile, los Cuerpos de Bomberos que gozan de personería jurídica, que deseen pertenecer a la Junta Nacional y que sean aceptados por el Directorio Nacional (CBCH, 2009).

La Asamblea Ordinaria podrá designar al Presidente Honorario de la Junta Nacional del Cuerpo de Bomberos de Chile, quien podrá asistir a las reuniones de las Asambleas Ordinarias y Extraordinarias, a las del Directorio y a las del Consejo Ejecutivo con derecho a voz y voto. Este cargo es vitalicio e irrenunciable. Así mismo, la Asamblea podrá designar a los Directores Honorarios con derecho a voz.

El Directorio Nacional está compuesto por el Presidente, tres Vicepresidentes, el Presidente Honorario, el Secretario, el Tesorero, el Director Honorario y los 15 Presidentes Regionales. Por estatuto, el Directorio Nacional administra la Junta Nacional del Cuerpo de Bomberos de Chile con todas las atribuciones y con la única limitación de las facultades reservadas a la Asamblea.

El Consejo Ejecutivo es el Organismo Colegiado al cual el Directorio Nacional delega la gestión económica y administrativa de la institución en los momentos en que no se reúne el Directorio. Está integrado por el Presidente Nacional, los Vicepresidentes, el Presidente Honorario, el Secretario Nacional y el Tesorero Nacional más los Oficiales Nacionales designados según los estatutos. Se reúnen quincenalmente en sesiones ordinarias (CBCH, 2009).

Los Consejos Regionales son los organismos dependientes de Bomberos de Chile, que representan a los Cuerpos de Bomberos que son miembros de la institución en cada región. Cada Consejo Regional estará integrado por los Superintendentes de cada Cuerpo de Bomberos de la región. Cada Consejo Regional está constituido por un Presidente Regional, tres Vicepresidentes, un Secretario Regional y un Tesorero Regional (CBCH, 2009).

El Consejo Regional de Comandantes es un órgano asesor del Consejo Regional del cual depende.

Cada Cuerpo de Bomberos es una institución privada con personería jurídica que cuenta con estatutos propios; y que tiene como autoridad máxima a su Directorio, el cual es encabezado por su Superintendente, quien posee todos los poderes administrativos y es el representante legal. El Comandante es el responsable de las decisiones, dentro de la parte operativa, para atender las emergencias. En la actualidad existen 307 Cuerpos de Bomberos en Chile (CBCH, 2009).

La Compañía es la célula básica para la atención de las emergencias. En la actualidad existen 1100 compañías. Cada Cuerpo de Bomberos puede tener más de una Compañía, lo cual depende del tamaño de la localidad. Las Compañías

dependen del Cuerpo de Bomberos respectivo y el Director es su máxima autoridad; y el Capitán es el responsable de las acciones operativas frente a las emergencias. Cada Compañía debe ser autosuficiente en recursos, equipos y material de trabajo (CBCH, 2009).

La Asamblea Nacional tiene como criterio la no proliferación de nuevos Cuerpos y por ello prefiere la creación de nuevas Compañías como parte de Cuerpos ya existentes.

En 1988, Bomberos de Chile creó la Academia Nacional para formar integralmente a los Bomberos, de manera que puedan tener una respuesta profesional ante las emergencias que se presenten (CBCH, 2009).

La atención de un rescate la realizan tres instituciones que integran el ABC de la Emergencia: Ambulancias de Salud, Bomberos y Carabineros, quienes deben trabajar coordinadamente.

En el 2001, la Junta Nacional aprobó un Manual de Operaciones Multi-Institucional ante Emergencias, que fue redactada por los representantes de Salud, Carabineros y Bomberos en conjunto. Contiene normas claras sobre cómo compartir las alarmas, cómo establecer el puesto de Comando Multi-Institucional, entre otros; con la finalidad, de tener una mejor respuesta a las emergencias y optimizar el trabajo (CBCH, 2009).

b. Financiamiento, Tipo de Servicio

Las actividades y operaciones de los Bomberos de Chile son financiadas por:

1. Ley de Presupuesto de la Nación, el cual sirve para financiar el 30% de los gastos operativos, el que asciende a 91,683,302.8 de Nuevos Soles ó 31,614,932 de Dólares Americanos.
2. Artículo 26 del Reglamento de la Ley de Sociedades Anónimas (Ley 18.046), que establece al Cuerpo de Bomberos de Chile como beneficiarios del producto de los dividendos no reclamados después de cinco años, el cual debe ser entregado a la Junta Nacional.
3. Apoyo de los Gobiernos Regionales, materializados a través de la aprobación de proyectos específicos que mediante concurso los bomberos obtienen recursos de los Fondos de Desarrollo Regional. Este apoyo es usado en infraestructura, construcción de cuarteles, o en equipamiento, compra de carros o equipos.
4. Aportes Locales, a través del apoyo de gobiernos municipales, los mismos que son básicamente para infraestructura, construcción de cuarteles o en equipamiento, compra de carros. No obstante, existen algunos municipios que subvencionan el funcionamiento de sus bomberos. Estos fondos se otorgan a pedido año tras año y pueden variar en monto. Hay municipios que entregan verdadero apoyo a los bomberos y otros que no los consideran en sus presupuestos.
5. Apoyo de la Comunidad. Es solicitado por los bomberos de manera directa a la comunidad a través de sorteos, llamado la campaña del sobre y recolección directa en las calles y carreteras por parte de los bomberos. Se trata de evitar porque es desmotivador para los jóvenes bomberos.

6. Cuotas y Aportes de los Voluntarios. Los voluntarios pagan cuotas para el sostenimiento de la compañía, lo cual se emplea en la adquisición de equipos y uniformes (CBCH, 2009).

La Corporación Nacional Forestal [CONAF] es un organismo que depende del Ministerio de Agricultura y es el responsable de combatir los incendios forestales por mandato legal; sin embargo, la cercanía de los bosques a las ciudades con los riesgos que eso implica ha hecho que los Bomberos estén preparados para combatir este tipo de desgracias. Cuando este tipo de incendios ocurre, la CONAF reintegra a los Bomberos parte de los gastos en que se incurren al participar en los incendios forestales (CBCH, 2009).

c. *Servicios Brindados*

El Cuerpo de Bomberos de Chile está orientado bajo los lineamientos de los cuerpos de bomberos de Estados Unidos, donde se brinda los servicios por competencias, o mejor dicho, por especialización, por lo que define su accionar en los siguientes puntos: (a) incendios y (b) rescate (CBCH, 2009).

1. Incendios. Estos son trabajados íntegramente por los Cuerpos de Bomberos en Chile, bajo un comando unificado y con mucha similitud al CGBVP. Vale decir que el Cuerpo de Bomberos de Chile, divide su accionar en diversas especialidades, tales como: (a) incendios urbanos, (b) estructurales, (c) forestales, en coordinación con el ministerio de agricultura y (d) desastres naturales; observándose que, los bomberos en Chile trabajan de acuerdo a sus limitaciones de personal y equipos, orientándose a sofocar incendios tal como la ley los obliga.

2. Rescate. Especialización que está dividida a su vez, en accidentes vehiculares y materiales peligrosos. Cabe mencionar que en los bomberos de Chile, han definido muy bien su alcance de trabajo, dividiendo funciones entre todos los actores que participan en este tipo de emergencias, ya que los bomberos se dedican a estabilizar el vehículo, a la víctima y brindar la seguridad contra incendios a los rescatistas, mientras que las ambulancias del Servicio de Ambulancias de Chile [SAMU], se dedican exclusivamente a la estabilización y traslado de los pacientes accidentados por el trauma generado del accidente vehicular; mientras que los carabineros, Policía de Chile, tienen como misión el control de tránsito y seguridad externa del accidente vehicular (CBCH, 2009).

Por otro lado, se tiene la atención de emergencias de materiales peligrosos, que está bien definido por el D.S 298 de Chile, el cual establece la clasificación de mercancías peligrosas y la división del trabajo de cada servicio de emergencias en Chile, tales como, los Carabineros, SAMU y Bomberos (SAMU, 2009)

Se debe destacar que, en Chile existe muchísima legislación que protege y regula la actividad de bomberos, por lo que este trabajo coordinado y articulado no escapa a esta regulación, ya que el D. S. 50 de Chile, determina las funciones entre Carabineros, SAMU y Bomberos, como los manuales ABC, donde: A de ambulancias, B de bomberos y C de Carabineros (CBCH, 2009).

Por ello, se puede observar que el servicio de Bomberos en Chile es muy parecido al brindado por el CGBVP, excepto por el hecho que no se brinda el

servicio de ambulancias, el cual es ofrecido por el Ministerio de Salud, a través de sus regiones y distritos. Asimismo, se utiliza como base la división de funciones establecida en las normas NFPA de Estados Unidos, siendo su accionar muy similar al del CGBVP. Cabe mencionar que el Cuerpo de Bomberos de Chile sí cuenta con unidades médicas, las mismas que son utilizadas para la atención de los bomberos voluntarios y de apoyo cuando el SAMU no puede cubrir las necesidades del servicio (CBCH, 2009).

Como se ha mencionado, el Cuerpo de Bomberos de Chile no brinda el servicio de emergencias médicas, ya que este servicio es ofrecido por una organización denominada SAMU, que a su vez depende del Ministerio de Salud pública de Chile (SAMU, 2009).

d. Breve Reseña Histórica del SAMU

El servicio de ambulancias ofrecido en las principales ciudades de Chile, siempre fue brindado por personas altruistas que colaboraron en la ayuda a su comunidad. Con el tiempo y con las mejoras en la tecnología médica, se tuvo que generar un nuevo y mejorado sistema, ya no solo con la participación de personas altruistas si no, con la presencia del Estado, inicialmente a través de los municipios, y más tarde a través del gobierno central (SAMU, 2009).

A mediados de los setenta, se crea el Servicio de Urgencias de Ambulancias [SUA] que centralizó el servicio de asistencia pública de la ciudad de Santiago y de las principales ciudades de Chile, dando cobertura a las principales ciudades del país. Esta cobertura era financiada por los distintos municipios, sin la intervención directa del gobierno central. Además, este servicio era ofrecido por personal no especializado en la salud, tales como paramédicos y

personal de camilleros, muy similar al Perú; quienes no brindaban servicios de calidad médica adecuada, por lo que, surgieron las primeras demandas por atención técnica especializada (SAMU, 2009).

A mediados de los años ochenta comienza a surgir en Chile problemas de índole técnico y legal por la atención de los pacientes, ya que el SUA, solo brindaba atención médica básica con las siguientes características: (a) Ausencia de regulación médica; (b) Solo reanimación básica; (c) Transporte sanitario simple; (d) Transporte al centro más cercano; (e) Solo estabilización anatómica; (f) Ausencia de integración a red de urgencia (g) Indefinición de roles; (h) Descoordinación institucional.

El inicio del sector público de salud en el manejo integral de los pacientes en situación de urgencia extra-hospitalaria, comienza en coincidencia con el gran aumento de los accidentes de tránsito, con el aumento de víctimas fatales, lesionados y con secuelas, lo cual llega a constituirse en los comienzos de la década de los noventa, en un problema mayor de salud pública de Chile, que además de aportar su cuota de dolor, significaba una gran pérdida para el fisco y en general para Chile. Esto impulsó a las nuevas autoridades gubernamentales a crear una entidad multi-ministerial, la Comisión Nacional de Seguridad del Tránsito (CONASET), cuyo objetivo principal era la reducción de los accidentes y sus víctimas. Se asignaron tareas a varios Ministerios, tales como revisar el otorgamiento de permisos de conducir, las infracciones, la educación de los conductores, el mejoramiento de señalizaciones y caminos. Al Ministerio de Salud se le solicitó la creación de un Sistema de Atención Pre-hospitalaria para el

adecuado manejo de las víctimas, buscando de esta manera reducir la mortalidad provocada por estos accidentes (SAMU, 2009).

Una vez identificada la necesidad de contar con un servicio especializado de emergencias médicas, el Ministerio de Salud de Chile, recurre a países amigos para recoger buenas prácticas en el manejo de pacientes, llegando a firmar un convenio con el SAMU de París, siendo este el inicio formal de la atención extra-hospitalaria en Chile (SAMU, 2009).

e. El SAMU en la Actualidad

El SAMU es una institución que depende íntegramente del Ministerio de Salud de Chile, cuenta con personal de salud especializado en emergencias médicas, por lo que cada unidad ambulancia se encuentra dotada de un médico emergencista, un paramédico o enfermero y un chofer – camillero. Las unidades trabajan en constante coordinación con el centro regulador, muy similar a la central de emergencias en el Perú, que a su vez despacha y coordina con los bomberos de Chile y Carabineros, siendo este un centro unificado de comando a nivel de cada ciudad, logrando un eficiente servicio de atención de emergencias a nivel nacional (SAMU, 2009).

Cabe destacar que el SAMU, ha utilizado las buenas prácticas de los servicios de emergencias de Francia, USA y Canadá, adecuándose a un entorno cambiante y reduciendo enormemente las contingencias legales y técnicas, logrando un eficiente servicio de emergencias médicas (SAMU, 2009).

Por último, pero no menos importante, se debe destacar la activa participación del gobierno central de Chile, en la formulación de leyes y procedimientos que facilitan el servicio de bomberos y delimitan claramente las

funciones de cada institución involucrada, evitando una superposición de funciones entre instituciones y evitando gastos de tiempo y recursos innecesarios, todo esto gracias al D. S. 50 de Chile, que es la norma que regula el manual ABC, para ambulancias, bomberos y carabineros (SAMU, 2009).

2.3.2 Cuerpo de Bomberos de Quito - Ecuador

a. Historia

El tipo de construcción de casa mixta de la época colonial y la utilización masiva de lámparas causaban grandes incendios en la ciudad de Quito de comienzos del siglo XX, por lo que se hizo necesario crear una institución que salvara del fuego vidas y bienes. El 19 de julio de 1921 se creó el Cuerpo de Bomberos Quito, el señor Manuel Mena fue elegido para organizar la institución. En los inicios del cuerpo, los ejercicios bomberiles se realizaban en las plazas y calles adyacentes a los cuarteles, las alarmas se daban por medio de petardos y según el número de ellos se conocía el lugar y compañía que debía concurrir (CB-DMQ, 2009).

El 23 de enero de 1922, se publicó el Reglamento de Bomberos, creándose las Compañías Olmedo N° 7 y El Comercio N° 8. Los bomberos gozaban de una franquicia postal y pasajes en los ferrocarriles del Estado y el cuerpo pertenecía organizativamente al Ministerio de Instrucción Pública y Beneficencia, el cual no pudo sostener al Cuerpo de Bomberos y encargó al Municipio de Quito el servicio contra incendios (CB-DMQ, 2009).

El Gobierno de Ecuador, decretó en 1928 una Ley Especial del Servicio Contra Incendios; adicionalmente en noviembre de 1936, según Decreto N° 76, estableció un Cuerpo de Bomberos que no pudo funcionar por falta de

organización y por carecer de fondos. Luego, el 31 de diciembre de 1943, el Doctor Carlos Arroyo del Río, Presidente de la República del Ecuador, por encargo del Congreso Nacional, expide el Decreto N° 2076 en el que se crean varios impuestos para el funcionamiento del Cuerpo de Bomberos de Quito, los mismos que serían entregados por los recaudadores al tesorero del Cuerpo de Bomberos de Quito (CB-DMQ, 2009).

Posteriormente, en el marco de la ley de modernización del Estado de Ecuador, mediante Decreto Ejecutivo No. 1560 de 1 de diciembre de 1999, el Estado transfiere al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito el Cuerpo de Bomberos y las atribuciones que en relación con la materia y conforme a la Ley de Defensa contra Incendios venía ejerciendo el Ministerio de Bienestar Social (CB-DMQ, 2009).

b. Organización

Según la Ordenanza 039 emitida por el Concejo Metropolitano de Quito, el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito [CB-DMQ] se constituye como una institución de derecho público y descentralizada, con autonomía administrativa, operativa, financiera y personería jurídica propia conforme a la Ley, adscrito al Municipio del Distrito Metropolitano de Quito (CB-DMQ, 2009).

Adicionalmente, la ordenanza establece que la institución regula sus procedimientos en base a lo establecido en la Ley de Defensa Contra Incendios y sus reglamentos, la Ley de Régimen para el Distrito Metropolitano, la Ley de Régimen Municipal, las ordenanzas expedidas por el Concejo Metropolitano y las

resoluciones emitidas por el Directorio y por el Alcalde Metropolitano de Quito (CB-DMQ, 2009).

c. Profesionalización

El Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito es un ente eminentemente técnico y organizado jerárquicamente, por lo que su profesionalización está dada por un proceso de selección, formación y capacitación permanente en cumplimiento de los requisitos establecidos en el reglamento de régimen interno y demás normas relacionadas con la materia. Es una organización mixta con personal rentado-voluntario (CB-DMQ, 2009).

d. Estructura Administrativa del CB-DMQ

La estructura del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, para cumplir con sus objetivos cuenta con los siguientes niveles jerárquicos: (a) El Directorio, que es presidido por el Alcalde o su delegado que es un Concejal; (b) La Comandancia General del CB-DMQ; y, (c) Nivel operativo.

1. El Directorio. Es la máxima autoridad y tiene bajo su responsabilidad la determinación de políticas y directivas. Es responsable además, de tramitar ante el Concejo Metropolitano de Quito las ordenanzas que permitan alcanzar los objetivos y elaborar los reglamentos internos a fin de cumplir disposiciones legales que lo rigen. El Directorio del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito se encuentra conformado por: (a) el Alcalde Metropolitano o su delegado, quien lo presidirá; (b) dos Concejales designados por el Concejo Metropolitano y sus respectivos

suplentes; (c) el Director Metropolitano de Seguridad Ciudadana, o su delegado; y, (d) el Comandante General del Cuerpo de Bomberos, con voz informativa, sin derecho a voto.

Entre los deberes y atribuciones del Directorio se encuentran: (a) Determinar las políticas, objetivos y metas que deben seguirse para el adecuado desenvolvimiento del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito; (b) Cumplir en lo aplicable las normas de la Ley de Defensa contra Incendios, sus reglamentos, y demás normas jurídicas inherentes; (c) Conocer y proponer proyectos de ordenanzas o sus reformas y someterlas a consideración del Concejo Metropolitano para su aprobación; (d) Conocer y aprobar el presupuesto del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito y ponerlo en conocimiento del Concejo Metropolitano; (e) Solicitar informes periódicos al Comandante General del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito; (f) Aprobar la estructura administrativa del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito y su Reglamento Orgánico Funcional; (g) Aprobar manuales, instructivos, normas administrativas y técnicas que se requieran para su funcionamiento, presentadas por el Comandante General del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito; (h) Las normas que establecen las leyes, reglamentos, y resoluciones vigentes; (i) Designar al Asesor Jurídico y al Auditor Interno de la terna presentada por el Alcalde Metropolitano; (j) Conocer y aprobar los balances generales

semestrales de situación y resultados; y, (k) Conceder licencia al Comandante General o declararle en comisión de servicios, por períodos superiores a 60 días.

2. Comandancia General del CB-DMQ. Es el órgano ejecutivo del CB-DMQ, el cual es responsable de cumplir y ejecutar las políticas, directrices y resoluciones emanadas por el Directorio y el Alcalde Metropolitano. El Comandante General del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito es el representante legal y el ejecutivo responsable de la buena marcha de la Institución.

En ausencia del Comandante General, el oficial de más alto rango de la institución lo remplazará. Al Comandante General del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito le corresponde: (a) Cumplir y hacer cumplir las leyes, reglamentos, ordenanzas, políticas y resoluciones del Concejo del Distrito Metropolitano de Quito, del Directorio y del Alcalde Metropolitano de Quito; (b) Velar por el correcto funcionamiento de la Institución; (c) Ejecutar mando, inspección, dictar órdenes y directrices de conformidad con las disposiciones legales pertinentes; (d) Coordinar acciones con la Dirección Metropolitana de Seguridad Ciudadana; (e) Formular y ejecutar los programas de tecnificación, formación, capacitación y profesionalización del personal del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito; (f) Solicitar al Alcalde Metropolitano la creación, función o supresión de compañías de bomberos en función de las necesidades de la comunidad; (g) Elaborar los Reglamentos, el

Plan Operativo Anual y la Pro forma Presupuestaria y darle trámite legal correspondiente; (h) Autorizar las adquisiciones en base a las disposiciones de la Ley de Contratación Pública, y Ordenanza Sustitutiva del Capítulo VI del Título II, del Libro I del Código Municipal para el Distrito Metropolitano de Quito y demás normas legales vigentes; y finalmente, (i) Nombrar a los oficiales superiores, oficiales subalternos, personal de tropa y administrativo, de acuerdo al Reglamento Interno.

3. El Consejo de Administración y Disciplina del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito. Como ente asesor de la Comandancia General CB-DMQ, ceñirá su gestión a las disposiciones de la Ley de Defensa Contra Incendios y su Reglamento. El Consejo de Administración y Disciplina, estará integrado por: (a) El Comandante General del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, quien lo presidirá; (b) Un delegado de la Dirección Metropolitana de Seguridad Ciudadana; (c) Un delegado de la Administración General del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito; y, (d) Los dos oficiales de más alta jerarquía de la Institución.

Son deberes y atribuciones del Consejo de Administración y Disciplina: (a) Velar por la correcta aplicación de la Ley de Defensa contra Incendios y sus reglamentos en lo que fuere pertinente, el Reglamento Interno y las políticas y resoluciones del Directorio; (b) Conocer la gestión administrativa y económica de la institución; (c)

Conocer la proforma presupuestaria y darle el trámite legal correspondiente; (d) Analizar y estudiar los reglamentos y el plan operativo anual; (e) Resolver los casos disciplinarios que se sometan a su consideración; (f) Conocer las solicitudes y reclamos que presenten las personas naturales o jurídicas ante el Cuerpo de Bomberos y que no sean resueltas por el Primer Jefe del Cuerpo de Bomberos; y, (g) Las demás que determinen las leyes, reglamentos y ordenanzas (CB-DMQ, 2009).

d. Nivel Operativo.

El nivel operativo lo conforman las diversas unidades que integran el Cuerpo de Bomberos del DMQ, que funcionan de acuerdo con la reglamentación interna, con la peculiaridad de ser un cuerpo de bomberos mixtos, donde confluyen la presencia de bomberos voluntarios en apoyo de los bomberos rentados (Nicolini, 2009).

e. Financiamiento y Fuentes de Ingreso

Constituyen fuentes de ingreso del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito las siguientes:

1. Los ingresos tributarios y no tributarios expresamente consignados en la Ley de Defensa contra Incendios y sus reglamentos y resoluciones que apruebe el Concejo Metropolitano, a través de las respectivas ordenanzas.
2. Las donaciones, herencias, legados, etc. que fueren aceptados de acuerdo con la ley.

3. Las asignaciones que se consideren en el presupuesto del Municipio del Distrito Metropolitano para apoyar el desarrollo del Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito.
4. Los ingresos por tasas de servicios que establezca el Concejo Metropolitano de Quito por concepto de servicios especiales que preste el Cuerpo de Bomberos a la comunidad; y,
5. Aquellos que en virtud de ley o convenio se asignare al CB-DMQ.

f. Servicios que brinda el CB-DMQ

El Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito es una institución eminentemente técnica, destinada específicamente a la prevención de incendios, a defender a las personas y a las propiedades contra el fuego, al rescate y salvamento, a la atención pre-hospitalaria en caso de emergencias, al socorro en catástrofes o siniestros así como en capacitación a la ciudadanía para prevenir los flagelos y su jurisdicción se extenderá al territorio del Distrito Metropolitano de Quito (CB-DMQ, 2009).

El Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito podrá colaborar con otros cuerpos de bomberos nacionales o internacionales.

Cabe destacar que el Cuerpo de Bomberos del Distrito de Quito, brinda los mismos servicios que el CGBVP; es decir, prevención de incendios, combate de incendios, rescate y salvamento, donde se incluyen accidentes vehiculares, rescate urbano y materiales peligrosos; y por último atención pre hospitalaria. Siendo estos servicios de alta calidad, ya que se rigen bajo los parámetros de la NFPA de Estados Unidos, con lo que se logra un estándar adecuado de calidad en el servicio, en el caso de las emergencias médicas, el Cuerpo de Bomberos de

Quito, cuenta con especialistas en atención de primeros auxilios, atención media y atención avanzada de pacientes (Nicolini, 2009).

La diferencia con el CGBVP, es que el Cuerpo de Bomberos de Quito, cuenta con un sistema mixto de bomberos, es decir rentados y voluntarios, además de contar con el apoyo decidido y completo de la comuna de Quito, por lo que no presentan déficit de personal o equipos, de manera tal que las emergencias siempre son atendidas por personal rentado y/o voluntario (Nicolini, 2009).

La Tabla 2 muestra el análisis comparativo del número de emergencias atendidas por la compañía de bomberos de Chile, Ecuador y Perú, llegando a la conclusión que el número de emergencias atendidas por compañía en Perú es mucho mayor que la de Chile y Ecuador. Cabe señalar que las emergencias que atiende el Cuerpo de Bomberos de Chile consideradas en el análisis son solo incendios y sus derivados y rescates por la existencia del ya mencionado servicio de atención de emergencias médicas independiente SAMU (Vera, 2009).

Tabla 2

Análisis Comparativo de Emergencias atendidas entre Cuerpos de Bomberos de Chile, Perú y Ecuador-Quito

<i>País</i>	<i>Compañías</i>	<i>Emergencias atendidas</i>	<i>Emergencias por compañía</i>
Chile	1,100	6,000	5.5
Perú	184	135,481	736.3
Ecuador-Quito	19	5,000	263.2

El sistema mixto es funcional, debido a que los bomberos rentados siempre acuden a las emergencias y cuando existe la presencia de bomberos voluntarios, estos acompañan a los rentados en su labor. En los casos de participación conjunta, los bomberos voluntarios mantienen el mando y dirección de la institución y los rentados se subordinan a los voluntarios, trabajando

coordinadamente unos con otros debido a sus especializaciones y disponibilidad de tiempos (Nicolini, 2009).

En el caso de la atención pre hospitalaria, esta siempre es brindada por especialistas rentados, donde los voluntarios solo acuden como auxiliares y no cuentan con un mando definido, ya que no son especialistas (Nicolini, 2009). Por lo que la mayor cantidad de voluntarios brinda sus servicios en el área de incendios y rescates.

Esta misma situación se da en los otros dos Cuerpos de bomberos en Ecuador, que son el Cuerpo de Bomberos de Guayaquil y el de Cuenca (CB-DMQ, 2009).

2.4 Conclusiones del Capítulo

El CGBVP es una institución con tradición caracterizada por el servicio voluntario de sus miembros, adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros. En la actualidad, el CGBVP cuenta con una buena imagen ante la comunidad, a pesar que presenta problemas como: (a) un alto ausentismo de personal voluntario, (b) un parque automotor muy antiguo, (c) una deficiente gestión administrativa y por último (d) no cuenta con los recursos económicos suficientes.

El *benchmarking* muestra que el Cuerpo de Bomberos de Chile tiene como buena práctica, el fomento del voluntariado, la legislación favorable y la especialización de sus servicios, delegando el servicio de atención de emergencias médicas a una entidad pública dependiente del ministerio de salud de Chile. Así mismo, el Cuerpo de Bomberos de Quito, tiene como buena práctica el sistema mixto de bomberos y la descentralización administrativa y financiera.

CAPÍTULO III. VISIÓN, MISIÓN, VALORES Y CÓDIGO DE ÉTICA

El CGBVP cuenta en la actualidad con una declaración de visión y misión, las cuales en el presente capítulo han sido analizadas bajo los nueve criterios que debe cumplir una visión (D'Alessio, 2008) y también bajo los nueve criterios que debe cumplir una misión (Pearce, 1982); para, posteriormente, con los resultados de los análisis mencionados proponer una visión y misión para la institución. Asimismo, el CGBVP no posee una declaración de valores ni de código de ética, por lo cual se ha tomado como referencia el Reglamento de Faltas y Sanciones de la Institución y se propone un conjunto de valores y un código de ética.

3.1 Declaración de la Visión

La visión extraída del portal institucional es: “El CGBVP es una Institución consolidada, científica y técnicamente preparada que cumple con su misión, con equipos y maquinarias modernas que permiten un accionar más rápido y efectivo, con personal voluntario capacitado mediante técnicas actualizadas. La difusión de las recomendaciones sobre accidentes y desastres disminuyó el riesgo de siniestros. El ámbito de acción del CGBVP abarca todo el territorio nacional, incluso las zonas que estaban desprotegidas” (CGBVP, 2009). Esta declaración ha sido analizada bajo los criterios mencionados en líneas anteriores en la Tabla 3.

En base a los resultados del análisis se determinó que la visión actual del CGBVP no cumple con los criterios de: (a) expresar una ideología central, (b) presentar una visión de futuro, (c) ser simple y clara, (d) estar definida en el tiempo, (e) ser conocida por todos en la institución, (f) crear un sentido de

urgencia y (g) dar una idea clara de a donde desea ir la organización; por lo que con la incorporación de estos elementos a la declaración se propone la siguiente visión para la institución: “Para el año 2020 el CGBVP será reconocido, en el país y en Latinoamérica, como una institución modelo en la prevención, control y combate de incendios, con personal voluntario altamente capacitado, con equipos y maquinarias de última generación”

3.2 Declaración de la Misión

La misión del CGBVP extraída del portal institucional es la siguiente:

“El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, realiza acciones de atención de accidentes vehiculares y emergencias médicas, rescate y salvataje de vidas expuestas a peligro. Brinda sus servicios de manera voluntaria a toda la comunidad debido a su vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina” (CGBVP, 2009). Esta declaración se analizó bajo los criterios mencionados en líneas anteriores en la Tabla 4.

En base a los resultados del análisis realizado se determinó que la misión actual del CGBVP no cumple con los siguientes criterios: (a) mencionar los mercados; (b) mostrar interés por las tecnología; (c) sobrevivencia, (c) crecimiento, (d) rentabilidad; y (e) preocupación por los empleados, por lo que con la incorporación de estos elementos en la declaración se propone la siguiente misión para la institución: “El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, realiza acciones de atención de accidentes, rescate y emergencias médicas. Brinda sus servicios de manera voluntaria a toda la comunidad basado en

la vocación de servicio, alta capacitación de su personal y valiéndose de tecnología de última generación”.



3.3 Valores

Los valores constituyen el patrón de actuación que guía el proceso de toma de decisiones. En la actualidad, el CGBVP no tiene una declaración explícita de valores, por lo que del preámbulo del Reglamento de Faltas y Sanciones del CGBVP se han identificado los siguientes valores: (a) Honradez, solidaridad para con la comunidad, con el prójimo y con sus compañeros bomberos; (b) Vocación de servicio; (c) Disciplina. Asimismo, como complemento de los valores mencionados, se proponen los siguientes valores: (d) Profesionalismo; (e) Responsabilidad; (f) Igualdad de oportunidades entre los bomberos; (g) Lealtad; (h) Respeto; e (i) Integridad.

3.4 Código de Ética

El CGBVP no cuenta con un código de ética, por lo que su accionar se basa en el cumplimiento del Reglamento de Faltas y Sanciones, promulgado por Resolución Jefatural N° 482-2001 del 14 de septiembre de 2001, que se muestra en el Apéndice A.

Como código de ética se propone los siguientes lineamientos:

La propuesta fija las expectativas de la institución sobre la conducta de sus directivos y miembros en todos los niveles de la organización. Está diseñado para impedir los actos indebidos y para fomentar:

1. La conducta honesta y ética, incluyendo la gestión ética de conflictos de intereses, reales o aparentes, entre relaciones personales o profesionales.

2. La divulgación completa, justa, precisa, comprensible y a su debido tiempo de informes, documentos y demás comunicaciones efectuadas por la Institución.
3. El cumplimiento de la legislación gubernamental vigente así como las normas y reglamentaciones.
4. La información interna inmediata de las infracciones al código.
5. La obligación de adhesión a este código

3.4.1 Normas de Conducta y Cumplimiento de la Legislación

El CGBVP está comprometido en cumplir cabalmente la legislación peruana. Todos los directores y miembros de la institución son responsables de satisfacer este compromiso mediante el conocimiento de la legislación, normas y reglamentaciones aplicables, así como el cumplimiento de sus obligaciones legales en el desempeño de sus responsabilidades en la organización. En caso de duda o aclaraciones, los directores y los miembros deben consultar con el Departamento Legal de la institución.

3.4.2 Garantía de un Entorno de Trabajo Positivo

a. Igualdad de Oportunidades Para Todos los Bomberos

El CGBVP está comprometido en crear un entorno laboral positivo y constructivo que sea compatible con todas las personas, así como con sus aptitudes, pensamientos y perspectivas.

El CGBVP es una institución en la que sus miembros tienen igualdad de oportunidades, ya que no dependen de raza, color, sexo, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, ni de ningún otro estado legalmente protegido. Este compromiso se aplica a todos los aspectos relacionados con la pertenencia a la

institución, como por ejemplo: la selección de personal, la contratación, la formación, los ascensos, los traslados, la extinción de contrato y la administración de remuneraciones y los salarios.

b. Puestos de Trabajo y Servicio Sin Coacciones ni Violencia

El CGBVP se compromete a que todos los miembros de la institución dispongan de un entorno laboral productivo. La Política es tratar a todos sus miembros de forma justa, con dignidad y respeto. El CGBVP no tolerará ninguna coacción, discriminación ni tratamiento ilícito sobre ninguno de sus miembros por parte de algunos de sus supervisores, compañeros o proveedores. Por consiguiente, no se tolerará una conducta despectiva ni inadecuada, ya sea verbal, escrita, física o gráfica por ningún motivo. Todos los directores y los miembros del CGBVP son responsables de cooperar en hacer cumplir esta política, así como de conseguir que el entorno laboral sea agradable y profesional.

c. Prácticas Correctas de Seguridad, Higiene y Medioambiente

El CGBVP se compromete a que sus miembros dispongan de un lugar de trabajo que no propicie lesiones ni enfermedades, que opere de una forma justa con el medioambiente y respete toda la legislación y reglamentación pertinentes que protejan la seguridad de los trabajadores y el medioambiente. Los miembros de la institución deben trabajar de una manera segura. Para garantizar el cumplimiento de la legislación ambiental cada unidad debe mantener un programa medioambiental efectivo.

3.4.3 Protección de los Bienes de la Institución

a. Informe Financiero

Todas las transacciones deben registrarse de modo que permitan la preparación del informe del estado financiero según los principios de contabilidad generalmente aceptados. No pueden efectuarse, por ninguna razón, entradas falsas o que lleven a error en los libros y los registros de la institución. No puede establecerse ningún fondo o bien de la egresos que no se encuentren registrado o no se hayan revelado.

No pueden aprobarse pagos en nombre de la institución sin que exista la adecuada documentación que los acredite. Tampoco pueden efectuarse pagos con la intención de que, o sabiendo que, parte de los mismos irá destinada a otros fines distintos de los descritos en los documentos que los acrediten.

b. Regalos a Terceras Partes

Ningún fondo ni bien de la institución puede destinarse directa o indirectamente para gastos de representación exagerados (ni para regalos con un valor importante). Todos los gastos de representación reembolsables deben identificarse con informes y demás documentos de gasto y estar sometidos a revisión, incluyendo en esta revisión la resolución que los gastos cumplen con esta política. Como parte de esta norma, el dinero se considerará “regalo con un valor importante”, cualquiera que sea su cantidad.

c. Información Confidencial de la Institución

Se denomina Información confidencial a toda información financiera o técnica, tanto oral como escrita, sobre la institución, sus productos, proveedores que cumpla las siguientes características: (a) esté clasificada como propia, secreta

o confidencial, o (b) bien sea desconocida para el gran público. Ningún director o miembro puede utilizar ni divulgar información confidencial relativa a la institución, operaciones, finanzas, excepto aquellas vinculadas con el trabajo de los individuos para la institución o las solicitadas por los procesos legales.

d. Conflicto de Intereses

Un conflicto de intereses existe cuando las pasiones personales pueden interferir con la capacidad del miembro a ejercer su criterio con objetividad o a realizar su trabajo en el mejor interés del CGBVP. Los miembros de la institución deben evitar conflictos de intereses.

e. Interés de Propiedad Proveedores o Vendedores

Los directores y los miembros deben revelar por escrito cualquier pertenencia, control o interés que posean en cualquier compañía que pretenda hacer negocios con el CGBVP, así como su relación con personas que puedan beneficiarse de tal transacción. Las transacciones en las que razonablemente puedan considerarse que existe tal interés o relación material solamente pueden proseguir si se otorga primero una exención por escrito, según lo dispuesto en este código.

3.5 Conclusiones del Capítulo

El CGBVP no cuenta con una visión y misión alineada a los nueve criterios estratégicos, especialmente los orientados a la visión de futuro, definición en el tiempo y una idea clara de a dónde desea ir la organización. Asimismo, no cuenta con valores definidos y un código de ética, por lo que se han planteado declaraciones para la misión, visión, valores y el código de ética respectivamente.

CAPÍTULO IV. EVALUACIÓN EXTERNA

La evaluación del entorno se basa en el análisis tridimensional de Hartmann (D'Alessio, 2008), mediante la evaluación de variables a nivel macro (intereses nacionales, principios cardinales y potencial nacional), en el análisis de la competitividad nacional, y en el análisis PESTE (político, económico, social, tecnológico, ecológico). De estos resultados se obtienen los insumos para el desarrollo de la matriz de evaluación de factores externos (oportunidades y amenazas) y la matriz del perfil competitivo (factores clave de éxito).

4.1 Análisis Tridimensional

El análisis tridimensional concentra su evaluación en tres importantes dimensiones: (a) los intereses nacionales, (b) los factores del potencial nacional, y (c) los principios cardinales (D'Alessio, 2008), tal como se describe en la Tabla 5.

Tabla 5

Matriz de Intereses Nacionales

<i>Interes Nacional</i>	<i>Supervivencia (muy peligroso)</i>	<i>Vital (peligroso)</i>	<i>Importante (serio)</i>	<i>Periférico (molesto)</i>
Defensa del País			Chile, Ecuador**	Venezuela, Bolivia**
Bienestar Económico	Todos los países de la región*			
Bienestar Social	Todos los países de la región*			
Seguridad Interna	Todos los países de la región*			

* En azul, intereses comunes: Todos buscan conseguir el bienestar económico, social y la seguridad interna

** En rojo, intereses opuestos

4.1.1 Intereses Nacionales

Si bien es cierto, no está claro cuáles son los intereses nacionales del Perú, se puede afirmar que respecto al plan estratégico de la PCM y a las políticas de estado, existe un marco dentro del eje estratégico de gobernanza que fija los

lineamientos políticos de seguridad y defensa nacional, por lo que el CGBVP está inmerso dentro del aspecto seguridad nacional. La Política de Defensa Nacional comprende todas aquellas previsiones y acciones que el Estado-Nación concibe y realiza para reducir o eliminar sus vulnerabilidades y amenazas contra sus intereses. Incluye la prevención y la atención de situaciones de desastres y emergencias, por lo que el Estado-Nación ha concebido fortalecer la gobernabilidad democrática en un marco de seguridad, estabilidad, paz social, concertación y transparencia.

En ese sentido, el Estado Peruano ha concebido la modernización de las Fuerzas Armadas y Policía Nacional, buscando la creación de una ley de canon para la modernización de las Fuerzas Armadas; en cuanto a la Policía Nacional, hoy se encuentra en discusión la inclusión del CGBVP a esta institución, por ser una entidad que está inmersa dentro del sistema de seguridad interna.

La evaluación del entorno se ha realizado utilizando el análisis político, económico, social, tecnológico y ecológico (PESTE), el cual establece y cuantifica el impacto del entorno en la matriz de evaluación de factores externos (EFE) y se complementa con la evaluación de la competencia, que para el caso particular se han calificado a instituciones que ofrecen servicios considerados sustitutos a lo que ofrece el CGBVP.

4.1.2 Los Factores del Potencial Nacional

Los factores del potencial nacional comprenden las fortalezas y debilidades del país, donde se analizan los factores (a) demográficos, (b) geográficos, (c) económicos, (d) tecnológico-científicos, (e) histórico-psicológico-sociológico, (f) organizacional-administrativos, (g) militar (D'Alessio, 2008).

1. Demográfico. El Perú es un país con una vasta diversidad cultural, racial, y étnica, lo cual representa un gran potencial, ya que cada individuo enriquece el servicio de atención de emergencias con su creatividad, experiencia y vivencias en sus actividades diarias.
2. Geográfico. El Perú se encuentra ubicado en la parte occidental de América del Sur, región donde predominan los países en vías de desarrollo. Se ubica estratégicamente como eje de desarrollo de la región y representa una oportunidad para contribuir al crecimiento económico de la misma.
3. Económico. A pesar de la crisis financiera internacional, el 2008 fue un año de crecimiento económico para el país, el cual superó el 8%, siendo uno de los más altos del mundo (BCRP, 2009). Por otro lado, la estabilidad monetaria-fiscal, permite proyectar un crecimiento sostenido del país para el futuro cercano.
4. Organizacional-Administrativo. Uno de los problemas que presenta el país es el centralismo político, económico y social alrededor de la capital, a pesar de esto, el gobierno central ha intentado a través de la regionalización la desconcentración de sus funciones económico administrativas, sin obtener hasta el momento los resultados deseados.

En resumen, el buen desempeño económico y la diversidad cultural permitirán que el CGBVP pueda crecer a nivel nacional brindando servicios acorde a las necesidades de cada región y de las culturas locales.

4.1.3 Los Principios Cardinales

Entre los principios cardinales que se encuentran relacionados al CGBVP, se encuentran la influencia de terceras partes, y los lazos pasados-presentes. El primero de ellos, la influencia de terceras partes, se manifiesta en la dependencia del CGBVP del Estado, por ser un organismo adscrito a la Presidencia del Consejo de Ministros y depender de un presupuesto que este le asigna. El segundo, los lazos pasados-presentes, se manifiestan con la presencia de brigadas internacionales de bomberos italianos, franceses e ingleses que incursionaron en el país aportando sus experiencias y mística; en la actualidad estas brigadas ya no existen pero dieron lugar a la formación del CGBVP, además de generar una mística institucional que ha trascendido por más de 149 años.

4.2 Competitividad de las Naciones

Toda organización pública o privada, lucrativa o no, tiene una determinada posición en su entorno operativo. La capacidad de esta organización para mantener sus ventajas comparativas de manera sistemática a fin de mantener o mejorar la posición alcanzada es su competitividad.

La competitividad es un elemento de suma importancia, porque permitirá a una organización diferenciarse de sus competidores, basándose en sus características distintivas y esenciales. Esto proporcionará la sobrevivencia y continuidad de una organización. Por otro lado, la competitividad de toda organización es afectada e influenciada continuamente por su entorno a través de diversos factores exógenos inherentes a su sector económico-productivo, región y país, tales como, nuevos mercados internacionales y nacionales, nuevas regulaciones, mayor flexibilidad de leyes, nuevos proveedores, nuevos insumos,

insumos con mayor calidad, mayor facilidad de comunicación, entre otros. En este entorno dinámico, las organizaciones deben ser capaces de conseguir proveedores que les permitan encajar sus diferentes actividades, de manera tal, que sean difíciles de imitar por los competidores; proporcionando productos y/o servicios que les sirvan como modelo a constituirse en más competitivos.

Lo descrito en líneas anteriores se encuentra inmerso en la competitividad de una nación, visto desde un panorama más amplio, en el que los factores de estabilidad macroeconómicos, las decisiones gubernamentales de apertura, la mayor facilidad para el acceso a los mercados internacionales y la adquisición de tecnología, entre otros, contribuyen y fomentan la competitividad de las organizaciones y con ello el de la nación.

Además, la competitividad de una organización depende también, y de manera directa, de los recursos humanos y sus competencias, de sus procesos óptimos y del nivel de tecnología adoptada y/o desarrollada, lo cual se refleja en los productos y/o servicios que ofrece.

Adicionalmente, el modelo “Diamante de la Competitividad” (Porter, 1990), nos servirá para analizar la competitividad de CGBVP según sus cuatro atributos, tal como se presenta en la Figura 4.

Los cuatro determinantes de la ventaja nacional son: (a) condición de los factores, (b) estrategia, estructura y rivalidad de las empresas, (c) condiciones de las demandas y (d) proveedores e industrias relacionadas y de apoyo.

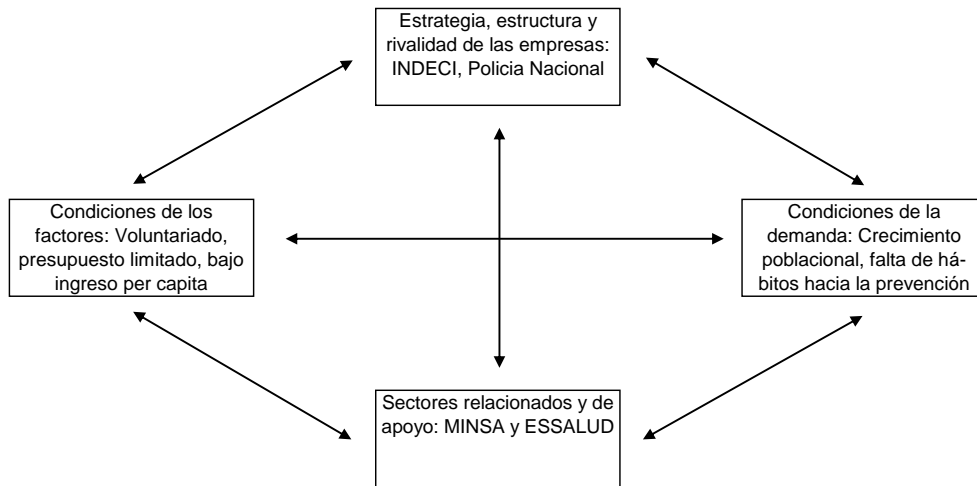


Figura 4. Estructura del diamante de competitividad de Porter

Nota. De “El proceso estratégico. Un enfoque de gerencia”, de D’Alessio Ipinza, Fernando A. (2008), 1ra edición. México D.F, México. Pearson Prentice Hall. Pág. 139

Se puede apreciar que cada uno de estos atributos, por sí mismos, proporciona una ventaja competitiva; pero al pertenecer a un sistema que las integra y las complementa, logra un encaje que permite reducir o suplir algunas deficiencias que se puedan presentar. Asimismo, el gobierno juega un rol que influencia estos cuatro atributos del diamante de la competitividad a través de inversión en infraestructura física; educación, alentando la investigación y la innovación o la adquisición de tecnología, regulando la calidad de los productos o servicios, promoviendo la competencia, generando alianzas o logrando acuerdos comerciales con otros gobiernos.

Finalmente, existen hechos que no pueden controlarse, pero que definitivamente influyen en la competitividad de las naciones, tales como, desastres naturales, conflictos o guerras, políticas de otros gobiernos, entre otros. Por ello, se concluye que el gobierno, cumple un papel fundamental para el desarrollo y promoción de la competitividad nacional.

4.3 Análisis PESTE

Este análisis permite revisar los factores externos que pueden influir en el desarrollo para el presente estudio. D'Alessio (2008), propone el modelo de evaluación PESTE para analizar el entorno del CGBVP, modelo que se seguirá en el presente trabajo de investigación.

De este análisis se podrá obtener la matriz de evaluación de factores externos [EFE] que permitirá determinar las oportunidades y amenazas que pueden favorecer o dificultar el desarrollo del CGBVP. Asimismo, se formulará la matriz de perfil competitivo [MPC] que facultará evaluar de manera comparativa las condiciones del CGBVP frente a otras instituciones con características similares que brindan servicio a la comunidad.

4.3.1 Análisis Político, Gubernamental y Legal

a. Estabilidad Política

En el tercer año de gestión económica del Gobierno actual no se ha implementado ninguna reforma estructural que altere el modelo económico de libre mercado que se viene implementando desde los años noventa. Este año, la economía peruana ha cumplido 19 años con un mismo modelo, y según la experiencia latinoamericana, los países de la región que más han avanzado en las últimas dos décadas son aquellos que no han introducido cambios drásticos en sus modelos de desarrollo económico (El Comercio, 2008). Entre los aciertos del Gobierno de Alan García se destaca el haber mantenido, e incluso reforzado, la estabilidad macroeconómica conseguida con tanto esfuerzo en los últimos tres gobiernos democráticos. La designación de reconocidos profesionales para dirigir la política monetaria y fiscal ha sido fundamental para que la actual expansión

discurra en un contexto sin presiones considerables al alza de los precios y sin desequilibrios sobre las cuentas fiscales o externas, permitiendo que el rápido crecimiento económico se perciba como sostenible.

Las modificaciones dadas en los programas de asistencia social deberían mejorar la calidad del gasto social y subsanar estas carencias. Se ha observado mucho descontento social, ya que se percibe que estos recursos no llegan a sus localidades o no se sienten atendidos. Por ello, la mayor transferencia de los recursos a las regiones será un factor fundamental para mejorar las condiciones de vida de la población en el interior del país. Sobre este tema, la última encuesta publicada en el diario El Comercio (2009), la población percibe que la regionalización ha avanzado 16%, mientras que otro 57% advierte que esta continúa igual. No obstante, a pesar de estos indicadores se observa que el gobierno está efectuando grandes esfuerzos por la regionalización. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que, en tanto no se empleen los recursos del Estado en proyectos con alta rentabilidad social, la disconformidad de la población siempre estará presente.

Uno de los retos que sigue enfrentando la actual administración para mejorar su sintonía con la población y asegurar la continuidad de las actuales directrices económicas, es acelerar el proceso de reducción de la pobreza. Si bien esta ha disminuido en 3,1% con respecto al año 2007; es decir, de acuerdo a la información proporcionada por el gobierno, la pobreza en el Perú es la alentadora cifra de 36,2% (INEI, 2009), todavía se avizora como muy lejana frente al sueño de igualdad que se espera de un gobierno democrático.

b. Gubernamentales

Tal como se mencionó en el primer capítulo, el CGBVP es una institución pública adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros [PCM], por lo que sus políticas se encuentran delimitadas por el Gobierno Central y sus lineamientos en el plan estratégico de la PCM, el que ha determinado cinco grandes ejes estratégicos, en concordancia con el CGBVP, donde en el lineamiento estratégico sobre gobernabilidad determina tres grandes retos de interés del CGBVP:

1. **Gobernabilidad Democrática.** Promover la transparencia antes, durante y después de la gestión pública. El gobierno ha asumido el desafío de desarrollar instituciones y procesos que sean más adecuados a las necesidades de los ciudadanos.
2. **Política Anticorrupción.** Fortalecer a las instituciones en prácticas transparentes de gestión y buen gobierno, implementar políticas de austeridad y racionalización en la administración pública.
3. **Seguridad y Defensa Nacional.** Prevenir riesgos y atender emergencias y desastres; es decir, el gobierno busca fortalecer la gobernabilidad democrática en un marco de seguridad, estabilidad, paz social, concertación y transparencia.

En este sentido, el gobierno ha dictado a través de los años, diferentes instrumentos legales para regular la actividad del CGBVP, tales como la Ley 27067 (Ley del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú), con sus diferentes modificatorios, así como las normas que rigen el control y manejo de

las instituciones públicas y las normas referentes al control y gasto del presupuesto público, Ley 28411, tal como se muestra en el Apéndice B.

Respecto a lo anterior, se debe mencionar que el CGBVP, al ser un Organismo Público Descentralizado [OPD] está inmerso en la regulación gubernamental, de tal forma que su manejo siempre está ceñido por los intereses políticos gubernamentales. En adición a esto, se ha podido observar del estudio normativo correspondiente: según el Acuerdo Nacional, el Plan Estratégico de la PCM, las Leyes de Presupuesto y las diversas Leyes modificatorias de la Ley 27067, que el CGBVP no es un organismo prioritario para el Estado, a pesar de considerársele dentro de las Políticas de Seguridad y Defensa Nacional, de tal forma que, el Estado le confiere atribuciones al Instituto Nacional de Defensa Civil [INDECI], a pesar de que el CGBVP es el órgano competente en materia de prevención, control y extinción de incendios. La ley 29090, confiere a INDECI la facultad de realizar las inspecciones en materia de incendios, sustrayendo abiertamente las atribuciones delegadas por ley a otra entidad, razón por la cual este hecho siempre genera problemas con el CGBVP.

c. Legislación

Tal como se ha mencionado en líneas anteriores, el CGBVP es una entidad adscrita de la PCM, la misma que se encuentra regulada por la Constitución Política del Perú de 1993 y la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo N° 29158; además, el CGBVP ha sido determinado como un Organismo Público Ejecutor, según el Decreto Supremo 034-2008-PCM, decreto en el que se determinan las funciones y las condiciones para que una entidad sea considerada

como organismo público ejecutor, como es el caso del CGBVP. La mencionada Ley Orgánica establece lo siguiente:

1. Los organismos públicos ejecutores están sujetos a los lineamientos técnicos del sector del que dependen, por lo que la formulación de sus objetivos y estrategias es coordinada con estos.
2. Su política de gasto es aprobada por la entidad de la que dependen, en el marco de la política general de gobierno.
3. No poseen funciones normativas, salvo que estén previstas en su norma de creación, o le fueran delegadas expresamente por el Ministerio del cual dependen.
4. Están dirigidos por un Jefe, cuyo cargo es de confianza. Además, el CGBVP, ha sido creado y regulado por la Ley 27067 y sus modificatorias: Ley 27140 y Ley 27227, las que establecen el marco de acción del mencionado organismo, tal como se describe en el Apéndice B.

Cabe mencionar que el CGBVP, al ser un Organismo Público Ejecutor [OPE] adscrito a la PCM y de total dependencia de los lineamientos del Gobierno Central, siempre estará sujeto a las políticas gubernamentales y al manejo fiscal del Gobierno, razón por la cual, es evidente que una mejora de la recaudación estatal y en el gasto público generará un incremento en la asignación del presupuesto de los organismos públicos; y que estos, al no contar con ingresos corrientes más que los asignados por el Estado, siempre dependerán de las prioridades que el Gobierno Central establezca.

4.3.2 Análisis Económico

a. *El Panorama económico mundial*

La crisis financiera que se desencadenó en septiembre de 2008 se ha convertido en una crisis económica mundial, la misma que ha ocasionado que la actividad económica en países, tanto de ingreso alto, como en desarrollo se desplome repentinamente en el último trimestre de 2008 y el primero de 2009 (Banco Mundial, 2009). Esta crisis financiera ha provocado una pérdida sustancial de la riqueza en todo el mundo, grandes restricciones en el otorgamiento de créditos y un crecimiento generalizado de la incertidumbre. Como consecuencia se produjo una reducción de la inversión mundial, la producción, el comercio y el Producto Bruto Interno [PBI] durante el último trimestre de 2008, tendencia que continuó en el primer trimestre de 2009.

Este repentino cambio en el contexto internacional aceleró el desplome del precio de los productos básicos que comenzó a mediados de 2008 y para finales de mayo de 2009. Las cotizaciones del petróleo se encontraban a 60 % por debajo de su nivel máximo, y los precios de los productos no petroleros, incluidos los alimentos básicos que cotizan en los mercados internacionales, perdieron 35 % (Banco Mundial, 2009).

El riesgo de ampliar el déficit en cuenta corriente y agravar el desequilibrio fiscal es más grave en Europa y Asia Central, en parte porque se prevé que la recesión será más profunda en esas regiones, y también porque muchos países entraron en la crisis con déficits de cuenta corriente de dos dígitos (como proporción del PBI) y/o sus gobiernos se encuentran sumamente endeudados (Banco Mundial, 2009).

Las cifras de desempleo siguen creciendo en todo el mundo, los precios de la vivienda en muchos países se mantienen a la baja, los balances generales de la banca son frágiles y se requiere avanzar mucho más en la consolidación y la recapitalización. Por ello, persiste una gran incertidumbre sobre el tiempo de duración y la fuerza de la recuperación de la economía mundial (Banco Mundial, 2009).

El panorama para el desarrollo mundial muestra una recuperación mucho más lenta que durante una recesión normal, esto debido a que la contracción surge tras una crisis financiera, que tiende a ser más profunda y duradera que las normales, y porque la contracción ha afectado prácticamente al mundo entero, lo cual se aleja del escenario común, en el que el problema se limita a un área geográfica y la recuperación se logra mediante las exportaciones a países en mejor posición económica y de crecimiento más rápido. En este escenario, el PBI mundial, que experimentó una caída récord de 2.9 % en 2009, tendrá una recuperación de 2 % en 2010, y de 3.2 % para 2011, tal como se muestra en la Tabla 6.

Tabla 6

Resumen del Panorama Económico Mundial

	2007	2008 ^e	2009 ^p	2010 ^p	2011 ^p
Situación en el mundo					
Volumen del comercio mundial	7.5	3.7	-9.7	3.8	6.9
Precios al consumidor					
Países G-7 ^{ab}	1.7	2.9	0.5	0.8	1.3
Estados Unidos	2.6	3.8	0.3	1.2	2.0
Precios de los productos básicos (expresados en US\$)					
Productos básicos no petroleros	17.1	21.0	-30.1	-2.1	1.4
Precio del petróleo (US\$ por barril) ^c	71.1	97.0	55.5	63.0	65.8
Precio del petróleo (porcentaje)	10.6	36.4	-42.7	13.4	4.6
Valor unitario de las exportaciones de manufacturas	5.5	7.5	1.9	1.0	0.0
Tasas de interés					
\$, 6 meses (porcentaje)	5.2	3.2	1.5	1.7	2.0
€, 6 meses (porcentaje)	4.3	4.8	2.0	2.2	2.3
Crecimiento real del PIB ^e					
El mundo	3.8	1.9	-2.9	2.0	3.2
Partida informativa: Mundial (ponderación PPA) ^f	5.0	3.0	-1.7	2.8	4.0
Países de ingreso alto	2.6	0.7	-4.2	1.3	2.4
Países miembros de la OCDE	2.5	0.6	-4.2	1.2	2.3
Zona euro	2.7	0.6	-4.5	0.5	1.9
Japón	2.3	-0.7	-6.8	1.0	2.0
Estados Unidos	2.0	1.1	-3.0	1.8	2.5
Países no pertenecientes a la OCDE	5.6	2.4	-4.8	2.2	4.6
Países en desarrollo	8.1	5.9	1.2	4.4	5.7
Asia Oriental y el Pacífico	11.4	8.0	5.0	6.6	7.8
China	13.0	9.0	6.5	7.5	8.5
Indonesia	6.3	6.1	3.5	5.0	6.0
Tailandia	4.9	2.7	-3.2	2.2	3.1
Europa y Asia Central	6.9	4.0	-4.7	1.6	3.3
Rusia	8.1	5.6	-7.5	2.5	3.0
Turquía	4.7	1.1	-5.5	1.5	3.0
Polonia	6.7	4.8	0.5	0.9	3.5
América Latina y el Caribe	5.8	4.2	-2.2	2.0	3.3
Brasil	5.7	5.1	-1.1	2.5	4.1
México	3.3	1.4	-5.8	1.7	3.0
Argentina	8.7	6.8	-1.5	1.9	2.1
Oriente Medio y Norte de África	5.4	6.0	3.1	3.8	4.6
Egipto ^g	7.1	7.2	3.8	4.2	5.0
Irán ^g	6.2	6.9	2.5	3.0	4.0
Argelia	3.0	3.0	2.2	3.5	4.0
Asia meridional	8.4	6.1	4.6	7.0	7.8
India ^g	9.0	6.1	5.1	8.0	8.5
Pakistán ^g	6.4	5.8	1.0	2.5	4.5
Bangladesh	6.4	6.2	5.0	4.5	5.0
África al Sur del Sahara	6.2	4.8	1.0	3.7	5.2
Sudáfrica	5.1	3.1	-1.5	2.6	4.1
Nigeria	6.3	5.3	2.9	3.6	5.6
Kenya	7.1	1.7	2.6	3.4	4.9
Partidas informativas					
Países en desarrollo					
excluidos los países en transición	8.2	5.9	1.9	4.7	5.9
excluidos China y la India	6.1	4.5	-1.6	2.5	3.9

Fuente: Banco Mundial.

Nota: PPA = paridad del poder adquisitivo; e = estimado; p = previsto

a. Alemania, Canadá, Estados Unidos, Francia, Italia, el Japón y el Reino Unido.

b. En moneda local, agregado según ponderación del PIB del año 2000.

c. Promedio simple de Dubai, Brent, y West Texas Intermediate.

d. Índice de valor unitario de exportaciones de manufacturas de las principales economías, expresado en US\$.

e. PIB en dólares constantes de 2000; precios y tipos de cambio a valor mercado de 2000.

f. PIB medido según ponderación PPA de 2000.

g. En apego a la práctica nacional, los datos de Egipto, Irán, India, Pakistán y Bangladesh se reportan con base en el año fiscal. Expresado en términos

	2008 ^e	2009 ^p	2010 ^p	2011 ^p
Egipto	6.7	5.1	4.2	4.6
Irán	6.9	2.5	3.0	4.0
India	7.3	5.9	8.1	8.5
Pakistán	6.1	3.3	1.8	3.5
Bangladesh	6.3	5.6	4.7	4.8

Nota. De, "Prospects for the Global Economy", del Banco Mundial (2009). Documento recuperado el 24 de julio del 2009 del sitio web:

<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/EXTGBLPROSPECTS>

APRIL/0,,contentMDK:20423685~menuPK:659159~pagePK:2470434~piPK:2470429~theSitePK:659149,00

.html

b. *El entorno económico en el Perú*

El crecimiento del PBI del Perú ha sido sostenido, tal como se observa en la Figura 5; sin embargo, a partir del año 2009 la crisis económica internacional ha hecho cambiar dicha tendencia y en los primeros meses se muestra una drástica disminución del crecimiento porcentual del PBI medido, respecto al mismo mes del año 2008, luego de haber mostrado un decrecimiento en abril y un crecimiento mínimo en mayo. De acuerdo a las proyecciones, el crecimiento se irá recuperando en los siguientes meses para terminar con un crecimiento de 2.3% para el año 2009 y de 4,2% para el año 2010, tal como se muestra en la Figura 6.

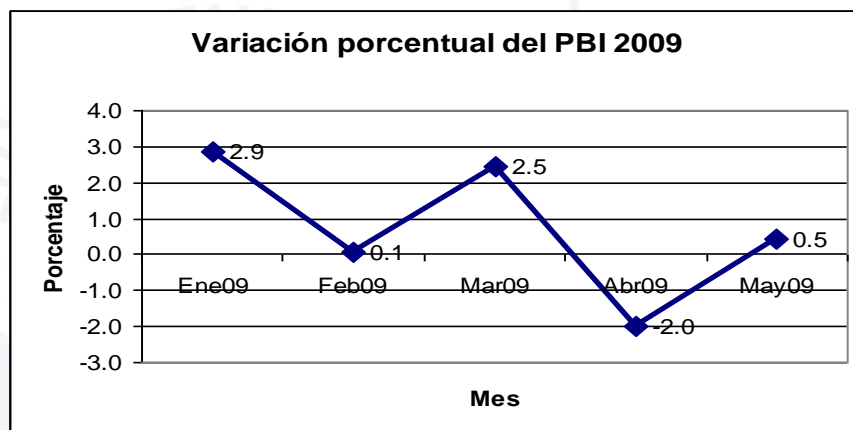


Figura 5. Variación porcentual del PBI por mes

Nota. De, "Estadísticas", Banco Central de Reserva del Perú (2009). Documento recuperado el 24 de julio del 2009 del sitio web: <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html>

c. *Índice de Facilidad para Hacer Negocios*

El índice de facilidad para hacer negocios se obtiene de promediar los índices parciales de diez áreas claves que se muestran en la Figura 7. Un valor alto indica que el ambiente regulatorio del país es favorable para hacer negocios. El

Perú se ubica en el puesto 62, lo cual representa un desmejoramiento de su clasificación respecto al 2008 en el que ocupaba el puesto 53.

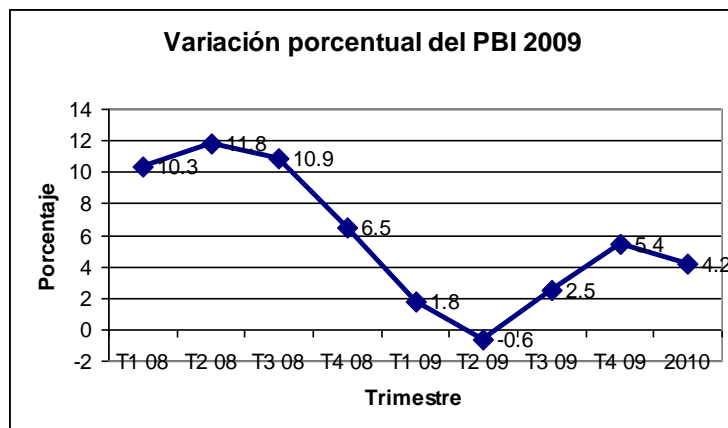


Figura 6. Variación porcentual del PBI por trimestre

Nota. De, "Estadísticas", Banco Central de Reserva del Perú (2009). Documento recuperado el 24 de julio del 2009 del sitio web: <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html>

Peru			
Región: Latinoamérica y Caribe			
Categoría de ingreso: Ingreso medio bajo			
Población: 27,898,182			
INB per capita (US\$): 3,450.00			
Facilidad para...	Ranking 2009	Hacer negocios Ranking 2008	Cambio en el ranking
Hacer negocios	62	53	-9
Apertura de un negocio	116	106	-10
Licencias y permisos	115	113	-2
Contratación de trabajadores	149	151	2
Registro de propiedades	41	36	-5
Obtención de crédito	12	13	1
Protección de los inversores	18	15	-3
Pago de impuestos	85	81	-4
Comercio exterior	93	75	-18
Cumplimiento de contratos	119	119	0
Closing a Business	96	97	1

Figura 7. Índice de facilidad para hacer negocios

Nota. De, "Economy Rankings", del Doing Business (2009). Documento recuperado el 23 de julio de 2009 del sitio web: <http://www.doingbusiness.org/EconomyRankings/>

d. *Tasa de Inflación y Devaluación*

La tasa de inflación acumulada.

La tasa de inflación acumulada de 2008 fue de 6.65% y en el 2009 muestra una tendencia decreciente, a pesar de haber fijado el Banco Central de Reserva [BCR] una meta de 2%. La inflación continuó la tendencia decreciente iniciada en diciembre, pasando de 6,7 % en dicho mes a 4,2 % en mayo, en un contexto en el que se han disipado las presiones que empujaron la inflación al alza durante los dos años previos (BCRP, 2009).

e. *Recaudación Tributaria*

En julio 2009, los ingresos tributarios del Gobierno Central registraron una disminución de 23,3% en términos reales respecto de similar mes del 2008. La recaudación acumulada entre enero y julio registró una disminución real de 17,1% respecto de similar período del año anterior.

Estos resultados reflejan los efectos de la crisis internacional sobre la actividad económica nacional, principalmente el comercio exterior, con efectos negativos tanto en el Impuesto a la Renta como en los impuestos que tienen como base a las importaciones (SUNAT, 2009).

Se estima que el comportamiento negativo de los ingresos tributarios se mantendría hasta el mes de octubre, aunque registrando cada vez menores tasas de disminución como consecuencia de la recuperación que debe impactar en la actividad económica como resultado del Plan de Estímulo Económico.

4.3.3 Análisis Social, Cultural y Demográfico

a. Análisis Social

A pesar de que la economía peruana ha estado en un ciclo expansivo en los últimos años, explicado por el aumento del consumo y de la inversión privada; ha mostrado desde enero del presente año, un desaceleramiento del crecimiento, debido básicamente a la crisis financiera mundial.

El crecimiento del consumo en los años anteriores es explicado por el mayor poder adquisitivo de la población debido al incremento del empleo formal. Para el año 2006, la población adecuadamente empleada representó el 44% de la Población Económicamente Activa [PEA], mientras que el subempleo llegó a 51.4% (Sanabria, 2008). En cuanto al ámbito urbano del país, para el 2008, se tiene un 6.02% de desocupados y de 93.98% de ocupados con respecto al PEA (INEI, 2009).

Para Lima Metropolitana, en el trimestre comprendido por los meses de abril, mayo y junio del 2009, el subempleo llegó a 45.8% de la PEA, mientras que el 45.7% logró obtener un adecuado empleo y el 8.5% quedó desempleado (INEI, 2009).

Con la expansión de la economía, el empleo también creció, aunque de manera desigual debido a nuestra estructura laboral: con bajo nivel remunerativo en las áreas rurales, mediano y alto nivel en las áreas urbanas. Sin embargo, el traslado de este crecimiento económico hacia los sectores sociales ha sido lento debido al alto porcentaje de pobreza existente. Es por ello que, el actual Gobierno Peruano ha decidido combatirla, trazándose como meta disminuir la pobreza hasta llegar al 30% en el 2011 partiendo de 50% en el 2005. Con este propósito ha

destinado para los cinco años de su gestión 30,000 millones de dólares en proyectos de agua, electricidad, caminos y apoyo social, con la convicción de que la pobreza en las ciudades disminuya a 20% y en las zonas rurales pase de 70% a 45%, tal como lo manifestó el Presidente de la República en su mensaje a la nación el 28 de julio de 2007 y lo reiterara en su discurso presidencial del 28 de julio del 2008.

En el período 2004 - 2008, la pobreza ha pasado de 48.6% a 36.2% tal como se muestra en la Figura 8 (INEI, 2009). Para el año 2008, esta estructura se encuentra compuesta por 12.6% de pobres extremos; es decir, personas que tienen un gasto per cápita inferior al costo de la canasta básica de alimentos y 23.5% de pobres no extremos o aquellas que tienen un gasto per cápita superior al costo de la canasta básica de alimentos, pero inferior al costo de la canasta básica de consumo, según el Instituto Nacional de Estadísticas e Informática [INEI] (2009).

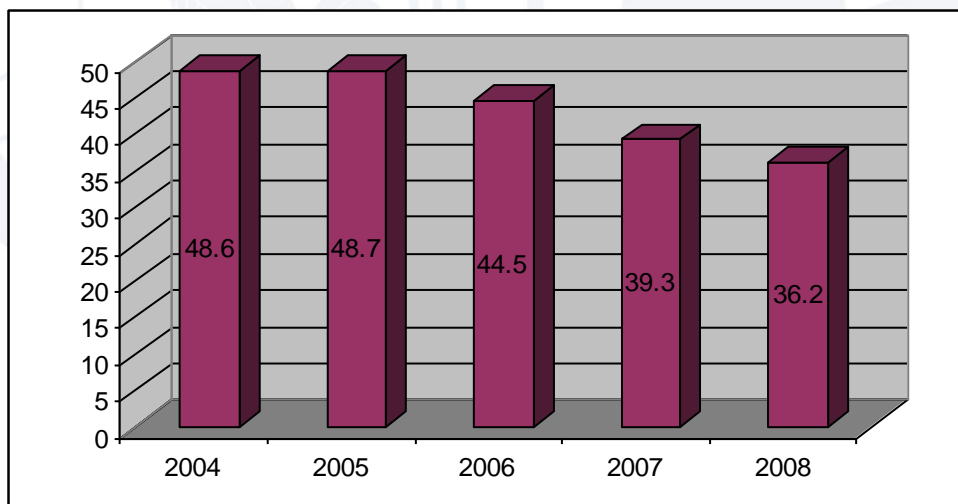


Figura 8. Incidencia de la pobreza total, años 2004 al 2008.

Nota. De, "Perú en cifras – Perú", del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. Documento recuperado el 27 de julio de 2009 del sitio web:

<http://www.inei.gob.pe/>

Además, el Gobierno Peruano se encuentra trabajando en los departamentos más pobres del país con la intención de reducir la pobreza, tal como muestra la Tabla 7 referente a la evolución de los indicadores de pobreza.

Tabla 7

Índice de Reducción de la Pobreza en las Provincias más Pobres del Perú

Año	Cusco	Huancavelica	Apurímac	Ayacucho	Pasco	Puno	Amazonas	Cajamarca
2005	55.6	90.3	73.5	77.3	72.9	75.2	68.6	68.8
2006	49.9	88.7	74.8	78.4	71.2	76.3	59.1	63.9
2007	57.4	85.7	69.5	68.3	63.4	67.2	55.0	64.5
2008	58.4	82.1	69.0	64.8	64.3	62.8	59.7	53.4

Nota. De, “Perú en cifras – Perú”, del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. Documento recuperado el 27 de julio de 2009 del sitio web: <http://www.inei.gob.pe/>

Por otro lado, se tiene la percepción que tanto la promoción de la inversión y el empleo, la educación pública, la salud pública, la reducción de la pobreza y el nivel de vida, entre otros, han tenido mejorías al compararse con los mismos conceptos correspondientes al año 2007 (El Comercio, 2009), tal como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8

Opinión de la Población sobre la Gestión del Gobierno, en Porcentaje

Aspectos de Gestión	Han mejorado		Siguen igual		Han empeorado		No precisa	
	2007	2009	2007	2009	2007	2009	2007	2009
Promoción de la inversión y el empleo	15	23	47	48	37	26	1	3
La libertad de expresión	19	24	54	53	24	20	3	3
La regionalización	16	16	47	57	27	19	10	8
La educación pública	8	21	34	51	56	26	2	2
La salud pública	14	17	46	49	37	32	3	2
La reducción de la pobreza	7	13	44	46	47	40	2	1
El control de la delincuencia	9	7	35	36	55	56	1	1
El control de la corrupción	7	6	41	39	50	54	2	1
El control del narcotráfico	13	11	44	44	36	43	7	2
El nivel de vida	8	13	48	52	41	33	3	2
Las expectativas en el futuro	13	16	44	49	34	27	9	3

Nota. De, “¿El Perú avanza o sigue igual?”, de El Comercio (2009). Santillán, J. y Caballero, G. Pág. A826.

Documento publicado el 26 de julio del 2009.

Por otro lado, la salud de la población mundial enfrenta la amenaza de la influenza AH1N1, la cual ha sido declarada por la Organización Mundial de Salud como pandemia y que ha afectado varios países con consecuencias mortales en personas infectadas. Si bien, en el Perú no se ha llegado a nivel de pandemia, esta no ha sido manejada adecuadamente por el Ministerio de Salud y ha generado alarma en toda la población, reduciendo la percepción de mejora por parte del Estado Peruano en su manejo correspondiente a la salud pública; no obstante, esta percepción ha mejorado en el año 2009 llegando al 17% con respecto al año 2007 en que se llegó al 14% (El Comercio, 2009). Hasta la realización del presente trabajo, se han registrado 43 muertes debidos a la influenza AH1N1.

En cuanto al manejo de conflictos sociales, la actuación gubernamental no ha tenido un desempeño favorable, debido básicamente a la implementación de políticas desacertadas de prevención, diálogo y consultas en su vinculación con las comunidades rurales y nativas, por mucho tiempo olvidadas. Como producto de estas, hubo confrontaciones con dichas comunidades, las que terminaron en el uso de la fuerza pública con resultados fatales. Por ello, se espera una mejor planificación de la estrategia gubernamental en el acercamiento con aquellas comunidades, en lo referente al desarrollo de programas sociales que los incluyan y que permitan su acercamiento y adecuación hacia la sociedad actual, sin que esto les represente amenazas ni cambios drásticos y sin que dificulte su desenvolvimiento diario.

b. Análisis Cultural

El Gobierno Peruano ha trabajado en programas de alfabetización con lo que se ha logrado un descenso en el porcentaje de analfabetismo. En el año 2003

correspondía a 11.8% de la población mayor de 15 años, cifra que disminuyó a 10.5% para el año 2007 y para el mismo grupo (Ministerio de Educación, 2007).

Asimismo, para la población joven se tiene que, para edades comprendidas entre los 20 y 24 años, el perfil educativo presenta la distribución que se muestra en la Tabla 9.

Tabla 9

Educación Básica de la Población Joven

Perfil Educativo Básico de la Población Joven (2007)					Años Promedio de Escolaridad Básica	
% de Edades 20 a 24 años					N° de años en edades 20 a 24 años	
Inicial o sin nivel	Primaria incompleta	Primaria completa	Secundaria incompleta	Secundaria completa	2003	2007
0.9	6.6	7.5	14.0	71.0	9.6	9.8

Nota. De “Estadística Educativa”, del Ministerio de Educación. Documento recuperado el 23 de julio de 2009 del sitio web: <http://escale.minedu.gob.pe/escale/inicio.do?pagina=425>

El Estado Peruano ha realizado esfuerzos a fin de llevar la educación a la mayor población posible en edad escolar, para ello incrementó el gasto público en educación a fin de disminuir el porcentaje de alumnos en edad escolar que se queda sin estudiar, tal como lo muestra la Tabla 10.

Tabla 10

Tasa de Cobertura por Nivel Educativo

Tasa de cobertura en el nivel					
Inicial		Primaria		Secundaria	
% de edades 3 - 5		% de edades 6 - 11		% de edades 12 - 16	
2003	2007	2003	2007	2003	2007
53.2	64.2	92.5	93.7	69.8	74.6

Nota. De “Estadística Educativa”, del Ministerio de Educación. Documento recuperado el 23 de julio de 2009 del sitio web: <http://escale.minedu.gob.pe/escale/inicio.do?pagina=425>

c. Análisis Demográfico

La población peruana ha venido creciendo en estos últimos años. Ha pasado de 17.3 millones en 1980 a 27.3 millones en 2006 y se proyecta que para

el 2020 alcance la cifra de 31.3 millones de personas (INEI, 2006). En el 2007, la población ascendió a 28.2 millones (INEI, 2007). En el 2005, los mayores porcentajes de la población estuvieron en el rango de 10 a 14 años y de 5 a 9 años, obteniendo porcentajes cercanos al 11% en cada caso y sobre una población de 27.18 millones de habitantes. Para el 2020, los mayores porcentajes de la población se estiman que estarán en los rangos correspondientes a 20 a 24 años y 25 a 29 años, alcanzando cerca del 9% en cada caso (INEI,2006).

Esto permite apreciar la evolución de la estructura de edades de la población, que nos muestra que el Estado enfrentará un gran reto a mediano y largo plazo y que redundará en el aseguramiento de un sistema de seguridad social que permita mantener a una población cuyo proceso de envejecimiento está realizándose.

Asimismo, las diferentes realidades de las localidades peruanas implicarán nuevas reformulaciones y mayor énfasis en la política social del Estado Peruano a fin de que puedan atender las necesidades específicas de cada región, haciendo énfasis en las localidades más pobres y excluidas del país con relación a la natalidad, salud y seguridad social, entre otros.

4.3.4 Análisis Tecnológico y Científico

a. Variables Tecnológicas

De acuerdo a las notas de clases del profesor Víctor Alarcón (Apuntes de Clases CENTRUM, 2009), el avance en el uso de las tecnologías de la información aumenta vertiginosamente; de tal forma que, en la actualidad se estima que existen 1,200 millones de usuarios a nivel mundial. En el Perú, estos usuarios no sobrepasan los 6 millones de los cuales, el 85% de estos 6 millones, es

decir, 5,1 millones acceden desde una cabina de Internet y de estos el 85% solo lo hace para usar el sistema de mensajería instantánea.

El Estado Peruano no se queda atrás en la implementación de las tecnologías de información; de tal manera que, una Política de Estado, recogida en el Plan Estratégico de la PCM, orienta como segundo eje estratégico la modernización del Estado, buscando que, a través de estos recursos informáticos se pueda dar acceso a los usuarios a nivel nacional y fomentar el uso de los sistemas de información, la publicidad del Estado y la gestión gubernamental. Para ello, el Estado Peruano ha desarrollado sistemas de gestión informáticos para los usuarios y portales gubernamentales. Estos sistemas han logrado abaratar los costos de transacciones gubernamentales y han llegado a más lugares del país a través del Internet, fomentando la igualdad y la transparencia gubernamental.

El CGBVP no se ha quedado relegado en esta implementación, y ha desarrollado un portal Web acorde con las Políticas del Estado. Utiliza un sistema integrado de comunicaciones e informática, que distribuye las emergencias a través del Internet a todos las compañías de bomberos de Lima y El Callao. Además el CGBVP ha implementado un sistema de toma de asistencia computarizado para Lima y El Callao, que lleva el control permanente de las asistencias de los bomberos.

b. Variables Culturales y Científicas

El Estado Peruano invierte a través de organismos adscritos a los diferentes Ministerios, soluciones tecnológicas para el mejoramiento del Estado, tales como el Instituto de la Papa, Conida y el Instituto Peruano de Energía

Nuclear [IPEN], los que buscan desarrollar el futuro alimenticio de los peruanos y su participación en las nuevas tecnologías nucleares aplicables en la medicina.

Si bien es cierto que los recursos destinados a los organismos mencionados líneas arriba son insuficientes, tampoco agregan valor a largo plazo, muy a pesar de ser parte de la política nacional; a diferencia de los países vecinos que desarrollan tecnologías aeroespaciales y biogenéticas de gran valor comercial. Al respecto, el Gobierno Peruano busca el desarrollo de investigación en temas relacionados con la alimentación y la industria militar (D'Alessio, 2008).

El Estado se encuentra inmerso en la inversión del desarrollo de la cultura y el arte, razón por lo que en el discurso presidencial de julio de 2008, se propuso la creación de un Ministerio de Cultura, con la finalidad de desarrollar planes culturales nacionales, que tan venido a menos se encuentra a nivel nacional. Al respecto, el Perú cuenta con una rica historia y cultura prehispánica y colonial de altísimo nivel mundial. Las escuelas superiores trabajan arduamente en la conservación de estos legados históricos; sin embargo, este esfuerzo no es suficiente, ya que los recursos son escasos y no lo satisfacen.

A nivel del CGBVP, no existe mayor inversión en investigación y desarrollo, con lo que todas las tecnologías son compradas y copiadas del exterior, en mayor medida de países desarrollados en temas de bomberos como Estados Unidos y Suecia (Vera, 2009). Por ello es necesario, que el CGBVP potencie la dirección de investigación de incendios, a fin de disminuir la diversidad de marcas utilizadas y con ello buscar una estandarización de tecnologías.

4.3.5 Análisis Ecológico y Ambiental

El Ministerio del Ambiente fue creado el 14 de mayo de 2008, mediante Decreto Legislativo N° 1013, como ente rector del sector ambiental nacional, que coordina en los niveles de gobierno local, regional y nacional. Dentro de los objetivos específicos del Ministerio del Ambiente se encuentran:

1. Asegurar la prevención de la degradación del ambiente y de los recursos naturales y revertir los procesos negativos que los afectan.
2. Promover la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones para el desarrollo sostenible.
3. Contribuir a la competitividad del país a través de un desempeño ambiental eficiente.

De acuerdo al Ministerio del Ambiente [MINAM] (2009), los aspectos mencionados son lo que todo organismo del Estado debe incorporar en su plan operativo, así como también las Medidas de Ecoeficiencia para el sector público señaladas en el Decreto Supremo N° 009-2009-MINAM. Bajo este marco de referencia se debe destacar que el CGBVP posee un rol importante en la creación de conciencia en la población, sobre la importancia de la prevención tanto en emergencias como de la degradación del medio ambiente.

4.4 Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE)

Como resultado de los análisis precedentes, se plantean las matrices de evaluación de factores externos, donde se consideran tres áreas operativas: incendios, rescates y emergencias médicas. Este detalle puede observarse en las Tablas 11, 12 y 13 respectivamente.

Tabla 11

Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE) para Incendios

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Oportunidades			
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	3	0.15
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento del PBI	0.15	2	0.30
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10
4 Avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios	0.13	2	0.25
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	3	0.30
6 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	1	0.10
	0.58		1.2
Amenazas			
1 Superposición de funciones con el INDECI en temas de prevención de incendios	0.15	1	0.15
2 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	2	0.25
3 Falta de prioridad por parte del Estado hacia el CGBVP	0.15	2	0.30
	0.43		0.70
Total	1.00		1.90

La matriz de evaluación de factores externos del CGBVP para incendios cuenta con nueve factores determinantes de éxito, seis oportunidades y tres amenazas. El valor de 1.90, está por debajo del promedio, lo que nos indica que no se están aprovechando las siguientes oportunidades: los avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios y los estilos de vida de la población no orientada a la prevención. Tampoco se están neutralizando las amenazas de manera óptima, siendo las principales: la superposición de funciones con INDECI y la falta de prioridad por parte del Estado hacia el CGBVP. Las

oportunidades descritas en las Tablas 11, 12 y 13, podrían incidir de manera favorable en un futuro incremento de la partida presupuestal y en el equipamiento técnico del CGBVP; mientras que las amenazas descritas podrían incidir en la continuidad de superposición de funciones con los otros organismos gubernamentales.

Tabla 12

Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE) para Rescate

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Oportunidades			
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	3	0.15
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento del PBI	0.15	2	0.30
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10
4 Avances en la tecnología de equipos de rescate	0.10	2	0.20
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	3	0.30
6 Tendencia creciente al buen manejo de materiales peligrosos	0.10	2	0.20
7 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	1	0.10
	0.65		1.35
Amenazas			
1 Superposición de funciones con la Policía Nacional	0.15	1	0.15
2 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	2	0.25
3 Amenaza de desastres naturales	0.08	3	0.23
	0.35		0.63
Total	1.00		1.98

La matriz de evaluación de factores externos del CGBVP para rescate presenta diez factores determinantes de éxito, siete oportunidades y tres amenazas, con un valor de 1.98, el cual está por debajo del promedio. Esto señala que no se

están aprovechando las oportunidades tales como: el mayor presupuesto gubernamental por crecimiento del PBI, los estilos de vida de la población no orientada a la prevención, la cooperación internacional con países amigos y la tendencia creciente al buen manejo de materiales peligrosos. Asimismo, tampoco se están neutralizando las amenazas de la mejor manera, siendo las principales: la superposición de funciones con la Policía Nacional y el crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos.

Tabla 13

Matriz de Evaluación de Factores Externos (EFE) para Emergencias Médicas

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Oportunidades			
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	3	0.15
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento del PBI	0.15	2	0.30
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	3	0.15
4 Avances en la tecnología médica para atención pre hospitalaria	0.13	1	0.13
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	2	0.20
	0.48		0.925
Amenazas			
1 Superposición de funciones con MINSA y ESSALUD	0.15	1	0.15
2 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	2	0.25
3 Falta de Medicina Preventiva	0.05	1	0.05
4 Amenaza de desastres naturales	0.08	2	0.15
5 Legislación vigente del sector médico no amparan el servicio médico de los bomberos	0.13	1	0.13
	0.53		0.73
Total	1.00		1.65

La matriz de evaluación de factores externos del CGBVP para emergencias médicas muestra diez factores determinantes de éxito, cinco oportunidades y cinco amenazas, con un valor de 1.65, el cual está por debajo del promedio e indica que no se están aprovechando las oportunidades ni neutralizando las amenazas de la mejor manera, pudiendo resaltarse los avances en tecnología médica para atención pre hospitalaria; la superposición de funciones con MINSA y ESSALUD; y la legislación vigente del sector médico que no ampara el servicio médico de los bomberos.

4.5 Matriz de Perfil Competitivo (MPC)

El CGBVP es una institución que no posee competidores directos en materia de control y extinción de incendios; sin embargo, sí cuenta con competidores directos en las áreas de prevención de incendios, rescate y emergencias médicas. Las matrices de perfil competitivo se han desarrollado en base a las instituciones que se pueden considerar competidores en las mencionadas áreas. Por ello se realizó el análisis en base a los factores claves de éxito y se consideró como posibles competidores a INDECI en el aspecto de prevención de incendios, a la Policía Nacional en el aspecto de rescate, y al MINSA y ESSALUD en el aspecto de atención de emergencias médicas. Se descartó al Serenazgo por no contar con equipamiento adecuado, ni con las competencias técnicas del personal. Además, el alcance de esta institución es de carácter distrital por lo cual no puede competir con una institución como el CGBVP que es de alcance nacional.

Por otro lado, los servicios de ambulancias privados, tales como Plan Vital, Alerta Médica, Cruz Verde, entre otras, tienen un alcance muy limitado

comparativamente con ESSALUD y el MINSA, por lo que no serán consideradas en el análisis como competidores del CGBVP.

Tabla 14

Matriz de Perfil Competitivo para Incendios

Factores claves de éxito	Peso	CGBVP		Indeci (prevención)	
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	3	0.30
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos	0.15	4	0.60	1	0.15
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40	1	0.10
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30	3	0.30
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios	0.10	4	0.40	2	0.20
6 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05	2	0.10
7 Ausentismo del personal voluntario	0.13	1	0.13	4	0.50
8 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	2	0.20	3	0.30
9 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.13	1	0.13	3	0.38
10 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05	1	0.05
Total	1.00		2.65		2.38

Los resultados muestran que el CGBVP presenta el índice de perfil competitivo más alto de las instituciones analizadas para incendios, tal como se aprecia en la Tabla 14. Los aspectos que son una ventaja competitiva para el CGBVP, considerando los diferentes aspectos comparativos son: buena imagen ante la comunidad, personal capacitado para combatir incendios y rescates derivados de estos, vocación de servicio del personal voluntario, y el manejo de estándares técnicos en prevención y combate de incendios. Los aspectos que constituyen una ventaja competitiva para INDECI lo representan el bajo nivel de ausentismo del personal y su capacidad administrativa para la ejecución presupuestal.

Tabla 15

Matriz de Perfil Competitivo para Rescate

Factores claves de éxito	Peso	CGBVP		Policía Nacional (rescate)	
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	1	0.10
2 Personal capacitado para el manejo de rescates	0.15	3	0.45	3	0.45
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40	1	0.10
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30	3	0.30
5 Manejo de protocolos de rescate	0.13	3	0.38	3	0.38
6 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05	4	0.20
7 Ausentismo del personal voluntario	0.13	1	0.13	4	0.50
8 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	2	0.20	3	0.30
9 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	1	0.10	3	0.30
10 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05	4	0.20
Total	1.00		2.45		2.83

En la Tabla 15 se aprecia que el CGBVP presenta un índice de perfil competitivo más bajo que la Policía Nacional en rescate, siendo los aspectos que representan una ventaja competitiva para el CGBVP respecto a su competidor: la buena imagen ante la comunidad y la vocación de servicio del personal voluntario. Los aspectos que constituyen una ventaja competitiva para la Policía Nacional son: el bajo nivel de ausentismo del personal, el adecuado sistema de reconocimiento y el contar con un campo de entrenamiento propio.

Tabla 16

Matriz de Perfil Competitivo para Emergencias Médicas

Factores claves de éxito	CGBVP			MINSA y ESSALUD (emergencias médicas)	
	Peso	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	2	0.20
2 Personal capacitado para atención pre hospitalaria con manejo de estándares técnicos	0.15	3	0.45	4	0.60
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40	1	0.10
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30	3	0.30
5 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05	2	0.10
6 Ausentismo del personal voluntario	0.10	1	0.10	4	0.40
7 Personal no capacitado para atender urgencias médicas	0.15	1	0.15	4	0.60
8 No es el ente rector y actúa por deficiencia del sistema de salud	0.15	1	0.15	4	0.60
9 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	1	0.10	3	0.30
Total	1.00		2.10		3.20

En la Tabla 16 se aprecia que el CGBVP presenta un índice de perfil competitivo más bajo que MINSA y ESSALUD en emergencias médicas, siendo los aspectos que representan una ventaja competitiva para el CGBVP respecto a su competidor: la buena imagen ante la comunidad y la vocación de servicio del personal voluntario. Por otro lado, MINSA y ESSALUD presentan las siguientes ventajas competitivas: el personal capacitado para la atención pre hospitalaria, la falta de ausentismo, el personal capacitado para la atención de urgencias médicas y el ser el ente rector (MINSA) en el tema de salud.

4.6 Conclusiones del Capítulo

El análisis externo muestra que las condiciones del entorno político, económico, social y tecnológico son favorables para el desarrollo y fortalecimiento del CGBVP. Cabe mencionar que del análisis de la matriz EFE separada por servicios brindados, muestra que el CGBVP dentro del servicio de emergencias médicas no neutraliza adecuadamente sus amenazas, por lo que se

refleja en la menor puntuación obtenida, si es que comparamos las puntuaciones de los servicios brindados.

Por otro lado, cabe destacar que del análisis de la matriz de perfil competitivo separada por servicios brindados, se identificó que el CGBVP destaca sobre sus competidores solo en incendios, teniendo a la Policía Nacional como un competidor más fuerte en rescate y además es ampliamente superado por ESSALUD y el MINSA en materia de emergencias médicas.



CAPITULO V. EVALUACIÓN INTERNA

La Evaluación Interna comprende el análisis de las áreas funcionales de la organización: (a) Administración y Gerencia, (b) Marketing y Ventas, (c) Operaciones y Logística, (d) Finanzas y Contabilidad, (e) Recursos Humanos, (f) Sistemas de Información y Comunicaciones, y (g) Tecnología/Investigación y Desarrollo. Con los resultados del análisis anterior se elabora la matriz de evaluación de factores internos (EFI).

5.1 Análisis Interno

5.1.1 Análisis de la Administración y Gerencia

El CGBVP es la autoridad competente en materia de prevención, control y extinción de incendios, según Ley 27067. Para realizar esta labor presenta la estructura funcional que se muestra en la Figura 9.

Se puede observar una estructura de tipo funcional con pocos niveles jerárquicos. La Dirección General de Operaciones reporta a la Vice Comandancia General y todas las demás Direcciones Generales reportan directamente a la Comandancia General, la cual posee un Órgano de Control Institucional para controlar las diferentes Direcciones Generales de la institución. Asimismo, tiene un Consejo de Oficiales Generales, una Comisión Permanente, un Consejo de Disciplina y un Consejo Consultivo que le sirven de apoyo para la toma de decisiones. Posee además, una Oficina de Planificación encargada de elaborar el Plan Estratégico y Operativo del CGBVP.

Los dos objetivos estratégicos trazados para el 2009 son: (a) prevenir, proteger y brindar apoyo a la población ante la ocurrencia de incendios y

emergencias naturales o inducidas en el ámbito nacional, y (b) mejorar y modernizar la gestión administrativa del CGBVP.

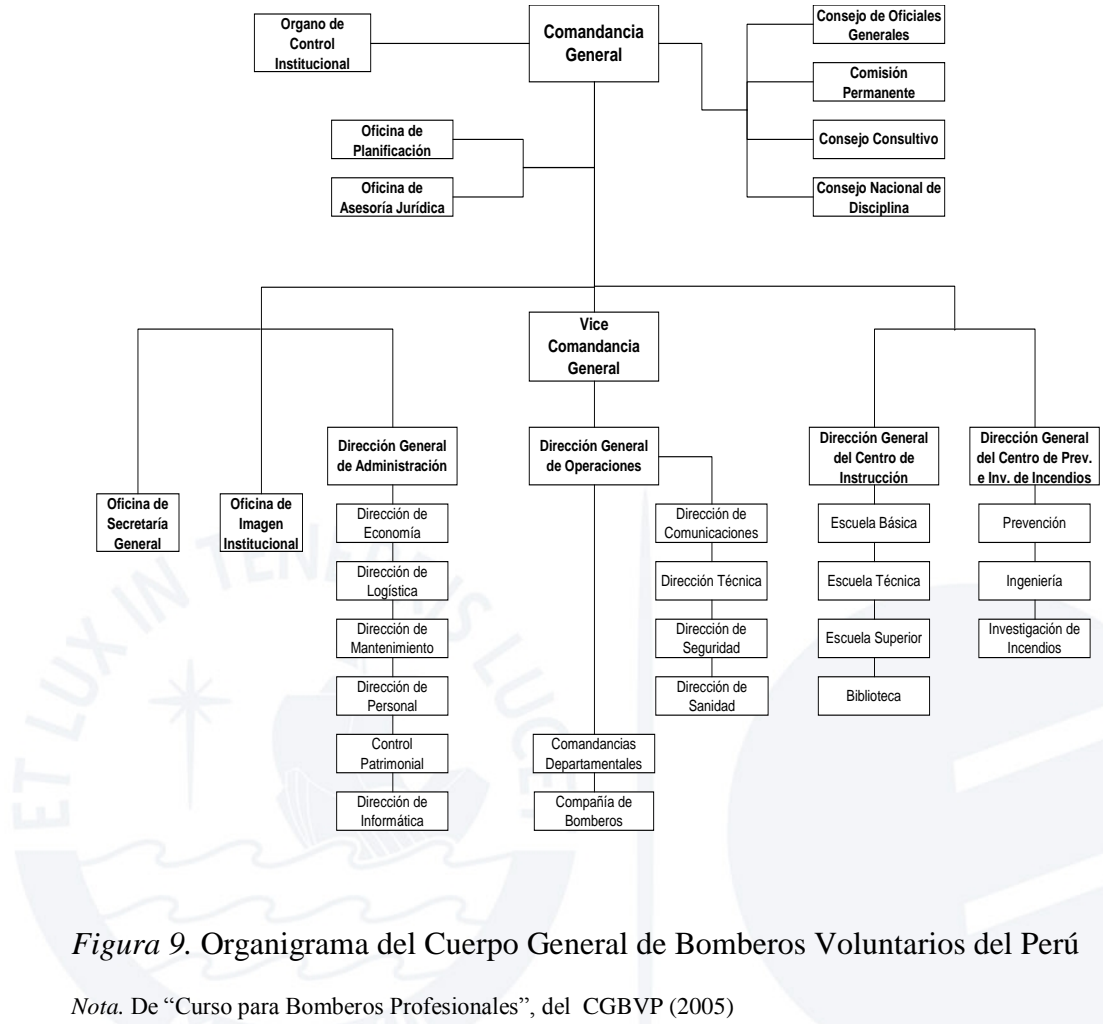


Figura 9. Organigrama del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú

Nota. De “Curso para Bomberos Profesionales”, del CGBVP (2005)

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, Dirección General del Centro de Instrucción del CGBVP. 2005

La Dirección General de Administración controla seis Direcciones, entre ellas las de Economía, Logística, Mantenimiento y Personal, claves para el desempeño de las actividades funcionales de la institución (Valderrama, 2009).

El estilo de decisión utilizado es el directivo, el cual se basa en el uso del poder, empleo de reglas, búsqueda de resultados y uso del autoritarismo al estilo de las instituciones armadas.

La parte económica es un tema crucial, toda vez que al brindar servicios completamente gratuitos, hace que la dependencia de los ingresos sea exclusivamente de la partida asignada por el Estado Peruano, lo cual significa que la sustentación del presupuesto solicitado es clave para el correcto desempeño de la institución y que redundará en las direcciones administrativas que dan soporte a la parte operativa.

En la actualidad, no se tiene la asignación del presupuesto solicitado al 100%, lo cual incide en el incumplimiento de los diferentes planes, tales como el de compras y el de mantenimiento. Esto se debe a que los principales funcionarios de la institución, como el Comandante General y los Directores Generales no son profesionales administrativos capaces de sustentar de manera técnica las diferentes necesidades, siendo ellos bomberos que han servido a la institución por muchísimos años pero no se encuentran bien capacitados para funciones de dirección, a pesar de haber recibido formación en la Escuela Superior a cargo de la Dirección General del Centro de Instrucción, lo cual indica que es necesario revisar el nivel de capacitación entregada (Nicolini, 2009).

Por otro lado, la institución cuenta con personal técnico administrativo, encargado de realizar la parte de registro de documentos y la parte administrativa. Este personal es rentado y ocupa las posiciones de nivel más básico. Asimismo, la institución cuenta con un Gerente General que, en la realidad, es un asesor que apoya al Comandante General, pero, que por su condición de asesor no tiene libertad en su accionar y por lo tanto no puede tomar decisiones sin consultar. Este personal también es rentado (Valderrama, 2009).

En la estructura del CGBVP no existe un cargo importante de toma de decisiones a nivel administrativo y estratégico que no sea bombero, lo que implica la inexistencia de personal técnico de jerarquía con la suficiente libertad para su accionar y que pueda tomar decisiones acertadas y más objetivas con visión a futuro. Además, muestra la existencia de línea de carrera para el personal de bomberos, la cual no es remunerada; mas no para el personal administrativo rentado, que es especialista en estas labores.

5.1.2 Análisis de Marketing

El CGBVP es una institución de servicio completamente gratuito. Sus ingresos provienen del Estado principalmente y del apoyo de otras instituciones, nacionales e internacionales, a través de donaciones en una muy pequeña proporción.

La percepción de la credibilidad por parte de la población, quienes son los receptores de sus servicios, con respecto al CGBVP es la más alta y llega a 93%, debido principalmente a que los bomberos nunca piden nada a cambio (El Comercio, 2008). El CGBVP es una institución bien posicionada en la mente de la población y básicamente su publicidad es la que corre de boca en boca y a través de algunos medios noticiosos cuando se encuentran atendiendo inicialmente alguna emergencia o controlando y extinguiendo incendios.

La recopilación de la información estadística es realizada a través de la Central Telefónica, que es el área receptora de las emergencias y la encargada de comunicar a las Compañías de Bomberos más cercana la atención de dicha emergencia, registrando en la base de datos la información correspondiente. La única salvedad es que la Central Telefónica no integra a todas las Compañías de

Bomberos del País, por lo que la información correspondiente a algunas provincias y departamentos debe procesarse por separado y luego consolidarse en las Estadísticas Anuales (Vera, 2009).

5.1.3 Análisis de Operaciones

El CGBVP es una institución cuya misión es salvar vidas, proteger y brindar apoyo a la población ante la ocurrencia de incendios y emergencias naturales o inducidas en el ámbito nacional, razón por lo que destina gran cantidad de sus recursos en reequipamiento, adiestramiento y mejora de sus procedimientos operacionales. En la actualidad, el servicio es brindado al 100% por bomberos voluntarios, que lo ofrecen de acuerdo a su disponibilidad de tiempo, siendo este un factor limitante para la operatividad del CGBVP, ya que solo en Lima y El Callao, la operatividad no supera el 10% en horas de la mañana, es decir, entre las 7:00 a.m. y 3:00 p.m.; y en las horas con mayor presencia de bomberos voluntarios, que es de 7:00 p.m. a 12:00 p.m., solo se consigue obtener un 85% de operatividad, esto debido a la antigüedad del parque automotor y el elevado costo de reparaciones de las unidades de emergencia (Vera, 2009).

A lo mencionado anteriormente, se suma el hecho que no existe uniformidad de marcas en el parque automotor del CGBVP, la misma que llega a superar las 70 marcas de vehículos, muchos de estos ostentan 50 años de antigüedad (Valderrama, 2009). De esta manera podemos concluir que el CGBVP tiene problemas de operatividad debido a la disponibilidad de tiempo del personal de bomberos voluntarios; además, cuenta con una gran diversidad de marcas de unidades contra incendios, muchos de los cuales por su antigüedad, no cuentan con los repuestos necesarios para su mantenimiento. Asimismo, es necesario

resaltar que el parque automotor del CGBVP es obsoleto, reequipado en el año 1980, por lo que es necesario e indispensable su inmediato reequipamiento, el mismo que asciende a 70 millones de Nuevos Soles aproximadamente (Piperis, 2009).

a. Cantidad y Tipo de Emergencias Atendidas al Año

Por otro lado, el CGBVP atiende 134,545 emergencias al año (CGBVP, 2009) las que están descritas en la Tabla 17 y que se encuentran consolidadas por tipo de emergencia en la Tabla 18.

Tabla 17

Estadísticas de Emergencias por tipo

<i>TIPO DE EMERGENCIA</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
INCENDIO	7820	8931	9119	9485	9922	10742
FUGA GLP	2951	3158	3248	3347	3999	4123
EMERGENCIA MEDICA	63623	76662	83158	85333	92245	91854
RESCATE	2401	2283	2327	3032	2949	3189
DERRAME DE PRODUCTOS	143	160	162	189	354	677
CORTO CIRCUITO	1519	1165	1074	1347	1211	1521
SERVICIO ESPECIAL	10822	8748	7630	7470	8133	6930
ACCIDENTE VEHICULAR	7377	8315	8162	8528	9249	9676
FALSA ALARMA	2225	2260	2299	2860	2247	2685
OTROS	3820	3242	2971	2377	3017	3148
TOTAL	102701	114924	120150	123968	133326	134545

Nota. De, “Estadística de Emergencias Atendidas a Nivel Nacional Tipo de Emergencia – 2008”, documento recuperado el 10 de diciembre de 2009 del sitio web:

http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Tabla 18

Estadísticas de Emergencias por Tipo, Consolidada

<i>Tipo de Emergencia</i>	<i>2003</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>2006</i>	<i>2007</i>	<i>2008</i>
Incendio	12290	13254	13441	14179	15132	16386
Emergencia médica	63623	76662	83158	85333	92245	91854
Rescate	9921	10758	10651	11749	12552	13542
Otros	16867	14250	12900	12707	13397	12763
Total	102701	114924	120150	123968	133326	134545

Nota. De, “Estadística de Emergencias Atendidas a Nivel Nacional Tipo de Emergencia – 2008”, documento recuperado el 10 de diciembre de 2009 del sitio web:

http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Se debe tener en cuenta que el crecimiento por tipo de emergencia ha ido en aumento progresivo año tras año en incendios y en rescate, debido a la mayor presencia de unidades de bomberos a nivel nacional y a los nuevos siniestros que se ocasionan por la imprudencia y crecimiento poblacional (Vera, 2009). Por otro lado, se observa también una tendencia decreciente en el rubro de emergencias médicas, año tras año, lo que es debido a que el CGBVP ha perdido su operatividad en este tipo de emergencia, ya que desde el año 2003 al 2007 se contó con la presencia de profesionales de la salud, llámese médicos y enfermeras que brindaban sus servicios profesionales con ocasión del convenio CGBVP-MINSA, donde dichos profesionales realizaban el SERUM, servicio que culminó por la no renovación del convenio por parte del MINSA, ocasionando una disminución en la calidad de la atención de emergencias médicas y por consiguiente la pérdida de operatividad (Vera, 2009).

Sin embargo, el CGBVP sigue brindando este tipo servicio en la actualidad, lamentablemente solo con la presencia de bomberos voluntarios capacitados en atención pre hospitalaria y de trauma que se derivan de los incendios y los accidentes vehiculares, no siendo su especialidad el servicio de

atención de emergencias médicas a domicilio; es decir, enfermos, por lo que los efectivos de la institución cumplen su labor como simples camilleros, trasladando a los enfermos al nosocomio más cercano (Vera, 2009), tal como se muestra en la Tabla 19.

Tabla 19

Tasa de Crecimiento de Emergencias por Tipo

<i>Crecimiento</i>	<i>2004 - 2003</i>	<i>2005 - 2004</i>	<i>2006 - 2005</i>	<i>2007 - 2006</i>	<i>2008 - 2007</i>
Incendio	7.84%	1.41%	5.49%	6.72%	8.29%
Emergencia médica	20.49%	8.47%	2.62%	8.10%	-0.42%
Rescate	8.44%	-0.99%	10.31%	6.83%	7.89%
Otros	-15.52%	-9.47%	-1.50%	5.43%	-4.73%

Nota. De, “Estadística de Emergencias Atendidas a Nivel Nacional Tipo de Emergencia – 2008”, documento

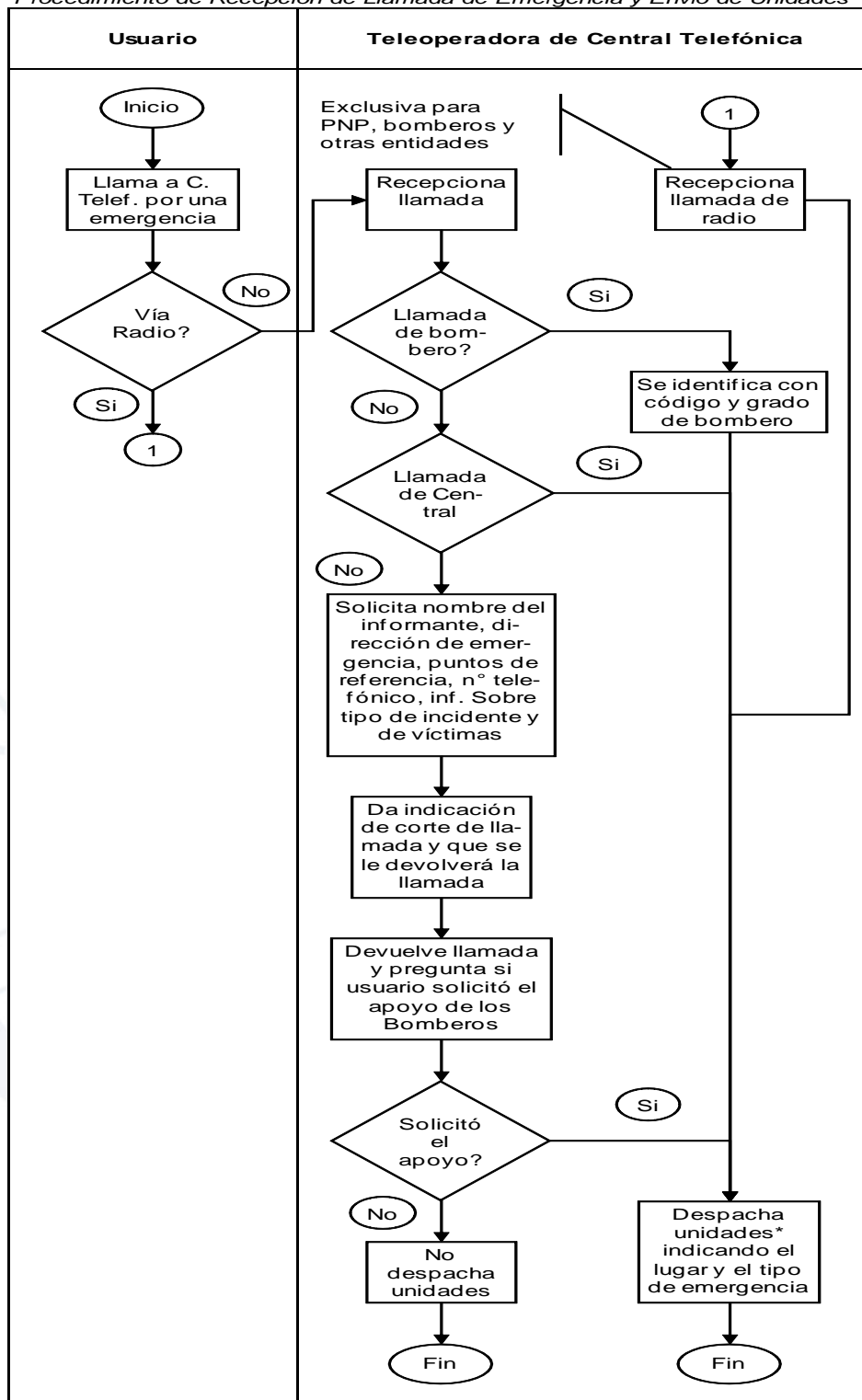
recuperado el 10 de diciembre de 2009 del sitio web:

http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

b. Procedimiento de atención de emergencias a través de la central telefónica de emergencias.

El procedimiento de atención de una llamada de emergencias se canaliza siempre a través de la central telefónica, la que recibe las llamadas ya sean de los usuarios, los mismos bomberos o de la central de la Policía Nacional. Se trabaja bajo un esquema protocolizado y el despacho de las unidades requeridas según el procedimiento establecido (CGBVP, 2009), tal como se muestra en el flujograma descrito en la Figura 10, que muestra claramente cómo actúa la central telefónica al recibir una llamada de emergencia, las cual consiste en la atención de la llamada telefónica, la confirmación de los datos de la llamada telefónica, para concluir con el despacho de las unidades, según el tipo de emergencias solicitadas.

Procedimiento de Recepción de Llamada de Emergencia y Envío de Unidades



* El despacho de unidades se da dependiendo de la cercanía de las compañías y si están en servicio en el momento requerido.

Figura 10. Flujograma de recepción de llamada de emergencia y envío de unidades

c. Procedimiento de atención de emergencias

El CGBVP, cuenta a través de la central telefónica con un procedimiento único para la atención de las emergencias. Al respecto, este procedimiento se inicia con el despacho de una unidad de emergencia por parte de la central telefónica, la que previamente ha corroborado y confirmado la emergencia. Una vez confirmada la emergencia, despacha las unidades bajo el criterio de la unidad más cercana y que se encuentre en servicio, solo hay dos posibles causas para que una unidad este fuera de servicio: (a) por falta de personal o (b) por que la unidad a despachar está malograda. Todo este procedimiento es realizado en forma automática por la central; debido a que cada bombero, una vez que ingresa a su compañía debe registrarse en el sistema interconectado, al mismo tiempo que debe mencionar la cantidad de personal disponible, choferes y unidades de bomberos en servicio, dato que la central de emergencias mantiene actualizado y en línea, razón por la cual las unidades son despachadas mediante el sistema interconectado de la central de emergencias. Una vez despachada la emergencia, ya sea de tipo incendios, rescate o emergencias médicas, la compañía de bomberos indica la confirmación de la recepción del despacho por vía radial, siendo necesario resaltar que a nivel de emergencias, la comunicación es por vía radial. Los bomberos proporcionan a la central de emergencias, la unidad que atenderá la emergencia, la cantidad de efectivos y el bombero al mando, una vez en el lugar del incidente, indica la confirmación de su llegada, clasifica la emergencia y si es necesario solicita apoyo de más unidades, de no serlo, atiende la emergencia, y una vez concluido el incidente, reacondiciona el material y la unidad debe ponerse nuevamente en servicio, comunicando a la central de emergencias su retorno a la

base (CGBVP, 2009), todo esto tal como se describe en el flujograma mostrado en la Figura 11.

Procedimiento de Atención de Emergencias

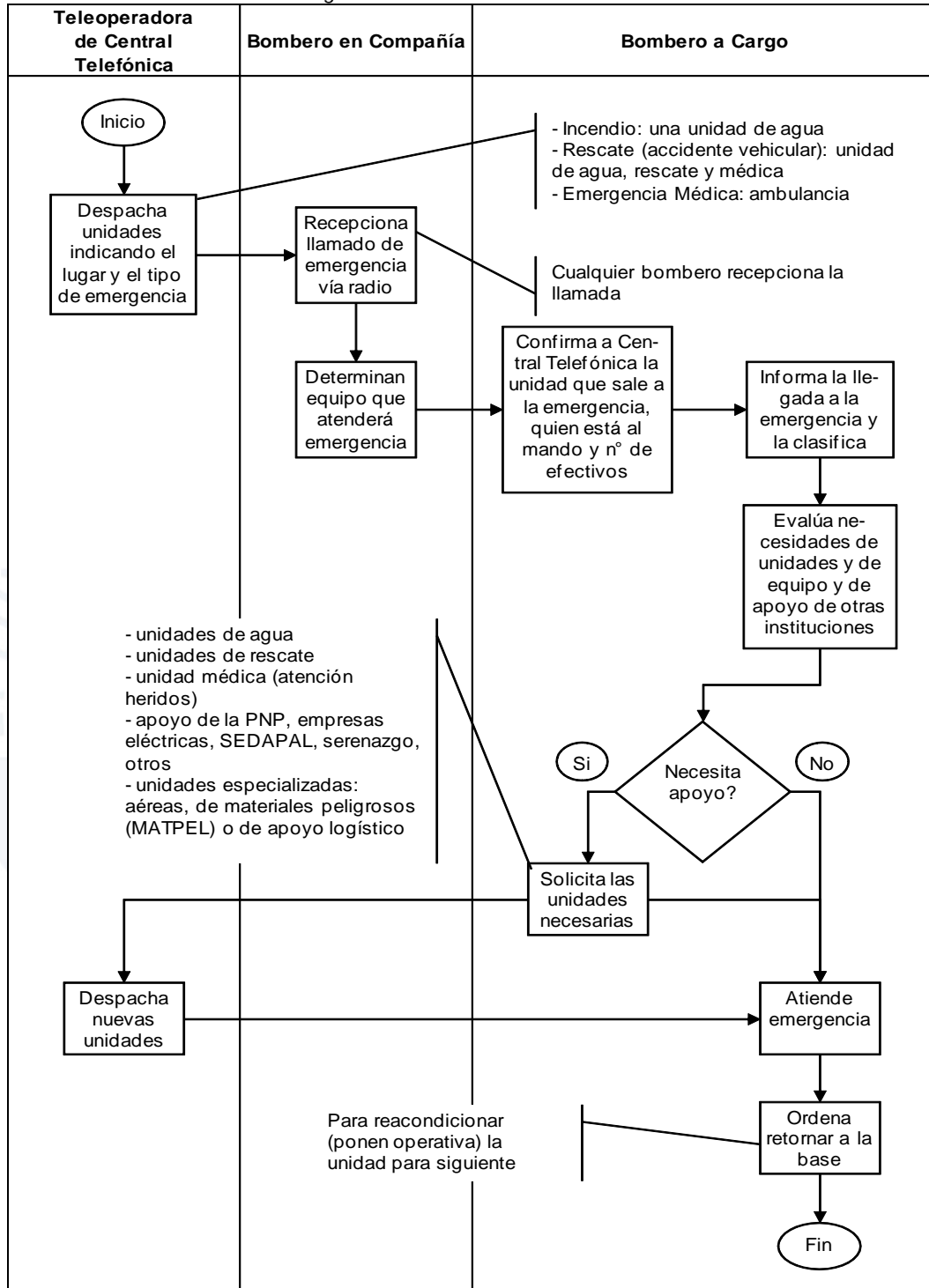


Figura 11. Flujograma de procedimiento de atención de emergencias

d. Unidad básica operativa

En la actualidad, la unidad básica operativa de emergencias es la dotación mínima que con la que debe contar una compañía de bomberos, conformada por la dotación básica de una unidad de agua – incendios, una unidad rescate y una unidad médica. Además de lo descrito en líneas anteriores, cada cuartel de bomberos cuenta con un chofer al día, que cubre uno de los tres turnos regulares, es decir, el turno de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. y de 4:00 p.m. a 12:00 p.m., ya que el turno de madrugada en la actualidad es cubierto exclusivamente por bomberos voluntarios (Vera, 2009).

Es necesario mencionar que la dotación básica operativa de cada unidad de emergencias debe estar compuesta de un chofer por unidad y de un bombero, por lo que se requeriría, como mínimo, de tres bomberos y tres choferes por turno; es decir, nueve bomberos y nueve choferes al día por lo menos, o bien de la presencia de dos choferes y dos bomberos que brinden servicio en turnos de 24 horas por 24 horas de descanso. De acuerdo a lo investigado puede decirse que es lo mínimo requerido, puesto que las unidades contra incendios y de rescate deberían acudir a una emergencia con cinco bomberos por unidad, de acuerdo a la norma 1401 NFPA; esto quiere decir, que deberían acudir con un chofer y cinco bomberos, lo que implicaría 12 efectivos en la atención de una emergencia, sin contar el personal de una unidad médica, que por lo general siempre consta de un chofer y dos efectivos, uno de los cuales es un bombero camillero y el otro un bombero paramédico (Vera, 2009).

e. Población Total por Cantidad de Compañías de Bomberos

Según los indicadores internacionales, lo ideal es que exista una compañía de bomberos por cada 100,000 habitantes, y que en ciudades de más de un millón de habitantes el cuerpo de bomberos que la atiende debe ser totalmente rentado, a fin de evitar los problemas propios del voluntariado (Vera, 2009). Al respecto, y tal como se muestra en las Tablas 20 y 21, se observa la cantidad de población nacional, departamental y al detalle distrital en Lima Metropolitana y en la Provincia Constitucional de El Callao.

Tabla 20

Estadística Poblacional y de Cobertura a nivel Nacional y de la Provincia Constitucional de El Callao

	<i>Población</i>	<i># Cía de bomberos</i>	<i>Porcentaje de cobertura actual de # de cías por cada 100,000 hab.</i>	<i># de cías optimo deseado (según estandar de 1 cía por cada 100,000)</i>	<i># Total de emergencias atendidas al año</i>	<i>Población en las ciudades más grandes de cada departamento</i>
Total a nivel Nacional	28,171,245	184	65%	282	135,481	
Total a nivel de Departamentos	18,090,069	126	70%	181	46,335	
Piura	1,676,315	10	60%	17	1,788	665,991
La Libertad	1,617,050	7	43%	16	4,396	811,979 *
Cajamarca	1,387,809	4	29%	14	2,582	316,152
Puno	1,268,441	3	24%	13	1,198	229,236
Junin	1,225,474	6	49%	12	2,249	466,346
Cuzco	1,171,403	13	111%	12	4,520	367,791
Arequipa	1,152,303	7	61%	12	5,498	864,250 *
Lambayeque	1,112,868	7	63%	11	2,289	757,452 *
Ancash	1,063,459	7	66%	11	1,590	396,434
Loreto	891,732	6	67%	9	1,216	492,992
Huanuco	762,223	4	52%	8	1,260	270,233
San Martin	728,808	7	96%	7	2,250	115,389
Ica	711,932	8	112%	7	2,843	321,332
Ayacucho	612,489	1	16%	6	No Data	221,390
Huancavelica	454,797	2	44%	5	No Data	142,723
Ucayali	432,159	4	93%	4	1,150	333,890
Apurimac	404,190	5	124%	4	1,160	96,064
Amazonas	375,993	2	53%	4	890	49,700
Tacna	288,781	11	381%	3	4,493	262,731
Pasco	280,449	2	71%	3	1,540	150,717
Tumbes	200,306	3	150%	2	867	142,338
Moquegua	161,533	5	310%	2	1,973	72,849
Madre de Dios	109,555	2	183%	1	583	78,523

Estadísticas poblacionales y de cobertura a nivel de la Provincia Constitucional de El Callao

	<i>Población</i>	<i># Cía de Bomberos</i>	<i>Porcentaje de cobertura actual de # de cías por cada 100,000 hab.</i>	<i># de cías optimo deseado (según estandar de 1 cía por cada 100,000)</i>	<i># Total de emergencias atendidas al año</i>	
Total Provincia de El Callao	Total	876,877	10	114%	9	13,544
	Cercado Callao	415,888	3	72%	4	7,345 *
	Ventanilla	277,895	2	72%	3	1,778
	Bellavista	75,163	4	532%	1	1,955
	La Perla	61,698	0	0%	1	1,574
	Carmen de la Legua	41,863	0	0%	0	190
	La Punta	4,370	1	2288%	0	702

* Plan piloto de compañías mixtas de bomberos

Nota. De “Estadística Poblacional y de la Provincia Constitucional del Callao. Cobertura a Nivel Nacional Perú en cifras – Perú”, INEI (2009) del Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. Recuperado el 18 de diciembre de 2009 del sitio web: <http://www.inei.gob.pe/>

Tabla 21

Estadística Poblacional y de Cobertura a nivel del Departamento de Lima

	Población	# Cía de Bomberos	Porcentaje de cobertura actual de # de cías por cada 100,000 hab.	# de cías óptimo deseado (según estándar de 1 cía por cada 100,000 hab.)	# Total de emergencias atendidas al año
Total Departamento de Lima	8,445,211	48	57%	84	75,602
Distritos de Lima Metropolitana					
San Juan de Lurigancho	898,443	1	11%	9	2,202 *
San Martín de Porres	579,561	1	17%	6	2,879 *
Comas	486,977	1	21%	5	2,275 *
Ate	478,278	1	21%	5	1,947 *
Villa el Salvador	381,790	1	26%	4	1,346
Villa María del Triunfo	378,470	2	53%	4	1,792
San Juan de Miraflores	362,643	1	28%	4	2,003
Los Olivos	318,140	1	31%	3	1,934
Lima Cercado	299,493	3	100%	3	6,812 *
Surco	289,597	1	35%	3	5,068 *
Chorrillos	286,977	2	70%	3	2,769 *
Punta Piedra	233,602	1	43%	2	719
Carabayllo	213,386	1	47%	2	559
Independencia	207,647	1	48%	2	944
La Victoria	192,724	1	52%	2	3,168 *
Santa Anita	184,614	1	54%	2	784
El Agustino	180,262	1	55%	2	729
Rimac	176,169	1	57%	2	2,226
Lurigancho-Chosica	169,359	1	59%	2	974
La Molina	132,498	1	75%	1	2,600
San Miguel	129,107	1	77%	1	2,958
San Borja	105,076	1	95%	1	2,360 *
Surquillo	89,283	0	0%	1	1,689
Miraflores	85,065	1	118%	1	4,056 *
Breña	81,909	1	122%	1	1,974
Pueblo Libre	80,384	1	124%	1	1,957 *
Magdalena Vieja	74,161	0	0%	1	898
Pachacamac	68,441	1	146%	1	123
Jesús María	66,171	0	0%	1	1,929
Lurin	62,940	1	159%	1	622
San Isidro	58,056	1	172%	1	2,344
Lince	55,242	1	181%	1	1,771
San Luis	54,634	0	0%	1	582
Magdalena del Mar	50,764	0	0%	1	1,382
Chaclacayo	41,110	2	486%	0	460
Barranco	33,903	1	295%	0	1,943
Ancón	33,367	1	300%	0	250
Cieneguilla	26,725	0	0%	0	54
Santa Rosa	10,903	0	0%	0	139
Pucusana- Chilca	10,633	1	940%	0	95
San Bartolo	6,412	0	0%	0	61
Punta Hermosa	5,762	0	0%	0	126
Punta Negra	5,284	1	1893%	0	373
Santa María del Mar	161	0	0%	0	11
Total Lima Metropolitana	7,686,123	39	51%	77	71,887
Provincias					
Cañete	200,662	3	150%	2	1,125
Huara	197,384	1	51%	2	465
Huaral	164,660	2	121%	2	464
Barranca	133,904	3	224%	1	515
Otras provincias de Lima	62,478	0	0%	1	1,146
Total Lima Provincias	759,088	9	119%	8	3,715

* Plan piloto de compañías mixtas de bomberos

Nota. De “Estadística Poblacional y de Cobertura a Nivel Nacional Perú en cifras – Perú”, INEI (2009) del

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática. Recuperado el 18 de diciembre de 2009 del sitio web:

<http://www.inei.gov.pe/>

Tal como se observa en las tablas, y de acuerdo a los ratios internacionales de cobertura: una compañía de bomberos por cada 100,000 habitantes. La población total a nivel nacional es de 28,171,245 habitantes (INEI,

2009) con 184 compañías a nivel nacional (CGBVP, 2009), lo cual arroja un porcentaje de cobertura de 65%, siendo el nivel óptimo deseado de acuerdo al estándar internacional, de 282 compañías a nivel nacional; por lo tanto, se aprecia que existe un déficit de 98 compañías.

Por otro lado, de las 184 compañías de bomberos, 126 se encuentran fuera del Departamento de Lima y de la Provincia Constitucional de El Callao (CGBVP, 2009). Si se tiene una población total de 18'090,069 habitantes fuera de Lima y de El Callao (INEI, 2009), el porcentaje a nivel de los Departamentos es de 70% de cobertura; por lo tanto, lo óptimo deseado es de 181 compañías; es decir, existe un déficit de 55 compañías a nivel departamental. Asimismo, se debe hacer mención que en departamentos como Tacna, la cobertura necesaria es de tres compañías según el ratio internacional, pero cuenta con 11 compañías de bomberos, por lo que se tiene una cobertura de 381%. En contraposición tenemos departamentos como Ayacucho y Puno con coberturas de 16% y 24% respectivamente. De esta manera, se puede concluir que existe una desigual proporción de distribución de compañías de bomberos a nivel departamental, al parecer por falta de un criterio técnico sobre la creación y el crecimiento poblacional.

En el caso de la Provincia Constitucional de El Callao, la población es de 876,877 (INEI, 2009) y cuenta con 10 compañías de bomberos con una cobertura de 114% (CGBVP, 2009), siendo su óptimo deseado de nueve compañías de bomberos; por lo se aprecia un exceso de una compañía de bomberos.

Por otro lado, se observa que existen diversos distritos en la mencionada provincia que no cuentan con compañías de bomberos, tales como, Carmen de la

Legua – Reynoso y La Perla, los cuales tiene como población conjunta más 100,000 habitantes. En este sentido, se podría sugerir la reubicación de alguna compañía de bomberos del distrito de Bellavista, donde existe una sobre cobertura de 532%, con el fin de suplir las necesidades de los mencionados distritos, sin tener la necesidad, bajo los criterios de estándares internacionales, de crear otra compañía de bomberos. No obstante, a pesar de esta condición, se sigue sugiriendo la creación del sistema mixto de bomberos en dicha provincia.

En el caso del Departamento de Lima, según se muestra en la Tabla 21, cuya población supera los 8'445,211 habitantes (INEI, 2009), cuenta con 48 compañías de bomberos (CGBVP, 2009) y una cobertura del 57%, siendo el óptimo deseado, según los estándares internacionales, de 84 compañías. La Tabla 21 presenta el Departamento de Lima, a nivel de Lima Provincias y de Lima Metropolitana, donde se observa, que en el primer caso se tiene una población de 759,088 habitantes, con la presencia de nueve compañías de bomberos y una tasa de cobertura de 119%, siendo el óptimo deseado de ocho compañías; por lo tanto, existe un exceso de una compañía de bomberos. Sin embargo, a pesar de este inconveniente se observa una distribución estándar y al parecer adecuada en Lima Provincias.

En el caso de Lima Metropolitana, la ciudad más grande y poblada del Perú, la población asciende a 7'686,123 habitantes (INEI, 2009), y cuenta con la presencia de 39 compañías de bomberos, con una tasa de cobertura del 51%, siendo el óptimo deseado de 77 compañías de bomberos; por lo que se observa un déficit de 38 compañías de bomberos. Además, en este caso se supera largamente los estándares internacionales para un cuerpo de bomberos profesional y rentado

por cada millón de habitantes, siendo además, la ciudad en donde se atiende la mayor cantidad de emergencias a nivel nacional con 71,887 atenciones (CGBVP, 2009), cifra que representa el 53% de todas las emergencias atendidas en territorio nacional. Además, se observa una falta de proyección en la creación de compañías de bomberos, ya que existen distritos tales como, San Juan de Lurigancho, San Martín de Porres, Comas y Ate, que tienen una población que en conjunto supera los 2'443,259 habitantes, y que solo cuentan con cuatro compañías de bomberos; cuando por lo menos deberían existir 24 compañías de bomberos, de acuerdo a los estándares internacionales.

Ante la situación descrita en líneas anteriores, es necesario recalcar que sería importante la creación de inmediato de compañías de bomberos en estos distritos, a fin de suplir las necesidades poblacionales. Una situación similar se observa en los distritos de San Juan de Miraflores, Villa María del Triunfo y Villa El Salvador, pertenecientes al cono sur, con una población total que asciende al 1'122,903 habitantes y que solo cuentan con cuatro compañías de bomberos; sin embargo, de acuerdo al ratio internacional deberían existir 11 compañías de bomberos en la zona. Por ello, además de la creación de nuevas compañías de bomberos, sería importante la implementación de un sistema mixto de bomberos, voluntarios – rentados.

La Figura 12 presenta el estado actual de la ciudad de Lima Metropolitana con relación a la ubicación de las compañías de bomberos. Además, se muestra con viñetas de color verde las compañías de bomberos actuales y en viñetas de color rojo las compañías de bomberos existentes donde podría implementarse el sistema mixto de bomberos, voluntario – rentado.

atención bien delimitados, conocidos como protocolos, los que están muy bien detallados y han sido aprobados por la Dirección General de Operaciones. Estos manuales son adaptaciones a nuestra realidad, de protocolos extraídos de las normas NFPA, de los manuales de bomberos profesionales de los Estados Unidos de América y de los lineamientos operativos de USAID, institución que ha destinado una ingente cantidad de sus recursos para la capacitación de los bomberos en el Perú, de manera tal que se ha generado un estándar de procedimientos básicos de extinción y control de incendios, por lo que los bomberos peruanos pueden desempeñarse como tales en cualquier unidad incendios o compañías de bomberos a nivel nacional y entablar un solo vocabulario técnico, manejando los mismos procedimientos, unidades y equipos a nivel nacional. Por otro lado, cabe mencionar que la Dirección General de Operaciones del CGBVP, es el órgano rector dentro de la institución y genera directivas y directrices para su cumplimiento a nivel nacional, según lo menciona su ley institucional. El CGBVP no cuenta con brigadas especializadas de incendios, tales como Incendios Forestales o Incendios en Hidrocarburos, solo posee unidades especializadas de incendios, por lo que dependen principalmente de la destreza o el conocimiento de los jefes operativos en las emergencias y de la experiencia de cada bombero para actuar en determinadas operaciones (Vera, 2009).

2. Rescate.

Es donde se encuentran las unidades de rescate que están divididas en tres tipos: (a) ligeras, (b) medianas y (c) pesadas, las que de acuerdo a protocolos de rescate se movilizan para los diferentes tipos de emergencias, tales como atrapados en ascensor, accidentes vehiculares, derrame de productos, huaicos, desastres naturales, entre otros. Posee además una sub área especializada (brigada) de materiales peligrosos, área en la que se encuentran las unidades de materiales peligrosos que están distribuidas en las principales ciudades del país, las que cumplen una función específica de apoyo y respuesta en emergencias de derrames de productos químicos, entre otros. Su labor es muy especializada y por tanto su personal es adiestrado y capacitado para esta labor, cualquier bombero no la puede integrar, ya que para la certificación de los mismos en este grupo, se requiere que aprueben un curso de técnicos en materiales peligrosos, normado por la OSHA (organismos americano que regula la seguridad e higiene industrial), de tal forma que se busca evitar pérdidas materiales y humanas por deficiencia en el trabajo y manipulación de estos productos.

Por último, existe una brigada especializada en estructuras colapsadas, cuya área de trabajo tiene a un grupo de bomberos especializados por USAID para la búsqueda y rescate de personas atrapadas en estructuras colapsadas, solo se cuenta con una unidad a nivel nacional y con una veintena de bomberos especializados en estas labores, los que dependen jerárquicamente de su jefe de equipo

y este a su vez del Director General de Operaciones de la Institución. Responde solo en caso de desastres naturales o cuando la emergencia lo amerite (Vera, 2009).

3. Emergencias médicas.

En esta área se encuentran ubicadas las unidades de ambulancias, médicas y médicas masivas, las mismas que atienden el 80% de las emergencias a nivel nacional y en la actualidad son el caballito de batalla del CGBVP, tal como se muestra en las estadísticas anexas en el Apéndice C. Se debe mencionar la poca preparación técnica por parte de los bomberos en la atención de emergencias médicas, las cuales se basan en aplicar soporte básico de vida y el traslado de los pacientes a los centros hospitalarios más cercanos, debido a esto el CGBVP tiene una gran cantidad de demandas y numerosas contingencias legales por la mala calidad en la atención de los pacientes, además de un mal reconocimiento de la población en este servicio (Nicolini, 2009), razón por la cual el CGBVP, suscribió convenios entre los años 2003 al 2007 con el MINSA, a fin de implementar un sistema de SERUM, conformada por médicos y enfermeros que ayudarían en mejorar la calidad del servicio de emergencias médicas, situación que empeoró con la conclusión de este convenio y por tanto, con el retorno al servicio voluntario y no profesional de los bomberos voluntarios (Chacaltana, 2009).

Con respecto de los tres servicios descritos: (a) incendios, (b) rescate y (c) emergencias médicas, que le corresponden el 96% del total de las emergencias

a nivel nacional, cada compañía de bomberos cuenta con una unidad básica operativa, unidad que ha sido explicada en líneas anteriores, y que de acuerdo a los protocolos de operación del CGBVP, muchas de las emergencias en las que se interviene requieren de la presencia de las tres unidades al mismo tiempo (Vera, 2009); como por ejemplo, en un accidente vehicular, donde se tiene una unidad médica, para la atención de los pacientes, una unidad contra incendio como protección de derrames y/o incendios y la unidad rescate para la extracción y estabilización de las personas atrapadas dentro del vehículo; otro ejemplo se puede dar en el caso de los incendios de grandes proporciones, donde las unidades de mayor trabajo son las unidades contra incendios, y las unidades de rescate participan para las posibles extracciones de bomberos o de personas atrapadas, ventilación contra incendios, protección de bienes, apertura de puertas y ventanas y por último en la iluminación de emergencias. Por otro lado, las unidades médicas se mantienen en el lugar a la espera de los posibles heridos o enfermos que podrían ser los propios bomberos o las personas que requieran de sus servicios como consecuencia de la emergencia.

Se puede observar que los protocolos son estrictos y muy bien delimitados. Estos han sido establecidos en base a la experiencia y los años de servicio brindados a la comunidad en la propia calle (Vera, 2009). Por lo tanto, representan la adecuación a la realidad circundante teniendo en consideración las normas NFPA, y las buenas prácticas que otros países han desarrollado en las técnicas de servicio de bomberos (Vera, 2009).

Por otro lado, la característica principal del servicio de bomberos es su respuesta inmediata y no jerarquizada o burocrática, de tal forma, que una vez

recibida la llamada de emergencia, la central de emergencias del CGBVP despacha las unidades que se requieran de acuerdo a los protocolos establecidos, para lo cual no se necesita de permisos más que solo el llamado. Los permisos especiales son necesarios para la activación de unidades de materiales peligrosos y de estructuras colapsadas, las mismas que son coordinadas por la central de emergencias directamente con el Director General de Operaciones, por vía telefónica, sin más requisito que su aprobación verbal, lo que hace que esta institución sea muy dinámica y eficiente en el servicio que brinda a la comunidad (Vera, 2009).

Con relación al servicio que brinda a la comunidad, debemos mencionar que la razón de ser del cuerpo de bomberos es la atención de emergencias, servicio que cuenta con un alto grado de aceptación de la comunidad, por su gratuidad, rapidez y calidad de atención (El Comercio, 2008); además, las emergencias que se suscitan siempre son atendidas por los bomberos, a pesar de que se originen a grandes distancias de donde se ubiquen las compañías de bomberos que la atiendan, ya que la central de emergencias despacha las unidades más cercanas a las emergencias y busca no dejar de atender las emergencias que se suscitan en el ámbito metropolitano (Vera, 2009). En la actualidad, el servicio de la central de emergencia solo es centralizado para Lima y El Callao (CGBVP, 2009), por lo que los demás servicios de bomberos a nivel nacional son manejados y controlados por las Comandancias Departamentales a las que pertenecen; estas centralizan y distribuyen las emergencias de sus regiones. Solo las ciudades de Trujillo, Chiclayo y Arequipa cuentan con una central de emergencias centralizadas (Vera, 2009), además de ser las ciudades más pobladas, a excepción

del Departamento de Lima. Esta característica hace necesaria la implementación del sistema mixto de bomberos en estas ciudades.

A nivel técnico, el CGBVP cuenta con un centro de Instrucción en donde se preparan las mallas curriculares y se adiestra a los bomberos según las necesidades del servicio (Morales, 2009).

Por último, debido a que el trabajo de los bomberos es de alto riesgo, se manejan procedimientos de seguridad en cada emergencia, por lo que los bomberos en cualquier tipo emergencia establecen un comando de incidente, en el que se designa en plena emergencia a un oficial de seguridad, quien velará por que se cumplan los procedimientos de seguridad básicos. Si el incidente o la emergencia es pequeña, el oficial más antiguo se encarga de velar por la seguridad de sus subordinados y de su equipo, existiendo procedimientos de sanción para los que no lo cumplan (Vera, 2009) tal como se describe en el apéndice A.

5.1.4 Análisis Financiero

La principal fuente de financiamiento de recursos ordinarios del CGBVP está referida al que le asigna el Ministerio de Economía y Finanzas [MEF]. Estos recursos son asignados mediante la Ley N° 29142, que es la Ley de Presupuesto del sector público para el año fiscal 2009.

Para el ejercicio 2008, el presupuesto total del CGBVP ascendió a S/. 47'835,740.00, cuya distribución puede apreciarse en la Tabla 22.

Tabla 22

Presupuesto Total del CGBVP 2008-por Rubro (en Miles de Nuevos Soles)

Programa	PIA	PIM	Ejecutado	Avance %
Pliego 070: Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú	47,836	49,397	40,849	82.7
003: Administración	17,130	19,320	16,959	87.8
024: Prevención y Atención de Desastres	30,706	30,076	23,890	79.4

Nota. De “Transparencia Económica”, del Ministerio de Economía y Finanzas (2009). Documento recuperado el 23 de julio del 2009 del sitio web: <http://ofi.mef.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

El presupuesto institucional se encuentra conformado por dos programas: el programa de administración que tiene asignado el 35.08% y el programa de defensa contra siniestros con 64.2%. El primer programa reúne todas las unidades orgánicas que conforman la alta dirección, asesoría y apoyo administrativo.

El nivel de ejecución del presupuesto del 2008 fue de 82.7% siendo el programa 024: Prevención y atención de desastres el que alcanzó el nivel más bajo de ejecución presupuestal.

Como se puede apreciar en las Tablas 22 y 23, los rubros con menor nivel de ejecución presupuestal el 2008 fueron: desarrollo de estudios, investigación y estadísticas y construcciones de cuarteles.

En el año 2009, el presupuesto asignado fue de 56'986,592 y como se muestra en la Tabla 24, el nivel de ejecución a julio del 2009 fue de 34.2%.

Tabla 23

Ejecución Presupuestal Programa Prevención y Atención de Desastres (en Miles de Nuevos Soles)

Actividad/Proyecto	PIA	PIM	Ejecutado	Avance %
1000097: Capacitación y Perfeccionamiento	309	309	267	86.2
1000179: Desarrollo de estudios, investigación y Estadísticas	156	156	89	56.8
1000334: Mantenimiento y Provisión de Material Contra Incendio, Rescate y Médico	25,875	24,695	20,261	82.0
1000639: Reequipamiento de Compañías de Bomberos	1,928	2,107	2,087	99.0
2021472: Construcción del local para el cuartel de la Compañía de Bomberos Brigadier CBP Hector R. Lanegra Romero N° 55 de Ferreñafe	1,102	1,273	703	55.2
2021473: Construcción del Cuartel de la Compañía de Bomberos Brigadier CBP. Robespoere Colonna García N° 31	1,335	1,355	463	34.1
2030463: Construcción del Cuartel de Bomberos de la Compañía N° 37 Nuestra Señora de las Mercedes	0	182	21	11.4
Sub-Programa 0067: Defensa Contra Incendios y Emergencias menores	30,706	30,076	23,890	79.4
Programa 024: Prevención y Atención de desastres	30,706	30,076	23,890	79.4

Nota. De “Transparencia Económica”, del Ministerio de Economía y Finanzas (2009). Documento recuperado el 23 de julio del 2009 del sitio web: <http://ofi.mef.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

Tabla 24

Ejecución Presupuestal a Julio 2009 (en Nuevos Soles)

Unidad Ejecutora	PIA	PIM	Ejecutado	Avance %
Nivel de Gobierno E: Gobierno Nacional	47,402,195	53,902,172	24,736,425	47.1
Sector 01: Presidencia Consejo de Ministros	1,366,594	1,807,015	907,737	56.9
Pliego 070: Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú	53,349	56,987	19,230	34.2

Nota. De “Transparencia Económica”, del Ministerio de Economía y Finanzas (2009). Documento recuperado el 23 de julio del 2009 del sitio web: <http://ofi.mef.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>

5.1.5 Análisis de Recursos Humanos

a. Competencias y Calificaciones Profesionales

El CGBVP cuenta con personal capacitado, pero por la característica voluntaria del servicio existe un alto nivel de ausentismo en las compañías. En la actualidad, posee 8,500 bomberos voluntarios a nivel nacional (El Comercio, 2008), de los cuales se estima que solo el 20% se encuentra en actividad. Cabe destacar que en el cuerpo se conocen las capacidades distintivas del personal lo cual ha servido de base para la conformación de las brigadas especializadas como por ejemplo la brigada especializada en manejo de materiales peligrosos.

En cuanto a las capacidades de los cuadros directivos, el CGBVP no posee programas de especialización y desarrollo directivo que permitan al personal que llega a estos cargos ejercer el comando con fundamentos teóricos-prácticos de excelencia en la gestión. No se conoce los estilos de dirección para la toma de decisiones (Nicolini, 2009).

Los procedimientos de contratación y de despidos siguen los lineamientos de contratación y despidos establecidos para el sector público. La institución ha desarrollado el Programa Curricular Institucional del CGBVP, conformado por 10 ciclos académicos, donde el personal voluntario desde bombero alumno hasta Oficial General CBP participará, complementado con niveles de actualización y especialización técnica (Morales, 2009).

b. Calidad del Clima Laboral

El CGBVP no realiza mediciones de calidad del clima laboral por lo que para medirlo, se realizó una encuesta a una muestra de bomberos voluntarios, utilizando el cuestionario que se muestra en el apéndice D.

Los resultados son los siguientes:

1. Los encuestados cuentan con un rango de experiencia que va de cuatro a 34 años de experiencia como bombero.
2. Ante la pregunta que lo motiva a ser Bombero, el 100% de los encuestados contestó la ayuda al prójimo, siendo mencionados otros motivos, tales como la emoción, la adrenalina que se produce al atender una emergencia en un 25% y la búsqueda de las causas para prevenir emergencias.

3. Ante la pregunta si existe un interés económico para ser bombero la respuesta fue no en el 100% de los casos.
4. Ante la pregunta de cuánto de su día lo dedica a ser bombero el 62.5% respondió que no lo podía medir, el 25 % contestó que iba al cuartel entre una y tres veces a la semana, mientras que un 12.5% mencionó que no dedicaba tiempo a ser bombero.
5. En cuanto a la asistencia los cuarteles de bomberos, el 62.5% de los encuestados asiste entre 20 y 70 horas mensualmente a su cuartel, el 12.5% asiste más de 100 horas al mes, el 12.5% asiste menos de 20 horas al mes y el 12.5% no asiste al cuartel.
6. De la pregunta desde que usted entró al CGBVP cuántos bomberos quedan de su promoción, se desprende que hay un alto nivel de desertión, con el 75%, que manifiesta que de su promoción quedan entre dos y tres bomberos en actividad, y el 25% manifiesta que quedan de cinco a más bomberos activos de su promoción.
7. Sobre los motivos de abandono de los cuarteles, el más mencionado fue el de desarrollo profesional, el segundo motivo es la familia y la falta de compromiso y el tercero son los estudios.
8. Entre los aspectos que se deben cambiar, fueron considerados: la maquinaria y equipo, la infraestructura de los cuarteles, el planeamiento y organización, la camaradería y el profesionalismo.
9. A la pregunta si existe camaradería en el CGBVP el 62.5% manifiesta que sí, pero que se podría mejorar y el 37.5 % considera que sí existe camaradería y es adecuada.

10. El concepto que los encuestados tiene de mística lo expresan como (a) compañerismo, (b) espíritu de cuerpo, (c) amor por el cuartel al que pertenecen, (d) compromiso con la institución, (e) acciones para continuar la tradición, (f) arriesgarse por alguien sin esperar nada a cambio y (g) ayuda al prójimo.

Bajo esta realidad, es preciso destacar que la medición a profundidad del clima laboral sería una contribución importante para mejorar la gestión de los Recursos Humanos, dotándola de herramientas para manejar de manera justa las promociones y las líneas de carrera, los incentivos y los programas motivacionales para el personal voluntario y rentado (Menchola, 2009).

c. Actividades de Coaching y Asesoría

Dentro de las atribuciones de los directores del CGBVP está contratar asesoría para el desempeño de las funciones directivas y los proyectos específicos (Menchola, 2009).

5.1.6 Sistemas de Información y Comunicaciones

El CGBVP cuenta con una dirección de comunicaciones que se encarga de controlar y supervisar la central de emergencias y las comunicaciones radiales. Al respecto el cuerpo de bomberos cuenta con tres tipos de bandas de comunicación radial: HF, VHF y UHF. Las dos últimas utilizadas para el servicio diario de emergencias y la HF para la coordinación y comunicación con las Comandancias Departamentales de todo el país en casos de desastres naturales (Vera, 2009).

Por otro lado, el CGBVP, cuenta con un sistema integrado de comunicación telefónica a través de Red Privada Móvil [RPM] de la empresa

Telefónica, para la comunicación fluida de las diferentes jefaturas operativas de la institución; por último, a nivel de Lima y El Callao, el CGBVP cuenta con un sistema integrado vía Web que además de despachar las emergencias por las radios ubicadas en cada cuartel de bomberos, posee además una computadora central y una impresora, la misma que imprime un documento con el tipo y la ubicación de la emergencia, siendo este sistema de mucha ayuda para agilizar la atención y llegada a las emergencias (Vera, 2009).

Los bomberos utilizan un sistema de comunicación codificado, el mismo que facilita la comunicación entre los bomberos y alivia el tráfico entre las diferentes frecuencias radiales. Se ha establecido que para las comunicaciones rutinarias se utilice un canal determinado de radio y para las emergencias de proporciones se empleen otros canales, determinados por la central de emergencias, siendo esta un agente muy importante en la centralización de las comunicaciones y el sistema de comando de incidentes (Vera, 2009).

5.1.7 Análisis Tecnológico

El CGBVP cuenta con una Dirección de Informática, que está entrelazada con la central de comunicaciones, por lo que se posee un eficiente sistema de comunicación y de control del movimiento de unidades y de atención de emergencias. Al respecto, debemos mencionar que solo se tiene un eficiente control de las emergencias a nivel de Lima y de El Callao, pero la institución bomberil se preocupa en desarrollar sistemas de control informático basados en sistemas de bases de datos, de control de inventarios y hojas de cálculo, con lo que se lleva el control del uso de gasolina, movimiento de unidades, asistencia de bomberos, sanciones, estadísticas de atención de emergencias y por último, el

CGBVP, desde hace cuatro años ha comprado una central digital que permite grabar las llamadas telefónicas y las emergencias a fin de controlar y proteger a los bomberos que las atienden, ya que se han suscitado algunas situaciones en las que los bomberos acuden a supuestas emergencias y finalmente resultan en falsas alarmas, ocasionando demoras en la atención de otras emergencias y exposición de los bomberos a las situaciones propias del servicio, registrándose a las personas para que sean denunciadas ante el procurador de la PCM buscándose de esta forma de reducir la incidencia de falsa alarma (Valderrama, 2009).

Por otro lado, el CGBVP dentro de las políticas institucionales del Estado, publica a través de su portal Web, toda la información concerniente a gasto presupuestal, atención de emergencias, entre otros; siendo el portal Web una vitrina para la captación de personal y publicidad de la información institucional.

5.2 Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI)

Como resultado del análisis de los factores internos se han elaborado las matrices de evaluación de factores internos que se presentan en las Tablas 25, 26 y 27.

Tabla 25

Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI) para Incendios

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Fortalezas			
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos	0.15	4	0.60
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios	0.10	4	0.40
	0.55		2.10
Debilidades			
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05
2 Ausentismo del personal voluntario	0.13	1	0.13
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	2	0.20
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.13	1	0.13
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05
	0.45		0.55
Total	1.00		2.65

La matriz de evaluación de factores internos del CGBVP cuenta con 10 factores determinantes de éxito, cinco de los cuales son fortalezas y cinco debilidades, el valor 2.65 se encuentra en el promedio, lo que indica que existen oportunidades, principalmente en el manejo de las debilidades, tales como: (a) la falta de un adecuado sistema de reconocimiento al personal, (b) el alto ausentismo del personal voluntario, (c) la falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal y (d) la falta de un campo de entrenamiento propio.

Tabla 26

Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI) para Rescate

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Fortalezas			
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40
2 Personal capacitado para el manejo de rescates	0.15	3	0.45
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30
5 Manejo de protocolos de rescate	0.13	3	0.38
	0.58		1.93
Debilidades			
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05
2 Ausentismo del personal voluntario	0.13	1	0.13
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	2	0.20
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	1	0.10
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05
	0.43		0.53
Total	1.00		2.45

La matriz de evaluación de factores internos del CGBVP para rescate, cuenta con 10 factores determinantes de éxito, cinco de los cuales son fortalezas y cinco debilidades. El valor 2.45 resultante está debajo del promedio, lo que indica que existen oportunidades, principalmente en el manejo de las debilidades, tales como: (a) la falta de un adecuado sistema de reconocimiento al personal, (b) el alto ausentismo del personal voluntario, (c) la falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal y (d) la falta de un campo de entrenamiento propio, al igual que la matriz correspondiente a la Tabla 25.

Tabla 27

Matriz de Evaluación de Factores Internos (EFI) para Emergencias Médicas

Factores	Peso	Valor	Ponderación
Fortalezas			
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40
2 Personal capacitado para atención pre hospitalaria con manejo de estándares técnicos	0.15	3	0.45
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	4	0.40
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30
	0.45		1.55
Debilidades			
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05
2 Ausentismo del personal voluntario	0.10	1	0.10
3 Personal no capacitado para atender urgencias médicas	0.15	1	0.15
4 No es el ente rector y actúa por deficiencia del sistema de salud	0.15	1	0.15
5 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	1	0.10
	0.55		0.55
Total	1.00		2.10

La matriz de evaluación de factores internos del CGBVP para emergencias médicas cuenta con 10 factores determinantes de éxito, cuatro de los cuales son fortalezas y cinco debilidades. El valor 2.10 resultante está muy por debajo del promedio, lo que indica que existen oportunidades en el manejo de las debilidades, tales como: (a) la falta de un adecuado sistema de reconocimiento al personal, (b) el alto ausentismo del personal voluntario, (c) el tener personal no capacitado para atender urgencias médicas, (d) no ser el ente rector y actuar por deficiencia del sistema de salud y (e) la falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal.

5.3 Conclusiones del Capítulo

Los resultados del análisis interno muestran que el CGBVP cuenta con importantes fortalezas que representan ventajas competitivas únicas, respecto a instituciones que pueden llegar a ser sustitutos en algunos aspectos de la atención de emergencias. Sin embargo, la institución presenta debilidades internas que pueden ser mejoradas a través de la implementación de estrategias que permitan contrarrestar estas debilidades fortaleciendo a la Institución.

El análisis de factores internos, realizados por servicios, muestra que en incendios el CGBVP presenta mayor valor ponderado que los otros dos servicios, lo que valida su mejor desempeño en el servicio de incendios. También refleja un valor intermedio para rescate y el valor más bajo para emergencias médicas, lo cual representa la predominancia de las fortalezas sobre las debilidades en el servicio de incendios, sobre los otros dos servicios brindados por el CGBVP.

CAPÍTULO VI. FORMULACIÓN ESTRATÉGICA

En este capítulo se han definido los objetivos de largo plazo, se han determinado las posibles estrategias a seguir utilizando las matrices: (a) FODA, (b) PEYEA, (c) BCG, (d) Interna Externa, (e) Gran Estrategia. Además, las estrategias identificadas fueron evaluadas utilizando las siguientes matrices: (a) Decisión, (b) Cuantitativa de la Planeación Estratégica, (c) Prueba de Estrategia, (d) Rumelt y (e) Ética, lo que dio como resultado las estrategias a implementar para lograr los objetivos institucionales.

6.1 Objetivos a Largo Plazo

El CGBVP tiene como objetivos para el futuro, brindar servicios gratuitos a la comunidad en temas para los que son competentes por ley: la prevención, control y extinción de incendios; además, en materia de rescate de personas se cuenta con las capacidades técnicas y el equipamiento. Por otro lado, el CGBVP como cualquier otra institución tiene intereses organizacionales corporativos mostrados en la Tabla 28.

Tabla 28

Matriz de Intereses Organizacionales (IO)

<i>Interés Corporativo</i>	<i>Vital (peligroso)</i>	<i>Importante (serio)</i>	<i>Periférico (molesto)</i>
Protección del capital de los accionistas	Indeci* Sistema de Salud*		Policía*
Aumento sobre el retorno de la inversión	Sistema de Salud*	Indeci*	Policía*
Aumento de la participación del mercado	Sistema de Salud*	Indeci*	Policía*
Desarrollo de los valores corporativos		Indeci, Policía y Sistema de Salud	

* En azul, intereses comunes

** En rojo, intereses opuestos

Los objetivos de Largo Plazo para el CGBVP que se proponen son los siguientes:

1. OLP 1.- Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CGBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años.

Este objetivo se justifica en la elevada tasa de compañías de bomberos fuera de servicio, por falta de unidades operativas (Vera, 2009).

2. OLP 2.- Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CGBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años.

Este objetivo se justifica en la elevada tasa de compañías de bomberos fuera de servicio en horas críticas para el CGBVP, entendiéndose como hora crítica las horas de mayor ausencia de personal de bomberos, que por lo general se presenta en horas de la mañana (Vera, 2009).

De acuerdo a los indicadores internacionales, en ciudades con más de un millón de habitantes, el cuerpo de bomberos que la atiende debería ser rentado (Vera, 2009). Sin embargo, para la realidad peruana implementar este tipo de indicador es muy difícil por la carencia de recursos económicos, por lo que se tomará un ratio de 800,000 habitantes en ciudades grandes para implementar una compañía de bomberos mixta, donde su núcleo básico es rentado, las 24 horas del día.

3. OLP 3.- Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CGBVP, incrementando el número de compañías de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años.

Este objetivo se justifica por la falta de compañías de bomberos en las grandes ciudades del interior del país y algunos distritos de Lima Metropolitana, con el objetivo propuesto se pasa de 65% de cobertura a 80% a nivel nacional.

Se busca como ideal la existencia en las grandes ciudades del país de por lo menos de una compañía de bomberos por cada 100,000 habitantes (Vera, 2009).

4. OLP 4.- Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años.

Este objetivo se justifica por la deficiente gestión administrativa del CGBVP, debido a la carencia de profesionales especializados en cada una de las dependencias de la Dirección General de Administración, con esto se logrará realizar acciones técnicas en cada dependencia optimizando los recursos disponibles (Nicolini, 2009).

6.2 Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (MFODA)

El CGBVP cuenta con tres áreas de acción, divididas para un mejor análisis en tres matrices separadas, las cuales han sido analizadas a través de la Matriz FODA, tal como se muestra en las Tablas 29, 30 y 31 que a continuación se presentan.

Tabla 29

Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para Incendios

<i>Fortalezas</i>		<i>Debilidades</i>
1 Buena imagen ante la comunidad		1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos		2 Ausentismo del personal voluntario
3 Vocación de servicio del personal voluntario		3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada
4 Incremento del presupuesto asignado		4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios		5 Falta de Campo de Entrenamiento propio

<i>Oportunidades</i>	<i>FO: Explotar</i>	<i>DO: Buscar</i>
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento (F1 con O2 y O3)	10 Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales (D3 con O3)
2 Mayor presupuesto Gubernamental por crecimiento del PBI	2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos (F2 con O1, O3, O4 y O5)	11 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal (D1 y D3 con O2)
3 Cooperación internacional con países amigos	3 Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios (F1, F2, F5 con O5)	12 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países (D1 con O3)
4 Avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios	4 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores (F2 con O4)	13 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos (D6 con O1, O2 y O3)
5 Desarrollo de las comunicaciones	5 Implementar una Central unificada de emergencias (Policía, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional (F1, F2, F4, F5 con O2 y O5)	14 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate (D5 con O2 y O3)
6 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	6 Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios (F2, F3 y F5 con O6)	

<i>Amenazas</i>	<i>FA: Confrontar</i>	<i>DA: Evitar</i>
1 Superposición de funciones con el INDECI en temas de prevención de incendios	7 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI) (F1 con A1)	15 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica (D2 con A2)
2 Crecimiento Poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	8 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado) (F1 con A2)	16 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado (D1 y D2 con A2)
3 Falta de prioridad por parte del estado hacia el CGBVP	9 Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y en el Congreso de la República (F1, F3 con A3)	17 Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones (D2 con A2)

Estrategias FO (Explotar)

Estas estrategias utilizan las fortalezas para sacar ventaja de las oportunidades existentes para el CGBVP.

1. Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.
2. Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.
3. Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para

obtener ingresos propios. En este caso será necesario la elaboración de un TUPA.

4. Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.
5. Implementar una Central unificada de emergencias (Policía, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.
6. Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.

Estrategias FA (Confrontar).

Estas estrategias utilizan las fortalezas para neutralizar las amenazas que pueda presentar el CGBVP.

1. Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI).
2. Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).
3. Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y el Congreso de la República.

Estrategias DO (Buscar)

Estas estrategias buscarán mejorar las debilidades para sacar provecho de las oportunidades que presenta el CGBVP.

1. Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales, para lo cual se debe buscar ser una entidad perceptora de donaciones.
2. Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.

3. Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitaciones con cuerpos de bomberos de otros países.
4. Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.
5. Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.

Estrategias DA (Evitar)

Estas estrategias buscarán mejorar las debilidades y evitar las amenazas que se le presentan al CGBVP.

1. Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.
2. Suscribir convenios con instituciones educativas, las cuales sean capaces de facilitar el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, con el fin de fomentar el voluntariado.
3. Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones.

Tabla 30

Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para Rescate

<i>Fortalezas</i>		<i>Debilidades</i>
1 Buena imagen ante la comunidad		1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal
2 Personal capacitado para el manejo de rescates		2 Ausentismo del personal voluntario
3 Vocación de servicio del personal voluntario		3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada
4 Incremento del presupuesto asignado		4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal
5 Manejo de protocolos de rescate		5 Falta de Campo de Entrenamiento propio
<i>Oportunidades</i>	<i>FO: Explotar</i>	<i>DO: Buscar</i>
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento (F1 con O2)	8 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal (D1 y D3 con O2)
2 Mayor presupuesto Gubernamental por crecimiento del PBI	2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos (F2 con O1, O3, O4, O5 y O6)	9 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países (D1 con O3)
3 Cooperación internacional con países amigos	3 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores (F2 con O4)	10 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos (D6 con O1, O2 y O3)
4 Avances en la tecnología de equipos de rescate	4 Implementar una Central unificada de emergencias (Policía, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional (F1, F2, F4, F5 con O2 y O5)	11 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate (D5 con O2)
5 Desarrollo de las comunicaciones		
6 Tendencia creciente al buen manejo de materiales peligrosos		
7 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención		
<i>Amenazas</i>	<i>FA: Confrontar</i>	<i>DA: Evitar</i>
1 Superposición de funciones con la Policía Nacional	5 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional) (F1 con A1)	12 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica (D2 con A2)
2 Crecimiento Poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	6 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado) (F1 con A2)	13 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado (D1 y D2 con A2)
3 Amenaza de desastres naturales	7 Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales (F2 y F5 con A3)	14 Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones (D2 con A3)
		15 Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas (D3 con A3)

Con relación a la Matriz FODA para rescate, se determinó que varias estrategias coinciden con la Matriz FODA para incendios, por lo que no fueron repetidas para el presente análisis, presentándose las estrategias que son diferentes.

Estrategias FO (Explotar)

1. Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.
2. Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.

3. Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.
4. Implementar una central unificada de emergencias, policía, bomberos y ambulancias a nivel nacional.

Estrategias FA (Confrontar).

1. Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional).
2. Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos.
3. Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales.

Estrategias DO (Buscar)

1. Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento del personal.
2. Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambio de capacitaciones con cuerpos de bomberos de otros países.
3. Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del CGBVP.
4. Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate

Estrategias DA (Evitar)

1. Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario, incluyendo su asignación económica.

2. Suscribir convenios con instituciones educativas que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos para fomentar el voluntariado.
3. Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones.
4. Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas.

Tabla 31

Matriz de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA) para Emergencias Médicas

<i>Fortalezas</i>		<i>Debilidades</i>
1 Buena imagen ante la comunidad		1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal
2 Personal capacitado para atención pre hospitalaria con manejo de estándares técnicos		2 Ausentismo del personal voluntario
3 Vocación de servicio del personal voluntario		3 Personal no capacitado para atender urgencias médicas
4 Incremento del presupuesto asignado		4 No es el ente rector y actúa por deficiencia del sistema de salud
		5 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal
<i>Oportunidades</i>	<i>FO: Explotar</i>	<i>DO: Buscar</i>
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	1 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos en atención pre hospitalaria derivado de incendios y rescates (F2 con O1, O3, O4 y O5)	6 Generar sistemas de reconocimiento de personal (D1 con O2)
2 Mayor presupuesto Gubernamental por crecimiento del PBI	2 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores (F2 con O4)	7 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países (D1 con O3)
3 Cooperación internacional con países amigos	3 Implementar una Central unificada de emergencias (Policia, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional (F1, F2, F4, F5 con O2 y O5)	8 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos (D6 con O1, O2 y O3)
4 Avances en la tecnología médica para atención pre hospitalaria		
5 Desarrollo de las comunicaciones		
<i>Amenazas</i>	<i>FA: Confrontar</i>	<i>DA: Evitar</i>
1 Superposición de funciones con MINSA y ESSALUD	4 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MINSA) (F1 con A1)	9 Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia (D3, D4 con A1 y A5)
2 Crecimiento Poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	5 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado) (F1 con A2 y A3)	10 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado (D1 y D2 con A2)
3 Falta de Medicina Preventiva		11 Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias (D4 con A2)
4 Amenaza de desastres naturales		12 Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas (D3 con A5)
5 Legislación vigente del sector médico no amparan el servicio médico de los bomberos		13 Brindar beneficio de atención médica completa en Essalud a los bomberos que cumplan con un número de horas de asistencia al cuartel (D2 con A2 y A4)

Con relación a la Matriz FODA para emergencias médicas, se determinó que varias estrategias coinciden con la Matriz FODA para incendio y rescate, por lo que no fueron repetidas para el presente análisis, presentándose las estrategias que son diferentes.

Estrategias FO (Explotar)

1. Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos en atención pre hospitalario derivado de incendios y rescates.
2. Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.
3. Implementar una central unificada de emergencias, policía, bombero y ambulancia a nivel nacional.

Estrategias FA (Confrontar)

1. Definir el alcance jurisdiccional de cada institución, MINSA-ESSALUD.
2. Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos, voluntario – rentado.

Estrategias DO (Buscar)

1. Generar sistemas de reconocimiento de personal.
2. Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambio de capacitaciones con cuerpos de bomberos de otros países.
3. Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del CGBVP.

Estrategias DA (Evitar)

Estas estrategias buscarán mejorar las debilidades y evitar las amenazas que se le presenta al CGBVP.

1. Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia.
2. Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a los bomberos para fomentar el voluntariado.
3. Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias prehospititarias.
4. Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.
5. Brindar el beneficio de atención médica completa en ESSALUD a los bomberos que cumplan con un número de horas de asistencia al cuartel.

6.3 Matriz de la Posición Estratégica y de Evaluación de la Acción (MPEYEA)

La matriz PEYEA permitirá determinar la apropiada postura estratégica en la que se encuentra el CGBVP. Para el presente análisis se han propuesto tres matrices PEYEA, según se muestra en las Tablas 32, 33 y 34, las cuales presentan el análisis de las variables que constituyen los ejes del PEYEA.

En el cuadrante de los factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE) para el producto incendios, se muestra un valor ligeramente negativo (-0.63), lo cual indica alta estabilidad del entorno; en relación a los factores determinantes de la fortaleza financiera (FF), el resultado muestra un valor de fortaleza financiera promedio (2.57). Con respecto a los factores determinantes de

la industria (FI), el resultado muestra un valor (3.44), lo cual indica una buena fortaleza de la industria; y finalmente, con respecto a los factores determinantes de la ventaja competitiva (VC), el resultado muestra un valor (-2.50), lo cual representa un valor aceptable del factor ventaja competitiva. Estos valores se presentan en la Tabla 32.

Tabla 32

Matriz Peyea para Incendios del CGBVP

Factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE)		Factores determinantes de la fortaleza financiera (FF)	
1 Cambios tecnológicos	4	1 Retorno en la inversión	NA
2 Tasa de inflación	5	2 Apalancamiento	4
3 Variabilidad de la demanda	4	3 Liquidez	2
4 Rango de precios de productos competitivos	6	4 Capital requerido versus Capital disponible	1
5 Barreras de entrada al mercado	6	5 Flujo de Caja	2
6 Rivalidad-presión competitiva	6	6 Facilidad de salida del mercado	0
7 Elasticidad de precios de la demanda	6	7 Riesgo involucrado en el negocio	4
8 Presión de los productos sustitutos	6	8 Rotación de inventarios	NA
		9 Economías de escala y de experiencia	5
Promedio - 6 = -0.63		Promedio = 2.57	
Factores determinantes de la fortaleza de la industria (FI)		Factores determinantes de la ventaja competitiva (VC)	
1 Potencial de Crecimiento	2	1 Participación en el mercado	6
2 Potencial de Utilidades	0	2 Calidad del producto	4
3 Estabilidad financiera	4	3 Ciclo de vida del producto	2
4 Conocimiento tecnológico	4	4 Ciclo de reemplazo del producto	NA
5 Utilización de recursos	4	5 Lealtad del consumidor	6
6 Intensidad de capital	4	6 Utilización de la capacidad de los competidores	4
7 Facilidad de entrada al mercado	6	7 Conocimiento tecnológico	4
8 Productividad / Utilización de la capacidad	4	8 Integración vertical	0
9 Poder de negociación de los productores	3	9 Velocidad de introducción de nuevos productos	2
Promedio = 3.44		Promedio - 6 = -2.50	

La Figura 13 indica que el vector se encuentra ubicado dentro del cuadrante agresivo, por lo que se propone estrategias de diversificación concéntrica e intensivas tales como: (a) ofrecer capacitación al sector privado en programas de prevención y extinción de incendios, (b) conformar brigadas especializadas para el combate de incendios, (c) la creación de mayor cantidad de estaciones de bomberos a nivel nacional, (d) obtener un partida presupuestal para reequipamiento de unidades y creación de nuevas compañías, y (e) suscribir convenios con organismos especializados para mejorar la capacidad técnica de los bomberos.

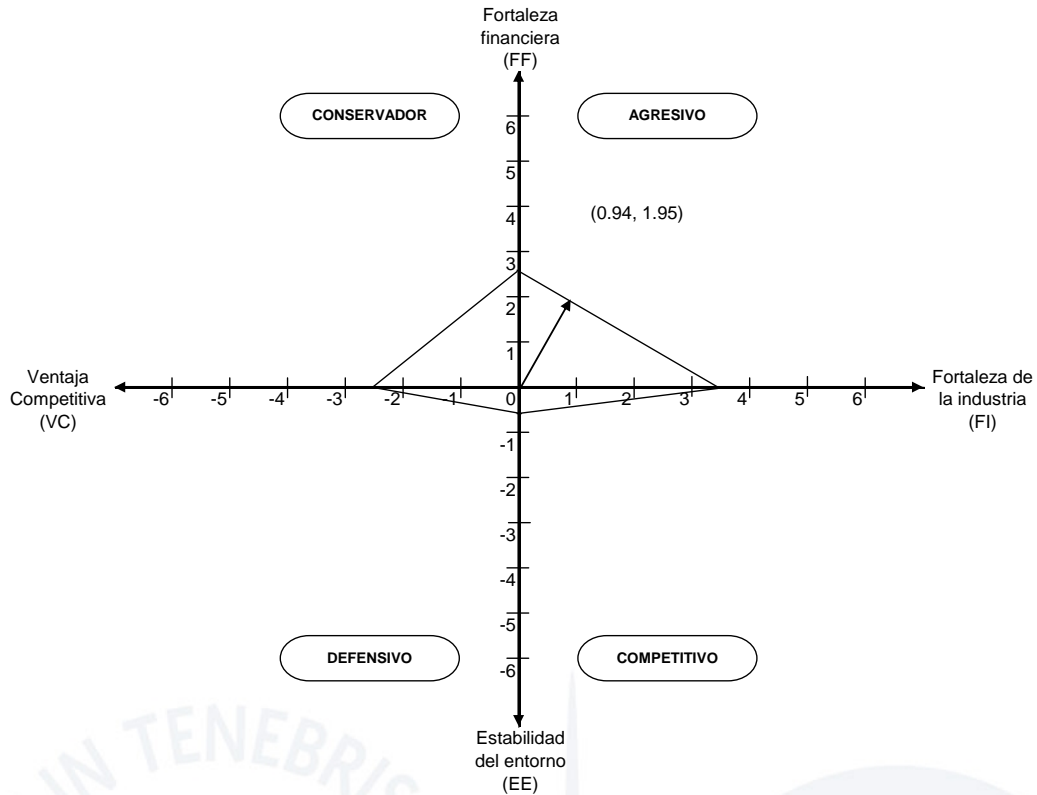


Figura 13. Matriz PEYEA para incendios del CGBVP

En el cuadrante de los factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE) para el producto rescate, el resultado muestra un valor ligeramente negativo (-1.50) que indica alta estabilidad del entorno. En relación a los factores determinantes de la fortaleza financiera (FF), el resultado muestra un valor de fortaleza financiera promedio (3.00). Con respecto a los factores determinantes de la industria (FI), el resultado muestra un valor (2.89) que indica una buena fortaleza de la industria. Finalmente, respecto a los factores determinantes de la ventaja competitiva (VC) muestran un valor (-3.13), que representa un valor aceptable del factor ventaja competitiva. Estos valores se presentan en la Tabla 33.

Tabla 33

Matriz Peyea para Rescate

Factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE)		Factores determinantes de la fortaleza financiera (FF)	
1 Cambios tecnológicos	4	1 Retorno en la inversión	NA
2 Tasa de inflación	5	2 Apalancamiento	4
3 Variabilidad de la demanda	4	3 Liquidez	2
4 Rango de precios de productos competitivos	6	4 Capital requerido versus Capital disponible	1
5 Barreras de entrada al mercado	2	5 Flujo de Caja	2
6 Rivalidad-presión competitiva	3	6 Facilidad de salida del mercado	3
7 Elasticidad de precios de la demanda	6	7 Riesgo involucrado en el negocio	4
8 Presión de los productos sustitutos	6	8 Rotación de inventarios	NA
		9 Economías de escala y de experiencia	5
Promedio - 6 = -1.50		Promedio = 3.00	
Factores determinantes de la fortaleza de la industria (FI)		Factores determinantes de la ventaja competitiva (VC)	
1 Potencial de Crecimiento	3	1 Participación en el mercado	2
2 Potencial de Utilidades	0	2 Calidad del producto	4
3 Estabilidad financiera	4	3 Ciclo de vida del producto	3
4 Conocimiento tecnológico	4	4 Ciclo de reemplazo del producto	NA
5 Utilización de recursos	4	5 Lealtad del consumidor	3
6 Intensidad de capital	3	6 Utilización de la capacidad de los competidores	4
7 Facilidad de entrada al mercado	2	7 Conocimiento tecnológico	5
8 Productividad / Utilización de la capacidad	3	8 Integración vertical	0
9 Poder de negociación de los productores	3	9 Velocidad de introducción de nuevos productos	2
Promedio = 2.89		Promedio - 6 = -3.13	

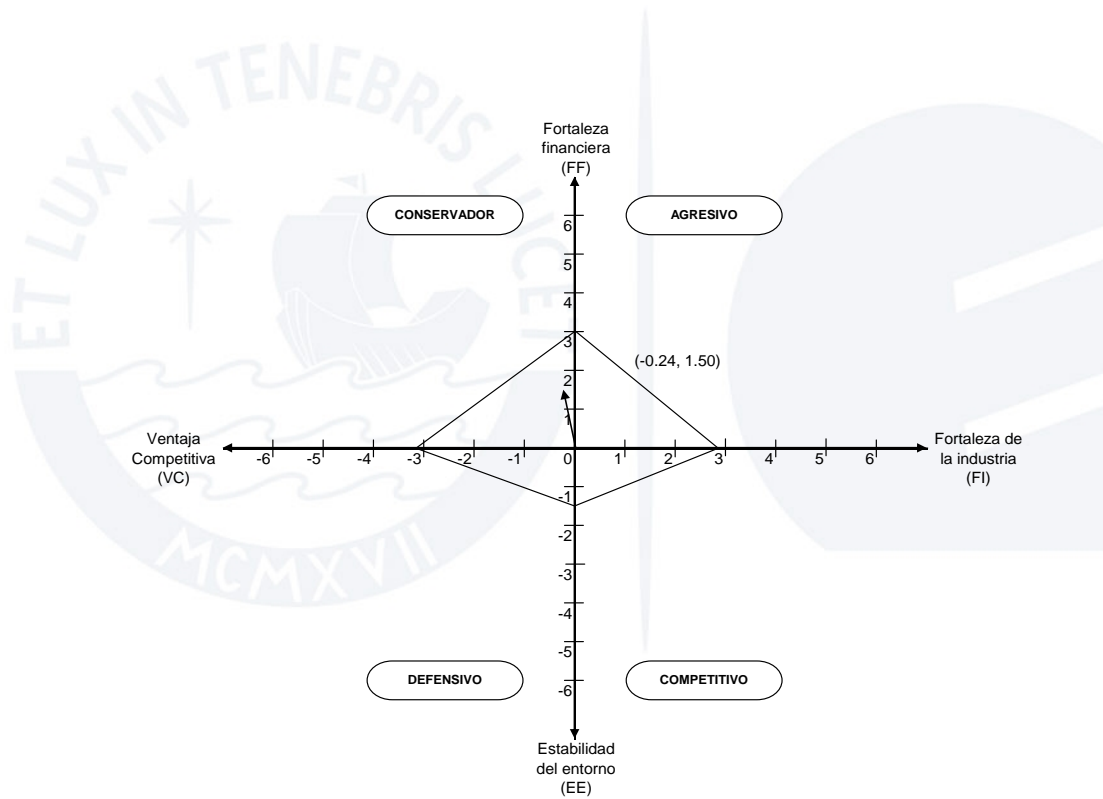


Figura 14. Matriz PEYEA para rescate del CGBVP

La Figura 14 indica que el vector está dentro del cuadrante conservador, por lo que se propone estrategias de segmentación de mercado tales como: (a) delimitar funciones de rescate con la Policía Nacional del Perú, (b) mantener y

dotar a las brigadas especializadas de rescate de mayores recursos y capacidades técnicas para el trabajo operativo en accidentes vehiculares, estructuras colapsadas y materiales peligrosos.

En el cuadrante de los factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE) para el producto emergencias médicas, el resultado muestra un valor aceptable (-2.25) para el entorno. Respecto a los factores determinantes de la fortaleza financiera (FF), el resultado muestra un valor de fortaleza financiera aceptable (2.14); con respecto a los factores determinantes de la industria (FI), el resultado muestra un valor (3.33) que indica una buena fortaleza de la industria. Finalmente, los factores determinantes de la ventaja competitiva (VC) muestran un valor (-3.38), que representa un valor pobre del factor ventaja competitiva y se aprecia en la Tabla 34.

Tabla 34

Matriz Peyea para Emergencias Médicas

Factores determinantes de la estabilidad del entorno (EE)		Factores determinantes de la fortaleza financiera (FF)	
1	Cambios tecnológicos	2	1 Retorno en la inversión NA
2	Tasa de inflación	5	2 Apalancamiento 4
3	Variabilidad de la demanda	2	3 Liquidez 2
4	Rango de precios de productos competitivos	4	4 Capital requerido versus Capital disponible 1
5	Barreras de entrada al mercado	2	5 Flujo de Caja 2
6	Rivalidad-presión competitiva	4	6 Facilidad de salida del mercado 2
7	Elasticidad de precios de la demanda	6	7 Riesgo involucrado en el negocio 2
8	Presión de los productos sustitutos	5	8 Rotación de inventarios NA
		9	9 Economías de escala y de experiencia 2
Promedio - 6 = -2.25		Promedio = 2.14	
Factores determinantes de la fortaleza de la industria (FI)		Factores determinantes de la ventaja competitiva (VC)	
1	Potencial de Crecimiento	4	1 Participación en el mercado 5
2	Potencial de Utilidades	4	2 Calidad del producto 2
3	Estabilidad financiera	2	3 Ciclo de vida del producto 4
4	Conocimiento tecnológico	4	4 Ciclo de reemplazo del producto NA
5	Utilización de recursos	4	5 Lealtad del consumidor 2
6	Intensidad de capital	3	6 Utilización de la capacidad de los competidores 4
7	Facilidad de entrada al mercado	2	7 Conocimiento tecnológico 3
8	Productividad / Utilización de la capacidad	3	8 Integración vertical 0
9	Poder de negociación de los productores	4	9 Velocidad de introducción de nuevos productos 1
Promedio = 3.33		Promedio - 6 = -3.38	

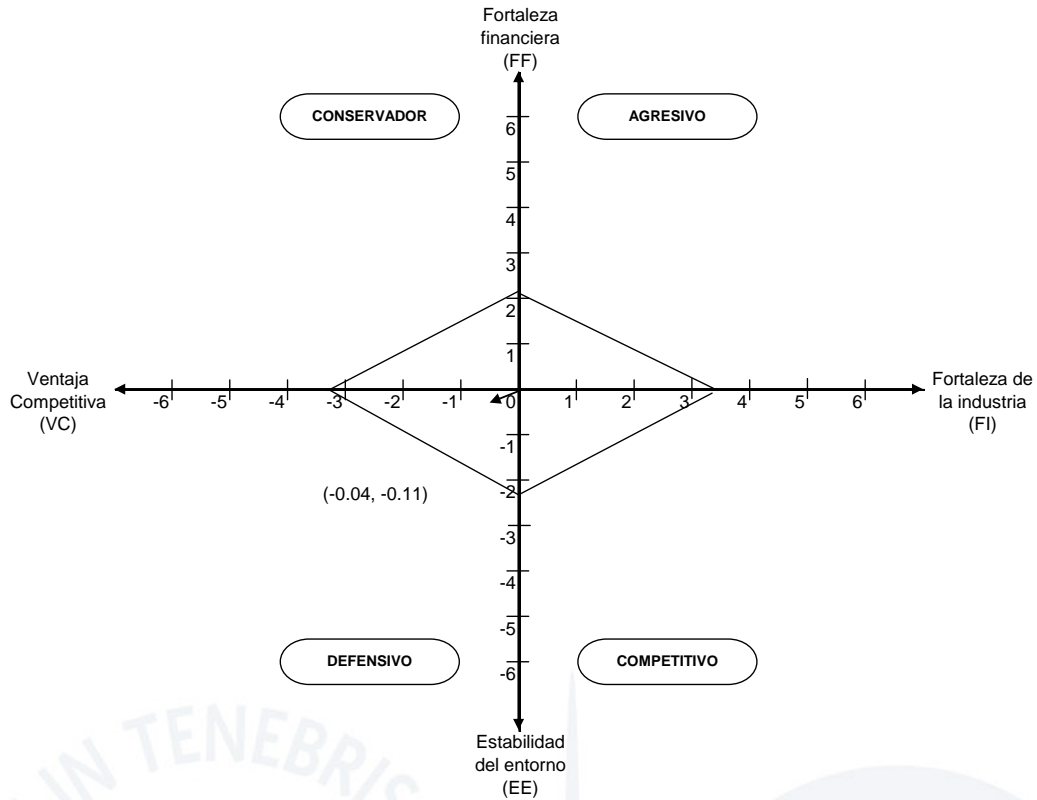


Figura 15. Matriz PEYEA para emergencias médicas del CGBVP

La Figura 15 indica que el vector se encuentra dentro del cuadrante defensivo, por lo que se propone una estrategia de desposeimiento de este producto. La estrategia específica propuesta es ceder las unidades médicas a las entidades médicas especializadas, tales como el MINSA o ESSALUD, o en su defecto crear un sistema de voluntarios compuesto por personal profesional de salud distinto al CGBVP.

6.4 Matriz Boston Consulting Group (MBCG)

La matriz del Boston Consulting Group (BCG) permite establecer la relación que existe entre la participación de mercado y la obtención de flujo de caja en la industria.

Posición de la Participación de Mercado Relativa en la Industria

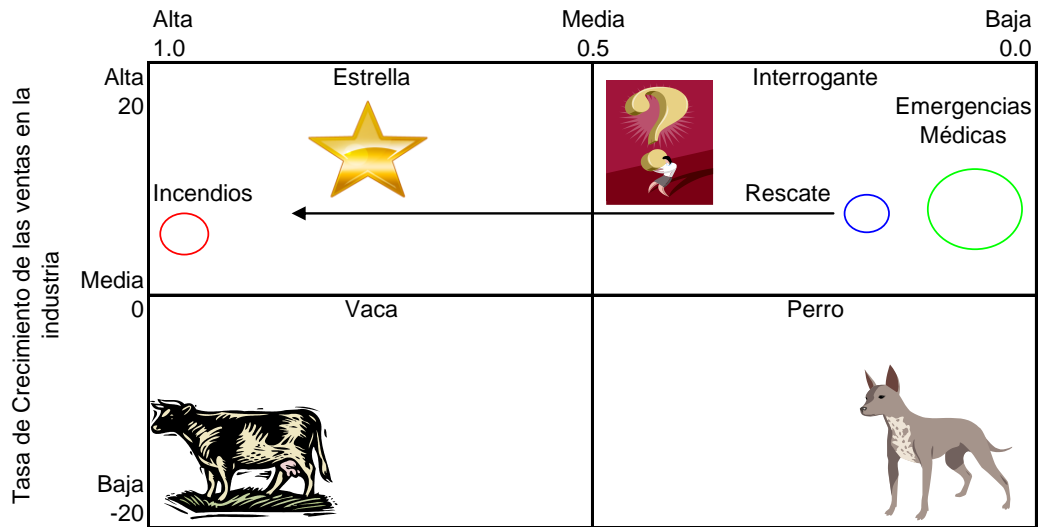


Figura 16. Matriz Boston Consulting Group (BCG) del CGBVP

De la Figura 16 se observa que, el producto denominado incendios, tiene una posición privilegiada debido a su exclusividad por ley, razón por la cual no existe presencia en el mercado de otros competidores, salvo los que intervienen en materia de prevención de incendios (INDECI), siendo incendios, el producto estrella del CGBVP, por tanto, las posibles estrategias son, la penetración de mercado y el desarrollo de nuevos productos, tales como: (a) la creación de mayor cantidad de compañías de bomberos a nivel nacional, (b) la conformación de brigadas especializadas para el combate de incendios, y (c) ofrecer programas de capacitaciones al sector público y privado.

Además, se observa que los productos rescate y emergencias médicas se encuentran dentro del cuadrante de interrogante debido a su baja participación en el mercado y al crecimiento superior a la media. Las posibles estrategias serían la penetración de mercado, el desarrollo de mercado y de nuevos productos.

Mientras que en el caso de las emergencias médicas, las cuales representan el mayor número de intervenciones del CGBVP, se propone la estrategia de desinvertir, ya que el CGBVP no cuenta con las competencias técnicas suficientes.

6.5 Matriz Interna Externa (MIE)

La matriz interna-externa (IE) muestra la relación entre las matrices EFE y EFI, de acuerdo con los puntajes ponderados obtenidos en cada una de ellas. Según su posición en los cuadrantes, se infieren las estrategias por utilizar.

La Figura 17 muestra el resultado de la combinación de estas matrices.

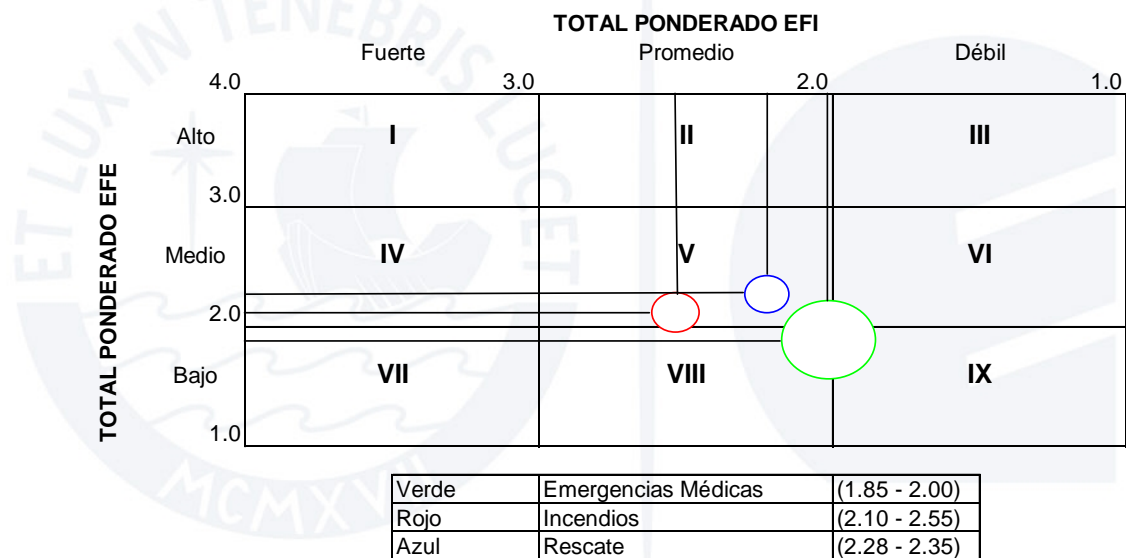


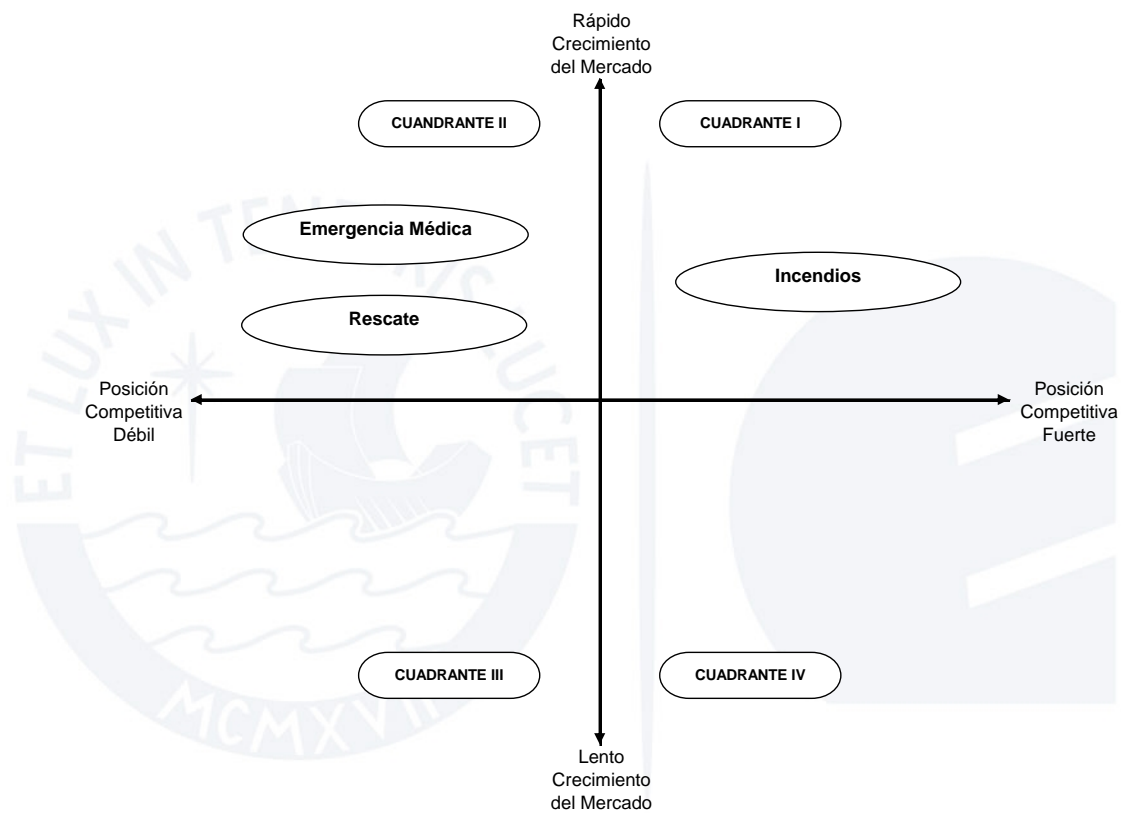
Figura 17. Matriz Interna - Externa (IE) del CGBVP

Se observa que los productos incendios y rescate se ubican en la celda V, por lo que se concluye que estos productos se deben retener y mantener, siendo las posibles estrategias, la penetración en el mercado y el desarrollo de productos, por lo que se recomienda, además de las antes mencionadas, la consolidación en el manejo de incendios. Por otro lado, el producto emergencias médicas se ubica

entre las celdas VIII y IX, por lo que se recomienda cosechar o desinvertir con estrategias defensivas.

6.6 Matriz de la Gran Estrategia (GE)

La matriz de la gran estrategia (GE) permitirá evaluar y afinar la elección apropiada de las estrategias para el CGBVP. Esta matriz evalúa el crecimiento que pueden alcanzar los productos en el mercado y su posición competitiva, tal como se muestra en la Figura 18.



NOTA: la tasa de crecimiento se considera alta en relación a la Tasa de Crecimiento Poblacional

Figura 18. Matriz de la Gran Estrategia (GE) del CGBVP

La matriz de la gran estrategia (GE) permitirá evaluar y afinar la elección apropiada de las estrategias para el CGBVP. Esta matriz evalúa el crecimiento que puede alcanzar el producto en el mercado y su posición competitiva tal como se muestra en la Figura 18.

De acuerdo con este análisis, el producto incendios se encuentra ubicado en el cuadrante I, porque tiene una buena posición estratégica por su exclusividad de acuerdo a ley, por ello se proponen las siguientes estrategias: diversificación concéntrica, penetración de mercado y desarrollo de productos, a fin de incrementar su presencia a nivel nacional con la implementación de brigadas especializadas en incendios; además, por su buena imagen se podría implementar un servicio de capacitación para empresas privadas.

En el caso de los productos rescate y emergencias médicas ambos se encuentran dentro del cuadrante II, debido a que tienen una posición competitiva débil; por ello se propone para el producto rescate la siguiente estrategia: desarrollo de productos y penetración en el mercado, por lo que se sugiere la creación de nuevas y mejores brigadas de rescate especializadas, tanto en accidentes vehiculares, rescate en estructura colapsadas, como en rescate en incendios. Por último, para el producto emergencias médicas, se sugiere el desposeimiento debido a la falta de capacidad técnica de los bomberos para la atención de emergencias médicas prehospitalarias y los problemas legales originados por la prestación de este servicio y las carencias por falta de legislación.

6.7 Matriz de Decisión

La matriz de decisión permite evaluar en qué matrices son identificadas las estrategias presentadas, de manera que se puedan retener aquellas que cuenten con un mayor número de apariciones en las diferentes matrices.

Tabla 35

Matriz de Decisión para Incendios

ESTRATEGIAS	FODA	PEYEA	BCG	IE	GE	TOTAL
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento	X	X	X	X	X	5
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.	X	X	X	X	X	5
3 Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios.	X	X	X	X	X	5
4 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X	X	X	X	X	5
5 Implementar una Central unificada de emergencias (Policia, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.	X		X			2
6 Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.	X	X	X	X	X	5
7 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI).	X		X			2
8 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	X	X	X	X	X	5
9 Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y en el Congreso de la República.	X		X			2
10 Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales.	X	X	X	X	X	5
11 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.	X	X	X	X	X	5
12 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.	X					1
13 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	X					1
14 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.	X	X	X	X	X	5
15 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.	X	X	X	X	X	5
16 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.	X	X	X	X	X	5
17 Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones.	X					1

Los resultados de la matriz de decisión para incendios se muestran en la Tabla 35. En esta tabla se han seleccionado las 14 primeras estrategias de la totalidad presentada inicialmente, las mismas que servirán de base para continuar con la evaluación. Estas estrategias fueron las que aparecieron con mayor frecuencia en las diferentes matrices.

Los resultados de la matriz de decisión para rescate se muestran en la Tabla 36. En esta tabla se ha seleccionado a las 12 primeras estrategias de la totalidad presentada inicialmente, y que servirán de base para continuar con la evaluación. Estas estrategias fueron las que aparecieron con mayor frecuencia en las diferentes matrices.

Los resultados de la matriz de decisión para emergencias médicas se muestran en la Tabla 37. En esta tabla se han seleccionado a las cuatro primeras estrategias de la totalidad presentada inicialmente, y que servirán de base para continuar con la evaluación. También, estas estrategias fueron las que aparecieron con mayor frecuencia en las diferentes matrices.

Tabla 36

Matriz de Decisión para Rescate

ESTRATEGIAS	FODA	PEYEA	BCG	IE	GE	TOTAL
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.	X		X	X	X	4
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.	X	X	X	X	X	5
3 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X	X	X	X	X	5
4 Implementar una Central unificada de emergencias (Policia, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.	X	X	X	X	X	5
5 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional).	X	X				2
6 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	X		X	X	X	4
7 Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales.	X	X	X	X	X	5
8 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.	X					1
9 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.	X	X	X	X	X	5
10 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	X					1
11 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.	X	X	X	X	X	5
12 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.	X		X	X	X	4
13 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.	X		X	X	X	4
14 Generar un sistema de reservistas de bomberos voluntarios a través de capacitaciones.	X					1
15 Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas.	X	X	X	X	X	5

Tabla 37

Matriz de Decisión para Emergencias Médicas

ESTRATEGIAS	FODA	PEYEA	BCG	IE	GE	TOTAL
1 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos en atención pre hospitalaria derivado de incendios y rescates.	X					1
2 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X					1
3 Implementar una Central unificada de emergencias (Policia, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.	X					1
4 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MINSA).	X	X	X	X	X	5
5 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	X					1
6 Generar sistemas de reconocimiento de personal.	X					1
7 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.	X					1
8 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	X					1
9 Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia.	X	X	X	X	X	5
10 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.	X					1
11 Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias.	X	X	X	X	X	5
12 Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.	X	X	X	X	X	5
13 Brindar beneficio de atención médica completa en Essalud a los bomberos que cumplan con un número de horas de asistencia al cuartel	X					1

6.8 Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico (MCPE)

Las matrices cuantitativas de planeamiento estratégico mostradas en las Tablas 38, 39 y 40, permiten evaluar la atractividad de las estrategias seleccionadas en relación con cada oportunidad, amenaza, fortaleza y debilidad establecida, con el objeto de ponderar las estrategias y establecer cuáles son aceptables. Las estrategias que a considerar son aquellas que han sido escogidas de la matrices de decisión.



Tabla 38a

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios

Factores Clave	Peso	Gestionar partida presupuestal para reequipamiento		Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.		Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios.		Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología avanzada para el desempeño de sus labores.		Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI).		
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	
<i>Oportunidades</i>												
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	3	0.15	4	0.20	2	0.10	4	0.20	1	0.05	
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	4	0.60	2	0.30	1	0.15	4	0.60	2	0.30	
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10	4	0.20	2	0.10	4	0.20	1	0.05	
4 Avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios	0.13	1	0.13	3	0.38	3	0.38	4	0.50	1	0.13	
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	1	0.10	2	0.20	3	0.30	3	0.30	1	0.10	
6 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	1	0.10	1	0.10	4	0.40	2	0.20	2	0.20	
<i>Amenazas</i>												
1 Superposición de funciones con el INDECI en temas de prevención de incendios	0.15	4	0.60	3	0.45	1	0.15	2	0.30	4	0.60	
3 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	4	0.50	1	0.13	1	0.13	2	0.25	2	0.25	
4 Falta de prioridad por parte del estado hacia el CGBVP	0.15	3	0.45	3	0.45	4	0.60	2	0.30	2	0.30	
<i>Fortalezas</i>												
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	4	0.40	4	0.40	4	0.40	4	0.40	
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos	0.15	2	0.30	4	0.60	4	0.60	4	0.60	4	0.60	
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	1	0.10	3	0.30	2	0.20	3	0.30	2	0.20	
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	4	0.40	1	0.10	2	0.20	4	0.40	2	0.20	
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios	0.10	1	0.10	4	0.40	4	0.40	3	0.30	4	0.40	
<i>Debilidades</i>												
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05	1	0.05	1	0.05	2	0.10	1	0.05	
2 Ausentismo del personal voluntario	0.13	1	0.13	3	0.38	2	0.25	3	0.38	1	0.13	
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	4	0.40	2	0.20	2	0.20	4	0.40	1	0.10	
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.13	3	0.38	4	0.50	4	0.50	4	0.50	4	0.50	
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05	3	0.15	3	0.15	4	0.20	1	0.05	
			5.03		5.48		5.25		6.43		4.60	

Tabla 38b

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios

Factores Clave	Peso	Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).		Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.		Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales.		Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.		Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos		
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	
<i>Oportunidades</i>												
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	2	0.10	2	0.10	4	0.20	3	0.15	2	0.10	
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	4	0.60	3	0.45	2	0.30	4	0.60	3	0.45	
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10	2	0.10	4	0.20	3	0.15	3	0.15	
4 Avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios	0.13	4	0.50	3	0.38	3	0.38	3	0.38	2	0.25	
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	1	0.10	4	0.40	1	0.10	1	0.10	2	0.20	
6 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	4	0.40	4	0.40	2	0.20	3	0.30	2	0.20	
<i>Amenazas</i>												
1 Superposición de funciones con el INDECI en temas de prevención de incendios	0.15	3	0.45	2	0.30	2	0.30	3	0.45	1	0.15	
3 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	4	0.50	2	0.25	3	0.38	4	0.50	3	0.38	
4 Falta de prioridad por parte del estado hacia el CGBVP	0.15	4	0.60	4	0.60	4	0.60	4	0.60	3	0.45	
<i>Fortalezas</i>												
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	4	0.40	4	0.40	4	0.40	3	0.30	
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos	0.15	4	0.60	2	0.30	4	0.60	4	0.60	3	0.45	
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	3	0.30	2	0.20	4	0.40	2	0.20	2	0.20	
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	4	0.40	3	0.30	1	0.10	4	0.40	3	0.30	
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios	0.10	4	0.40	4	0.40	4	0.40	2	0.20	2	0.20	
<i>Debilidades</i>												
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	2	0.10	1	0.05	1	0.05	4	0.20	2	0.10	
2 Ausentismo del personal voluntario	0.13	4	0.50	2	0.25	2	0.25	4	0.50	4	0.50	
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	4	0.40	2	0.20	4	0.40	4	0.40	2	0.20	
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.13	4	0.50	3	0.38	4	0.50	4	0.50	4	0.50	
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	3	0.15	1	0.05	2	0.10	1	0.05	1	0.05	
			7.10		5.50		5.85		6.68		5.13	

Tabla 38c

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Incendios

Factores Clave	Peso	Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y en el Congreso de la República		Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.		Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.		Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.		
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	
<i>Oportunidades</i>										
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	2	0.10	2	0.10	2	0.10	2	0.10	
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	3	0.45	3	0.45	4	0.60	3	0.45	
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	3	0.15	1	0.05	1	0.05	3	0.15	
4 Avances en la tecnología de equipos y maquinaria para combatir incendios	0.13	2	0.25	1	0.13	2	0.25	1	0.13	
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	2	0.20	1	0.10	1	0.10	1	0.10	
6 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	2	0.20	2	0.20	1	0.10	2	0.20	
<i>Amenazas</i>										
1 Superposición de funciones con el INDECI en temas de prevención de incendios	0.15	3	0.45	1	0.15	1	0.15	1	0.15	
3 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	3	0.38	3	0.38	3	0.38	4	0.50	
4 Falta de prioridad por parte del estado hacia el CGBVP	0.15	4	0.60	3	0.45	3	0.45	4	0.60	
<i>Fortalezas</i>										
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	3	0.30	3	0.30	4	0.40	4	0.40	
2 Personal capacitado para combatir incendios y rescate derivados de estos	0.15	3	0.45	4	0.60	3	0.45	3	0.45	
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	2	0.20	3	0.30	2	0.20	4	0.40	
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30	3	0.30	3	0.30	1	0.10	
5 Manejo de estándares técnicos internacionales en prevención y combate de incendios	0.10	2	0.20	4	0.40	3	0.30	3	0.30	
<i>Debilidades</i>										
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	2	0.10	2	0.10	3	0.15	4	0.20	
2 Ausentismo del personal voluntario	0.13	4	0.50	2	0.25	4	0.50	4	0.50	
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	2	0.20	3	0.30	1	0.10	1	0.10	
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.13	4	0.50	2	0.25	2	0.25	2	0.25	
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	1	0.05	4	0.20	3	0.15	2	0.10	
			5.58		5.00		4.98		5.18	

Tabla 39a

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Rescate

Factores Clave	Peso	Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.		Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.		Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.		Implementar una Central unificada de emergencias (Policía, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.		Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).		Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.	
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación
<i>Oportunidades</i>													
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	3	0.15	4	0.200	4	0.200	2	0.100	2	0.100	4	0.200
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	4	0.60	2	0.300	4	0.600	4	0.600	4	0.600	3	0.450
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10	4	0.200	4	0.200	3	0.150	2	0.100	4	0.200
4 Avances en la tecnología de equipos de rescate	0.10	1	0.10	3	0.300	4	0.400	3	0.300	2	0.200	3	0.300
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	1	0.10	2	0.200	3	0.300	4	0.400	3	0.300	3	0.300
6 Tendencia creciente al buen manejo de materiales peligrosos	0.10	2	0.20	3	0.300	4	0.400	3	0.300	2	0.200	1	0.100
7 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	3	0.30	2	0.200	3	0.300	1	0.100	3	0.300	2	0.200
<i>Amenazas</i>													
1 Superposición de funciones con la Policía Nacional	0.15	4	0.60	3	0.450	2	0.300	4	0.600	3	0.450	2	0.300
3 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	1	0.13	1	0.125	3	0.375	3	0.375	4	0.500	3	0.375
5 Amenaza de desastres naturales	0.08	3	0.23	4	0.300	3	0.225	3	0.225	3	0.225	2	0.150
<i>Fortalezas</i>													
	1.000												
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	4	0.40	4	0.400	4	0.400	4	0.400	4	0.400	4	0.400
2 Personal capacitado para el manejo de rescates	0.15	3	0.45	3	0.450	4	0.600	3	0.450	4	0.600	3	0.450
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	3	0.30	3	0.300	3	0.300	3	0.300	3	0.300	3	0.300
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	4	0.40	1	0.100	4	0.400	3	0.300	4	0.400	3	0.300
5 Manejo de protocolos de rescate	0.125	3	0.38	4	0.500	3	0.375	3	0.375	3	0.375	3	0.375
<i>Debilidades</i>													
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	1	0.05	1	0.050	3	0.150	2	0.100	2	0.100	4	0.200
2 Ausentismo del personal voluntario	0.125	1	0.13	3	0.375	3	0.375	2	0.250	4	0.500	4	0.500
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	4	0.40	2	0.200	4	0.400	2	0.200	4	0.400	2	0.200
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	3	0.30	4	0.400	4	0.400	4	0.400	4	0.400	1	0.100
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	2	0.10	3	0.150	4	0.200	2	0.100	3	0.150	3	0.150
	2.00		5.40		5.50		6.90		6.03		6.60		5.55

Tabla 39b.

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Rescate

Factores Clave	Peso	Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.		Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.		Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.		Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional).		Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales.		Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas.	
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación
<i>Oportunidades</i>													
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	2	0.100	2	0.100	3	0.150	2	0.100	4	0.200	4	0.200
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	3	0.450	4	0.600	3	0.450	3	0.450	3	0.450	3	0.450
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	1	0.050	1	0.050	3	0.150	3	0.150	4	0.200	4	0.200
4 Avances en la tecnología de equipos de rescate	0.10	1	0.100	2	0.200	2	0.200	3	0.300	4	0.400	4	0.400
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	1	0.100	1	0.100	1	0.100	3	0.300	3	0.300	3	0.300
6 Tendencia creciente al buen manejo de materiales peligrosos	0.10	3	0.300	1	0.100	2	0.200	1	0.100	3	0.300	2	0.200
7 Estilos de vida de la población no orientada a la prevención	0.10	2	0.200	1	0.100	2	0.200	2	0.200	2	0.200	1	0.100
<i>Amenazas</i>													
1 Superposición de funciones con la Policía Nacional	0.15	1	0.150	1	0.150	1	0.150	4	0.600	3	0.450	1	0.150
3 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	3	0.375	3	0.375	4	0.500	4	0.500	4	0.500	4	0.500
5 Amenaza de desastres naturales	0.08	3	0.225	3	0.225	2	0.150	3	0.225	4	0.300	4	0.300
<i>Fortalezas</i>													
1.000													
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	3	0.300	4	0.400	4	0.400	4	0.400	4	0.400	4	0.400
2 Personal capacitado para el manejo de rescates	0.15	4	0.600	3	0.450	3	0.450	3	0.450	3	0.450	3	0.450
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	3	0.300	2	0.200	4	0.400	3	0.300	3	0.300	3	0.300
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.300	3	0.300	2	0.200	3	0.300	3	0.300	3	0.300
5 Manejo de protocolos de rescate	0.125	4	0.500	2	0.250	2	0.250	3	0.375	4	0.500	4	0.500
<i>Debilidades</i>													
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	2	0.100	3	0.150	4	0.200	2	0.100	2	0.100	2	0.100
2 Ausentismo del personal voluntario	0.125	2	0.250	4	0.500	4	0.500	2	0.250	2	0.250	2	0.250
3 Equipo y maquinaria obsoleta y no estandarizada	0.10	3	0.300	1	0.100	1	0.100	3	0.300	3	0.300	4	0.400
4 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	2	0.200	2	0.200	2	0.200	2	0.200	2	0.200	2	0.200
5 Falta de Campo de Entrenamiento propio	0.05	4	0.200	3	0.150	2	0.100	2	0.100	4	0.200	2	0.100
	2.00		5.10		4.70		5.05		5.70		6.30		5.80

Tabla 40

Matriz Cuantitativa de Planeamiento Estratégico para Emergencia Médicas

Factores Clave	Peso	Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MINSA).		Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia.		Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias.		Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.		
		Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	Valor	Ponderación	
<i>Oportunidades</i>										
1 Buenas relaciones con gobiernos de países desarrollados	0.05	2	0.10	1	0.05	2	0.10	1	0.05	
2 Mayor presupuesto gubernamental por crecimiento de PBI	0.15	3	0.45	3	0.45	3	0.45	2	0.30	
3 Cooperación internacional con países amigos	0.05	2	0.10	2	0.10	4	0.20	2	0.10	
4 Avances en la tecnología médica para atención pre hospitalaria	0.13	2	0.25	4	0.50	3	0.38	4	0.50	
5 Desarrollo de las comunicaciones	0.10	2	0.20	2	0.20	2	0.20	4	0.40	
<i>Amenazas</i>										
1 Superposición de funciones con MINSA y ESSALUD	0.15	3	0.45	4	0.60	3	0.45	4	0.60	
2 Crecimiento poblacional sin cobertura de compañías de bomberos	0.13	3	0.38	3	0.38	3	0.38	3	0.38	
3 Falta de Medicina Preventiva	0.05	3	0.15	4	0.20	3	0.15	3	0.15	
4 Amenaza de desastres naturales	0.08	2	0.15	3	0.23	3	0.23	2	0.15	
5 Legislación vigente del sector médico no amparan el servicio médico de los bomberos	0.13	4	0.50	4	0.50	4	0.50	4	0.50	
<i>Fortalezas</i>										
1 Buena imagen ante la comunidad	0.10	3	0.30	3	0.30	4	0.40	4	0.40	
2 Personal capacitado para atención pre hospitalaria con manejo de estándares técnicos	0.15	4	0.60	3	0.45	3	0.45	3	0.45	
3 Vocación de servicio del personal voluntario	0.10	2	0.20	2	0.20	3	0.30	3	0.30	
4 Incremento del presupuesto asignado	0.10	3	0.30	3	0.30	3	0.30	3	0.30	
<i>Debilidades</i>										
1 Falta de un adecuado sistema de reconocimiento para el personal	0.05	2	0.10	2	0.10	2	0.10	2	0.10	
2 Ausentismo del personal voluntario	0.10	3	0.30	2	0.20	3	0.30	3	0.30	
3 Personal no capacitado para atender urgencias médicas	0.15	4	0.60	4	0.60	4	0.60	4	0.60	
4 No es el ente rector y actúa por deficiencia del sistema de salud	0.15	4	0.60	4	0.60	4	0.60	4	0.60	
5 Falta de capacidad administrativa para la ejecución presupuestal	0.10	3	0.30	4	0.40	1	0.10	2	0.20	
	2.00		6.03		6.35		6.18		6.38	

Asimismo, luego de aplicar los criterios de la MCPE, las estrategias cuyos resultados hayan sido mayores a cinco, son estrategias aceptables para su aplicación. Sin embargo, aquellas estrategias cuyo resultado se encuentra entre cuatro y cinco son estrategias a las que se les debe realizar un análisis adicional, ya que estas pueden ser importantes en su aplicación para el logro de los objetivos.

Para el caso del CGBVP, la estrategia referida a definir el alcance institucional de cada institución, INDECI y rediseñar y mejorar la estructura organizativa y administrativa del CGBVP ha sido incluida dentro de las estrategias a aplicar, ya que son consideradas importantes debido a que pueden contribuir a mejorar el servicio ofrecido en la actualidad.

6.9 Prueba de Estrategias

Finalmente, las estrategias retenidas deben ser sometidas a pruebas usando los criterios de Rumelt (D'Alessio, 2008); asimismo, corroborar aspectos éticos que también deben ser tomados en cuenta al momento de aplicar las estrategias. También se debe verificar su relación con el cumplimiento de los objetivos de largo plazo.

6.10 Matriz de Rumelt

La matriz de Rumelt, permite seleccionar aquellas estrategias que se alinean con: (a) la consistencia, tanto en sus objetivos como en sus políticas, (b) la consonancia, con el entorno externo y con los cambios críticos que en él ocurran, (c) la ventaja competitiva en las áreas seleccionadas de la actividad bomberil, y (d) la factibilidad de la estrategia, tal como se muestra en las Tablas 41, 42 y 43.

El resultado final presenta 14 estrategias seleccionadas para incendios, 12 estrategias seleccionadas para rescate y cuatro estrategias seleccionadas para emergencias médicas; es decir, un total de 30 estrategias que serán consideradas para la implementación.

Tabla 41

Matriz Rumelt para Incendios

Estrategias Específicas	Consistencia	Consonancia	Factibilidad	Ventaja	Se acepta
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento	SI	SI	SI	SI	SI
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.	SI	SI	SI	SI	SI
3 Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios.	SI	SI	SI	SI	SI
4					
Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	SI	SI	SI	SI	SI
5 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI).	SI	SI	SI	SI	SI
6 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	SI	SI	SI	SI	SI
7 Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.	SI	SI	SI	SI	SI
8 Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales.	SI	SI	SI	SI	SI
9 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.	SI	SI	SI	SI	SI
10 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	SI	SI	SI	SI	SI
11 Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y en el Congreso de la República	SI	SI	SI	SI	SI
12 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.	SI	SI	SI	SI	SI
13 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.	SI	SI	NO	SI	NO
14 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.	SI	SI	SI	SI	SI

Tabla 42

Matriz Rumelt para Rescate

Estrategias Específicas	Consistencia	Consonancia	Factibilidad	Ventaja	Se acepta
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.	SI	SI	SI	SI	SI
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.	SI	SI	SI	SI	SI
3 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	SI	SI	SI	SI	SI
4 Implementar una Central unificada de emergencias (Policia, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.	SI	SI	SI	SI	SI
5 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	SI	SI	SI	SI	SI
6 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.	SI	SI	SI	SI	SI
7 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.	SI	SI	SI	SI	SI
8 Captar voluntarios mediante el sistema de servicio militar voluntario incluyendo su asignación económica.	SI	SI	NO	SI	NO
9 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.	SI	SI	SI	SI	SI
10 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional).	SI	SI	SI	SI	SI
11 Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales.	SI	SI	SI	SI	SI
12 Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas.	SI	SI	SI	SI	SI

Tabla 43

Matriz Rumelt para Emergencias Médicas

Estrategias Específicas	Consistencia	Consonancia	Factibilidad	Ventaja	Se acepta
1 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MINSAs).	SI	SI	SI	SI	SI
2 Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia.	SI	SI	SI	SI	SI
3 Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias.	SI	SI	SI	SI	SI
4 Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.	SI	SI	SI	SI	SI

6.11 Matriz de Ética

Esta matriz permitirá verificar que las estrategias escogidas no violen los aspectos relacionados a los derechos y justicia (D'Alessio, 2008).

En relación a las estrategias escogidas, estas no deben impactar en los derechos de los demás considerados por la ley o en la aplicación de la justicia. Es decir, su aplicación no debe violar los derechos a la vida, propiedad, libre

pensamiento, privacidad, libertad de la conciencia y de expresión, ni tener impacto en el derecho al debido proceso.

Finalmente, en los aspectos de utilitarismo, las estrategias escogidas permitirán la obtención de excelentes fines y resultados estratégicos. Para ello, los medios estratégicos utilizados deberán ser acordes con los principios éticos que deben normar el CGBVP y en país.

6.12 Estrategias y Objetivos de Largo Plazo

A través de esta prueba se busca determinar si las estrategias utilizadas permitirán el cumplimiento de los objetivos de largo plazo propuestos. En las Tablas 44, 45 y 46 se muestran las estrategias escogidas, que apoyarán al cumplimiento de los objetivos de largo plazo que se deben trazar para el desarrollo del CGBVP.

Tabla 44

Estrategias versus Objetivos de Largo Plazo para Incendios

Estrategias Específicas	Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CGBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CGBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CGBVP, incrementando el número de compañías de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años	Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento	X	X	X	X
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.		X		
3 Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios.		X	X	X
4 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X	X	X	
5 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (INDECI).	X	X		X
6 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	X	X	X	X
7 Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.		X	X	
8 Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales.	X		X	
9 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.	X	X	X	X
10 Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	X	X	X	X
11 Buscar mayor presencia del alto mando del CGBVP en la PCM y en el Congreso de la República	X	X	X	X
12 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.		X	X	
13 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.		X	X	

Tabla 45

Estrategias versus Objetivos de Largo Plazo para Rescate

Estrategias Específicas	Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CGBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CGBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CGBVP, incrementando el número de compañías de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años	Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años
1 Gestionar partida presupuestal para reequipamiento.	X	X	X	X
2 Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.		X		
3 Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X	X	X	
4 Implementar una Central unificada de emergencias (Policía, Bomberos y Ambulancias) a nivel nacional.		X	X	
5 Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema mixto de bomberos (Voluntario-Rentado).	X	X	X	X
6 Motivar y reconocer al personal voluntario con intercambios de capacitación con Cuerpos de Bomberos de otros países.		X		
7 Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.		X	X	
8 Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.		X	X	
9 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución en rescate (Policía Nacional).	X	X	X	X
10 Mejorar la capacidad de respuesta del personal ante desastres naturales.		X		
11 Mejorar el equipamiento para atender emergencias de desastres naturales: estructuras colapsadas.	X	X	X	

Tabla 46

Estrategias versus objetivos de Largo Plazo para Emergencias Médicas

Estrategias Específicas	Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CGBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CGBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años	Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CGBVP, incrementando el número de compañías de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años	Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años
1 Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MINSA).	X	X	X	X
2 Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia.	X	X	X	
3 Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias.		X		
4 Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.		X	X	

6.13 Conclusiones del Capítulo

A través de la aplicación sistemática de las diferentes matrices se han formulado las estrategias dirigidas a alcanzar los objetivos de largo plazo. Se puede apreciar que las principales estrategias son la profesionalización del área administrativa, ceder el servicio médico a entidades especializadas y las enfocadas en mejorar la operatividad del CGBVP.

Una vez identificadas las estrategias a seguir, se deben establecer los lineamientos para su implementación, como parte de la segunda etapa del proceso estratégico y los mecanismos de control para monitorear su avance.



CAPÍTULO VII: IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE LA ESTRATEGIA

Una vez identificadas las estrategias a seguir, se deberá continuar con la etapa de implementación y control. En esta etapa se definirán las acciones necesarias para cumplir con los objetivos de largo plazo planteados. Además, la etapa de control se ejecutará en todo el proceso estratégico para realizar las correcciones necesarias durante el mismo. Asimismo, esta cumple un rol primordial, debido al importante papel que juegan el recurso humano y sus habilidades de liderazgo para tomar las decisiones adecuadas y afrontar las barreras de cambio.

7.1 Implementación de las Estrategias

La implementación de las estrategias implicará que la organización cuente con un líder que comprometa a la institución a unir esfuerzos para que el proceso de desarrollo del CGBVP reporte beneficios a la comunidad; por lo tanto, si el CGBVP es una Institución jerarquizada y de relevancia nacional, el líder de este proyecto deberá ser el Comandante General.

Es necesario además, que el proyecto sea respaldado por el Consejo de Oficiales Generales y por las Comandancias Departamentales, para que sus beneficios alcancen a todos los departamentos del país.

Por otra parte, es importante crear una cultura organizacional que dé soporte a la estrategia, de tal forma que su implementación no vaya en contra del buen uso y las costumbres de los bomberos del país. Esta cultura deberá ser parte de la mística de los bomberos y deberá reflejarse al momento de brindar los

servicios de atención a la población, de tal forma que esta perciba un ambiente grato y eficiente, con lo que se consolidará el aumento sustancial de presupuesto.

7.2 Objetivos de Corto Plazo (OCP)

Los objetivos de corto plazo deben orientarse a contribuir con el logro de los de largo plazo en los tiempos establecidos. De acuerdo con el análisis expuesto en el Capítulo 6, estos objetivos de corto plazo apuntan sobre todo a la mejora y mayor cobertura de la operatividad del CGBVP, así como a la optimización de su gestión administrativa.

A continuación se detallan dichos objetivos de corto plazo.

1. OLP 1.- Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CGBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años.

OCP 1.1 Establecer capacitaciones en el manejo de equipos, maquinarias y mantenimiento, a cargo de los proveedores y fabricante en el lapso de un año.

OCP 1.2 Gestionar los fondos para el reequipamiento del CGBVP, en base al estudio de pre factibilidad efectuado por la ley 28639 en el lapso de un año.

OCP 1.3 Mejorar la infraestructura de 10 cuarteles al año.

OCP 1.4 Establecer estándares técnicos para los equipos y suministros que serán manejados por un tercero para la homologación de los proveedores en el lapso de un año.

OCP 1.5 Gestionar con el MEF y SUNAT se declare al CGBVP como entidad perceptora de donaciones en el lapso de un año.

2. OLP 2.- Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CGBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años.

OCP 2.1 Establecer un plan piloto con un sistema mixto de bomberos, voluntario – rentado, en 11 compañías de Lima, uno en El Callao, uno en Trujillo, uno en Chiclayo y uno una Arequipa en tres años.

OCP 2.2 Mejorar la formación técnica del personal CGBVP incrementando las horas de capacitación de la malla curricular en 20% al 2010.

OCP 2.3 Firmar un convenio de cooperación técnica con el condado de Miami-Dade del estado de Florida, USA y con en el Cuerpo de Bomberos del Brasil en el lapso de un año.

OCP 2.4 Organizar un evento al año de intercambio de experiencias con países vecinos.

OCP 2.5 Firmar convenios con institutos, universidades públicas y privadas para la obtención de descuentos preferentes y facilidades para estudios técnicos y superiores del personal de bomberos en el lapso de un año.

OCP 2.6 Efectivizar el reconocimiento del personal voluntario en cada quinquenio, gestionar los fondos necesarios en un año.

OCP 2.7 Gestionar ante COFOPRI y los Gobiernos Regionales la cesión de un terreno para la construcción de un campo de entrenamiento.

OCP 2.8 Implementar una Central Unificada de emergencias a nivel nacional con las instituciones que brinden servicios de emergencias en el lapso de un año.

3. OLP3: Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CGBVP, incrementando el número de compañías de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años.

OCP 3.1 Crear cuatro compañías de bomberos por año.

OCP 3.2 Implementar dos brigadas especializadas del CGBVP por año.

OCP 3.3 Gestionar un fideicomiso para futuros reequipamientos, compra de equipo nuevo y sistemas de reconocimiento del personal de bomberos en lapso de un año.

OCP 3.4 Gestionar con el Ministerio de Educación la inclusión en el currículo de estudio de dos horas al mes de cursos preventivos y de primeros auxilios para la atención primaria de emergencias en un lapso de un año.

OCP 3.5 Lograr el acuerdo de cesión del servicio de emergencias médicas a las instituciones competentes en la materia en el lapso de un año.

OCP 3.6 Ceder en 20% por año el servicio de emergencias médicas.

4. OLP4: Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años.

OCP 4.1 Reestructurar y contratar la plana gerencial administrativa y de soporte administrativo del CGBVP en el lapso de un año.

OCP 4.2 Proponer los cambios en la legislación interna del CGBVP en el lapso de un año.

OCP 4.3 Optimizar los procesos administrativos al 100% en un año.

OCP 4.4 Lograr un acuerdo tanto legal como administrativo con las instituciones donde existe superposición de funciones en el lapso de un año.

7.3 Políticas

Las políticas que establezca el CGBVP determinarán el camino que permita orientar la estrategia hacia lo que dicha institución desea para el futuro; es decir, ser reconocida en el país y Latinoamérica como una institución modelo en la prevención, control y combate de incendios, con personal voluntario altamente capacitado, con equipos y maquinarias de última generación para el año 2020.

Para ello, el Comando Nacional del GCBVP, junto con el Consejo de Oficiales General y las Comandancias Departamentales, deberán implementar las siguientes políticas: (a) fomentar el voluntariado alentando la capacitación y el reconocimiento del personal, (b) promover la eficiencia en los procesos administrativos, (c) fomentar el cumplimiento de las normas técnicas internacionales y el uso de las tecnologías, (d) incentivar la cultura de prevención en la comunidad, (e) fomentar la participación constante de las universidades en la investigación de incendios, así como en la capacitación del personal, (f) promover una política de ascensos basada en criterios objetivos, (g) brindar la máxima cobertura de servicio de prevención, control y extinción de incendios a la comunidad, (h) promover una cultura del prevención de desastres, (i) promover la comunicación fluida dentro de las diferentes instancias y niveles jerárquicas de la

institución, (j) alentar el cumplimiento del código de ética por parte de todo el personal, (k) fomentar la cooperación con otras instituciones para brindar un eficaz servicio de atención de emergencias, (l) promover el uso de la tecnología de avanzada en equipo rescate y desastres naturales.

7.4 Estructura Organizacional

La estructura organizacional permitirá al CGBVP dirigir sus recursos a brindar un servicio adecuado a la comunidad. Para ello, la estructura organizacional explicada en el punto 5.1, deberá adecuarse a una nueva estructura organizacional profesionalizada en el área administrativa, adaptándola al tamaño adecuado para la organización.

Como resultado del benchmarking realizado con el Cuerpo de Bomberos de Quito y el Cuerpo de Bomberos de Chile, Capítulo 2, se propone la implementación de un sistema de bomberos mixto en las compañías de mayor incidencia en número de emergencia atendidas y población, el cual sería voluntario-rentado. Además, en el caso específico de Chile, se identificó como una buena práctica el separar el servicio de emergencias médicas de los servicios que brinda el CGBVP con la finalidad de aumentar la capacidad operativa y la eficiencia.

La implementación de éste sistema abarcará la contratación de bomberos rentados en las compañías mostradas en color rojo de la Figura 12, los que se subordinarán a la estructura del CGBVP.

Se deberá ceder el servicio de emergencias médicas a las instituciones médicas competentes, para lo cual, se podría crear un sistema mixto del tipo voluntario-rentado en las instituciones de salud para su implementación inicial.

Se identificó como buenas prácticas: la legislación favorable a favor de los bomberos en el aspecto de estabilidad laboral, que les permite atender emergencias sin perder el empleo, siendo potestad del empleador otorgar o no remuneración por los días de emergencias atendidas. Además, las exoneraciones de impuestos a las importaciones de vehículos de bomberos y los beneficios tributarios para las empresas privadas sobre las donaciones que efectúen a favor de ellos, también han sido contempladas en la legislación.

7.5 Asignación de Recursos

La correcta asignación de los recursos permite la ejecución de las estrategias planteadas, así como la elaboración del plan a seguir para alcanzar los objetivos de corto plazo. El proceso adecuado de asignación y distribución de recursos se describe a continuación.

7.5.1 Recursos Humanos

El personal que conforma actualmente el CGBVP, es diverso y voluntario por lo que está compuesto por personas con diferente formación técnica y profesional, quienes se encuentra bien capacitados para la atención de emergencias derivadas de incendios y rescate, no así para la atención de emergencias médicas.

Se debe resaltar que es necesario mantener el nivel de conocimiento a fin de cumplir con los niveles de eficiencia y mantener los estándares de seguridad requeridos en la atención de emergencia. La característica del voluntariado del CGBVP ocasiona que exista un alto nivel de ausentismo del personal, quienes por razones necesidad de trabajo y de atención a la familia se ausentan de los cuarteles disminuyendo la operatividad del servicio que se brinda a la comunidad.

Otra consecuencia de la mencionada característica es que el personal de bomberos voluntarios tiene deficiencias en capacitación técnica administrativa a nivel del alto mando de la institución; es decir, en el Comando Nacional. Por esto, se propone la profesionalización de la Dirección General de Administración y sus dependencias a través de la reestructuración y contratación de una plana gerencial administrativa con salarios acordes al mercado estatal. Lo cual se financiará a través del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD]. Lo anteriormente mencionado implica realizar cambios en el Reglamento Interno del Organización y Funciones del CGBVP, en lo referente a los cargos administrativos. Los sueldos de cada jefatura propuesta y el costo total de la contratación del personal se muestran en la tabla 47.

Tabla 47

Costo total de la Contratación de Profesionales Administrativos

*Costo de reestructurar y contratar a profesionales administrativos - Staff en Nuevos Soles**

Gerente de Administración	8,000
Jefe de Mantenimiento	6,000
Jefe de Logística	6,000
Jefe de Personal	5,000
Jefe de Economía	5,000
Jefe de Control Patrimonial	5,000
Jefe de Informática	5,000
Costo Total Mensual	40,000
Costo Total Anual	480,000

* Presupuesto financiado por el PNUD

Adicionalmente, se propone la implementación de un sistema mixto de bomberos rentados-voluntarios, con la finalidad de aumentar la capacidad en la atención de emergencias a nivel nacional y a la vez mantener la competencia

técnica del personal, con esta propuesta la Unidad Básica Operativa quedará conformada por el servicio de incendios y el servicio de rescate.

Tal como se describe en el punto 5.1 esta dotación por lo menos deberá contar con un chofer-bombero y un bombero especializado por cada unidad. Con la finalidad de no interrumpir el servicio se propone una jornada atípica de trabajo con turnos que serán de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, tal como se muestra en la Tabla 48.

Tabla 48

Unidad Básica Operativa

	# de chofer - bombero por turno	# de bombero especializado por turno	Total bomberos al día X día *	Total bomberos al día X día *	X 15 días de bomberos
Unidad de Agua (Incendios)	1	1	2	2	60
Unidad de Rescate	1	1	2	2	60
Total Bomberos a contratar			4	4	120

* turnos de 24 horas x 24 horas de descanso

Además, con la finalidad de ampliar la cobertura y operatividad del CGBVP se implementará este sistema en 15 compañías de bomberos mixto, voluntario – rentado, a nivel nacional, 11 de ellas en Lima Metropolitana, en los distritos de San Juan de Lurigancho, San Martín de Porres, Comas, Ate, Lima Cercado, Surco, Chorrillos, La Victoria, San Borja, Miraflores y Pueblo Libre, uno en el Cercado de El Callao, una en la ciudad de Arequipa, una en la Ciudad de Trujillo y una en la ciudad de Chiclayo, todas ellas, ciudades con mayor población a nivel nacional y un alto índice de emergencias, tal se muestra en la Tablas 20 y 21 y en la Figura 12.

El costo de implementar el sistema mixto de bomberos mencionados en el párrafo anterior contratando 120 bomberos para las 15 compañías se muestra en la tabla 49.

Tabla 49

Costo de Contratar a 120 bomberos al año en Nuevos Soles

<i>Salario mensual</i>	<i>Costo total anual en planllas</i>	<i>Costo total de 120 bomberos al año</i>
1,500	27,000	3,240,000

* Cuesta igual que pagar un salario de 1000 X 180 bomberos

7.5.2 Recursos Financieros

Los recursos del CGBVP provienen de la partida presupuestal asignada por el Gobierno Central, los cuales son escasos, por lo se propone obtener un préstamo internacional para el reequipamiento de la institución en la modalidad de fideicomiso, con el aval del Gobierno Central, el que ascenderá a cuotas anuales de 3.5 millones de Nuevos Soles más los intereses correspondiente, que será pagadero a 20 años en cuotas incluidas dentro de la partida presupuestal del CGBVP, a fin de obtener los 70 millones necesarios para el reequipamiento. Por otro lado, se propone la asignación de un porcentaje del canon minero y petrolero a nivel nacional, el que deberá incluirse en la partida presupuestal de la institución para implementar el sistema mixto de bomberos rentados – voluntarios y la contratación de personal profesional administrativo descrito en el punto anterior. El costo de implementar este sistema asciende a 3,720,000 Nuevos Soles como se muestra en la tabla 50, de no lograr la asignación del Canon minero y petrolero el estado asignará esta partida y coordinará esta partida con el PNUD por ser un monto reducido comparativamente al presupuesto actual de CGBVP.

Tabla 50

<i>Monto adicional a presupuestar al año en Nuevos Soles</i>	
Bomberos	3,240,000
Personal Staff	480,000
Costo Total	3,720,000

7.5.3 Recursos Físicos

Se debe distribuir la maquinaria y el equipo que se adquiera, teniendo como objetivo base las zonas urbanas de mayor densidad poblacional y con menor presencia de cuarteles de bomberos. Además, se debe trabajar fuertemente con el MEF y la SUNAT en la obtención del certificado de entidad perceptora de donaciones, con lo que se lograría captar donaciones de equipo y maquinaria a través de las empresas interesadas en disminuir el pago de impuesto a la renta.

7.5.4 Recursos Tecnológicos

A través de los convenios de cooperación técnica planteados con otros países se buscará acceder a tecnologías de avanzada en atención de emergencias provenientes de incendios y rescate, buscando además la estandarización de los equipos y las maquinarias, lo que actualmente es una oportunidad de mejora.

Un punto importante en la gestión de los recursos tecnológicos es la búsqueda de la eficiencia ecológica, para lo cual es importante lograr la eficiencia de los equipos y las maquinarias que minimicen el impacto al medio ambiente.

7.5.5 Resistencia al Cambio y Desarrollo Cultural

El CGBVP es una institución que se caracteriza por tener una cultura organizacional arraigada donde destaca la mística y la tradición del voluntariado, lo cual contribuirá a que exista una gran resistencia a los cambios propuestos que se agudiza por que dicha resistencia provendrá de los altos mandos de la organización.

Por lo anteriormente expuesto, es necesario implementar un programa estructurado de manejo del cambio, el cual debe estar liderado por el Comandante General del CGBVP quien deberá formar un equipo directriz integrado por un grupo de no más de seis oficiales de la organización designados por él, que permita la toma de decisiones y la delegación de tareas, quienes deben tener como característica fundamental la apertura al cambio.

El equipo directriz, deberá desarrollar un plan de cambio organizacional que contenga: (a) los objetivos, (b) planes de acción por área, (c) plan estructurado de comunicaciones, (d) cronograma de implementación, (e) frecuencia de reuniones de seguimiento, (f) plan de motivación y (g) objetivos a corto plazo; los cuales deben ser alcanzados a fin de lograr el motor que estimule el cambio.

7.6 Evaluación y Control

La evaluación y control es un proceso que se da a lo largo del planeamiento estratégico. Por ello, es importante la retroalimentación que reciba el CGBVP de los resultados de las estrategias que desarrolla. Por medio de estos, el CGBVP podrá reenfocar los objetivos planteados, las estrategias y cualquier otra etapa del proceso estratégico para ajustarlos a la realidad en un momento determinado.

El tablero de control que se muestra en la Tabla 51 muestra los principales elementos que deberá considerar la provincia de CGBVP para controlar y enfocar los avances que va realizando en la aplicación de sus estrategias. Para ello, esta herramienta busca observar si los objetivos que ha trazado el CGBVP corresponden a los que se han planteado al momento de establecer su estrategia.

En esa misma tabla se muestran, además, los indicadores para cada uno de los objetivos de corto plazo establecidos por el CGBVP.



Tabla 51

Tablero de Control (Balance Score Card)

Perspectiva	OCP	Objetivos de Corto Plazo	Indicador	Medida
Aprendizaje de la Organización	OCP 1.1	Establecer capacitaciones en el manejo de equipos, maquinarias y mantenimiento, a cargo de los proveedores y fabricante en el lapso de un año.	Horas de Capacitación	Horas de capacitación/persona
Aprendizaje de la Organización	OCP 2.2	Mejorar la formación técnica del personal CGBVP incrementando las horas de capacitación de la malla curricular en 20% al 2010.	N° de Horas de Capacitación en la malla curricular	% de incremento de horas de capacitación
Aprendizaje de la Organización	OCP 2.4	Organizar un evento al año de intercambio de experiencias con países vecinos.	N° de Eventos Organizados	N° de Eventos Organizados/año
Cliente/Mercado	OCP 1.3	Mejorar la infraestructura de 10 cuarteles al año.	N° de Cuarteles mejorados	N° de Cuarteles mejorados/año
Cliente/Mercado	OCP 3.1	Crear 4 compañías de bomberos por año.	N° de Compañías creadas	N° de Compañías creadas/año
Cliente/Mercado	OCP 3.2	Implementar dos brigadas especializadas del CGBVP por año.	N° de Brigadas Especializadas implementadas	N° de Brigadas Especializadas implementadas/año
Financiera/Valor	OCP 1.2	Gestionar los fondos para el reequipamiento del CGBVP, en base al estudio de pre factibilidad efectuado por la Ley 28639 en el lapso de un año.	Presupuesto obtenido	Presupuesto obtenido/Presupuesto propuesto
Interna/Procesos	OCP 2.1	Establecer un plan piloto con un sistema mixto de bomberos, voluntario – rentado, en 11 compañías de Lima, 1 en El Callao, 1 en Trujillo, 1 en Chiclayo y 1 en Arequipa en 3 años.	Planes pilotos implementados	N° de planes pilotos implementados por año
Interna/Procesos	OCP 2.6	Efectivizar el reconocimiento del personal voluntario en cada quinquenio, gestionar los fondos necesarios en un año.	N° de reconocimientos otorgados	% de cumplimiento de reconocimientos otorgados al año
Interna/Procesos	OCP 3.6	Ceder en 20% por año el servicio de emergencias médicas.	Unidades médicas cedidas a instituciones especializadas	% de unidades médicas cedidas en un año
Interna/Procesos	OCP 4.1	Reestructurar y contratar la plana gerencial administrativa y de soporte administrativo del CGBVP en el lapso de un año.	N° de Profesionales contratados	% de Profesionales administrativos contratados en el año
Interna/Procesos	OCP 4.3	Optimizar los procesos administrativos al 100% en un año.	N° de Procesos optimizados	% de Procesos optimizados en el año

Tabla 52

Plan Estratégico Integral Incendios

Para el año 2020 el CCBVP será reconocido, en el país y en Latinoamérica, como una institución modelo en la prevención y combate de incendios con personal voluntario altamente capacitado, con equipos y maquinaria de última generación.		Objetivos a Largo Plazo		Políticas	
Protección del capital de los accionistas. Aumento sobre el retorno de la inversión. Aumento de la participación del mercado. Desarrollo de los valores corporativos.					
Protección del capital de los accionistas. Aumento sobre el retorno de la inversión. Aumento de la participación del mercado. Desarrollo de los valores corporativos.					
Objetivos a Largo Plazo	OLP1: Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CCBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años.	OLP2: Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CCBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años.	OLP3: Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CCBVP, incrementando el número de compañías dependencias en el lapso de tres años.	OLP4: Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años.	Políticas
1. Gestionar puntual presupuestal para equipamiento	X	X	X	X	c, g, l
2. Suscribir convenios con organismos internacionales para mejorar las competencias técnicas de los bomberos.		X			c, k
3. Brindar capacitación a empresas sobre temas propios de competencia de la institución: prevención, control y extinción de incendios, para obtener ingresos propios.		X	X	X	c, d, g, h
4. Dotar al personal de equipos y maquinarias con tecnología de avanzada para el desempeño de sus labores.	X	X	X	X	c, g, l
5. Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (ONDECI).	X	X		X	b, g
6. Sustentar la necesidad de aumento de presupuesto para implementar un sistema fijo de bomberos (Voluntario-Rentado).	X	X	X	X	g
7. Coordinar con el Ministerio de Educación la inclusión de horas de capacitación en prevención de incendios.		X	X		a, d, h
8. Gestionar donaciones de equipos y máquinas contra incendios de cuerpos de bomberos internacionales.	X		X		g, k
9. Gestionar un fideicomiso para futuros equipamientos y sistemas de reconocimiento de personal.	X	X	X	X	a, c, g
10. Rediseñar y mejorar la estructura administrativa y organizativa del Cuerpo de Bomberos.	X	X	X	X	b, f, i, j
11. Buscar mayor presencia del alto mando del CCBVP en la PCM y en el Congreso de la República.	X	X	X	X	b, d, h, k
12. Gestionar un campo de entrenamiento para incendio y rescate.		X	X		a, c, g
13. Suscribir convenios con instituciones educativas, que faciliten el acceso a estudios técnicos y superiores a bomberos, para fomentar el voluntariado.		X	X		a, g
Tablero Control	Establecer capacitaciones en el manejo de equipos, maquinarias y mantenimiento, a cargo de los proveedores y fabricante en el lapso de un año.				Tablero Control
Aprendizaje de la Organización	Mejorar la formación técnica del personal CCBVP incrementando las horas de capacitación de la malla curricular en 20% al 2018. Organizar un evento al año de intercambio de experiencias con países vecinos.				Aprendizaje de la Organización
Interna/Procesos	Establecer un plan piloto con un sistema mixto de bomberos, voluntario - rentado, en 11 compañías de Lima, Ica, B. Calvo, Ica, Trujillo, Ica, Chiclayo y Ica Arequipa en años. Ejecutar el reconocimiento del personal voluntario en cada quinquenio, gestionar los fondos necesarios en un año. Ceder en 20% por año el servicio de emergencias médicas. Re-estructurar y contratar la plana general administrativa y de soporte administrativo del CCBVP en el lapso de un año. Optimizar los procesos administrativos al 100% en un año.				Interna/Procesos
Cliente/Mercado	Mejorar la infraestructura de 10 cuarteles al año. Crear 4 compañías de bomberos por año. Implementar dos brigadas especializadas del CCBVP por año.				Cliente/Mercado
Financiero/Valor	Gestionar los fondos para el equipamiento del CCBVP, en base al estudio de pre factibilidad efectuado por la Ley 29639 en el lapso de un año. PCM, Presupuesto, Compañías de Bomberos extranjeras, Reporte de avances, Convenios con Organismos Internacionales, % de Canon (minero y petrolero), Suma				Financiero/Valor
Estructura Organizacional según Reglamento Interno de Organización y Funciones (ROIF)					
Planes Operacionales					

- Políticas:
- (a) fomentar el voluntariado alentando la capacitación y el reconocimiento del personal.
 - (b) promover la eficiencia en los procesos administrativos.
 - (c) fomentar el cumplimiento de las normas técnicas internacionales y el uso de las tecnologías.
 - (d) incentivar la cultura de prevención en la comunidad.
 - (e) fomentar la participación constante de las universidades en la investigación de incendios, así como en la capacitación del personal.
 - (f) promover una política de ascensos basada en criterios objetivos.
 - (g) brindar la máxima cobertura de servicio de prevención, control y extinción de incendios a la comunidad.
 - (h) promover una cultura de prevención de desastres.
 - (i) promover la comunicación fluida dentro de las diferentes instancias y niveles jerárquicos de la institución.
 - (j) incentivar el cumplimiento del código de ética por parte de todo el personal.
 - (k) fomentar la cooperación con otras instituciones para brindar un eficaz servicio de atención de emergencias.
 - (l) promover el uso de tecnología avanzada en equipo de rescate y de desastres naturales.

Tabla 54

Plan Estratégico Integral Emergencias Médicas

Estrategias	Objetivos a Largo Plazo				Políticas	Tabla de Control
	OLP1: Aumentar la operatividad de maquinaria y equipo del CCBVP de 85% al 100% a nivel nacional en 10 años.	OLP2: Aumentar la operatividad de las compañías de bomberos con personal para la atención de emergencias del CCBVP, asegurando la operatividad al 100% a nivel nacional en 10 años.	OLP3: Aumentar la cobertura de servicios que brinda el CCBVP, incrementando el número de compañías dependencias en el lapso de tres años. de bomberos de 184 a 224 compañías a nivel nacional en 10 años.	OLP4: Profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias en el lapso de tres años.		
1. Definir el alcance jurisdiccional de cada institución (MUNSA). 2. Ceder el servicio médico a organismos competentes en la materia. 3. Mejorar la capacitación técnica en primeros auxilios para la atención de emergencias pre hospitalarias. 4. Eliminar los problemas legales debido a las atenciones médicas realizadas.	X	X	X	X	b, k c, k e, d b	Honradez y solidaridad Vocación de servicio Disciplina Profesionalismo Responsabilidad Igualdad de oportunidades entre los Bomberos Lealtad Respeto Integridad
Tabla de Control Establecer capacitaciones en el manejo de equipos, maquinarias y mantenimiento, a cargo de los proveedores y fabricante en el lapso de un año.	Mejorar la formación técnica del personal CCBVP incrementando las horas de capacitación de la malla curricular en 20% al 2010. Organizar un evento al año de intercambio de experiencias con países vecinos.				Tabla de Control Aprendizaje de la Organización	La conducta honesta y ética, incluyendo la gestión ética de conflictos de intereses, reales o aparentes, entre relaciones personales o profesionales. La divulgación completa, justa, precisa, comprensible y a su debido tiempo de informes, documentos y demás comunicaciones efectuadas por la Institución. El cumplimiento de la legislación gubernamental vigente así como las normas y regulaciones.
Interna/Procesos	Establecer un plan piloto con un sistema único de bomberos voluntario – restado, en 11 compañías de Lima, Ica, El Callao, I en Trujillo, I en Chiclayo y I en Arequipa en 3 años. Ejecutar el reconocimiento del personal voluntario en cada quinquenio, gestionar los fondos necesarios en un año. Ceder en 20% por año el servicio de emergencias médicas. Reestructurar y contratar la plana general administrativa y de soporte administrativo del CCBVP en el lapso de un año. Optimizar los procesos administrativos al 100% en un año.				Interna/Procesos	La información interna inmediata de las infracciones al código. La obligación de adhesión a este código.
Cliente/Mercado	Mejorar la infraestructura de 10 cuarteles al año. Crear 4 compañías de bomberos por año. Implementar dos brigadas especializadas del CCBVP por año.				Cliente/Mercado	
Financiera/Valor	Gestionar los fondos para el equipamiento del CCBVP, en base al estudio de pre factibilidad efectuado por la Ley 26079 en el lapso de un año. P.M. Prevención, Compañías de Bomberos extranjeras. Reporte de				Financiera/Valor	
Estructura Organizacional según Reglamento Interno de Organización y Funciones (RIOF)						

- Políticas:
- (a) fomentar el voluntariado incrementando la capacitación y el reconocimiento del personal.
 - (b) promover la eficiencia en los procesos administrativos.
 - (c) fomentar el cumplimiento de las normas técnicas internacionales y el uso de las tecnologías.
 - (d) incentivar la cultura de prevención en la comunidad.
 - (e) fomentar la participación constante de las universidades en la investigación de incendios, así como en la capacitación del personal.
 - (f) promover una política de ascensos basada en criterios objetivos.
 - (g) brindar la máxima cobertura de servicios de prevención, control y extinción de incendios a la comunidad.
 - (h) promover una cultura de prevención de desastres.
 - (i) promover la comunicación fluida dentro de las diferentes instancias y niveles jerárquicos de la institución.
 - (j) fomentar el cumplimiento del código de ética por parte de todo el personal.
 - (k) fomentar la cooperación con otras instituciones para brindar un eficaz servicio de atención de emergencias.
 - (l) promover el uso de tecnología avanzada en equipo de rescate y de desastres naturales.

7.7 Conclusiones del Capítulo

La implementación es la segunda etapa del proceso de planeamiento estratégico y empieza con el planteamiento de objetivos de corto plazo que ayuden a medir el avance hacia los objetivos de largo plazo y por tanto hacia la visión. En este proceso de implementación se resalta los recursos que se necesitaran para llevar a cabo las estrategias planteadas.

El pilar fundamental en el proceso de implementación es la eficiencia del equipo directriz, liderado por el Comandante General, para desarrollar las acciones que produzcan el cambio organizacional que se requiere. Este equipo deberá tomar acciones concretas para lograr los objetivos de largo plazo, dentro de los que destacan: aumentar la operatividad de maquinaria y equipo, aumentar la operatividad de las compañías, aumentar la cobertura de servicio y profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias. Por ello, se implementará acciones concretas como: gestionar fondos para reequipamiento, mejorar la infraestructura de los cuarteles y gestionar ante el MEF y SUNAT se declare al CGBVP como entidad perceptora de donaciones para aumentar la operatividad de maquinaria y equipo.

Para mejorar la operatividad de las compañías firmar convenios de cooperación, establecer un plan piloto de sistema mixto de bomberos, efectivizar el reconocimiento al personal de bomberos entre otros para mejorar la capacidad operativa.

Para aumentar la cobertura del servicio se implementarán mayor cantidad de compañías de bomberos a nivel nacional, mejorar e implementar mayor

cantidad de brigadas especializadas y ceder el 20% por año del servicio de emergencias médicas entre otros.

Para modernizar la gestión administrativa se debe profesionalizar la Dirección General de Administración y sus dependencias, contratando la plana gerencial administrativa y proponer los cambios en la legislación interna entre otros.

En adición a lo antes mencionado, se definen las políticas y la estructura organizacional para implementar las estrategias.



CAPÍTULO VIII: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo se incluyen las conclusiones y recomendaciones que se han podido obtener luego del análisis realizado en el presente estudio.

8.1 Conclusiones

Luego de realizar el presente análisis acerca de la situación del CGBVP, así como de su potencial se ha llegado a las siguientes conclusiones:

1. El CGBVP es una institución con tradición, caracterizada por el servicio voluntario de sus miembros y adscrita a la Presidencia del Consejo de Ministros. En la actualidad, el CGBVP cuenta con una buena imagen ante la comunidad, a pesar de que presenta problemas como: (a) un alto ausentismo de personal voluntario, (b) un parque automotor muy antiguo, (c) una deficiente gestión administrativa y por último (d) no cuenta con los recursos económicos suficientes.
2. El CGBVP no posee una visión y misión alineada a los nueve criterios estratégicos (D'Alessio, 2008), especialmente los orientados a la visión de futuro, definición en el tiempo y una idea clara de a donde desea ir la organización. Asimismo, no cuenta con valores definidos y un código de ética, por lo que se ha planteado declaraciones para la misión, visión, valores y el código de ética respectivamente, que permitan orientar las estrategias hacia los objetivos deseados.
3. El análisis externo muestra que las condiciones del entorno político, económico, social y tecnológico son favorables para el desarrollo y fortalecimiento del CGBVP, lo cual se refleja en los resultados

- económicos obtenidos por el país y los indicadores sociales correspondientes, que muestran la reducción de los niveles de pobreza y analfabetismo. Esta situación favorable y positiva demuestra un compromiso por parte del Estado por mejorar el nivel de vida de la población.
4. Los resultados del análisis interno muestran que el CGBVP posee importantes fortalezas, las que representan ventajas competitivas únicas, respecto a instituciones que pueden llegar a ser sustitutos en algunos aspectos de la atención de emergencias. Sin embargo, la institución presenta debilidades que pueden ser mejoradas a través de la implementación de estrategias que permitan contrarrestarlas, con la finalidad de fortalecer la institución en el mediano y largo plazo.
 5. A través de la aplicación sistemática de las diferentes matrices se han formulado las estrategias dirigidas a alcanzar los objetivos de largo plazo. Se observa que las principales estrategias son las orientadas a la mejora del área administrativa; es decir, ceder el servicio de emergencias médicas a entidades especializadas y las enfocadas en mejorar la operatividad del CGBVP.
 6. Una vez identificadas las estrategias a seguir, se deben establecer los lineamientos para su implementación, como parte de la segunda etapa del proceso estratégico y los mecanismos de control para monitorear su avance.
 7. La implementación que es la segunda etapa del proceso de planeamiento estratégico, se propone la conformación de un equipo

directriz responsable de las acciones orientadas a lograr el cambio.

Este equipo gerencial liderado por el Comandante General, desarrollará las acciones orientadas a alcanzar los objetivos de corto plazo, los cuales a su vez, llevarán a la organización a lograr los objetivos de largo plazo.

8. Los resultados del estudio muestran que el CGBVP requiere mejorar su operatividad aumentando la disponibilidad de bomberos y mejorando la maquinaria y equipo. Otro aspecto a mejorar es la cobertura del servicio priorizando la localización de compañías de bomberos en zonas de alta concentración poblacional y alto número de emergencias. Para lograr las mejoras requeridas se plantea crear un sistema mixto de bomberos voluntario-rentado en las áreas consideradas críticas en base a los criterios antes señalados.

8.2 Recomendaciones

1. Crear un comité de gerencia del cambio, el cual tendrá la difícil labor de liderar la transformación de la institución hacia la nueva gerencia del siglo XXI. Este comité estará dirigido por el Comandante General del CBBVP y será el encargado de la implementación de estas estrategias para la Institución.
2. Optimizar la gestión administrativa contratando profesionales y personal técnico en las áreas no operativas. Esta acción incluirá a las Direcciones Generales y Direcciones relacionadas al trabajo administrativo, con la finalidad de tecnificarlas y lograr mayor eficiencia en el empleo de los recursos de la institución.

3. Implementar un sistema mixto de bomberos, para mejorar la operatividad del CGBVP, aplicando las mejores prácticas del sistema mixto de bomberos de Quito - Ecuador en las compañías con mayor incidencia de emergencias y población a nivel nacional.
4. Establecer convenios para capacitar al personal operativo, a través de organismos internacionales de bomberos, que mejoren las competencias de los voluntarios en el servicio a la comunidad.
5. Establecer convenios con universidades para capacitar al personal administrativo y para brindar apoyo en investigación y desarrollo tecnológico en control, extinción de incendios y rescate.
6. Elaborar un plan para ceder las unidades médicas al MINSA y ESSALUD, instituciones competentes materia de salud, aplicando las mejores prácticas del sistema de atención médico mixto empleado en Chile a través del SAMU, lo cual redundará en la ampliación de la cobertura del CGBVP en sus servicios de extinción de incendios y rescate, en los cuales son competentes.
7. Gestionar un Fideicomiso para el reequipamiento del CGBVP. Siendo esto, crítico para mejorar la cobertura y operatividad del CGBVP para una mejor respuesta ante las emergencias.
8. Crear una central única de emergencias que articule las unidades del CGBVP, la Policía y el Sistema de Emergencias Médicas, según la necesidad, de manera que permita una eficiente atención de las emergencias y la utilización eficaz de los recursos públicos.

9. Definir el alcance operativo del CGBVP, la Policía Nacional del Perú, ESSALUD-MINSA e INDECI, delimitando claramente las funciones y labores de cada una de ellas para evitar duplicidad de funciones en la atención de las emergencias y lograr un uso eficiente de los recursos.
10. Fomentar un clima de comunicación interna favorable a lograr un cambio institucional. Difundir la misión, visión y valores, haciendo un programa de sensibilización. Para ello se debe comenzar por difundir la misión, la visión y los valores, generando un programa de sensibilización.
11. Lograr un compromiso firmado del Código de Ética de la Institución, en cual deberá ser difundido a todo nivel dentro de la institución.
12. En el presente planeamiento estratégico se propone ceder el servicio de emergencias médicas a las instituciones competentes; sin embargo, de no optarse por esta opción, en el futuro se recomienda realizar un planeamiento estratégico por escenarios que contemple establecer un servicio mixto (voluntario – rentado), conservando y profesionalizando el mencionado servicio de emergencia.
13. Es necesaria la presencia permanente de un alto oficial del CGBVP, con las calificaciones tanto profesionales como bomberiles, en el Sistema Nacional de Defensa Civil, PCM, y en los comités de seguridad interna, conformados normalmente por la Policía Nacional y el Ministerio Público, sin la presencia de la institución que atiende en primer lugar las emergencias.

14. En un futuro cercano se podría regionalizar el CGBVP a través de sus Comandancias Departamentales, en lo que refiere a recursos económicos y gestión administrativa, sin perder su núcleo central administrativo que es el Comando Nacional, adecuándose a las nuevas tendencias de regionalización impuesta por la Constitución Política del Perú e implementadas por el Gobierno Central.



REFERENCIAS

- Banco Central de Reserva del Perú (2009). *Estadísticas*. Recuperado el 24 de Julio del 2009 del sitio web: <http://www.bcrp.gob.pe/estadisticas.html>
- Banco Mundial (2009). *Prospects for the Global Economy*. Recuperado el 24 de julio del 2009 del sitio web:
<http://web.worldbank.org/WBSITE/EXTERNAL/EXTDEC/EXTDECPROSPECTS/EXTGBLPROSPECTSAPRIL/0,,contentMDK:20423685~menuPK:659159~pagePK:2470434~piPK:2470429~theSitePK:659149,00.html>
- Bomberos También combaten déficit de unidades y chóferes. (2008, 14 de Diciembre). *El Comercio*, pp. A14.
- Bomberos celebraron los 148 de su institución. (2008, 05 de diciembre). *El Comercio*, pp. A12.
- Cuerpo de Bomberos de Chile. Recuperado el 30 de noviembre de 2009 de <http://www.bomberos.cl/>
- Cuerpo de Bomberos Quito. Recuperado el 15 de octubre de 2009 de <http://www.bomberosquito.gov.ec/bomberos/>
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Historia del Cuerpo de Bomberos*. Recuperado el 19 de Enero de 2009 de:
http://www.bomberosperu.gob.pe/Nosotros/po_contenido_nosotros.asp
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, *Curso para Bomberos Profesionales*. Dirección General del Centro de Instrucción del CGBVP. 2005.
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Visión del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*. Recuperado el 19 de Enero de 2009 de http://www.bomberosperu.gob.pe/Nosotros/po_contenido_nosotros.asp#vision
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Estadísticas de emergencias a nivel nacional 2008*. Recuperado el 19 de Enero de 2009 de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_muestra_esta.asp
- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Comando Nacional y*

Comandancias Departamentales. Recuperado el 19 de Enero de 2009 de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estaciones/po_contenido_estaciones.asp

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Procedimientos*. Recuperado el 09 de Mayo de 2009 de http://www.bomberosperu.gob.pe/Gobierno/po_contenido_detalle_gobierno.asp?N_CODI_TGOB=42&C_DESC_TGOB=Procedimientos&C_ESTA_TGOB=&N_ORDE_TGOB

Chacaltana, M. (2009). *Entrevista realizada al jefe de emergencias del hospital rebagliati*. Lima, Perú: ESSALUD.

David, F. (2003). *Conceptos de administración estratégica*. México D.F, México. Prentice Hall.

D'Alessio, F. (2008). *El proceso estratégico: Un enfoque de gerencia*. México D.F, México. Pearson Prentice Hall.

Doing Business (2009). *Economy Rankings*. Recuperado el 23 de Julio de 2009 de <http://www.doingbusiness.org/EconomyRankings/>

Instituto Cuánto (2008). *Perú en Números*. Lima.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2006). *Nuevas Proyecciones Nacionales de Población del Perú por Departamentos, Urbano y Rural y Sexo 2005 a 2020*. Lima.

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2007). *Perú en cifras – Perú*. Recuperado el 27 de Julio de 2009 de <http://www.inei.gob.pe/>

Instituto Nacional de Estadísticas e Informática (2009). *Perú en cifras – Perú*. Recuperado el 27 de julio de 2009 de <http://www.inei.gob.pe/>

Ley 27067, *Ley del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*, publicada en el diario oficial El Peruano el 11 de marzo de 1999.

Menchola, H. (2009). *Entrevista realizada al director de personal*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

Mintzberg, H., Ahlstrand, B. & Lampel J (1999) *Safari a la estrategia*. Buenos Aires, Argentina, Ediciones Granica S.A.

- Ministerio del Ambiente (2009). *Política Nacional del Ambiente*. Recuperado el 24 de Julio del 2009 de: <http://www.minam.gob.pe/>
- Ministerio de Economía y Finanzas (2009). *Transparencia Económica*. Recuperado el 23 de Julio del 2009 de <http://ofi.mef.gob.pe/transparencia/Navegador/default.aspx>
- Ministerio de Educación. *Estadística Educativa*. Recuperado el 23 de Julio de 2009 de: <http://escale.minedu.gob.pe/escale/inicio.do?pagina=425>
- Morales, J. (2009). *Entrevista realizada al director general de Instrucción*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
- Municipalidad Distrital del Rímac. Recuperado el 28 de diciembre de 2009 de <http://www.munirimac.gob.pe/.../Rimac/planolima.gif>
- Nicolini, T. (2009). *Entrevista realizada al ex comandante general del CGBVP*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
- Piperis, J. (2009). *Entrevista realizada al vice comandante general del CGBVP*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
- Porter, M. (1990). *The competitive advantage of nations*, New York, The Free Press.
- Ramírez, M. (2009). *Entrevista realizada al jefe de emergencias del hospital dos de mayo*. Lima, Perú: MINSA.
- Rowe, A., Mason, R., Dicker, K. & Snyder, N. (1989). *Strategic management*, (3rd. ed.) New York, Addison Wesley Pub Co.
- Santillán, J. y Caballero, G., (2009, 26 de Julio). ¿El Perú avanza o sigue igual?. *El Comercio*, pp. A8.
- Superintendencia Nacional de Administración Tributaria. *Nota de Prensa N° 145 2009*. Recuperado el 15 de Agosto de 2009 de <http://www.sunat.gob.pe/noticieroSunat/prensa/2009/agosto/np040809b.htm>

SAMU Chile. Recuperado el 30 de noviembre de 2009 de http://www.samu-chile.cl/EXPLOTA_WEB_SAMU/samu_800/index.php

Sanabria, C. (2008). Marco para el análisis de la seguridad social en el Perú: el contexto económico social en Perú. *Pensamiento Crítico*, 9, 151-170.

Valderrama, M. (2009). *Entrevista realizada al director general de administración*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

Vera, J. (2009). *Entrevista realizada al director general de operaciones*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

Vera, M. (2009). *Entrevista realizada al director general de prevención e investigación de incendios*. Lima, Perú: Comando Nacional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.



LISTA DE ABREVIATURAS

AMOFHIT	Análisis interno de las áreas de administración y gerencia, marketing y ventas, operaciones y producción, finanzas, recursos humanos, sistemas de información y comunicaciones e investigación y desarrollo de tecnologías
BM	Banco Mundial
CBCH	Cuerpo de Bomberos de Chile
CB-DMQ	Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito
CGBVP	Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú
CPE	Matriz cuantitativa de planeación estratégica
DIGA	Dirección General de Administración del CGBVP
DIGO	Dirección General de Operaciones del CGBVP
DIGECIN	Dirección General del Centro de Instrucción del CGBVP
DIPREIN	Director General del Centro de Prevención e Investigación de Incendios del CGBVP
EFE	Matriz de evaluación de factores externos
EFI	Matriz de evaluación de factores internos
ESSALUD	Nombre propio del sistema de prestaciones de salud
FODA	Matriz de fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas
GE	Matriz de la gran estrategia
IE	Matriz interna-externa
INC	Instituto Nacional de Cultura
INDECI	Instituto Nacional de Defensa Civil
INEI	Instituto Nacional de Estadística e Informática

IO	Matriz de interés organizacional
IPEN	Instituto Peruano de Energía Nuclear
MEF	Ministerio de Economía y Finanzas
MOF	Manual de Organización y Funciones
MINSA	Ministerio de Salud
MINAN	Ministerio del Ambiente
NFPA	National Fire Protection Association
SAMU	Servicio de Ambulancias de Chile
SUA	Servicio de Urgencias de Ambulancias
OPD	Organismo Público Descentralizado
OPE	Organismo Público Ejecutor
OSHA	Occupational Safety & Health Administration
PBI	Producto Bruto Interno
PC	Matriz del perfil competitivo
PEA	Población Económicamente Activa
PESTEC	Análisis externo del entorno en los sectores político, económico, social, tecnológico, ecológico y de los competidores
PNP	Policía Nacional del Perú
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
RPM	Red Privada Móvil
STAKEHOLDERS	Comunidad Vinculada
USAID	Unites States Agency for Internacional Development

GLOSARIO

Emergencias Médicas.- Área compuesta por dos grandes grupos de atenciones, (a) las emergencias médicas originadas de trauma (accidentes vehiculares, caídas, etc.), donde el CGBVP tiene un excelente dominio y (b) las emergencias médicas originadas de las enfermedades (ACV, enfermos, dolores, etc.), donde el CGBVP debido a la carencia de profesionales de la salud no satisface a la población con la calidad debida.

KED.- (Kendrick Extrication Device), dispositivo de inmovilización de cabeza – tronco y tórax, utilizado para la extracción de pacientes en accidentes vehiculares. Es usado también para la inmovilización de pacientes por trauma y accidentes.

MISTICA.- Mística (derivado del griego mystikos, "cerrado") Filosofía o Teología que trata de los fenómenos que no se pueden explicar racionalmente. Para el CGBVP, la mística es el valor humano que mueve a los bomberos voluntarios a dedicar su tiempo, esfuerzo y a veces su vida, al servicio de la comunidad.

SECCIONARIO CBP.- Es el primer grado en el escalafón institucional del CGBVP, se obtiene después de haber cursado tres módulos de instrucción básica (Incendios, Materiales Peligrosos y Primeros Auxilios) y haber obtenido una nota aprobatoria en la escuela básica; para ser reconocido como Seccionario CBP se requiere además de una resolución jefatural institucional, firmada por el Comandante General.

SERUM.- Programa organizado por el MINSA para que el personal de salud, tanto médicos como enfermeros, que como parte de su formación profesional realizan un servicio al Estado Peruano en el área de salud pública, siendo destacados a diferentes localidades del Perú, durante el año 2003-2007, un grupo de profesionales de la salud, estuvo brindando este servicio al CGBVP.

STAKEHOLDERS.- Como comunidad vinculada, se ha realizado entrevistas a los jefes de emergencias de algunos hospitales que reciben pacientes por parte del CGBVP, además de una ONG totalmente vinculada a la institución.

BRIGADIER CBP: Es el grado anterior a Brigadier Mayor (Oficial General) en el escalafón del CGBVP.

OFICIAL GENERAL: Son los dos más altos grados conferidos dentro del CGBVP, primero se obtiene el grado de Brigadier Mayor y luego el grado de Brigadier General, siendo este último el más alto grado institucional.

APENDICE A: REGLAMENTO DE FALTAS Y SANCIONES DEL CUERPO
GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERU

RJ 482 -2001 del 14 de Setiembre de 2001

PREAMBULO

Los principios básicos para ingresar y permanecer en el CGBVP son los siguientes:

- I Cultivar valores de honradez y solidaridad para con la comunidad, con el prójimo y con sus compañeros Bomberos;
- II Hacer de la vocación de servicio a la sociedad, su forma de vida;
- III Respetar la Constitución y las leyes de la República, así como las normas que rigen al CGBVP;
- IV Ejercer una conducta personal, con respeto, disciplina y sometimiento al orden jerarquizado del CGBVP;
- V Participar activamente en el cumplimiento de los objetivos y funciones institucionales;
- VI Acatar las decisiones de los Órganos del CGBVP y de los Bomberos de mayor jerarquía; y
- VII Aceptar el procedimiento y el fallo exclusivo, definitivo e inapelable del Consejo Nacional de Disciplina, en sus diversas instancias.

Artículo 1°.- Sanciones

Son causales de las sanciones a que se refiere el artículo 88 del Reglamento de Escalafón del CGBVP la comisión de las faltas descritas en el presente reglamento.

El CGBVP a través de las instancias que integran su órgano arbitral podrá aplicar a sus miembros las sanciones disciplinarias siguientes:

- Amonestación verbal;
- Amonestación escrita;
- Suspensión hasta por 15 días;
- Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años;
- Suspensión no menor de 2 años ni mayor de 3 años, con degradación; y
- Expulsión.

Artículo 2°.- Procesos

Las sanciones disciplinarias que correspondan a suspensión mayor de 15 días, así como las establecidas en los incisos d), e) y f) del Artículo 88° serán aplicadas por los órganos competentes del Consejo Nacional de Disciplina, de acuerdo a lo establecido en los Artículos 22° y siguientes del Reglamento Interno de Organización y Funciones del CGBVP.

Artículo 3°.- De las Faltas y su Sanción

Las faltas que por acción u omisión puedan cometer los miembros del CGBVP son especificadas en el presente reglamento y se adecuan a los siguientes principios:

- 3.1 Nadie podrá ser sancionado por Acción u omisión que al tiempo de cometerse no esté previamente calificado en los reglamentos, de manera expresa e inequívoca, como infracción punible; ni se le puede aplicar sanción no prevista en el mismo.
- 3.2 La graduación de la sanción se adecuará a la gravedad de la infracción, la intención del agente, el daño producido, la exposición al riesgo ocasionada por la falta, la habitualidad del infractor, el grado y cargo que ostenta, así como la condición de autor material o intelectual del agente.
- 3.3 Cuando varias violaciones de la misma norma reglamentaria o una de igual o semejante naturaleza hubieran sido cometidas en el momento de la acción o en momentos diversos con actos ejecutivos de la misma resolución infractora serán considerados como una sola falta continuada y se sancionarán con la sanción correspondiente al más grave.
- 3.4 Cuando concurren varios hechos sancionables que deben considerarse como otras tantas faltas independientes, se impondrá la sanción de la falta más grave, debiendo el juzgador tener en cuenta las otras.
- 3.5 Si después de la resolución definitiva recaída en un proceso disciplinario se descubriere otra infracción cometida antes de ella por el mismo sancionado, será sometido a nuevo proceso y se aumentará la sanción o se impondrá la nueva sanción correspondiente.
- 3.6 El que ha cumplido la sanción que le fue impuesta, o que de otro modo ha extinguido su responsabilidad, queda rehabilitado sin más trámite.
- 3.7 La rehabilitación produce los efectos siguientes:
 - Restituye a la persona en los derechos suspendidos o restringidos por la resolución.; sin embargo no produce el efecto de reponer en el grado, los cargos o comisiones de los que se le privó al sancionado.
 - El derecho a la cancelación de los antecedentes en el legajo personal del Bombero sancionado, luego de transcurridos cinco años de la sanción, siempre que no haya cometido nueva falta y siempre que la sanción impuesta haya sido inferior a suspensión por el plazo de dos años. La dirección de Personal dará cumplimiento a esta disposición sin necesidad de impulso de parte.
- 3.8 La acción disciplinaria prescribe en un tiempo igual al máximo de la sanción fijada para la falta, si es de suspensión.

Tratándose de faltas sancionados con expulsión, se extingue la acción disciplinaria a los cuatro años.

Artículo 4.- Faltas contra los principios de ingreso y permanencia en el CGBVP
Será sancionado con no menos de amonestación escrita y hasta expulsión el miembro del CGBVP que tanto en su vida personal como institucional incumpla los principios de ingreso y permanencia en el CGBVP, plasmados en el artículo 1 del Reglamento de escalafón y en el preámbulo de la presente resolución.

Artículo 5.- Faltas contra el orden jerarquizado del CGBVP

- 5.1 Desacato.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta Suspensión no mayor de dos años el miembro del CGBVP que en el

- ejercicio de su actividad institucional desacate las disposiciones que le sean impartidas tanto por los órganos del CGBVP como por otro miembro del CGBVP con mayor jerarquía.
- 5.2 Desacato agravado.- La falta será agravada y sancionada con no menos de suspensión no mayor de 15 días hasta expulsión, si el incumplimiento de la disposición se da en circunstancias de encontrarse atendiendo una emergencia o si el resultado del desacato ocasiona daño:
- 5.2.1 A la vida o la salud de seres humanos;
- 5.2.2 Al patrimonio del CGBVP o de terceros;
- 5.2.3 Cuando el agente pudo prever las consecuencias dañosas de su infracción.
- 5.2.4 Si la disposición desacatada es una sanción impuesta con arreglo al presente reglamento.
- 5.3 Sustracción al servicio.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; el miembro del CGBVP que con el objeto de sustraerse de las disposiciones que le son impartidas invoque obligaciones y/o males supuestos o inexistentes.
- 5.4 Agravio al Superior.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; hasta expulsión, el miembro del CGBVP que se permita murmurar, burlar, gesticular en contra del superior.
Igual sanción será aplicada al miembro del CGBVP que se permita hacer ademanes, imitaciones, distribuir panfletos, caricaturas, videos, fotografías u otro medio similar, con el objeto de denigrar la autoridad del superior.
- 5.5 Agravio por denuncia falsa.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que sabiendo de la falsedad de su denuncia, impute ante las autoridades institucionales, hecho punible o deshonoroso que afecte la dignidad del superior.
- 5.6 Asociación ilícita.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que con el propósito de desestabilizar a un superior el o los agentes confabule, complot, se declare en huelga o se alce tumultuosamente.

Artículo 6.- Faltas contra el ejercicio ponderado de la autoridad

- 6.1 Abuso de autoridad.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que abusando de su jerarquía institucional ejerza su autoridad con abuso, maltratando de palabra u obra a quien le es jerárquicamente inferior.
Para efectos del presente artículo son también considerados personal jerárquicamente subordinado al agente, el personal de trabajadores rentados del CGBVP.
La sanción podrá ser reducida y hasta anulada si el ofensor ofrece satisfacciones al sujeto pasivo de la falta y estas le son aceptadas.

- 6.2 Casos especiales de Abuso de autoridad.- Será sancionado con no menos de Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años hasta expulsión el miembro del CGBVP que:
- 6.2.1 Denigre, ofenda o haga burla de quien le es jerárquicamente inferior.
 - 6.2.2 Imponga al de inferior jerarquía apremios o castigos que no estén considerados ni tipificados en el presente reglamento.
 - 6.2.3 Obligue al jerárquicamente inferior a hacer actos ajenos al servicio o contrarios al decoro personal o institucional.
- 6.3 Abuso de Autoridad Agravado.- Será sancionado con no menos de Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; hasta expulsión el miembro del CGBVP que abusando de su jerarquía denigre gravemente la dignidad humana de quien le es subordinado. En especial si el abuso ha consistido en proposiciones, tocamientos o actos análogos que atenten contra la libertad sexual del subordinado jerárquicamente.
- 6.4 Obstrucción del debido proceso.- Será sancionado con no menos de Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; hasta expulsión el miembro del CGBVP que abusando de su jerarquía impide el trámite regular de una reclamación ante el superior jerárquico.
- 6.5 Inducción a comisión de falta.- Será sancionado con no menos de Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; hasta expulsión el miembro del CGBVP que abusando de su jerarquía ordene y/o induzca a otros miembros del CGBVP a cometer una falta.

Artículo 7.- Faltas contra el servicio

- 7.1 Incumplimiento de Jornada de Servicio.- Será sancionado con no menos de amonestación escrita ni mayor a suspensión no menor de 16 días ni mayor de dos años, el miembro del CGBVP que sin mediar justificación incumpla la jornada voluntaria mínima en más de tres oportunidades consecutivas o alternadas en el plazo de un año calendario, para el caso de los Bomberos Voluntarios hasta el grado de Teniente Brigadier y en dos oportunidades consecutivas en el caso de los Bomberos con el grado de Brigadier y Oficiales Generales fuera de cuadro.
- 7.2 Abandono del Servicio.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que sin mediar justificación se niegue a prestar servicio de emergencia a la comunidad, o que dirigiéndose a una emergencia haga abandono de destino o al retornar de ella se dirija a realizar acciones no autorizadas.
- 7.3 Usurpación de bienes del CGBVP.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que utilice sin autorización, en asuntos ajenos al servicio los materiales y equipos provistos por el CGBVP.
- 7.4 Omisión de asunción de cargo.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que no asuma un cargo para el que ha sido nombrado dentro de los veinte días de notificado el nombramiento.
- 7.5 Abandono de Guardia Nocturna.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta suspensión hasta por 15 días el miembro del CGBVP que abandone el servicio de guardia nocturna sin aviso previo,

cuando se hubiere comprometido a mantener este servicio, o contravenga las disposiciones que normen este servicio. En caso de reincidencia la sanción será de suspensión no menor de 16 días ni mayor a dos años.

- 7.6 Omisión de asistencia a ceremonias.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta suspensión hasta por 15 días el miembro del CGBVP que sin mediar justificación, inasista a las ceremonias oficiales, ejercicios, comisiones y cursos a los que ha sido convocado, la sanción será no menor de suspensión hasta por 15 días a dos años, si el agente hubiera comprometido su asistencia con antelación.
- 7.7 Incumplimiento en capacitación.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta suspensión hasta por 15 días el miembro del CGBVP que sea desaprobado en los cursos obligatorios de capacitación, previstos para los ascensos.

Artículo 8.- Faltas contra el funcionamiento del CGBVP

- 8.1 Comportamiento riesgoso.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión, el miembro del CGBVP que incumpla actuar con la prudencia y diligencia razonable de acuerdo al tiempo y circunstancias en los operativos de emergencia del CGBVP. La sanción podrá ser reducida inclusive eliminada si el incumplimiento de un procedimiento obedeciera a un caso fortuito o fuerza mayor. La falta será sancionada con no menos de suspensión no mayor de quince días hasta con expulsión en caso la falta hubiere sido cometida por negligencia.
- 8.2 Operación riesgosa.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que no muestre la prudencia y diligencia razonable para el tiempo y circunstancias, en la conducción de vehículos, materiales y equipos del CGBVP. La sanción será no menor de suspensión no menor de quince días a expulsión si como consecuencia de su accionar se produjere algún tipo de accidente en que resulten daños a la vida o la salud, o daños a los vehículos, materiales o equipos del CGBVP o terceras personas.
- 8.3 Incumplimiento de normas y procedimientos.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP que incumpliere normas y procedimientos dictados por la superioridad.
- 8.4 Daños a los bienes del CGBVP.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de 15 días hasta expulsión el miembro del CGBVP que intencionalmente destruya, deteriore y/o inutilice parcial o totalmente vehículos, equipos y materiales que el CGBVP le haya confiado. La sanción será no menor de llamada de atención escrita hasta expulsión si el agente actúa por negligencia.

Artículo 9.- Faltas contra la mística Institucional

- 9.1 Libramiento de rumores.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP, que murmure, o haga correr rumores en contra de la Institución o de cualquier órgano de ésta.

- Igual sanción será aplicable si las murmuraciones o rumores son en contra de un miembro del CGBVP o agravian su honor, el de su cónyuge y ascendientes o descendientes.
- 9.2 Omisión de canales internos.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de quince días, hasta expulsión, el miembro del CGBVP, que sin poner en conocimiento de las autoridades Institucionales, o sin agotar las vías internas haga declaraciones públicas sobre asuntos institucionales, o realice denuncias o haga declaraciones ante los medios de prensa imputando al CGBVP o a sus autoridades conductas impropias y/o delictuosas.
- 9.3 Declaración indebida.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión del CGBVP, el superior que permita que su subordinado preste declaraciones no autorizadas a terceros, sobre asuntos institucionales. La sanción será de suspensión no menor de 16 días a expulsión si las declaraciones han sido fomentadas por el superior.
- 9.4 Comportamiento impropio.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión el miembro del CGBVP, que realice o tolere expresiones o manifestaciones contrarias a los principios consagrados en el preámbulo del presente reglamento.
- 9.5 Consumo indebido.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta suspensión no menor de dos años ni mayor de tres con degradación el miembro del CGBVP, que consuma licor en las sedes institucionales en ocasiones distintas a las ceremonias oficiales.
- 9.6 Consumo indebido agravado.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de 16 días hasta expulsión el miembro del CGBVP, que usando el uniforme del CGBVP se embriague o consuma licor en lugares públicos.
- 9.7 Posesión o consumo de drogas ilegales y/o sustancias estupefacientes o alucinógenas.- Será sancionado con expulsión el miembro del CGBVP, que posea o consuma drogas ilegales y/o sustancias estupefacientes o alucinógenas.
- 9.8 Usurpación o Utilización impropia de Jerarquía, Cargos o comisiones.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de 16 días hasta expulsión el miembro del CGBVP, que indebidamente y en beneficio propio o de terceros, utilice Grados Jerárquicos, cargos o se arroge representación, misión o comisión que no le ha sido otorgada.
- 9.9 Utilización impropia del uniforme.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de 16 días hasta expulsión el miembro del CGBVP, que ingrese uniformado por motivos distintos al servicio institucional, a discotecas, garitos, casinos, cabarets, casas de prostitución o lugares análogos, igual sanción será aplicada si el agente no portara uniforme y se identificara como miembro de la institución.
- 9.10 Actuación impropia.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión, el miembro del CGBVP que se involucre con el personal subalterno en forma que afecte a la autoridad o al prestigio de la institución, asimismo y para estos efectos es considerado personal subalterno el personal rentado que labora para la institución.

- 9.11 Falsedad.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; el miembro del CGBVP que falte a la verdad y a la palabra empeñada o toda tentativa para ocultar la identidad personal con el objeto de sustraerse de la responsabilidad personal de los actos propios.
La falta podrá ser sancionada hasta con expulsión si el agente es reincidente en la conducta ilícita.
- 9.12 Contravención al conducto regular.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años; el miembro del CGBVP que no siga el procedimiento establecido o no respete el conducto regular en sus solicitudes quejas o reclamaciones.
- 9.13 Agravio al patrimonio Institucional.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que intencionalmente o por negligencia cause desmedro al patrimonio del CGBVP.
La sanción será no menor de Suspensión no menor de 16 días ni mayor de 2 años hasta expulsión si el agente obra con el objeto de desestabilizar la autoridad de un superior en la jerarquía institucional o con fines extra institucionales o con el propósito de hacer con ello denuncia o escándalo.
- 9.14 Apropiación de patrimonio institucional.- Será sancionado con no menos de suspensión no menor de 16 días a dos años hasta expulsión; el miembro del CGBVP que en beneficio propio o de tercero se apropie de bienes o dinero propiedad del CGBVP, bomberos o terceros. Sin perjuicio de las acciones legales que correspondan ante la Justicia Ordinaria.
- 9.15 Paralización de la labor Institucional.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que paralice parcial o totalmente la labor del CGBVP.
- 9.16 Infidencia.- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que suministre datos, noticias, informes internos; con malicia o sin la debida autorización a personas no autorizadas.
Igual sanción recibirá el miembro del CGBVP que se permita abrir documentos, oficios o valijas del CGBVP sin autorización.

Artículo 10.- Agravio a los símbolos

Agravio a los símbolos- Será sancionado con no menos de amonestación verbal hasta expulsión; el miembro del CGBVP que vilipendie o menosprecie públicamente de obra o palabra o por escrito, cualquiera el medio lugar y tiempo, los signos representativos de la patria, el himno nacional o la memoria de los próceres y héroes de la Patria o del Cuerpo.

APÉNDICE B: MARCO LEGAL DEL CGBVP

1. Ley N° 29158 – de fecha 20 de diciembre de 2007, Ley Orgánica del Poder Ejecutivo.
2. Ley N° 27067- de fecha 11 de marzo de 1999, Ley del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. Ley 27140, de fecha 16 de junio de 1999, mediante la cual se modifica la ley N° 27067.
3. Ley 27227, de fecha 14 de diciembre de 1999, mediante la cual se adiciona un numeral al Art. 7, que modifica una disposición transitoria de la ley 27067.
4. Decreto Supremo N° 031-99-PCM, de fecha 13 de septiembre de 1999, el cual aprueba el reglamento de la Ley del CGBVP.
5. Decreto Supremo N° 034-2008-PCM, de fecha 06 de mayo de 2008, que establece al CGBVP como organismo público ejecutor del estado.
6. Resolución Ministerial N° 128-2000 PCM, de fecha 03 de septiembre de 2000, la cual aprueba el reglamento interno de organización y funciones CGBVP.
7. Resolución Jefatural N° 303-2001 CGBVP, de fecha 30 de mayo de 2001, que aprueba el manual de organización y funciones del CGBVP.
8. Resolución Suprema N° 555-2001 PCM, de fecha 37 de octubre de 2001, que aprueba el cuadro de asignación del personal CAP del CGBVP.
9. Ley N° 28411, Ley General del Sistema Nacional de Presupuesto.
10. Ley N° 28639, Ley que declara de interés nacional y urgente necesidad pública la renovación del parque del parque automotor del CGBVP.

APÉNDICE C: ESTADÍSTICAS DEL CGBVP

<i>TIPO DE EMERGENCIA</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008
INCENDIO	7820	8931	9119	9485	9922	10742
FUGA GLP	2951	3158	3248	3347	3999	4123
EMERGENCIA MEDICA	63623	76662	83158	85333	92245	91854
RESCATE	2401	2283	2327	3032	2949	3189
DERRAME DE PRODUCTOS	143	160	162	189	354	677
CORTO CIRCUITO	1519	1165	1074	1347	1211	1521
SERVICIO ESPECIAL	10822	8748	7630	7470	8133	6930
ACCIDENTE VEHICULAR	7377	8315	8162	8528	9249	9676
FALSA ALARMA	2225	2260	2299	2860	2247	2685
OTROS	3820	3242	2971	2377	3017	3148
TOTAL	102701	114924	120150	123968	133326	134545

<i>Tipo de Emergencia</i>	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Incendio	12290	13254	13441	14179	15132	16386
Emergencia médica	63623	76662	83158	85333	92245	91854
Rescate	9921	10758	10651	11749	12552	13542
Otros	16867	14250	12900	12707	13397	12763
Total	102701	114924	120150	123968	133326	134545

<i>Crecimiento</i>	2004 - 2003	2005 - 2004	2006 - 2005	2007 - 2006	2008 - 2007
Incendio	7.84%	1.41%	5.49%	6.72%	8.29%
Emergencia médica	20.49%	8.47%	2.62%	8.10%	-0.42%
Rescate	8.44%	-0.99%	10.31%	6.83%	7.89%
Otros	-15.52%	-9.47%	-1.50%	5.43%	-4.73%

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comparativo por años

COMPARATIVO POR AÑOS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
1997	3268	3725	3944	3021	3483	3452	3270	3758	3783	3859	4003	4461	44027
1998	4836	4488	4588	4102	3960	4172	4229	4261	4389	4564	4407	4885	52881
1999	4783	4841	4977	4194	4652	4578	4902	5193	5428	5234	4924	5624	59330
2000	5605	5594	5773	5044	5336	5505	5751	5992	5623	4980	5199	5782	66184
2001	6082	5686	6010	5575	5619	6572	6471	6526	6000	6520	6443	6926	74430
2002	6655	6979	7147	6476	7034	6862	7580	7502	7287	7762	7485	8248	87017
2003	8733	7910	8353	8044	7886	8043	8768	8752	8401	8723	9053	10035	102701
2004	9107	9008	9256	9031	9605	9270	9604	9552	9455	10093	9604	11339	114924
2005	10202	9299	10256	9712	9831	9550	10068	9760	9852	10836	10177	10607	120150
2006	10395	9901	10151	9775	10145	9627	10395	10786	10119	10691	10018	11965	123968
2007	10744	9911	10529	10872	10360	10456	11454	12363	11788	11837	11023	11989	133326
2008	10979	10361	10891	10700	10700	11276	11875	12434	12849	11783	10221	10476	134545

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2008

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	906	801	773	803	768	827	969	1123	1158	905	750	959	10742
FUGA GLP	274	279	393	298	347	340	438	410	437	336	303	268	4123
EMERGENCIAS MEDICAS	7653	7020	7624	7458	7370	7494	7901	8084	8450	8226	7199	7375	91854
RESCATE	267	332	262	260	203	363	301	326	276	233	176	190	3189
DERRAME DE PRODUCTO	85	91	69	43	15	93	88	26	126	14	11	16	677
CORTO CIRCUITO	151	105	105	76	106	151	167	195	209	99	78	79	1521
SERVICIO ESPECIAL	484	491	483	486	616	608	695	617	665	782	570	433	6930
ACCIDENTE VEHICULAR	719	713	704	849	850	935	853	985	957	725	669	717	9676
FALSA ALARMA	178	183	178	194	156	194	218	434	244	160	276	270	2685
OTROS	262	346	300	233	269	271	245	234	327	303	189	169	3148
TOTAL	10979	10361	10891	10700	10700	11276	11875	12434	12849	11783	10221	10476	134545

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2007

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	874	783	758	788	668	646	766	930	881	856	876	1096	9922
FUGA GLP	319	273	352	349	314	314	337	391	348	332	346	324	3999
EMERGENCIAS MEDICAS	7334	6670	7178	7260	7216	7319	8087	8353	8438	8357	7693	8340	92245
RESCATE	286	275	259	292	190	191	183	345	234	229	205	260	2949
DERRAME DE PRODUCTO	46	10	16	12	2	16	27	19	34	87	70	15	354
CORTO CIRCUITO	115	95	102	105	94	92	108	134	100	100	72	94	1211
SERVICIO ESPECIAL	593	612	554	594	675	680	816	872	638	846	652	601	8133
ACCIDENTE VEHICULAR	666	737	763	888	826	800	786	861	745	651	679	847	9249
FALSA ALARMA	172	159	266	225	167	250	154	193	187	151	150	173	2247
OTROS	339	297	281	359	208	148	190	265	183	228	280	239	3017
TOTAL	10744	9911	10529	10872	10360	10456	11454	12363	11788	11837	11023	11989	133326

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2006

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	852	758	772	694	735	648	770	822	875	758	752	1049	9485
FUGA GLP	280	314	277	271	265	252	249	301	312	232	267	327	3347
EMERGENCIAS MEDICAS	7141	6640	6907	6860	7125	6898	7238	7323	6782	7345	6893	8181	85333
RESCATE	334	297	253	212	215	192	199	247	272	309	244	258	3032
DERRAME DE PRODUCTO	21	20	7	10	19	6	27	26	13	10	24	6	189
CORTO CIRCUITO	101	123	119	114	92	96	101	176	107	96	97	125	1347
SERVICIO ESPECIAL	421	585	661	535	623	537	648	661	612	872	605	710	7470
ACCIDENTE VEHICULAR	723	700	688	622	658	655	804	759	681	666	701	871	8528
FALSA ALARMA	225	187	199	232	273	235	207	322	279	258	272	171	2860
OTROS	297	277	268	225	140	108	152	149	186	145	163	267	2377
TOTAL	10395	9901	10151	9775	10145	9627	10395	10786	10119	10691	10018	11965	123968

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2005

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	803	714	740	709	719	681	757	858	710	815	699	914	9119
FUGA GLP	272	243	279	326	238	235	304	265	258	297	246	285	3248
EMERGENCIAS MEDICAS	7239	6349	6986	6683	6993	6739	6915	6732	6742	7296	7158	7326	83158
RESCATE	210	215	216	162	162	180	157	186	187	262	181	209	2327
DERRAME DE PRODUCTO	14	21	14	23	12	10	6	15	15	9	10	13	162
CORTO CIRCUITO	109	94	80	82	69	56	88	71	92	94	127	112	1074
SERVICIO ESPECIAL	445	495	667	612	610	655	765	631	666	845	691	548	7630
ACCIDENTE VEHICULAR	673	668	718	706	675	653	709	645	689	688	618	720	8162
FALSA ALARMA	185	162	168	175	177	180	216	193	263	223	165	192	2299
OTROS	252	338	388	234	176	161	151	164	230	307	282	288	2971
TOTAL	10202	9299	10256	9712	9831	9550	10068	9760	9852	10836	10177	10607	120150

Fuente: extraido de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2004

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	847	724	703	739	670	694	679	762	727	749	681	956	8931
FUGA GLP	252	218	249	281	266	307	286	258	256	264	250	271	3158
EMERGENCIAS MEDICAS	5841	5908	6202	5899	6525	6224	6457	6376	6354	6704	6470	7702	76662
RESCATE	232	206	203	180	163	152	198	156	167	207	194	225	2283
DERRAME DE PRODUCTO	11	8	18	9	16	12	12	18	16	10	6	24	160
CORTO CIRCUITO	83	70	118	99	86	106	79	104	102	92	106	120	1165
SERVICIO ESPECIAL	683	687	650	727	741	765	837	675	751	812	768	652	8748
ACCIDENTE VEHICULAR	668	690	667	665	698	693	699	734	637	748	679	737	8315
FALSA ALARMA	159	154	185	161	180	197	179	188	222	202	204	229	2260
OTROS	331	343	261	271	260	120	178	281	223	305	246	423	3242
TOTAL	9107	9008	9256	9031	9605	9270	9604	9552	9455	10093	9604	11339	114924

Fuente: extraido de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Tipo de emergencia del 2003

TIPO DE EMERGENCIA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
INCENDIO	697	575	604	574	614	537	590	658	713	710	726	822	7820
FUGA GLP	294	275	256	264	254	223	176	236	264	214	196	299	2951
EMERGENCIA MEDICA	4889	4737	5166	4992	5001	5067	5645	5476	5238	5482	5625	6305	63623
RESCATE	260	293	233	183	156	159	167	152	163	168	218	249	2401
DERRAME DE PRODUCTOS	12	10	10	9	7	14	9	23	14	6	13	16	143
CORTO CIRCUITO	128	119	129	107	97	117	112	126	148	110	176	150	1519
SERVICIO ESPECIAL	753	784	853	807	831	922	1024	1026	941	1084	938	859	10822
ACCIDENTE VEHICULAR	624	535	627	545	558	602	643	648	562	586	735	712	7377
FALSA ALARMA	217	195	162	224	168	170	171	175	188	172	179	204	2225
OTROS	859	387	313	339	200	232	231	232	170	191	247	419	3820
TOTAL	8733	7910	8353	8044	7886	8043	8768	8752	8401	8723	9053	10035	102701

Fuente: extraido de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2008

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	150	131	140	163	154	181	204	157	175	0	0	0	1455
II CD Lambayeque	187	182	165	195	164	181	0	0	0	0	0	0	1074
III CD La Libertad	415	414	454	351	382	348	382	332	318	0	0	0	3396
IV CD Lima	2902	2806	3062	2890	2827	2796	2972	2929	3247	0	0	0	26431
V CD Callao	1012	898	864	987	1028	1106	1146	1332	1256	0	0	0	9629
VI CD Ica	226	270	294	214	249	209	107	141	175	0	0	0	1885
VII CD Arequipa	523	341	380	416	461	498	462	0	0	0	0	0	3081
VIII CD Tacna	450	399	391	410	332	321	332	653	0	0	0	0	3288
IX CD Cusco	344	384	319	309	303	344	324	247	275	0	0	0	2849
X CD Junín Centro	99	129	192	196	204	242	222	0	0	0	0	0	1284
XI CD Loreto	68	67	98	108	105	101	115	108	105	0	0	0	875
XII CD Ucayali	72	61	79	91	82	77	100	129	124	0	0	0	815
XIII CD Ancash	134	149	142	113	135	0	0	0	0	0	0	0	673
XIV CD Huánuco	69	91	83	64	70	58	68	70	53	0	0	0	626
XV CD Junín Oriente	127	117	114	142	111	194	119	94	116	0	0	0	1134
XVI CD Madre de Dios	72	67	62	70	67	45	78	77	93	0	0	0	631
XVII CD San Martín	198	162	175	144	178	180	177	207	181	0	0	0	1602
XVIII CD Tumbes	25	53	21	28	25	44	25	32	28	0	0	0	281
XIX CD Apurímac	87	225	162	97	186	185	166	191	188	0	0	0	1487
XX CD Puno	116	94	91	98	97	110	111	104	105	0	0	0	926
XXI CD Moquegua	179	213	173	225	262	261	148	0	0	0	0	0	1461
XXII CD Amazonas	112	109	99	0	0	0	0	0	0	0	0	0	320
XXIII CD Cajamarca	87	196	103	489	79	0	97	0	0	0	0	0	1051
XXIV CD Lima Sur	2382	1990	2276	2214	2267	2281	2625	2622	2515	0	0	0	21172
XXV CD Lima Norte	898	784	915	944	886	806	967	997	994	0	0	0	8191
TOTAL	10934	10332	10854	10958	10654	10568	10947	10422	9948	0	0	0	95617

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2007

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	161	142	136	128	164	145	128	152	118	154	132	128	1688
II CD Lambayeque	226	171	182	260	171	154	157	143	169	169	170	187	2159
III CD La Libertad	352	273	338	279	321	318	313	333	392	386	422	469	4196
IV CD Lima	2902	2806	3062	2890	2827	2796	2972	2929	3247	3077	2826	3099	35433
V CD Callao	1012	898	864	987	1028	1106	1146	1332	1256	1453	1236	1226	13544
VI CD Ica	199	249	249	226	205	168	213	262	292	209	209	262	2743
VII CD Arequipa	421	358	406	468	469	495	583	466	472	384	427	428	5377
VIII CD Tacna	371	296	297	319	292	373	360	437	379	360	419	490	4393
IX CD Cusco	452	346	411	394	329	336	368	362	381	335	323	357	4394
X CD Junín Centro	104	183	119	177	193	199	209	184	202	207	196	176	2149
XI CD Loreto	97	132	92	67	60	78	89	101	98	108	89	105	1116
XII CD Ucayali	69	120	100	96	87	108	108	105	91	89	83	94	1150
XIII CD Ancash	132	144	133	88	122	115	142	85	118	135	124	152	1490
XIV CD Huánuco	116	103	90	77	92	120	101	89	122	96	117	110	1233
XV CD Junín Oriente	125	122	74	174	109	128	99	126	119	184	121	159	1540
XVI CD Madre de Dios	27	37	33	31	46	37	50	46	54	52	35	35	483
XVII CD San Martín	173	170	162	175	175	189	166	208	162	196	166	197	2139
XVIII CD Tumbes	74	70	71	75	62	67	71	31	38	53	21	34	667
XIX CD Apurímac	61	82	66	78	76	82	144	96	92	77	119	87	1060
XX CD Puno	76	93	108	86	89	86	93	99	109	82	81	96	1098
XXI CD Moquegua	131	127	125	130	102	115	181	169	101	200	198	194	1773
XXII CD Amazonas	87	72	71	78	77	65	72	90	70	88	80	0	850
XXIII CD Cajamarca	96	143	149	431	111	89	97	899	197	67	112	91	2482
XXIV CD Lima Sur	2382	1990	2276	2214	2267	2281	2625	2622	2515	2608	2368	2711	28859
XXV CD Lima Norte	898	784	915	944	886	806	967	997	994	1068	949	1102	11310
TOTAL	10744	9911	10529	10872	10360	10456	11454	12363	11788	11837	11023	11989	133326

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2006

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	216	229	323	192	178	142	127	120	162	158	172	0	2019
II CD Lambayeque	181	130	178	139	133	134	166	168	167	169	174	1938	3677
III CD La Libertad	306	274	386	362	307	353	329	349	342	309	350	360	4027
IV CD Lima	2968	2638	2912	2815	3062	2846	3030	2825	2793	3067	2702	2998	34656
V CD Callao	1003	1110	932	941	943	885	988	974	944	1070	1018	1069	11877
VI CD Ica	214	168	167	166	151	167	175	180	219	125	145	144	2021
VII CD Arequipa	373	407	322	294	389	337	375	427	400	442	369	514	4649
VIII CD Tacna	374	381	396	397	393	344	433	492	425	443	402	0	4480
IX CD Cusco	393	336	316	295	286	304	335	355	348	295	320	376	3959
X CD Junín Centro	98	112	107	202	111	149	121	154	172	123	116	106	1571
XI CD Loreto	72	98	128	117	146	109	205	144	99	114	95	85	1412
XII CD Ucayali	139	82	122	114	158	164	119	91	93	122	73	0	1277
XIII CD Ancash	115	124	95	109	108	103	113	102	100	115	136	138	1358
XIV CD Huánuco	134	142	110	89	99	108	131	118	110	105	114	115	1375
XV CD Junín Oriente	76	83	55	99	74	73	100	88	83	0	79	0	810
XVI CD Madre de Dios	18	18	17	21	26	31	40	34	37	36	33	40	351
XVII CD San Martín	129	149	157	169	189	165	153	143	194	132	168	199	1947
XVIII CD Tumbes	72	88	74	68	75	58	63	59	63	68	83	84	855
XIX CD Apurímac	54	75	75	129	96	85	106	63	88	93	71	89	1024
XX CD Puno	109	100	98	86	83	94	82	86	88	102	107	104	1139
XXI CD Moquegua	140	177	124	114	140	104	98	220	167	148	151	0	1583
XXII CD Amazonas	45	44	58	39	55	56	83	46	48	74	0	99	647
XXIII CD Cajamarca	58	111	61	70	82	83	112	631	94	124	123	99	1648
XXIV CD Lima Sur	2351	2358	2202	2047	2115	1958	2110	2155	2149	2424	2209	2555	26633
XXV CD Lima Norte	757	467	736	701	746	775	801	762	734	833	808	853	8973
TOTAL	10395	9901	10151	9775	10145	9627	10395	10786	10119	10691	10018	11965	123968

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2005

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	124	126	114	114	147	132	168	172	149	164	146	161	1717
II CD Lambayeque	179	162	192	157	156	155	166	167	164	196	178	174	2046
III CD La Libertad	341	299	297	316	363	276	275	286	307	294	289	324	3667
IV CD Lima	3129	2670	3120	2961	3004	2769	3000	2654	2777	3177	2975	3093	35329
V CD Callao	1067	971	1077	988	1074	876	876	989	978	914	884	1020	11714
VI CD Ica	217	202	231	187	159	188	203	198	178	192	172	204	2331
VII CD Arequipa	312	579	319	341	304	346	361	411	358	307	418	329	4385
VIII CD Tacna	366	355	587	527	309	346	379	399	462	372	384	381	4867
IX CD Cusco	302	282	302	276	201	259	339	342	275	279	281	314	3452
X CD Junín Centro	118	109	90	106	85	79	110	119	118	131	118	116	1299
XI CD Loreto	118	79	148	124	119	135	121	150	117	121	130	148	1510
XII CD Ucayali	170	161	193	150	132	174	190	181	274	256	244	222	2347
XIII CD Ancash	80	79	93	105	113	75	101	95	137	140	178	119	1315
XIV CD Huánuco	89	75	88	81	90	95	94	69	105	99	103	197	1185
XV CD Junín Oriente	73	84	88	91	105	104	136	108	115	64	82	76	1126
XVI CD Madre de Dios	21	19	23	11	16	13	21	21	17	13	17	23	215
XVII CD San Martín	122	122	117	115	116	101	124	134	146	118	111	115	1441
XVIII CD Tumbes	103	61	54	34	44	66	77	69	60	71	77	103	819
XIX CD Apurímac	59	114	129	50	52	85	85	114	130	136	137	118	1209
XX CD Puno	58	98	58	42	87	84	59	85	128	96	85	89	969
XXI CD Moquegua	157	170	141	159	191	290	174	144	184	139	172	159	2080
XXII CD Amazonas	48	0	64	0	16	13	21	0	0	0	0	0	162
XXIII CD Cajamarca	54	63	58	84	39	41	64	61	78	590	74	48	1254
XXIV CD Lima Sur	2330	1901	2077	2105	2223	2158	2151	2110	2017	2271	2187	2333	25863
XXV CD Lima Norte	565	518	596	588	686	690	773	682	578	696	735	741	7848
TOTAL	10202	9299	10256	9712	9831	9550	10068	9760	9852	10836	10177	10607	120150

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2004

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	139	142	152	153	125	118	138	144	129	137	145	145	1667
II CD Lambayeque	168	162	179	208	181	170	206	191	235	183	175	198	2256
III CD La Libertad	294	336	298	230	303	260	295	261	305	343	321	269	3515
IV CD Lima	2426	2347	2538	2337	2548	2538	2549	2570	2505	2684	2504	2977	30523
V CD Callao	797	760	815	815	881	811	885	760	784	863	821	949	9941
VI CD Ica - Huancavelica - Ayacucho	174	212	169	210	177	206	179	204	190	235	209	226	2391
VII CD Arequipa	223	245	188	226	238	271	310	310	278	313	296	306	3204
VIII CD Tacna	419	372	400	400	512	375	390	512	455	512	512	988	5847
IX CD Cusco	309	304	314	278	271	294	290	279	303	308	279	353	3582
X CD Junín	169	151	175	188	207	185	157	181	136	146	131	182	2008
XI CD Loreto	74	97	92	94	70	79	151	109	93	102	106	85	1152
XII CD Ucayali	199	221	232	268	231	283	222	208	203	227	215	227	2736
XIII CD Ancash	90	85	94	91	101	99	111	129	77	105	106	88	1176
XIV CD Huánuco	130	89	69	65	54	64	62	112	81	84	82	105	997
XV CD Pasco	9	10	11	19	26	22	23	8	12	27	27	36	230
XVI CD Madre de Dios	15	17	0	13	14	14	13	17	16	15	0	19	153
XVII CD San Martín	121	120	104	109	99	108	112	115	119	105	136	114	1362
XVIII CD Tumbes	57	57	62	76	58	74	69	65	75	59	60	97	809
XIX CD Apurímac	80	79	46	96	45	59	66	82	90	112	61	118	934
XX CD Puno	37	55	71	54	66	86	83	88	65	68	60	70	803
XXI CD Moquegua	148	139	142	123	168	95	120	122	223	173	169	180	1802
XXII CD Amazonas	25	41	53	48	70	55	51	63	49	54	59	67	635
XXIII CD Cajamarca	66	69	66	75	86	54	88	68	97	59	83	75	886
XXIV CD Lima Sur	2938	2898	2986	2855	3074	2950	3034	2954	2935	3179	3047	3465	36315
TOTAL	9107	9008	9256	9031	9605	9270	9604	9552	9455	10093	9604	11339	114924

 Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

Estadísticas de emergencias atendidas a nivel nacional - Comandancias Departamentales 2003

COMANDANCIAS DEPARTAMENTALES	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	TOTAL
I CD Piura	133	116	153	127	147	113	145	127	126	166	130	152	1635
II CD Lambayeque	158	151	124	135	144	144	150	140	147	182	135	168	1778
III CD La Libertad	281	181	192	193	160	197	262	233	238	270	258	303	2768
IV CD Lima	2717	2671	2972	2781	2880	2894	3136	3160	3048	3134	3286	3470	36149
V CD Callao	719	612	697	673	650	683	710	757	668	770	730	788	8457
VI CD Ica - Huancavelica - Ayacucho	143	183	189	187	231	174	180	184	187	174	169	214	2215
VII CD Arequipa	192	178	175	159	171	257	218	203	197	203	240	248	2441
VIII CD Tacna	469	357	400	384	348	385	474	459	336	303	519	796	5230
IX CD Cusco	918	553	232	493	339	370	391	387	394	357	360	439	5233
X CD Junín	171	191	231	175	148	193	160	163	197	161	195	173	2158
XI CD Loreto	68	54	69	89	103	83	91	104	111	113	86	84	1055
XII CD Ucayali	174	152	180	187	167	192	253	202	239	245	179	221	2391
XIII CD Ancash	90	101	111	68	64	66	80	72	125	77	111	87	1052
XIV CD Huánuco	77	55	51	48	55	51	66	72	67	130	88	108	868
XV CD Pasco	29	6	11	6	12	12	11	23	21	28	17	10	186
XVI CD Madre de Dios	21	13	11	13	16	17	28	18	15	18	16	11	197
XVII CD San Martín	113	91	112	113	98	124	113	130	133	135	132	168	1462
XVIII CD Tumbes	36	36	34	43	29	39	48	55	57	60	68	85	590
XIX CD Apurímac	92	89	101	94	67	91	76	107	75	76	93	105	1066
XX CD Puno	60	55	51	49	96	51	66	49	65	47	62	58	709
XXI CD Moquegua	74	123	73	115	81	114	131	171	92	94	153	148	1369
XXII CD Amazonas	84	44	63	60	39	37	39	49	63	51	50	39	618
XXIII CD Cajamarca	156	147	160	160	120	83	130	95	127	116	129	143	1566
XXIV CD Lima Sur	1229	1277	1446	1199	1235	1218	1273	1255	1179	1307	1322	1444	15384
XXV CD Lima Norte	529	474	515	493	486	455	537	537	494	506	525	573	6124
TOTAL	8733	7910	8353	8044	7886	8043	8768	8752	8401	8723	9053	10035	102701

Fuente: extraído de http://www.bomberosperu.gob.pe/Estadisticas/po_contenido_estadisticas.asp

APÉNDICE D: ENCUESTAS EFECTUADAS AL PERSONAL DE BOMBEROS Y AL PERSONAL RENTADO DEL CGBVP.

1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?

Me motiva la satisfacción personal que puedo sentir, al saber que puedo estar siendo solidario de la mejor forma posible, de ayudar al prójimo haciendo algo verdaderamente altruista y que nace de cada uno de nosotros hacerlo, con la mayor satisfacción y agrado del mundo.

2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?

Ninguno, es más, en muchas oportunidades muchos de nosotros gasta de su propio dinero para la reposición de equipo médico y sobre todo para comprar equipos por tu propia seguridad.

3.- ¿Hace cuantos años es bombero?

Ingrese al Cuerpo de Bomberos en el año 1993, pero me gradué en el año 1996, llevo como bombero 13 años.

4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?

Diariamente es muy complicado poder asistir, por lo que normalmente lo hacemos dos veces por semana, alrededor de un par de horas a excepción de algunos fines de semana en donde cumplo con asistir a la guardia

Nocturna.

5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?

De forma mensual podríamos indicar alrededor de 70 horas, incluyendo las guardias nocturnas, que son fechas en las cuales pernoctamos en la Compañía.

- 6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?

Nos graduamos 150 efectivos, pero en la actualidad sabemos que no son más de 50 lo que todavía continúan manteniendo un servicio activo.

- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?

En la mayoría de los casos podemos indicar que se trata de factores económicos, crecimientos profesionales en otros, el mundo ha cambiado y exige que todos estemos mejor capacitados para enfrentar estos cambios y los bomberos no tienen tiempo libre como para dedicarlos a sus labores ad-honorem.

- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?

En nuestro cuartel tenemos varias áreas de mejora, por ejemplo, algo que nos venimos proponiendo tiempo atrás, y siempre lo conversamos, es la elaboración de nuestro plan estratégico, definir como queremos vernos en el futuro, de unir esfuerzos, de mantener una misma senda de trabajo, ya los Jefes de Cia normalmente son cambiados cada tres años y cada periodo es un nuevo inicio.

- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?

La camaradería debe de ser una cosa natural, muchos consideramos a la Compañía como nuestro segundo hogar, es allí donde pasamos largas horas de sacrificio y dedicación, en la mayoría de los casos la amistad trasciende a través de los años, pero como en todo lugar puede haber compañeros que solo mantienen una relación cortes.

10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

Desde que cada uno de nosotros ingresa al CGBVP, interioriza y hace suyo, el lema de la institución: Dios, Patria y Humanidad.

Es ahí, donde muchos bomberos de manera muy personal, entienden la mística bomberil como la forma de comunicarse con Dios, al margen de su religión, establecen una forma de dialogo a través de hechos concretos como los son la oración personal y la ayuda al prójimo; a través de los cuales podemos encontrar hombres de Fe.

Si el hecho de figurar y todo lo negativo que esto con lleva, lamentablemente no podrá disfrutar del verdadero espíritu y sentir de la mística bomberil.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

- 1.- ¿Que lo motiva a ser bombero? Un sentimiento de poder ayudar a las personas que se encuentran en una situación de riesgo que es difícil de explicar. Es también buscar que las causas de estas situaciones puedan evitarse con una actitud preventiva y difundirla a la sociedad.
- 2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero? No
- 3.- ¿Hace cuantos años es bombero? 24 años
- 4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero? Soy bombero las 24 horas del día, pero trato de darle el mayor y mejor tiempo posible.
- 5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel? No más de 5
- 6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción? 3

- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos? El desarrollo personal de actividades remuneradas.
- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?
- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada? Si pero debería mejorar, siempre existen las facciones o bando que dividen y no une.
- 10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero? El arriesgarlo todo por ayudar a alguien si esperar nada cambio

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

- 1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?
Es una pasión mezcla de adrenalina y altruismo
- 2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?
Ninguno
- 3.- ¿Hace cuantos años es bombero?
34 años
- 4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?
Ahora nada, cuando he estado en cargo un promedio de 6 horas
- 5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?
Ahora nada
- 6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?
Dos

- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?
Matrimonio, trabajo, falta de compromiso
- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?
Planeamiento y organización.
- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?
Sí, aunque algunas veces se peca de exceso
- 10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?
Compromiso con la institución en términos de mantenerla vigente y aceptada socialmente, esto en aras de obtener el reconocimiento social para el bombero en razón de su actividad particular.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

- 1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?
Rta. Es la sensación al término de una emergencia, en la cual hiciste todo lo que estuvo en tus manos por ayudar a un desconocido.
- 2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?
Rta. No
- 3.- ¿Hace cuantos años es bombero?
Rta. 8 años
- 4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?
Rta. No podría medir el tiempo,
- 5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?
Rta. 100 horas aprox.

6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?

Rta. De mi compañía 5 efectivos

7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?

Rta. Hablo en mi caso, fue hacer una división entre lo que me gustaba hacer y lo que debía hacer de mi vida, al estar mucho tiempo en el cuartel te empiezan ha salir raíces y se te hace más difícil salir a buscar tu norte en la vida.

8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?

Rta. Es el profesionalismo que debe demostrar cada efectivo al uniformarse o al llenarse la boca que es un bombero voluntario y en especial si eres de la LIMA 4.

9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?

Rta. Creo que si..., indico creo dado que no se que compararla.

Rta. Si es la más adecuada eso depende mucho del punto de vista de cada persona y eso va amarrado con las creencias religiosas, clases sociales, edades y sexo...

10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

Desde mi punto de vista, la mística va de la mano con respecto a que todos somos de diferentes hogares y de diferente crianza, pero tenemos algo en común es que adoramos al cuartel al que pertenecemos y esto a su vez haga quererlo como si fuera un hogar, lo cual que hace que cada miembro que conforme a la Lima 4 sea querido como un hermano, padre o tío.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?

De saber que este donde este siempre ayudare a alguien que lo necesite.

2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?

No ninguno

3.- ¿Hace cuantos años es bombero?

Hace 9 años

4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?

Eso depende mucho de mi trabajo pero siempre estoy pendiente de lo que pasa en mi bomba

5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?

Por ahora 20 horas, a veces menos

6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?

Solo 3

7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?

El trabajo y la familia

8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?

Las maquinas son muy antiguas

9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?

Creo que sí,

10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL
CGBVP

1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?

Un alto espíritu de ayuda al prójimo. Por supuesto que al inicio no lo tenía tan claro y lo que buscaba era algo de acción y adrenalina, pero con los años se van cuajando mejor las ideas.

2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?

Ninguno, es más, demanda una gran inversión ser bombero, hagamos un ejercicio y sumemos las linternas, pilas, capuchas, guantes, colectas, gaseositas, la comida de “Fuego” (q.e.p.d) y demás gastos que hemos tenido y nos llevaremos una gran sorpresa.

3.- ¿Hace cuantos años es bombero?

13 años, desde 1996

4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?

Actualmente asisto con seguridad los miércoles, sábados y domingos. Los miércoles porque hay reuniones de cuadro y los fines de semana por la instrucción.

5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?

Aprox unas 50 horas.

6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?

Somos tres, pero sólo quedo yo, uno dejo de asistir y el otro radica en USA.

- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?

Creo que existe un ciclo natural, cuando uno es joven inicia asistiendo frecuentemente, pero luego debemos buscar desarrollarnos en la vida, es ahí donde si no tenemos una buena organización y compromiso lo primero que dejamos es la bomba, ya que ésta no nos genera rentabilidad.

- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?

Nuestra infraestructura está buena, el cuartel es antiguo (36 años) pero lo mantenemos decente. Las mejoras que yo he pensado deben incluir la culminación del 4to piso (gimnasio), mejora de las guardias (comodidades) y una exquisita remodelación del Salón Patria.

- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?

Sí existe, pero podría ser mucho mejor. Impartir disciplina muchas veces genera resentimientos innecesarios, sobre todo cuando las personas no asumen su responsabilidad y piensan que aplicarla es un abuso de autoridad.

- 10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

Nuestra mística está sustentada en nuestro lema, por lo que la defino como “el afán de acercarnos a Dios a través del servicio a la Patria y a la Humanidad”.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

- 1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?

Ayudar a las personas.

- 2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?
No
- 3.- ¿Hace cuantos años es bombero?
Han pasado casi cuatro años y medio desde que me gradué
- 4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?
No voy todos los días a la bomba...
- 5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?
Es muy variable ha habido meses en que he ido 70 horas y otras en que he dejado de ir
- 6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?
Dos.
- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?
Las demás tareas, la labor profesional y a veces el hostigamiento dentro del cuerpo.
- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?
Creo que está bien en cuanto a infraestructura, pero creo que deberían darnos un mejor ambiente, mejores máquinas, mejores uniformes, etcétera.
- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?
Sí, pero no es la más adecuada, creo que se podría mejorar.
- 10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?
Es el compañerismo, el espíritu de cuerpo, y el cariño que une a cada miembro del CGBVP por el sólo hecho de pertenecer allí.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL CGBVP

- 1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?
- 2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?
- 3.- ¿Hace cuantos años es bombero?
- 4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?
- 5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?
- 6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?
- 7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?
- 8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?
- 9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?
- 10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

RESPUESTA:

1. El apoyo a las demás personas, el sentir del agradecimiento, y la voluntad propia desinteresada.
2. No, no existe, ya que el mismo sentir de ser voluntario impulsa a realizar nuestras acciones.
3. 9 años aproximadamente.
4. 12 horas interdiarias.
5. 180 horas mensuales aproximadamente.

6. Solo 4 efectivos.
7. Por los factores y horarios laborales, superación personal, viaje, familia, desidia, negación.
8. Se debe mejorar el proceso de admisión al cuartel, los métodos de capacitación, las reglamentaciones internas, los procesos administrativos, personal dedicado exclusivamente a temas administrativos, para mayor celeridad.
9. Si la hay, pero en diferentes círculos y estratos, es decir hay grupos de personas, conjuntos, en relación al tiempo de servicio, promoción, grado, lazos de amistad.
10. La mística del bombero ya está siendo olvidada, ya que el personal nuevo no se integra a la historia del cuerpo de bomberos, y no valora las acciones que realizaron antepasados. Eso es una base firme para crear la mística de un buen bombero.

ENTREVISTAS AL PERSONAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS

DEL CGBVP

1.- ¿Que lo motiva a ser bombero?

Es una vocación de ayuda al prójimo, es simplemente eso

2.- ¿Existe algún interés económico de su parte para ser bombero?

Ninguno

3.- ¿Hace cuantos años es bombero?

8 años

4.- ¿Cuánto tiempo de su día, dedica a ser bombero?

Ahora poco, por los estudios, generalmente cuando salgo de vacaciones

5.- ¿Mensualmente cuantas horas asiste a su cuartel?

En vacaciones, unas 60 horas al mes

6.- ¿Desde que usted entro al CGBVP, cuantos bomberos han quedado de su promoción?

No sé el número exacto, pero pocos, algunos viajaron por estudios, la mayoría comienza muy joven y las prioridades cambian con el transcurso de los años

7.- ¿Cuál cree que es el mayor motivo de abandono de los cuarteles de bomberos?

La familia

8.- ¿Qué cosa cree que se deba cambiar y/o mejorar en su cuartel?

Las personas que asistan regularmente al cuartel, no deben creer ser mejor por las horas que ellos dedican, más bien valorar el tiempo que sus compañeros puedan ir al cuartel a apoyarlos, de lo contrario hacen que sea un ambiente incomodo a quien quiera reincorporarse después de meses y un ambiente incomodo de trabajo en la emergencia

9.- ¿Existe camaradería dentro de su cuartel?, ¿es la más adecuada?

Siempre la intentan, pero no tiene muchos frutos

10.- ¿Cómo define usted la mística del bombero?

Siendo la mística la experiencia espiritual que siente una persona, se puede decir que al ayudar a una persona en estado de angustia, en accidente o susceptibilidad .el bombero es capaz de sentir engrandecimiento espiritual, sentirse más cerca de la perfección a lo que algunos llamamos Dios, sentirse así ayuda a que el bombero realice su labor diariamente, o constantemente.

Resultados de las Encuestas al Personal Rentado del CGBVP

Pregunta	Número de Respuestas					Total
	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo	
Como Califica el trato brindado por sus jefes y superiores?		2	2	2	0	6
Como califica el trato con sus pares?		1	5		0	6
Como califica usted el clima laboral dentro del CGBVP		1	5		0	6
El CGBVP es un buen empleador?		1	5		0	6
Le son reconocidos sus éxitos laborales dentro del CGBVP			3	3	0	6
Cómo califica las comunicaciones internas del CGBVP			6		0	6
TOTAL		5	26	5	0	36

	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy Malo	Total
Como Califica el trato brindado por sus jefes y superiores?	0.00%	33.33%	33.33%	33.33%	0.00%	1
Como califica el trato con sus pares?	0.00%	16.67%	83.33%	0.00%	0.00%	1
Como califica usted el clima laboral dentro del CGBVP	0.00%	16.67%	83.33%	0.00%	0.00%	1
El CGBVP es un buen empleador?	0.00%	16.67%	83.33%	0.00%	0.00%	1
Le son reconocidos sus éxitos laborales dentro del CGBVP	0.00%	0.00%	50.00%	50.00%	0.00%	1
Cómo califica las comunicaciones internas del CGBVP	0.00%	0.00%	100.00%	0.00%	0.00%	1

APENDICE E: GUÍA DE ENTREVISTA

Guía de Entrevista A

DIGO (Dirección General de Operaciones)

¿Considera que los recursos con que cuenta su dirección son lo suficiente?

¿Considera que la preparación técnica de su personal es la adecuada?

¿Considera que los procedimientos operacionales son los adecuados?

¿Cuál es el nivel de operatividad del CGBVP?

¿Podría explicarnos brevemente en qué consiste la labor de cada dirección a su cargo?

Solicitar estadísticas de:

Porcentaje de tiempo en servicio

Número de emergencias

Tipos de emergencias

Número de llamadas entre emergencias atendidas

¿Cuenta con equipos para emergencias especializadas?

¿Cuentan con brigadas especializadas?

¿Cómo miden la efectividad de las intervenciones?

¿Existen indicadores de eficiencia?

Si responde que si ¿Con quién se comparan? (otros cuerpos de bomberos del mundo)

Guía de Entrevista B

DIGA (Dirección General de Administración)

- ¿Cuenta con los recursos suficientes para su gestión?
- ¿Considera usted que el personal a su cargo (voluntario y rentado) está profesionalmente preparado?
- ¿Qué tipo de capacitación debería contar para cada cargo?
- ¿En su opinión que cursos debería brindarse al personal a su cargo para asumir cargos administrativos?
- ¿Considera usted que el tiempo dedicado por el personal voluntario es el adecuado?
- ¿Cuál es la rotación del personal administrativo (voluntario y rentado)?
- ¿Podría explicarnos brevemente en que consiste la labor de cada dirección a su cargo?
- ¿Cuál es el estado del parque automotor?
- ¿Cuál es el estado de los equipos menores y de protección?
- ¿La dirección de mantenimiento cuenta con los recursos necesarios para el mantenimiento preventivo y correctivo?
- ¿Cuenta con el personal capacitado y en la cantidad necesaria?
- ¿Cuál es el procedimiento para la adquisición de bienes y servicios?
- ¿Cuáles son los indicadores principales que usted maneja?
- ¿Recibe informes en forma periódica de estos indicadores?
- ¿Existe algún indicador de la ejecución presupuestal?
- ¿Qué controles realiza usted sobre el presupuesto asignado?

¿Existen políticas de reclutamiento y retención de personal (tanto voluntario - rentado)?

Guía de Entrevista C

DIGECIN (Dirección General del Centro de Instrucción)

¿Existen mallas curriculares para el perfeccionamiento y desarrollo del personal bomberil?

¿Bajo que criterio técnico se ha elaborado las mallas curriculares?

¿Las mallas abarcan también al personal administrativo - rentado? ¿Por qué?

¿Podría explicarnos brevemente en que consiste la labor de cada dirección a su cargo?

¿Existen convenios con instituciones públicas y privadas de educación técnica o profesional?

¿Utilizan los convenios? ¿En que porcentajes?

¿Existe algún plan para profesionalizar a los bomberos?

¿Cómo determinan las necesidades de instrucción?

¿Cómo miden la efectividad de la instrucción?

¿Existen indicadores de eficiencia?

Guía de Entrevista D

VICE COMANDANTE GENERAL

¿Como ve el cuerpo de bomberos a los próximos 10 años?

¿Con que instituciones coordina?

¿Cuál es el nivel de coordinación con PCM, MEF, Sedapal, Municipios, indeci, PNP, Gobiernos regionales, Gobierno central?

¿Usted coordina con alguna institución externa al CGBVP? ¿Con quienes y con que frecuencia?

¿A su criterio cuales son las principales debilidades que tiene el CGBVP?

Bajo ese orden de ideas ¿Cuáles son las principales fortalezas del CGBVP?

Bajo ese orden de ideas ¿Cuáles son las principales fortalezas del CGBVP?

¿Realizan un plan operativo anual? ¿En que consiste?

¿Cómo considera el nivel de preparación de los bomberos en general? ¿Cómo lo mejoraría? (centro de instrucción)

¿Qué necesidades en infraestructura estarían pendientes de implementar?

¿Qué aspectos considera importante para la operatividad del CGBVP?

¿Cuenta con los recursos necesarios?

Guía de Entrevista E

Director de Personal

¿Qué criterios existen para el reclutamiento y selección de personal (rentado – voluntario)?

¿Existen políticas de reclutamiento y retención de personal?

¿Cuáles son las políticas de su área?

¿Cuál son los criterios que se usan para el proceso de promoción-ascenso del personal?

¿Existe algún criterio de promoción para el personal administrativo?

¿Existen mecanismos de reconocimiento al personal (rentado – voluntario)?

Guía de Entrevista F

DIPREIN (Dirección General del Centro de Prevención e Investigación de Incendios)

- ¿Cuentan con recursos suficientes para su labor?
- ¿Cuentan con el personal capacitado y especializado para realizar su labor?
- ¿Dónde son capacitados?
- ¿Podría explicarnos brevemente en que consiste la labor de cada dirección a su cargo?
- ¿Con que indicadores trabajan en la dirección de investigación de incendios?
- ¿Generan ingresos extras?
- ¿Qué tipo de análisis realizan? ¿A quien reportan los análisis?
- ¿Con que instituciones públicas y privadas se relacionan y trabajan?
- En el marco de la ley 29090, ¿Qué interrelación tiene el CGBVP con INDECI?

Guía de Entrevista G

EX - COMANDANTE GENERAL

- ¿Como ve el cuerpo de bomberos a los próximos 10 años??
- ¿Con que frecuencia se reúne con directores Generales y su con Vice comandante general?
- ¿Cómo miden el cumplimiento de objetivos y metas institucionales?
- ¿Con que tipo de instituciones considera que sería estratégico suscribir convenios?
y ¿Por que?
- ¿Cuál es el nivel de coordinación con PCM, MEF, Sedapal, Municipios, indeci, PNP, Gobiernos regionales, Gobierno central?
- ¿Cómo coordina con esas instituciones?

- ¿A su criterio cuales son las principales debilidades que tiene el CGBVP?
- Bajo ese orden de ideas ¿Cuáles son las principales fortalezas del CGBVP?
- En su opinión ¿Cuáles son las principales amenazas del CGBVP? Bajo ese orden de ideas ¿Cuáles son las principales oportunidades que tiene el CGBVP?
- ¿Se mide el nivel de satisfacción de la población sobre el servicio ofrecido?
- ¿Cuáles son los mecanismos para la obtención de recursos económicos?
- ¿Qué aspectos considera importante para la operatividad del CGBVP?
- ¿Cuenta con los recursos necesarios?

Guía de Entrevista H

ESSALUD

Objetivo: Conocer la percepción del personal médico de los hospitales de emergencia sobre el desempeño técnico y profesional de los bomberos.

Dirigido a los jefes de emergencia.

- ¿Cuál es su percepción del servicio de emergencia del CBGVP?
- ¿Cómo perciben la preparación técnica de los bomberos?
- ¿Cómo perciben el equipamiento del CGBVP?
- ¿Qué opina de los servicios de auxilio brindados por los bomberos?
- ¿Existe algún sistema de comunicación interna con los bomberos?

Guía de Entrevista I

MINSA

Objetivo: Conocer la percepción del personal médico de los hospitales de emergencia sobre el desempeño técnico y profesional de los bomberos.

Dirigido a los jefes de emergencia.

- ¿Cuál es su percepción del servicio de emergencia del CBGVP?

¿Cómo perciben la preparación técnica de los bomberos?

¿Cómo perciben el equipamiento del CGBVP?

¿Qué opina de los servicios de auxilio brindados por los bomberos?

¿Existe algún sistema de comunicación interna con los bomberos?



APENDICE F: ENTREVISTA A LAS DIVERSAS AUTORIDADES DEL
CGBVP Y STAKEHOLDERS

ENTREVISTA AL VICE COMANDANTE GENERAL DEL CGBVP
BRIGADIER GENERAL CBP. JUAN PIPERIS

Comandante como podría mejorar la carencia administrativa

Primero vamos a ver que es mal o bien, yo puedo pensar bien y otros pueden pensar mal depende de cual concepto lo miren.

Seguramente al fin de logística no tiene abogado planificación tiene un especialista cabezas en si son los bomberos, no tienen asesores, la alta dirección el comandante general tiene un asesor es abogado.

Eso quiere decir que a nivel administrativo se ha profesionalizado no, Definitivamente hay y seguramente al fin de los siglos va a ver carencias, cada día se genera un nuevo sistema una nueva modificación un nuevo cambio, de pronto las adecuaciones.

A pesar de que no queramos las decisiones son tomadas por la burocracia, no se puede mover un centavo mientras no haya una autorización plena del ministerio de economía no puede comprar, como quisiera comprar porque todo está completamente amarrado hay que cumplir una serie de requisitos, una unidad médica que tenía que ser reparado hace diez días, ok. Ya esta lista arranque, la batería está muerta, llamamos logística necesito dos baterías para la unidad

médica, ok. Urgente pero tenemos que hacer concurso de precios para poder comprar la batería, pudiendo ir al chino de la esquina y comprar una batería para la unidad médica, ok. No es problema de la gente es el problema del sistema, quieren hacerlo pero si me ponen trabas como lo hago.

Yo siendo director de lo que sea no me voy a poner de cabeza un sello una firma, saltando todos los trámites cuando atas tengo a la contraloría, que están atrás cualquier equivocación que hay saltan, no puedes, lamentablemente no puedes, todos el mundo se queja, esa dirección tiene que cumplir ciertos requisitos que le manda la ley , yo soy una de las personas que hay muchos más operativos que queremos que las cosas se hagan ya, pero encontramos una pared y me lo demuestra pero eso no puedo hacer, a mi me encantaría que pudiera hacerlo. En provincias, pero no se puede.

¿Cuáles son los mecanismos para medir el nivel de satisfacción de la población sobre el servicio que prestan?

Son las encuestas, normalmente son los resultados, -pero que lo hacen instituciones externas i, nunca por encargo, nosotros nos enteramos cuando salió, revistas., el comercio la Universidad Católica.

-Cuales son los mecanismos para la obtención de los recursos económicos.

El estado a través del pliego presupuestal y algunas donaciones que recibimos de empresas.

Sobre eso comandante dentro de la búsqueda que hacemos. Ud. fue director de prevención hace años atrás que salió esta ley que le quitaban la esto era bueno o era malo, para la institución el tema de las inspecciones y poder recaudar esas inspecciones a través de los bomberos.

Mas que la recaudación y hasta ahora sigue se quedo en suspenso la ley,

El tema es muy simple, si se incendia un edificio quienes van a ir a apagar el incendio, quienes van a arriesgar sus vidas para salvar vidas, quienes mejor que esas personas que están pensando ustedes, que les digan yo te voy a ayudar, voy a apagar tu incendio, pero al menos danos un mínimo de seguridad, y el mínimo de seguridad no lo ponemos nosotros, lo ponen las normas internacionales y normas de reglamentos nacionales, no son normas inventadas por nosotros, el tema va más enfocado a eso, tenemos muy buenos profesionales, en diferentes ramas que se encargaban de manejar el cuerpo, pero van con la ley, no se su criterio porque yo quiero es el reglamento y ese es su plan y su proyecto, no cumple con lo que dice , bien no lo puedo aceptar.

-Que otra forma de financiamiento o adquirir dinero piensa ustedes, que podría tener el cuerpo de bomberos. Fuera del presupuesto y las donaciones

Otros ingresos

Le pongo un ejemplo capacitaciones,

Puede ser si logramos construir escuelas, podría ser convenio con universidades, para que el personal de emergencia de las empresas puedan contactar con nosotros la capacitación de ellos, certificado porque aunque no aparezca los cursos que da el cuerpo de bomberos, son únicos y son oficiales, porque nuestra propia ley dice que son oficiales, en una oportunidad hicimos un convenio con el ministerio de

educación para que oficialice los cursos que nosotros dictamos no necesitan, su propia ley dice que ustedes son autoridad.

Aparte de la capacitación alguna otra cosa que podría generar ingresos

No, servicios que se hacen pero son muy limitados.

Nosotros hemos analizado la carencia de dinero, por el presupuesto, le damos vuelta y decimos de donde sacamos plata, por eso les preguntamos a ustedes que esta mas metido en esto de donde podría salir un tema de recaudación

Antes cuando estuvo el sr .Fujimori, había una ley que otorgaba el 0.25 por ciento del consumo de energía eléctrica, de lo que se pagaba en el recibo no era un adicional, era lo que se pagaba, ahí era el 0,025 para el cuerpo de bomberos, otro ingreso que teníamos que nos permitía vivir era la reducciones por donaciones de impuestos, ahora algunas universidades tienen ese beneficio, al cuerpo de bomberos lo sacaron de ahí, porque no se

El canon una ley,

Claro el canon es parte del porcentaje para todas las regiones.

Ud. visualiza que un ingreso directo puede ser capacitaciones, por ejemplo y servicios propios del cuerpo alquiler de unidades, y otro ya macro seria una especie de ley de canon un porcentaje.

Una pregunta adicional, hemos estado revisando la parte económica, y sobre el presupuesto asignado de 53 millones, al menos en los últimos tres años no se ha podido gastas el 100 por ciento, siempre sobre un millón y pico dos millones ¿porque?

Porque hay licitaciones que se llevan a cabo en proceso de adquisiciones y eso es hasta el último mes del año, y eso es un proceso, resulta que gana una empresa x, y la que perdió objeta esa licitación y eso va a CONSUCODE Y esperan el ultimo día y a propósito los ocho días y mientras lo ven van los dos o tres meses y pasa el año.

Pero también se ve que se reasigna para el siguiente año, esa es la pregunta, no se ve una función directa, sino que es un poquito mayor.

No es una reasignación es un devengado, devengado son por ejemplo si gastas deudas por mantenimiento que no has podido pagarlas, porque te pasaste, al siguiente año te dan esa cantidad, millón y medio o millón que no utilizaste del año anterior justificado te lo pueden dar al siguiente año como devengado, no lo pierdes.

Comandante otro tema que es importante, el cuerpo de bomberos tiene mucha motivación, eso lo tenemos claro todos los que estamos en la institución, le pregunta hace un momento si tenían política como motivación , pero hay política con institución, el cuerpo dice yo visualizo esta persona, líneas de carreras, por ejemplo, el tema de las medallas, el tema de bono de reconocimiento por tantos años, como lo hemos escuchados a tantas personas, el tema de incluir el servicio militar, voluntario acá, hay una ley- claro, a los bomberos se les da la capacidad de que se le reconozcan el servicio militar , lo que vez en vez de hacerlo en el ejercito, lo hacen acá

Claro, lo hacen acá el cuerpo de bomberos eso lo dio Fujimori, hasta ahora esta esa ley, el cuerpo de bomberos es una institución que está dentro de las fuerzas armadas, que una persona puede hacer su servicio militar, pero no es obligatorio es voluntario, tiene que justificar con cantidad de horas al mes, y cuál es el sistema, nada, solo presentarse a las compañías inscribirse y decir que quiere hacer su servicio militar acá, y los jefes establecen un horario donde pueden llegar, donde finalmente terminan siendo voluntarios, igual que los de Serumistas que están terminando y Ahora el ausentismo, estamos tratando de corregir el ausentismo, nosotros mismos en muchos casos hemos creado las condiciones para que ocurra, una de ellas aunque les parezca mentira, certificar la participación , como hay muchas necesidad de las mineras sobre todo , buscar y contar con gente capacitada, porque es un ahorro de los mil demonios, para cualquier empresa ,una persona que ha seguido el curso de materiales peligrosos, manejo de accidentes en materiales peligrosos, para una minera tener un hombre preparado y capacitado una minera tiene al hombre preparado y capacitado, eso se está corrigiendo, ya .yo te doy el certificado cuando sea tu teniente, cuando seas teniente tienes que pasar

¿El tema, no tenemos la cantidad suficiente de bomberos, se está realizando algún plan para captar más?

Lo que pasa se hace a nivel nacional, cada departamental tiene un estilo diferente, acá algunas compañías de van a universidades, colegios a tratar de convencer,

otras compañías hacen vacaciones útiles niños hasta 15 años, - Pero no hay una política institucional para eso, No, completamente.

Estamos Modernizando todas las direcciones sobre todo lo que es parte operativa, tratando de actualizarnos, cambiando una serie de cosas, ya es tiempo de modernizar, las asignaciones por ejemplo antes eran muy tediosas para asimilar a un profesional,

El año 2007, médicos han presentado sus documentos para asimilarse les daban un CD. Estudiarlo y en treinta días vienes para dar un examen, ahora es diferente, darle el CD. Y la segunda semana de cada mes tu vas a dar un curso de lo que dice el CD, para toda esa gente, entonces un poquito reforzar también a los asimilados y a los bomberos también cursos de actualización, tenemos que ir de acuerdo con la realidad, el modernismo no solamente está en la vestimenta sino también en la industria.

¿Cómo ve el Cuerpo de Bomberos en los próximos 10 años?

Con bastantes problemas, porque no hay una respuesta efectiva del gobierno, en cuanto al respaldo y apoyo al cuerpo, nosotros tenemos maquinarias y equipo muy antiguo, nosotros hemos sobrevivido gracias a una donación de Japón

El ultimo equipamiento que tuvimos en el cuerpo de bomberos lo tuvimos con el gobierno de Alan García gracias a que los bomberos son bondadosos es que se pueden mantener unidades desde esa época hasta ahora, pero llega un momento en que ya no mas, sin esto uno o dos años más nos vamos a ir al tacho.

¿Qué tan caro es el mantenimiento de estos equipos que ya tienen bastantes años de funcionamiento?

No se trata de tan caro, lo que pasa es que se van malogrando más seguido, y las maquinas por antigüedad van perdiendo capacidad de repuestos, ya no hay repuestos en el mercado son dos cosas tu arreglas algo y después se te malogra otro, reparas y se van malogrando, sale más caro el remedio que la enfermedad.

Cuanto es el costo promedio en aproximación,

Se ha hecho una aproximación de más o menos 70 millones de soles, 25 millones de dólares

Y es progresivo o es una sola armada.

Puede ser una sola o puede ser progresivo, porque además los vehículos no están en escarapate, no están para fabricar según las especificaciones técnicas, porque cada país tiene situaciones de acuerdo a sus realidad.

Le hacemos esta pregunta porque hemos observado con el presupuesto que Uds. tienen con el ministerio de economía y finanzas cada cantidad de años les están dando alguna asignaciones para equipamiento o re-equipamiento, dos millos, millón y medio más o menos nosotros tenemos para le medicas, pero no son para el equipamiento de las unidades, de incendio, tampoco para mí, lo que hacen es un equipamiento para equipos, uniformes mangueras, pitones equipos pero no maquinarias, que es lo mas critico.

Con que frecuencia se reúnen los directores generales con el Vice Comandante general para coordinaciones,

Las veces que sean necesarias, no hay fechas establecidas, la Comandancia general tiene las puertas abiertas. No solo Lima y Callao, tampoco con los directores sino con todos los bomberos generales, política de puerta abierta.

Y estas reuniones entonces suelen ser frecuentes., muy frecuentes.

Y como miden el cumplimiento de objetivos y metas institucionales

Generalmente no hay objetivos definidos salvo en actualización y capacitación, de la gente en temas específicos, por ejemplo hay un objetivo de la institución de una certificación internacional como institución en el Perú sería en todo caso la única en responder ante desastres, otro objetivo es el equipamiento del dique famoso que viene arrastrando de varios comandantes generales de atrás.

Nosotros hemos observado para hacer estas preguntas muchas cosas entre ellas, el plan operativo nacional , pero si hemos observado el plan estratégico del PCM y el acuerdo nacional de política de gobernabilidad, en estas políticas y planes estratégicos que tiene el PCM, el cuerpo de bomberos lo menciona muy discretamente y también menciona que se va a regir como organismo público descentralizado dentro de la política de la PCM y por ende del estado, nosotros vimos que dos de las políticas que tenían ustedes previstas, era una mejorar su capacidad administrativa y la otra construir dos cuarteles al año, Nosotros hemos tratado de colegir esto con los diferentes comandantes y no hemos encontrado una unidad de criterio, por eso le preguntamos si Ud., opina lo mismo.

No es posible eso, porque todo está en cuestión del presupuesto, yo puedo soñar con la luna, pero si no tengo la escalera para llegar. Eso quiere decir que su objetivo primordial es su equipamiento, así es.

Lo que es cuarteles, lo que estamos haciendo es hacer todo lo que se pueda acondiciona, instalaciones

Tiene algún plan con el personal

Eso si se está trabajando mucho con lo que es cursos evaluaciones, se está modificando, la forma antes era todo el comando nacional esta descentralizando compañías, departamentales, y después interviene la dirección de administración para que vaya captando aspectos.

Y sobre el tema de motivación, porque hemos encontrado un gran problema dentro de la institución un gran problema con el ausentismo, tiene n mucho ausentismo de bomberos, obviamente, porque los bomberos dejan de asistir por hacer sus labores propias, y como solucionar ese tema, lo han mencionado Uds., como institución.

Si, lo que pasa es que muchas compañías han estado muy recargadas en cuanto a sus actividades entonces las personas que se interesan por una institución como es la nuestra, es porque quieren, a la institución, dan su vida por algo que no conocen es una vocación de servicio, pero el bombero va mas allá, dan su vida por otros que no conocen dan servicios los rotarios los leones, pero el bombero va mas allá.

El tema está un poquito más movido, yo lo enfrento al tema actividad, mas actividades.

A que se refiere con más actividades.

Ejercicios practicas, simulacros. Operativas.

Con que tipo de instituciones considera Ud. que sería estratégico suscribir convenios

El Ministerio de salud,

Porque, porque con el Ministro de Salud tuvimos un Convenio que nos sirvió muchísimo, no a nosotros los miembros del cuerpo de bomberos, que muchos piensan , oye ayudemos a los bomberos, tu ayudas a los bomberos, porque los bomberos están ayudando a otros, es un rebote, si tu donas o das un servicio a los bomberos, es para que los bomberos mejores sus servicios a la ciudadanía, que es así, cualquier cosa que Uds. Hagan por los bomberos no me ayudan a mi ayudan a la comunidad,

El Ministerio de Salud tenemos un convenio que la institución nuestra era una institución que los médicos y enfermeras podrían hacer SERUM. Que mejor para los profesionales médicos y enfermeras hacer SERUM con los bomberos, es una institución que tienen más actividad en tema hospitalario, de todo tiene clase de emergencias, profesionalmente los médicos y enfermeras tienen mejor desarrollo real, ya iban a ir a un hospital, clínica con una experiencia vivida, una cosa es estar en un hospital y recibir un herido con un cuchillo o una bala y atenderlo y otra es asistir una emergencia, un choque de un ómnibus con 30 pasajeros,

Ese convenio se quebró, porque el ministro anterior Garrido Lecca, quería ya no SERUMISTAS sino quería darnos médicos, vamos a anular ese convenio y vamos a firmar para darte médicos, perfecto, justo en eso hubo cambio de ministro, al nuevo ministro poco o nada le interesa, la disculpa para que nadie quede mal

Pero si lo han logrado con ESSALUD

Estamos orientando un poquito el tema de salud, porque al final de cuentas el 80 por ciento de las prescripciones médicas que hacemos nosotros son asegurados, queramos o no vamos a atender esa personas.

Nosotros para poder hacer este estudio hemos analizado instituciones vinculadas a los bomberos, llámese PCM, Ministerio de Salud, economía, municipalidades, para poder entender cómo ven a los bomberos no solo desde el punto de los bomberos, cuando analizamos al Ministerio de Salud, y en este caso Essalud, se les hizo las preguntas Uds. que opinarían de que los bomberos dejaran de atender emergencias medicas y solo se dedicaran a atender los trabajos de incendio, lo que dice la ley, porque al principio les dieron con palo, son así, son aza, entonces qué pasa si dejan de hacer el servicio, colapsa el sistema, se caería todo, bueno los bomberos son desde el punto de vista de ellos lo más barato,, entonces Uds. han pensado aprovechar esa potencialidad que siendo lo más barato para el estado y sacar algo mejor a nivel de salud,

Se ha hecho las gestiones a través del gobierno de la Presidencia del Consejo de Ministros se están trabajando, parece que como resultado la primera reacción fue un poquito para calmar las aguas con Salud, la diferencia de que los médicos del M de Salud lo pagamos nosotros, que aportamos, al seguro no el gobiernos en caso del ministerio de salud lo paga el gobierno pero igual a través de nuestros impuestos, pero es una cosa más directa. Son cosas diferentes, y como se puede manipular el tema

El otro problema es que si bien es cierto que dependemos al PCM, pero no tenemos la cabeza ahí que cuando hay un problema de los bomberos el cabeza nuestro saca la cara a la televisión por nosotros, el político a hablar a favor de nosotros, los tienen todos los ministerios todas las instituciones menos nosotros, me parece que el gobierno y todos los demás piensan no te metas con los bomberos, ni los mires ni les digas nada ellos saben defenderse nos salen baratos ellos funcional solo, déjalos,

Y eso es bueno

No, debemos tener alguien que nos defienda, cuando hablamos con el PCM, no es el caso de ahora, porque ahora el tema es diferente con el Dr. Simon también completamente diferente, con las puertas abiertas, son personas que tienen el concepto bien claro, el actual ministro de la PCM es bombero, es bombero activo de Chiclayo, pero no hemos tenido problemas con él, pero no es el caso, alguien debería sacar el tema político y que llegue rápido al Presidente de la Republica y al Consejo de Ministros y golpear la mesa que está pasando, el bombero no tiene

apoyo no podemos hacer una cosa ,nuestra institución de bomberos es gratis, no les cuesta nada y encima le ponen trabas ,

Eso quiere decir que necesitan una persona permanente en la PCM que represente a la institución

No, permanente en la PCM, el presidente de la PCM, es el ministro que nos represente, porque otro sería burocratizar el asunto, u otro sería un teléfono malogrado, que trasmita al ministro y sabe dios como se lo dirá, tiene que ser el mismo ministro, sino el tema no funciona.

Eso quiere decir que depende mucho de la gobernabilidad, política del país. Si Aunque sin politizar.

A nivel de gobiernos locales o regionales que tipo vínculos y/o respuestas de parte de estos tiene

Algunos por ejemplo Callao, Callao arrastra de años atrás con CORDEICA, La región con Kouri ha dado autobombas a equipado al callao, callao es la mejor ciudad equipada de Sudamérica – a nivel del cuerpo de bomberos - a nivel lima

Más, que lima, muy superior con las ciudades modernas. Yo les estoy diciendo las más modernas que tiene lima son del año 80.

Eso yo puedo entenderlo como a nivel lima región y también la a provincia no está apoyando al cuerpo de bomberos.

Lina, no apoya nada, salvo por ejemplo Miraflores si apoya a su compañía, la Punta si bien es cierto la capacidad de la Punta no es para un pueblo porque es un distrito pequeño, pero le pone médicos, la punta tiene médicos contratados por la municipalidad para la unidad médica y médicos para una posta no solo a los bomberos sino para la gente que venga y tenga opción a atenderse.

Tema de solidaridad y de experiencia, no sé quién es el presidente regional de lima,

Me refiero al tema de las postas pequeñas que ha puesto Castañeda de manera descentralizada.

Que otros organismos sería bueno formalizar un tipo de convenio

Municipio, municipios reciben plata, no saben en qué gastar tienen que mirar para todos lados, de repente no tienen capacidad de gastos de los que ellos se imaginan, Tacna también apoyo, no hace mucho acabamos de recibir de Tacna seis ambulancias

Medicas, perfecto – la municipalidad.

Ud. está de acuerdo con la descentralización que también es un

Que en vez de ser un presupuesto único se descentralice y cada organismo se encargue de hacer sus adquisiciones y sus manejos,

No sé cómo se podría manejar, porque la ley nuestra la organización es piramidal, si bien es cierto se les da la capacidad a las departamentales, por esos se ha creado las departamentales para que ellos puedan hacer gestiones, hablar

conversar pedir, recurrir algunos no lo hacen, ahora lo otros es que en algunas departamentales no hay oficiales superiores generales sino tenientes a cargos de las departamentales.

Yo le hago esta pregunta, porque nosotros no queremos cambiar e cuerpo de bomberos ni mucho menos, pero si por lo menos ayudar, si es que hay que hacer alguna propuesta legislativa o algo se hace,

Le vuelvo a repreguntar, yo se que la estructura es piramidal y obviamente como tal es vertical, pero funcionaria una refinanciación en el cuerpo de bomberos.

No, porque la distancia nos opaca, somos 186 compañías a nivel nacional, deberían haber mínimo 600, hay compañías que para el jefe departamental llegar a esa compañía son mínimo ocho horas de viaje, por ejemplo, y es una compañía sola que no puede haber un jefe departamental para esa compañía, entonces tiene que integrarse al grupo, entonces ahí se perdieron desde el comando nacional se puede radiar hacia abajo, en diferentes formas, a veces directamente con la compañía dependiendo lo que sea o muchas veces a través de la jefatura.

Cuál es el nivel de coordinación con la PCM, Sedapal, Municipios, Gobiernos Regionales, MEF, Policía

Con la PCM ha mejorado mucho, con la comunicaciones con los Municipios algunos, algunos todavía, no. Lo que yo digo es que todavía hay algunos conceptos alcaldes y seguros que algunas instituciones con algún interés

personal, de que la seguridad ciudadana sigue siendo solamente el asalto, robo y violencia, no sabes que la seguridad ciudadana va mas allá que eso , seguridad ciudad es cuando el ciudadano necesita tiene una emergencia del tipo que sea y alguien tiene que responder sobre eso incendio, asalto, robo accidentes y enfermedad lo que sea dentro de esos están los bomberos que responden ante cualquier situación de emergencias excepto por robo, y además cuando hay robo por daño también asisten los bomberos. Mientras que muchos de los alcaldes y gobernantes no entiendas eso que no está referido solamente referido asalto y robo, al cuerpo de bomberos e instituciones como la nuestra que no hay seria mejores.

Ahora con INDECI tenemos buenas relaciones últimamente mas se han acentuado porque el general Palomino excelente tipo, tiene bien claro el panorama y el dice no solamente lo escribe que la única institución que responde ante situación de emergencia son los bomberos, cualquier situación de defensa están los bomberos, desastres, incendios calamidades están los bomberos, y ellos ya tienen claro el concepto de Defensa Civil es normativo y que en caso en situación de desastres alguien tiene irradiar todas la necesidades hacia abajo, fuerzas armadas, policía, cruz roja, lo bomberos, no pretendamos que los bomberos pongan la cabeza y todos le hagan caso, yo entiendo.

Hay algún nivel de coordinación con el MEF.

Claro, acá no se puede mover un solo real, si no está autorizado por el MEF, las condiciones han cambiado tanto que el control que no me parece mal. Me parece bien, desde que se inicial la solicitud, necesitas de algo ya el MEF tiene que estar enterado a través del sistema integrado, porque el MEF valla acumulando información hasta la facturación, y de conformidad, recién ahí el MEF traslada el dinero al Banco de la Nación con numero de cheque, empresa, monto para que la empresa ya pueda hacer efectivo, es todo un sistema

Con SEDAPAL hay algún nivel de coordinación,

Poco,

En el tema de sistema tal vez para caso operativo.

Poco, Claro, lo que pasa es como que se cubre un poco, salvo cuando hay necesidades inmediatamente sueltan cisternas.

Con la Policía, Comandante

Con la Policía es cuestión de personas, no es cuestión de institución, dependiendo que persona es la que este en emergencia para que responda, con los bomberos también, no todos los bomberos somos santos, no hay santos, hay que hablar las cosas claras.

A su criterio cuales son las principales debilidades que tiene el cuerpo de bomberos.

Son muchas, tenemos muchas debilidades en cuanto a la falta de atención del estado, es una debilidad que no podemos superar hasta ahora porque le sale casi barato

Ellos se la buscan, debilidades tenemos que es una institución heterogénea que en alguna forma también se convierte en una fortaleza más.

Yo puedo saber cuándo trato contigo, que es lo que trato contigo y hasta que nivel pero cuando trato con personas que no sabemos hasta cual es su diferencia en muchos casos entonces tenemos limitaciones, por ese lado.

Y cuáles son las principales fortalezas.

Yo creo que la primera fortaleza es el corazón, el interés que tiene nuestro personal, la capacidad de poder atender y superarse hay muchos bomberos que se han bastantes, es más el hecho de ser voluntarios no nos dice que no sean profesionales, conozco muchos bomberos que sin tener un cartón universitario a nombre de la nación son profesionales en sus trabajos, todo lo que hace el cuerpo de bomberos todo sin excepción lo hace profesionalmente, y lo hacen personas que se esmeran para lograr hacer lo que se ganaron lo hacen profesionalmente porque se esmeraron en eso.

Quiero hacer una repregunta sobre anterior, estamos buscando soluciones.,

Ud. qué tipo de de solución considera que podría verse sobre ese tipo de debilidades.

Por ejemplo una escuela, tenemos un centro de instrucción pero nos falta una escuela, - se refiere al terreno. Todo con instalaciones y estructura completa, eso

se requiere plata, ahí tienes una probabilidad de conocer toda la gente y reforzar las partes débiles que tenemos todos.

Ud. cree que cuerpo de bomberos haga la suficiente difusión a nivel de la comunidad para hacer presión política, porque acá estamos hablando de presión política, dinero o presión política, los policías salen y dicen no vamos a trabajar y al día siguiente tienen plata, pisco cierra pistas y tiene plata, Bagua, los bomberos tienen esta idea o nunca va a pasar esto.

Lo que pasa es que nosotros buscamos dar la solución a los problemas, nosotros estamos tapando los huecos y nos esforzamos y nos cuesta mucho personalmente para tapar esos huecos, entonces creo que por momento no hay la idea de hacer presión para paralizar, no como políticos como salen en la televisión y con una verborreas que majen los políticos podemos modificar las condiciones,

Ud. considera por ejemplo que la falta de publicidad que tiene el cuerpo, no hablo de publicidad de emergencia, que es evidente, sino me refiero a la falta de comunicación, por ejemplo me refiero al gobierno que no comunica sus obras, y por eso no consigue resultados que quisiera tener, - digamos un mayor énfasis en el área de imagen – a nivel del cuerpo de bomberos, yo no veo que Uds. digan señores se ha malogrado esto aquello, No.

Uds. si ven las noticias todos los días las emergencia salen, mas evidencia que eso, la manguera reventada por un lado, la misma gente dice, acabo de ver el

noticiero en el Cusco, que los bomberos tenían poca capacidad de agua para la envergadura del incendio, la gente comenzó a reclamar despotricando contra el gobierno, los bomberos no necesitan para hacer ese tipo de programas, porque hay que pagar no pretendemos ni queremos invertir el dinero que se está usando en mejor el servicio que en propaganda, la propaganda la hace la misma gente ante la televisión, los noticieros te hacen la propaganda, que ha habido sordos si, el que no quiera ver ni escuchar por mas que se insista, el derecho que salgamos nosotros, el comándante Nicolini en sus momentos salía a cada rato, en todo su periodo, cuatro o cinco periodos a hablar sobre las condiciones del cuerpo, en la época de Velasco hubo un incendio en la Colmena en que la gente se aventaba en porque la única escala que teníamos llegaba hasta el tercer piso, se declaro en emergencia el cuerpo de bomberos, se inicio el tramite paso por las manos de Morales Bermúdez y termino entregando al Arq. Belaúnde - el año 80- así, fue por necesidad. Como somos extremistas en nuestro país.

Defensa Civil se creó por el gran terremoto que hubo.

Nosotros en la investigación que hemos hecho, en mi parte, yo soy legal estoy investigando normas legales en calidad del cuerpo de bomberos, tienen una ley de reequipamiento del año 2005, que no veo que este derogada hasta la fecha, entonces si tienen una ley mi parecer y pueden hacerla cumplir, porque no loasen,

Se ha intentado hacerla cumplir no hemos llegado hasta los tribunales, la ley fue hecha por el legislativo para el cumplimiento del ejecutivo, en la época de

Toledo, si ellos no la cumplen no dice el parque automotor, equipamiento del cuerpo de bomberos, ya esta

Si dice estudio de factibilidad, re - equipamiento, de todas las unidades, - se ha presentado -y no se ha cumplido, pero eso quiere decir que a nivel legislativo si tiene buena imagen, por decirlo la representación nacional si quiere al cuerpo de bomberos, pero el ejecutivo por la plata no quiere ayudar.

No te olvides que el cuerpo de bomberos es la institución con mayor credibilidad, en todo el país el 97 por ciento de de la población del país cree en el cuerpo de bombero.

Realizan un plan operativo anual.

Claro que sí.

¿En qué consiste?

El plan operativo está en función en mejoramiento de las unidades de servicio, capacitación del cuerpo de bomberos, plan operativo del tema económico que eso lo maneja el comandante general y la división de administración, plan operativo en cuanto a manejos de incidentes.

Y no hay ahí alguna partida que se pueda realizar una compra grande sobreponerse y cambiar las maquinarias viejas, e ir comprando en pequeñas partes, o sea dos tres unidades cada año es una idea dentro de ese plan.

Nosotros recibimos 52 millones de soles al año, como ustedes comprenderán ahí incluye inclusive el pago de empleados, tenemos empleados en planillas, que son

los chóferes y todo el aparato administrativo que son central y todos los operadores

Y cuál sería el presupuesto ideal para el cuerpo de bomberos.

52 millones no están mal, para el manejo del cuerpo de bomberos, del año pero no alcanza para hacer el reequipamiento

Eso quiere decir que antes tenían ocho, nueve diez, veinte, después de mesa redonda subió a 40 y pico, eso quiere de decir que este presupuesto que Uds., tienen es el adecuado para el funcionamiento, salvo el equipamiento,

Nunca es el adecuado, porque cuantas cosas más quisiéramos hacer, cuanta otras necesidades también tenemos, cuanto quisiera tener el dinero suficiente y decir ok, tengo 24 cuarteles que tienen problemas de infraestructura , necesito repararlos, entonces que hago con lo que tenemos voy dosificando con lo que tenemos, se está goteando no está chorreando.

Uds., han pensado a través de la organización llámese Congreso de la Republica General algún tipo de ley de canon, ley pro- bomberos tipo del ejercito que ahora lo están discutiendo con la policía, para un futuro reequipamiento.

Ya se ha hecho un planteamiento a través de la PCM. Lo que pasa es que nosotros no podemos dirigirnos directamente, lo hacemos lo nuestro proyectos pre y se les envía al PCM. Para que ellos a su vez hagan las gestiones normalmente.

No se ha hecho. Si se ha hecho – pero no ha llegado

No ha llegado

Como considera el nivel de preparación de los bomberos en general

Creo que debemos enorgullecernos como peruanos no solamente yo como bombero y peruano, que nos damos el lujo de exportar instructores a países centroamericanos, es uno de los instructores que ha tenido opción de viajar a otros países centroamericanos a capacitar a bomberos de allá,

Y como lo mejoraría aun más

Con escuelas tenemos las personas que se hacen cargo, pero no tenemos infraestructura, tenemos que estar utilizando infraestructuras prestadas,

Que necesidad de infraestructura estaría pendiente de implementar,

También como ha mencionado algunas compañías

El problema es que las compañías tiene que ir acompañada con maquinas, u equipos, se está fundado ahora la 186 hace dos meses en las torres en Arequipa, se fundó sin maquinas, hubo que mandarle una maquinas, tiene que ir acompañada de maquinas eso que hace, se necesita chóferes requiere mantenimiento,

Que aspectos considera importante para la operatividad del cuerpo.

Incrementar las capacitaciones, también tener los recursos para que nuestra gente pueda capacitarse mejor, por lo pronto traer especialistas en otros temas y complementar y definitivamente mayor y mejor cantidad de equipos, e incentivos.

Están adquiriendo más convenios con instituciones para poder mejorar ese tipo de nivel incentivo.

Nos han enviado de un instituto Alexando Bolca, que es el único instituto en el país que certifica en a nombre de la nación, a los paramédicos, nos han dado becas y estamos a punto de firmar un convenio con ellos, después un convenio se está elaborando con la Asamblea Nacional de Rectores que nos va a permitir

A través de ellos tendremos algunos convenios con algunas universidades, para hacer eso de tú me das y yo te doy. Capacitación en cuestiones técnicas, prevención

Hablando de fortalezas cuales serian las principales amenazas que ve Ud. para el cuerpo en el futuro.

La principal es que el parque automotor se va a ir cayendo

Hay un tema que viene moviéndose en la presidencia anterior que con el tema de la movilización del estado. De alguna manera se pretende colocar como cabezas excepto el comandante general a gentes que no son bomberos y gente con máster en no sé que no tenga para poder dirigir a la institución, eso es una amenaza, eso significa politizar al cuerpo de bomberos, estoy segurísimo que eso se da el 90 por ciento de los bomberos se va, porque yo me dejo mandar por un bombero, que me demuestre que sabe más que yo, pero yo no me dejo mandar de ninguna manera por un civil que no me va a enseñar nada.

Y no estaría de acuerdo en realizar esta implementación pero en los niveles de dirección administrativa no en la parte operativa.

En general lo que quiera, inclusive el secretario general es organización del estado, el secretario ¿General sería el hombre más fuerte del cuerpo de bomberos, yo no entiendo, que el cuerpo de bomberos tiene problemas administrativo, las demás instituciones no la tienen? las demás instituciones son civiles, la gran mayoría no la tienen municipios por ejemplo, entonces cual es el temor de casi todos los bomberos es que se politice, que ingrese gente del gobierno de turno y así sucesivamente, entonces se va y se va a prostituir, acá con 52 millones que me digan que institución puede vivir y esto si me dicen que pueden mantener al cuerpo de bomberos con esa cantidad de plata, lo más probable es que para el efecto del curriculum lo suban a doscientos millones de soles. Van a crear más burocracia y más gasto - por supuesto la plata se la van a llevar a otro lado,

Por ejemplo un director de logística, que equipo puede comprar, bajo qué criterio puede comprar si no es bombero, así sea bombero, puede tener un máster en lo que quiera, pero nunca ha apagado un incendio.

Esa gente no va a venir, es el mismo caso que ocurre con el servicio médico, porque mucha gente prefiere que los bomberos les hagan el servicio médico, teniendo contrato con empresas que brindan servicio médico, contrato pagado, - porque es gratuito - para empezar, pero a ellos no les cuesta porque son asegurados, no quiero mencionar nombres, a cualquier unidad de un seguro médico x, porque piden bomberos, yo le voy a decir porque,

Porque el bombero lo hace con corazón, lo hace porque quiere hacerlo, el trato es completamente diferente, si van a politizar eso se va a perder.

Cuales serias las principales oportunidades que ve para el cuerpo de bomberos en el futuro

Prestigio, oportunidades no se me ocurre ahora, el cuerpo de bomberos sigue incrementando su prestigio.

ENTREVISTA AL EX COMANDANTE GENERAL DEL CGBVP,
BRIGADIER GENERAL CBP. TULLIO NICOLINI AYARSA

Significamos mucho y ahí el cuerpo de bomberos comenzó a trabajar más directamente vinculados con el estado, esa es la parte histórica ahí hacia atrás ,

estamos hablando del 76, 77 el señor Francisco Morales Bermúdez da una partida de cinco millones y medio de dólares para hacer una compra de equipos, por primera vez en la historia del cuerpo se hace una licitación pública interna nacional que la maneja el ministerio del interior no la maneja el cuerpo de bomberos y gana esta licitación el grupo automotor, vehículos internacional no muy buenos, pero los bomberos no participamos en la elección ni características de equipos y aparte de ello participó el ministerio del interior. Este fue el primer equipamiento masivo, fue alrededor de 38 vehículos contra incendios, escalera telescópica equipo de rescate, grupo electrógeno, ahí empezó el cambio del cuerpo de bomberos, primero dependientes del ministerio del interior, y posteriormente cuando se creó la Presidencia del Cuerpo de Ministros nos asume la PCM y nos convertimos en una OPD Organismo Público Descentralizado y éramos 16 OPD del PCM, pero ahí es donde realmente el cuerpo de bomberos comienza a tener presión política. Tengo la suerte de haber sido comandante en esa época, tengo la suerte y lo digo con mucho orgullo, de haber sustentado el presupuesto del cuerpo por primera vez en la historia de la institución en el Congreso junto con todas las OPD. Y tengo el ilustre orgullo de decirlo en esa oportunidad que con el pequeño presupuesto del cuerpo y las limitaciones que había, expuse el ahorro que significaba el cuerpo de bomberos al estado y a la población, los señores congresistas en pleno me felicitaron fue el único presidente de la OPD del cuerpo de bomberos que me aplaudieron, eso me da mucho orgullo. El ministro Dañino, también me felicitó me dijo que levantaba al PCM, una persona con esa capacidad de haber hecho declinar su orgullo a los señores congresistas, creo que fue un

saludo a la bandera porque igualito me aplaudieron, ja, ja, ja pero no me aumentaron el presupuesto en nada .

Si significo una victoria, ya después viene una serie de situaciones caóticas para el país, que nos hacen acercarnos mucho a la imagen pública, el cuerpo de bomberos se convierte en una vedette a nivel nacional, mucho a veces criticaban eso, y eso lo digo con palabras de Javier, yo jamás busqué a un periodista para una entrevista, pero prácticamente me buscaban todas las semanas, y de eso eres testigo, está RPP y medios de esa naturaleza. Yo noto ahora en la realidad en esta época, - disculpa tu mi falta de modestia – salgo yo termina mi mandato en el 2004 y pienso que el 2005, empieza a haber una desconexión con el cuerpo de bomberos con la opinión pública, porque la hay, tu eres testigo. El cuerpo se aísla completamente de la opinión pública. Lo que hemos logrado de estar también cotizados empieza a decaer y en la actualidad lamentablemente yo ya me aparte completamente del cuerpo de bomberos. Ya son cinco años que yo no estoy, noto que cada día el cuerpo de bomberos voluntarios están bien considerados tiene emergencia tiene presencia.

Ahí me reemplaza el Sr. Córdova Gómez quien tiene su manera su personalidad independiente, y ahora el señor Roberto Ognio pero tengo entendido que el presupuesto sigue igual no ha tenido modificaciones esta en 44. A raíz de los sucesos de Mesa Redonda el Sr. Toledo le hizo un lindo homenaje al Cuerpo de Bomberos en el salón dorado de palacio, algo que quedará para la historia, en esa oportunidad se porto muy bien con nosotros. Complementado con el problema

de UTOPIA, pero los bomberos eran lo mismo a nivel social como la élite del país, que pena que eso se halla perdido.

Cuál cree que sea la mayor deficiencia o carencia del cuerpo de bomberos en general.?’?

Hay un muy importante que yo he aplicado en otras instituciones que yo he estado .que es fundamental que si bien es cierto que no exista un comportamiento social muy alto, pero si exista cultura, yo fui muy exigente en los ingresos al cuerpo de bomberos pidiéndoles que los muchachos tuvieran por lo menos no quinto año de media, tuve que ceder porque eso es lo que yo exigía, en Lima, Callao, Lambayeque, Arequipa. La Libertad. Pero en la Sierra y Selva

Yo sí creo que estos momentos debería exigir el mejoramiento cultural mientras no haya un mejoramiento de esos vamos a tener individuos sentados que no tienen trabajo no hacen nada, son unos vagos y no tienen ninguna ilusión de destacar en nada, entonces llega su tiempo son bomberos – y eso está mal – tú lo sabes -

¿Y el nivel institucionales o manejo administrativo, el tema de ausencia en cuerpo como lo ve?

Es una crisis que se ha presentado ahora no es una ofensa, y básicamente esta crisis es una respuesta a aquellos mediocres, seamos claro en decirlo, si no hay un

jefe que inspire cierto tipo de nivel socio-cultural digamos, evidentemente, nunca vamos a progresar y si un jefe es de nivel socio cultural bajo, jamás va a querer que entre gente o bomberos de un mejor nivel cultural que el porqué lo supera, entonces tiene que buscar gente debajo de su talón ., .para poder ser el rey, eso es lo que pasa ahora en el cuerpo, no hay un nivel competitivo en los jefes entonces por favor veamos quienes componen el comando del cuerpo de bomberos en estos momentos , es decir un director que anda en administración que su única capacidad que ha tenido es llegar a ser el controlador de seguridad del Sheraton . Uno sabe que es así. Sin duda no es una ofensa, pero si queremos que maneje la economía del cuerpo por lo menos debemos pensar un mejor nivel, creo que el de economía, ha sido el encargado de la correspondencia en el banco de la nación, Cree que la carencia del cuerpo es la capacidad, profesional la parte humana, No hay motivación para que estas personas que como antes personas tu profesionales que ingresaban al cuerpo, ahora se aíslan, porque lo que acabo de decir

¿Y qué solución podría existir ser para esto?

Lamentablemente una solución inmediata que yo creo que en un plazo corto se va a dar es la regionalización del cuerpo de bomberos, yo creo que los bomberos voluntarios poco a poco van a comenzar a defender la región, no dependiente del PCM, por un mandato reinante en todo el país

Eso lo ha demostrado Alex Kouri, cuando independizó Callao prácticamente y marco un regla muy clara con Lima, Lucho Castañeda se ha preocupado de eso, de lima regional centro no se ha preocupado, pero Alex Kouri, siendo presidente de la región callao si se ha preocupado le ha dado unidades medicas, equipos planilla presupuestal le ha dado varias cosas y tengo entendido que la libertad lo está haciendo.

Y eso que cree que su visión a largo plazo los bomberos van a terminar siendo restados, eso es bueno o malo.

Yo creo que a largo plazo va a ser así, - y eso es bueno o malo -

En Chile que es otro país en el mundo que es otro país en el mundo que es cien por ciento voluntarios como en el Perú, también hay ausentismo, porque las expectativas económicas que de quienes trabajamos es con lo que vivimos que ahí están las dudas, en el aspecto administrativo, digamos así, entonces no nos podemos dar el lujo de estar cuatro cinco horas en la institución sirviéndola si eso no va a incrementar mis ingresos para mis hijos, para mi esposa,

evidentemente hay un alejamiento de los bomberos, he trabajado en Chile y tiene otro nivel tiene un convenio con Francia que se renueva constantemente

Y lo pagan y tiene una muy buena partida del estado.

Y qué clase de convenio

En Chile, Hay una partida especial dada por el gobierno central, - Como un CAN

- no exactamente es un CAN por el cual todo el equipo es renovado, pero no

quiero levantar suspicacia, pero sé que los bomberos de Chile acaba de salir Octavio de origen alemán, él ha sido casi 25 años jefe de los bomberos de Chile, o tal vez más, éramos amigos de pura circunstancia. Pero él estaba muy vinculado con una empresa francesa entonces todos los vehículos que se compraban, durante el gobierno siempre sin licitación lo hacían

Y tal es así que el hijo del Sr., durante se casa con la hija de Octavio, y vive en Chile, eso que significa que había un manejo a nivel de instituciones de los bomberos de Chile totalmente radical, dictatorial, él no aceptaba críticas, él ponía la gente que quería en todo Chile y el que no estaba de acuerdo con él lo cambiaba, eso es lo que en el Perú no pasó, en el Perú somos mucho más democráticos. Jamás en mi época no había dictadores, entonces damos un ejemplo en el aspecto social, los bomberos se renuevan, cambian, no había quien se entronizara para un cargo y eso a pasado en otro país.

En Ecuador es un caso sui generis, en Ecuador si hay el voluntario rentado, en Ecuador existe el bombero rentado, bombero municipal rentado pero todas las compañías tienen un grupo de bomberos voluntarios que en cierto punto son una elite dentro de los bomberos, van a apagar un incendio, se distraen son socialmente hacen su labor, pero el rentado es el que recoge, lava su manguera para eso le pagan. Ecuador es un caso especial

En Colombia la parte de Cali Medellín también es más mixtos, el voluntario con mejor presupuesto, pero en la parte de Bogotá si son totalmente rentados,

Eso quiere decir que el cuerpo va a evolucionar estos cambios de bomberos voluntarios para ser totalmente rentados

Yo pienso que si, lo que tiene que buscar es una partida presupuestal que permita que el bombero aparte de ser un hombre bien pagado sea un hombre técnicamente preparado en su campo, o sea dedicación exclusiva del bombero

Y eso que implicaría – una nueva escuela de capacitación totalmente, como reestructuraría todo. Esto

Veamos quienes son los directores de escuela de capacitación

Que indicaría eso como cambio de futuro.

Un cambio radical en el aspecto totalmente

Y eso va a implicar ¿qué?

Eso quiere decir que va a ver un cambio como estructura a decir un cambio en toda la estructura de capacitación, técnica es decir adaptaremos la técnica americana copiaremos toda la técnica de ella, que puede ser a trabajar a

Lo conseguí hacer un poco con la gente de Costa Rica que maneja todo lo que es la ayuda internacional de apoyo en sistema de rescate., estuve bien considerado en la época asistí a las reuniones creo que reuniones de costa rica, no lo sé.

Maneja todo lo que es el sistema cívico. Y esta una subvención de las naciones unidas inclusive antes de terminar mi mandato le hicimos un congreso de esta organización acá en el Perú en el Swiss Hotel y asistieron todas las delegaciones

de América del norte centro y sur, fue muy bonito la reunión acá en el Swiss Hotel

Evidentemente el cuerpo de bomberos no solo apaga el fuego tiene que irse perfeccionando y dividiendo sus partes, que quiere decir entrega total, el que es la esencia básica apaga el fuego tiene rescate y queda el servicio médico y lo último que hay porque lo último que hay es el triangulo de fuego es la esencia básica La combustión de estos elementos genera el fuego, el bombero actúa sobre cualquiera de estas tres partes del triangulo, pero ahora ya no, se ha del tetraedro al cuadrado, porque?

Es el aspecto motivad?

Se complementa ahora aparte de esto con el manejo de lo que es ahora energías nuclear determinación ambiental de la naturaleza manejo inadecuado de las sustancia toxicas y a eso hay que orientar.

Creo que todos ustedes han apreciado con vehículos especialmente los nacionales los vehículos que transportan sustancias contaminantes o peligrosas tienen que llevar un código de las naciones unidas. Muchos no lo entienden

Pero aparte del cuadrado que llevan que se llama el triangulo todos los vehículos llevan un cuadrado indica el riesgo de temperatura, riesgo de incendio y una más al costado que es el, riesgo de contaminación

Creo que tú los has podido apreciar y eso si sabia en que el código del producto pasa por.....

Pero cuanto, volviendo al tema, porque este es un tema más técnico

De instrucción que cambio radical debería existir, como estructural no solamente cambiando las paredes por ejemplo convenios accesitarios, no se

Tenemos que traer gente del exterior para que los bomberos sepan identificar su riesgo con el trabajo de apagar incendios, porque hay muchos bomberos no serios muy importantes

Yo en mi época compramos unos detectores de contaminación y aparte del taxímetro si había sustancias tóxicas en el ambiente, antes que entrara el bombero, y prohibíamos el ingreso si no estaban adecuadamente protegidos por su máscara su equipo de contaminación ahora no se si lo estarán haciendo estará bien y en ese caso a Panizo es un hombre que se preocupaba

Yo creo que Alfonso es un hombre que se preocupaba y no sé si seguirá en actividad le negaron el ascenso pero yo creo que Alfonso debería ser el hombre que termine

Eso tenemos que buscar por lo menos los bomberos de elite tecnológicamente preparados o sea los que suman el tratamiento de instrucción, no papanatas que no saben solo agarrar el pitón no lo digo con el afán de menospreciar, a los que están ahora, pero no están preparados.

Una pregunta, que tipo de convenios considera usted que sería estratégico para que el cuerpo salga adelante

Convenios internacionales básicamente y a nivel nacional yo opino que lo que dice el Ministro de comunicación que se vienen el sistema mixto

Tipo Ecuador tal vez y en este caso va a seguir Chile, va a llegar a eso, pero lo que tenemos que exigir básicamente y eso es lo que Uds., que están haciendo la tesis, deben tomar como una iniciativa que se deben perfeccionar al nivel de

instrucción, no debe entrar un señor que termino la primaria, hay que traer gente preparada, gente de la OCMA de donde sea tenga el

¿Cual considera UD que es la mayor debilidad del cuerpo?

La parte humana, básicamente la parte humana

En todo aspecto, técnico profesional etc. La parte humana y es mas yo recibí mucha critica cuando di prevalecencia a las damas en el cuerpo de bomberos

Pero con el tiempo hemos podido apreciar que las damas tienen más empeño que los caballeros, y yo creo que nos daría buen resultado con lo psicotécnico, en la parte médica No.

Me acuerdo que era el medio día y estaba arriesgando mi compañero de sector, llegó y estaba pisoneando a un lado del incendio, tercer piso, miro bien y era una chica, sola en el tercer piso con valentía y arrojo , claro, tu no sabias eso, yo si yo soy bombero.

¿Y cuál cree que es la principal fortaleza del cuerpo de bomberos?

La fortaleza es ser voluntario, eso es lo que sostiene al cuerpo de bomberos hasta ahora, no es una contradicción que siendo fortaleza y ser voluntario. El día que esos voluntarios como tú o como yo o Duilio comiencen a alejarse del cuerpo de bomberos todo lo que está pasando ahora, - entonces un sistema mixto sería lo mejor, - es a lo que tenemos que llegar.

El país o la nación es una amenaza para el cuerpo de bomberos que siempre ha sido bien visto.

Yo pienso que tal vez algunas regiones como la selva las condiciones de los bomberos ha comenzado a colapsar, en la selva si no se hacinan, la falencia que

tienen los bomberos no tienen recursos. Yo he caminado no todas las compañías de bomberos del Perú y en algunas se ven unos problemas tremendos y el abuso de los jefes, porque a veces hay abusos de los jefes, yo estuve en un caso muy especial en Pucallpa, donde el jefe era el rey, entonces los bomberos se aislaban cuando terminaban por no reportar a Luis XV en absoluto. Entonces ese es uno de los problemas él cuando viene el endiosamiento del jefe o el acaparamiento del jefe, o la renovación en básica, yo creo que la renovación tiene que ser.

¿Si el cuerpo fuera descentralizado, como haría para manejar esta democracia que existe en el cuerpo, porque si fuera rentado significa que sería reglamentado?.

Debería de cambiar la Ley, porque la ley no habla de rentado, también la estructura orgánica, y cambia el manejo y todo lo demás pero hay que hacerlo, hay que someterlo a la modernidad, es un hecho. Yo recuerdo que en una de las reuniones que tuve después del 11 de setiembre, fui invitado a la conferencia de Virginia para evaluar los daños producidos, porque y como se produjeron los daños en las torres gemelas, y ahí verdaderamente es donde me di cuenta del nivel profesional de los bomberos de Nueva York. La valentía donde entramos a una conferencia muy privada en la que íbamos a escuchar algo muy doloroso, como el jefe de los bomberos que estaba en el sótano de las torres gemelas soy el capitán tal, mi esposa es tal, me despidió de ellos, los adoro, los quiero sé que no voy a salir de acá, todo esto lo grabaron y se quedaron enterrados, eso significa, la valentía que tenían los bomberos que saben que van a morir pero tienen la sensatez de dirigirse a su esposa e hijos, que no se olviden de mi, nos hizo llorar.

Y tuvimos la oportunidad de escuchar esto, eso para mí representa un punto fuera de serie, cien por ciento, ojala que tengamos gente con un valor moral así.

¿Ud. cree que esa estructura organizativa que tiene el cuerpo de tantos grados es adecuado para un cuerpo de bomberos?

No, y porque tantos grados entonces, yo siempre he tenido esa idea. Yo empecé desde sargento segundo, primero, teniente etc. Pero de capitán pasábamos a comandante y se acababa la historia, ahora nos dicen que inclusive van a ser general, es una ley mal cambiada, en el aspecto jurídico legal, porque no se puede pasar de una ley de menor jerarquía a una ley de mayor jerarquía

Le pregunto esto porque en otros cuerpos de bomberos como en muchos más, como el de Chiclayo hay un comandante, que es el jefe, el sargento a nivel de compañías sobre regiones, los capitanes de compañías y los demás son bomberos. Hablemos del problema de Chile, afronta un problema que tuvo el Perú hace algunos años, que el jefe como antiguamente era.

Yo creo que hemos pensado una reestructuración, con ustedes los jóvenes

¿Cual sería o como sería más o menos el inicio de esta reestructuración?.

Primero hablando con papa gobierno, Plata – plata capacitación , reparación de equipos, reparación de base de cuartel, sin eso no se puede hacer nada, yo tuve el orgullo de haber hecho una serie de cuarteles nuevos y creo que una de las obras más importante que hay en Tumbes es el cuartel de Bomberos. En Arequipa hay un cuartel de bomberos muy bonito

¿Y cómo considera usted que se puede ver la forma de conseguir recursos para el cuerpo fuera del estado, porque si el estado no da plata, no hay plata?

Las compañías de seguros olvidémonos de ellas, las compañías de seguros siempre fueron un fisco para los bomberos, ellos ofrecen cinco mil seis mil dólares al año, no es nada, tenemos que pensar en que se cree un impuesto como el de la energía eléctrica que después se derogó. O establecemos una partida presupuestal de 20 millones de soles para los bomberos, o establecemos no digamos un canon, un impuesto municipal que regionaliza, que sea para el sostenimiento de la compañía de bomberos de la región o zona o provincia o distrito.

¿Pero mientras dependamos de un presupuesto general de la república siempre seremos los últimos en ser reevaluados?

Los gemelos que menos capacidad de llanto tienen son los bomberos y siempre serán los bomberos los últimos.

¿Y porque no lloran los bomberos?

Porque tiene que haber uno que sepa llorar y tiene que tener la persona y un jefe que le diga al Ministro oiga como está, no Señor Ministro,

Los bomberos tienen su categoría, yo en ese sentido tuve suerte de ser amigos del ministro.

¿Bueno volviendo a lo anterior, que tipo de oportunidades cree que tiene el cuerpo de bomberos a futuro?

Muy limitada, como está ahora muy limitada si no se hace una renovación total de infraestructura lo que te decía, en el aspecto, ley interna , regionalizar, etc, el cuerpo de bomberos día a día se mantiene por uno cuantos que van .

Eso quiere decir bajo su visión, una reestructuración por la ley, digamos codificada la regionalización del cuerpo, recanalización un impuesto regional pero olvidemos el presupuesto central , y por ultimo perfeccionamiento técnico , básicamente preparación técnica , a otra cosa contar con un seguro adecuado por lo menos, como es posible que un bombero no tenga un seguro de accidentes , ese es otro tema, lo que hemos evaluado no da un reconocimiento adecuado a sus bomberos a mi me pareció extraño ver que le otorgaban a un economista rentado por el cuerpo de bomberos, con cinco años de servicio la orden de pacto de humanidad y a bomberos con veinte años de servicios ni las gracias , no me pareció muy lógico cual es el criterio, y de todas las entrevistas que hemos hecho, todo lo que piden los bomberos los que son actualmente directores del cuerpo lo que ellos quieren es reconocimiento no les importa ser en general ser o no ser director, lo que les importa e ellos es que los reconozca el estado.

¿Cómo considera Ud. que se les podría otorgar el reconocimiento a los bomberos?.

A nivel de estado lo veo bien difícil

A mí me despidieron cuando cumplí mi gestión y bueno ya más condecoraciones no me podían dar, porque tenía todas y yo creo que cuando un bombero tiene un

número determinado de años se le tiene que premiar con un agradecimiento de la institución.

¿Y en este caso quien lo daría?

En este caso la misma institución, el cuerpo, del estado no esperamos nada.

¿Ud. considera que `por ejemplo un reconocimiento tipo Argentina por un bono extraordinario?

Jamás lo van a tener acá

Así sea , una medalla, un diploma

Considerando un servidor a la patria y nada más y que ponga su cuadrito en su casa no hay otro reconocimiento y nada más.

¿Yo tengo mis cuadritos en mi casa de todas las regiones?

Pero claro, viéndolo desde el punto de vista de ellos, no el suyo, el punto de vista como ven los demás bomberos me refiero al comando nacional en particular , considera que existiría un tipo adicional al reconocimiento al que establecen las normas internas del cuerpo,

Al que establecen las normas, al que trabaja para modificar las normas, porque hay muchos que quieren que la situación siga como están para rendir pleitesía, porque si cambiamos las normas ahí si tiene que haber competencia , los que están enquistados ahí no les va importar .

Qué pasaría si el cuerpo de bomberos pasara a adecuar su ley o normas como dice la ley orgánica del poder ejecutivo y saliendo un paso del tema, pero me parece importante, hoy que el cuerpo de bomberos es una OPD, y siendo una OPD tiene

que tener una estructura orgánica similar a las demás OPD, debería ser igual pero no lo es, pero si fuera ese caso tendría un Secretario General un titular del pliego, Ud. considera que el Cuerpo general de los bomberos, o los bomberos trabajarían coordinadamente o se subordinarías a este titular del pliego

Con las condiciones que actualmente tienen los bomberos, no creo que puedan adaptarse honestamente no lo creo, mientras no haya un cambio radical en nuestra ley esto no va a andar así, como estamos no anda

Y como cree que debería ser esta nueva ley

La regionalización

Yo soy de los que creo en la regionalización

Con el sistema mixto, voluntarios rentado

Porque día a día va a ver menos voluntarios, por las condiciones económicas del país

Qué clase de trabajo tendría los rentados y qué clase de trabajo los voluntarios.

El rentado tendría que cumplir sus horas de trabajo y estar ahí en sus turnos respectivos y el voluntario obviamente tendría que hacer completa sus horas como lo hacemos actualmente

Pero me refiero al nivel administrativo

A nivel administrativo tendría que ser manejado por los bomberos

Actualmente si la ley se cambia a todas las OPD, el secretario general debería ser rentado igual que el titulado, y el profesional de carrera etc. Eso significaría que deja de ser un bombero, probablemente deje de ser un bombero el jefe del cuerpo

Mi pregunta va viéndolo hacia abajo,

I eso estaría bien

No se perdería la esencia del bombero, no pero así como han planteado modificar la ley dentro de las limitaciones que hay en el cuerpo de bomberos, que cuatro o cinco nomás podrían ser jefes, cuatro

Mi pregunta va por otro lado, a nivel de compañías en un poco manejable, a nivel de comando inmanejable, tiene un jefe voluntario que lo elegirían los voluntarios y probablemente este jefe voluntario elijaría a su comando departamental que pertenecería a la región y se acaba, eso es baja la idea de la regionalización, digamos que estos regionales nombran un coordinador nacional que sería como el jefe de la institución, ya no sería una OPD, sino sería todo un cuerpo diferente tipo Chile, que autonombra sus jefes y se acabó.

En Chile según dicen ellos están organizados por las regiones autónomas pero ellos lo monitorean de Santiago, actualmente eso lo maneja Santiago con ese convenio que tienen con el gobierno central, el gobierno le da a cada región para que maneje su presupuesto de acuerdo a la simpatía que tenga el presidente regional con el titular del cuerpo de bomberos desconozco si en estos últimos años me he desconectado ha cambiado no lo sé.

Bueno pero definitivamente todo viene del tema del dinero, básicamente Como anda nuestra labor tiene que tener el dinero amarrado al costado y nuestros vehículos se malogran constantemente no olvidemos que el 90% del parque automotor es regalado del Japón, usado de segunda mano, esos vehículos ya cumplieron una determinada labor de servicio y tienen que ser renovados.

¿Y cómo se haría en las provincias pobres en esa regionalización, finalmente a darle esas provincias que no tienen recursos y que pretenden finalmente a darle progreso y regionalización que tiene que manejar su presupuesto tiene que

establecer inclusive entre los cánones que pueda tener cada región prevalezca lo difícil de la zona , la provincia es difícil?

Como haría el cuerpo de bomberos para vivir así , un cuerpo departamental por ejemplo la Compañía de Huancavelica , ha tiene su autonomía pero pertenece a su jefe regional , le nombraríamos un jefe regional de la zona , de la libertad, o Huancavelica o de Abancay, - Un jefe regional debe ser dependiente, el problema es ese jefe regional que nivel cultural va a tener en Huancavelica, es grave , grave a muchos no les interesa ser bomberos, ahora si se impone que ese jefe regional sea bombero sea rentado y es pagado ahí si van a crear el puesto, pero tienen conocimiento de bomberos ninguno por eso es que deben poner un filtro acá, si, pero el que pone el filtro tendría que tener capacidad para poner el filtro cierto, así nomás figura tipo estados unidos, que tienen un comisionado en cada estado que es el jefe de todos los bomberos que es político, claro un ente autónomo en cada estado , y el político nombra a su jefe de bomberos que es de carrera– en Estados Unidos no hay un jefe de bomberos –cada estado tiene su autonomía y depende directamente de su alcalde. Ellos manejan su compañía de bomberos y la tienen muy bien, claro son bien pagados

Es un problema complejo el bombero voluntario

Y qué sistema comparado con otro país se podría aplicársele a esta nueva estructura el de Ecuador es mixto- este sistema que tiene ingreso rentado del estado y a parte privado, para que siempre hayan personas que vayan

Y eso es lo que el gringo piensa siempre hay gente que va a ayudar

Y como funciona el sistema voluntario o el sistema mixto en Ecuador, quien da la plata

El gobierno, el gobierno central ahí no hay pierde, por ejemplo el jefe de los bomberos de Guayaquil

Quito por otro lado, Cuenca por otro lado tres jefaturas grandes, la de Cuenca la de Guayaquil la de Quito

Yo en la reunión que tuve en el Ecuador siempre estuvieron los tres jefes y se miran iguales o sea que ha habido alguno que tuviera más logística, dependían directamente de ellos, despachaban con el vicepresidente de la República, cosa distinta.

Y acá en el Perú esos funcionarían con 24 o 25 regiones o con macro regiones, no yo no tengo macro regiones, con las que tengo suficiente.

Si se juntan las regiones por ejemplo la región norte con otro jefe bombero, la región oriente. Yo creo que deben ser las 24 independientes.

El Presidente del Consejo de Ministros, si siguen así las cosas como están podrán un coordinador general, que se llamará Comandante General porque ese no va a mandar nada, porque Lima tendrá su jefe también, porque en mi época el comandante general era libre y ahora no, porque hay un jefe Lima que es el responsable y el Comandante General o Coordinador responsable que no se cómo se llamará en la próxima ley dice que solamente va a ser el nexo entre los bomberos la región y el estado tal vez a nivel político.

Podría no ser inclusive bombero, - podría no ser bombero hay muchas posibilidades de eso.

Si porque sentar 24 o 25 al constado del Ministro es complicado

Porque además el nivel cultural va a ser tremendo

Ud. definitivamente habla de un cambio total de todo.

Así como estamos no podemos seguir

En la época en que Ud., era comandante entre los años andes del 2000 y después del 2000 se hizo un cambio, ya en el cuerpo, no hace 10 se ha cambiado la institución y se quiere volver a cambiar

Pero cambiar radicalmente hacia arriba, no.

No claro

No debemos a regresar como era antes yo tuve la oportunidad de ser Comandante

General de un grupo, no sé cómo califique , pero trate de conseguir gente de lo mejor que había en el cuartel para que estuvieran alrededor mío, creo que tuve buena gente , era gente con la que podía contar y apoyarte el comando actual no tiene eso, el comando actual no busca gente capaz alrededor de él al contrario busca gente incapaz para poderlos subordinar y mandar , me equivoco’?

No puedo hablar de esto

Actualmente es así,

Yo tenía buena gentes, estaba Ricardo Mayor, Podestá gente que era identificada con el Cuerpo

Era un grupo humano identificado con el servicio

¿Comandante Ud. ha mencionado algunos comandantes que nosotros hemos entrevistado alguno de ellos menciono que en su lógica no debería de cambiarse la estructura y que la estructura estaba perfecta , y que el Cuerpo de Bomberos no debería ser manejados por personal administrativos adecuándolo a la ley , porque ellos considerarían que no se van a subordinar jamás a un ente político,

por el problema que podría haber cambios políticos. Con esta nueva visión que dice Ud. Un cambio total en la estructura , que deja para los futuros comandantes que están en carrera no?

La juventud que viene que se prepare y se capacite y que sean profesionales hábiles estas son reglas bien claras, que este cambio signifique que los nuevos jefes de bomberos sean gente profesional en cualquier carrera que tengan pero que sean culturalmente capaces que no haya gente que no ha acabado quinto de media.

Que son gasfiteros

No sé si tienen alguno otra pregunta

Me ha quedado claro,

Muchas gracias Comandante

**ENTREVISTA EFECTUADA AL BRIGADIER MAYOR CBP. JORGE VERA,
DIRECTOR GENERAL DE OPERACIONES DEL CGBVP**

Comandante Buenas Noches, la primera pregunta es: ¿Considera usted que los recursos con que cuenta su dirección son suficientes? No, porque definitivamente ya como en seguramente en otras oportunidades habrán podido detectar, el presupuesto general del CGBVP, es bastante bajo, es una de los presupuestos de las OPD o del grupo instituciones que están adscritas a la Presidencia del Consejo de Ministros de las que menor presupuesto tienen, obviamente de que gran parte de esta razón está en el hecho de que nosotros le ahorramos al Estado una importante cifra en la partida de remuneraciones; sin embargo lo que podría y debería, en otras palabras, le hemos dicho al Estado, nosotros estamos ahorrando

10 millones de dólares al año en sueldos, dame cinco al menos para poder seguir operando, y adquirir equipos y apagar incendios, eso no se ha traducido así de esa manera el incremento sustancial que tuvo los bomberos fue en el incendio de mesa redonda, en esa entonces teníamos ocho millones de soles, en el año 2001, vivíamos con ocho millones de soles, no sé cómo, pero lográbamos esa supervivencia con esa cantidad insignificante, de pronto se ve incrementado en su presupuesto, un serio problema vino: el gran salto a cuarenta millones. Pero ese aumento de presupuesto, nos trajo una serie de inconvenientes, pero ustedes deben suponer que una institución que estuvo manejando una propina, de pronto se ve incrementado ese presupuesto.

Hubo serios problemas en nosotros para administrar ese presupuesto, recuerden que la mayoría de oficiales que trabajamos acá venimos o tenemos extracción empresarial privada, donde desconocemos mucho lo que es la administración pública. Eso se ha reducido mucho en lo que es la problemática lo que sería motivo de otra pregunta, lo que bien vale la pena analizarla porque una de las razones por las que aceptamos entusiasmados ese convenio fue precisamente porque queríamos que venga gente especializada a resolvernos este gran problema, administrar este presupuesto que nos han asignado, administrarlo desde la óptica de la organización del Estado de la organización pública,

Lo importante, es si es que definitivamente es un presupuesto exiguo todavía porque hay una serie de falencias, serie de necesidades fundamentalmente en el equipamiento, como ustedes saben desde el año 1980, no nos reequipan en forma integral al Cuerpo de Bomberos, eso ha significado que ahora tengamos un parque automotor obsoleto con grandes problemas mecánicos, en fin es todo un drama,

porque inclusive el costo de mantenimiento se incrementa significativamente porque han habido casos de que hemos pagado por reparación de carros del año 70 más de lo que puede costar una camioneta nueva de este año, quien entiende eso, además de la falta de repuestos, la diversidad de marcas, modelos y años, porque hemos venido viviendo de las donaciones. Como son carros usados que vienen a fenecer ya cumplieron con su vida útil acá

¿Por qué cree que es eso Comandante?

Porque ha faltado la decisión de parte del Estado y creo que también ha faltado por parte del Comando del Cuerpo de Bomberos, porque hay que ser honesto de reconocer nuestros errores, mayor decisión, mayor presencia de los organismos públicos. Es cierto, la población la comunidad reconoce al cuerpo de bomberos valores y en ese sentido nosotros no nos podemos quejar, pero el Estado como tal nos trata con la punta del pie, porque nos ha faltado presencia, nos ha faltado tener un poquito más de fuerza a la hora de llegar y tratar con los funcionarios del Ministerio de Economía o con el funcionario de nuestro sector, siempre nos han tenido relegados y los grandes problemas nacionales han relegado los problemas de la seguridad y protección contra los incendios en nuestro país; finalmente para un gobernante, mas está preocupado por los robos, delincuencia y asaltos que por los incendios. Es la verdad de las cosas, sin embargo, no terminan de entender que los incendios y las emergencias ocasionan un número importante de víctimas, convierten en cenizas, en contados minutos, esfuerzos de muchos años de trabajo por parte de los empresarios, el tener condiciones de seguridad contra incendios tan malas no nos permite posicionarnos en el mercado mundial con productos

buenos, seguros, no nos permite poner en el mercado empresas solventes competitivas.

¿Usted considera que el Cuerpo de Bomberos es una clave en la competitividad empresarial?

Yo creo que sí, debería serlo pero no lo es de acuerdo a la Ley 27067, la Ley del Cuerpo de Bomberos. Nosotros somos la autoridad competente en lo que es prevención y extinción de incendios; sin embargo, esa autoridad que nos da las normas no se ejerce cabalmente, lo hace otra institución que es INDECI por la Ley 29090, así es, pero más por la Ley 29090 que es la Ley que crea el Sistema de Defensa Civil. Recordemos que esa ley dice muy claramente, INDECI está en este país para prevenir, mitigar y responder y llevar ayuda y reconstrucción en caso de desastres, no en caso de incendios, los incendios no son desastres. El incendio más grande que hemos tenido en nuestro país, fue el de Mesa Redonda, no tanto por la envergadura o el tamaño del siniestro sino por la consecuencia. Murieron cerca de 350 personas; sin embargo, Mesa Redonda no fue un desastre fue una tragedia por que murió un montón de gente pero no fue un desastres. La definición en bien clara DESASTRE es un evento dañino que ocasiona que las instituciones del Estado encargadas de responder y atender ese desastre son avasalladas por ese evento y se requiere la ayuda de otras regiones, otros países. El terremoto de Pisco fue un desastre. Porque tuvo que venir gente, ayuda, todo.

Para Mesa Redonda no pedimos ayuda, ni siquiera a los bomberos de provincias, pero sin embargo, esos conceptos que están mal entendidos, por un lado por la ignorancia de la población y por otro lado -se supone que esto va a ser reservado porque voy a criticar a otras instituciones abiertamente-.

Comandante yo le pido algo, mientras más información no de, mas cosas sacamos, por ejemplo, no sabe a qué personas del PCM ir a investigar o a que personas o ir a otras instituciones más.

Lo que pasa es que ya me he hecho de muchos amigos y enemigos por tener estos conceptos e ideas, yo soy uno de los pocos bomberos que se ha enfrentado a INDECI y porque soy un convencido de que zapatero no está en sus zapatos en tema de seguridad, y esa es la razón por lo que estamos en esta situación en nuestro país.

¿Por qué cree que se dejaron ganar por puesta de mano?

Por nuestro voluntariado, nosotros los bomberos damos hasta donde podemos, en cambio los de INDECI que es una organización netamente publica con funcionarios a sueldo y que están junto al PCM, al costado del ministro, tuvieron mejor posición para llegar y empezaron a usurpar nuestras funciones, entonces ahora INDECI en lugar de atender desastres por ejemplo el caso de Pisco, la participación de INDECI fue un desastre en medio del desastre, por que en lugar de haberse preparado precisamente para atender un desastre se dedicaron a hacer inspecciones contra incendios, pero lo hicieron mal. El resultado de eso es que el 95% de las edificaciones de nuestro país, no cumple con las medidas de seguridad, por eso que la situación de seguridad contra incendios en nuestro país es tremenda, te pongo un ejemplo, entren a la página Web de INDECI, vayan al tema de inspecciones y ahí van a encontrar una guías para elaborar plan de contingencias, como ustedes saben, hay una ley que obliga a todas las empresas a tener un plan de contingencia, esta ley del plan de contingencia fue promovida por

INDECI, ellos inventaron el plan de contingencia, y a partir de ese momento, ellos dijeron todas las empresas debe tener un plan de contingencia.

Pues bien, ellos hicieron una guía y dijeron porsiacaso así de hace un plan de contingencia, esta publicada en su página Web, me parece muy bien, pero tu lees una de las paginas que no recuerdo que dice, “en caso de producirse un incendio en un edificio y usted tenga que evacuar por una escalera llena de humo, baje de espaldas” si hay un funcionario capaz de poner esa barbaridad y decirle a la población haz esto, estamos jodidos en este país, discúlpenme la expresión, bajar las escaleras en condiciones normales sin incendio de espalda es complicado, imagínate tú con pánico, con humo es una barbaridad, esa en la realidad, esta en la página Web, eso es una barbaridad, es la realidad.

Los temas que ha mencionado son importante, la competitividad, me parece primordial, porque el país necesita mejorar su competitividad y usted lo ha dicho, y el segundo tema importante por lo que usted lo ha mencionado, es la falta de funcionarios que tengan presencia en el gobierno. Entonces, usted con su experiencia ¿qué posible solución o posibles propuestas, ideas se podrían plasmar sobre competitividad y sobre carencia de personas dentro del Estado?

Solamente para terminar esta parte de la problemática sobre seguridad contra incendios.

En que se traduce, finalmente, tener una autoridad que no ejerce cabalmente y con el debido conocimiento, sus funciones de protección contra incendio, sobre el hecho que tenemos una infraestructura carente de protección contra incendio, o tienen instalaciones sub estándar, cuales son, son aquellas instalaciones que nosotros vemos que tienen las mangueras contra incendios en la pared, y no

funcionan, están de adorno, esas instalaciones sub estándar es peor que no tenerlo, porque crea una falsa sensación de seguridad, es mejor no tener eso, porque uno dice esa manguerita me va a funcionar, ya está establecido que eso no está conectado a nada, no va a funcionar, el 95% de construcciones de nuestro país tienen deficiente su sistema contra incendios o tienen instalaciones sub estándar, eso se traduce en que nuestro aparato productivo está en la misma situación, acaba de producirse un incendio en una textilera, no voy a decir el nombre pero que funciona desde 1950, líder en el mercado nacional, inclusive exportadora y se acaba de producir un incendio, no tiene record de incendios, no tiene ni siquiera inspección de INDECI, como una empresa de gran envergadura, puede haber subsistido tantos años, desde 1960 hasta ahora en esas condiciones, no lo sé, pero cuando se produce el incendio no había una manguera para apagar el incendio, no había un sistema de detección que le avisara a los trabajadores para que reaccionaran, cuando se dieron cuenta ya el incendio había tomado proporciones incontrolables, como se traduce en el TLC, por ejemplo, a la hora en que nosotros tengamos yo, como empresario ir a negociar, recordemos que estamos pasando de un mercado 500 millones de dólares a 2 millones de dólares, hay que ir a pelear allá, pero ir a ofrecer nuestros productos en condiciones favorables, entonces el gringo le va a decir al fabricante de frazadas arequipeñas ok, te voy a comprar 10 mil frazadas este año, yo me voy a comprometer con mis clientes acá en EE.UU. atender esas 10 mil frazadas, pero vas a cumplir. Si no te preocupes, dame la garantía, entonces el gringo va a venir a ver como es tu fábrica, que pasa si se te incendia tu fábrica cuando estamos a mitad de producción y me dices se me chispeteó, perdóname ahí que da la cono, no aguanta porque yo tengo ya un

compromiso, entonces ahí van a venir a decir tus condiciones de seguridad son terribles, no, te preocupes empresario peruano, yo voy a poner la empresa, tu enséñame a fabricar frazadas y dame tu personal, entonces lo que tratábamos de hacer productivo, mejorar la productividad, lo que nos vamos a convertir es proveedores de mano de obra, lo que está sucediendo. Vienen las empresas transnacionales dame mano de obra barata, porque no estamos en condiciones de ofrecer productividad, producción segura al mercado americano que si son exigentes.

¿Considera usted que la preparación técnica del personal es la adecuada?

No, ahí también hay que ser sinceros. Acá también hay un problema serio, es inconcebible que con 149 años de vida institucional no tengamos un campo de entrenamiento, es un tema que nos hemos dejado estar. Es una lucha que tengo acá quiero dejar dicho que yo tengo recién apenas en estos cargos 6 años, pero todavía estoy en cargos que no son de dirección, en cuando a decir se compra esto y no se quiere comprar, son otros niveles los que deciden finalmente acá.

Pero yo por ejemplo, Comandante General hace rato que habría comprado un terreno para hacer un campo de entrenamiento, es inconcebible, que tengamos que entrenar y capacitar a nuestros a nuestro personal en condiciones informales, y finalmente, ellos tienen que terminar aprendiendo todas las practicas y procedimientos operativos de lo que es control de emergencia en la calle, aprender en la misma emergencia, eso es terrible, yo hace rato que habría pedido 3 millones de soles y hubiera comprado, eso es lo que cuesta ,10 mil metros cuadrados en las afuera de Lima, y ya poco a poco ir implementando un campo de entrenamiento.

En el Centro de Instrucción estuve 3 años y avancé diseñando el campo, se

escogieron los terrenos, en Carabayllo en varios sitios, se presentó la propuesta pero en esos momentos me cambiaron.

¿Se ha pensado hacer algún tipo de alianza estratégica, por ejemplo, con alguna institución pública, que tengan esas condiciones, llámese por ejemplo el Ejército, y lanzarlo? quizás subvencionando de alguna forma el Cuerpo ciertos aspectos. Si, hemos tenido intención, no sé si te enteraste, el anteaño pasado hicimos un curso de rescate en estructuras colapsadas sobre un curso que se convirtió en internacional por que tan pronto los países de la región se enteraron, Brasil pidió vacantes, Chile, Bolivia, Argentina porque saben que era un curso muy importante e interesante y se aprovechó de unas instalaciones del Ejército, finalmente se vendieron, nos quedamos sin campo de entrenamiento, pero nos ofrecieron en Hoyos Rubio, pero que es lo que sucede. Los militares tienen terreno para regalar, pero finalmente son propiedades de ellos, pero yo por mas convenio que haya para poder ingresar, tengo que enviar una relación de todo el personal, con DNI tienes que investigar, cuánto tiempo vas a estar, es todo un procedimiento engorroso que finalmente desalienta. Por otro lado, ellos tienen el terreno pero tú sabes que un campo de entrenamiento requiere una serie de instalaciones, no puedo construir ahí, no puedo invertir mi dinero en algo que no es mío es toda una problemática. Finalmente, lo que tiene que hacerse es tu campo de entrenamiento.

Ultima pregunta, ¿usted considera que a nivel de la región, la preparación técnica del Cuerpo de Bomberos es el adecuado, está dentro de los estándares? digo esto en comparación con EE.UU. o países del tercer mundo, sino a nivel de la región, Chile, ¿el Cuerpo de Bomberos Voluntarios está al nivel de nosotros?

De todas maneras hay una realidad que hay que comprender, nosotros aprendemos en la calle, y aquí a nivel de la región los bomberos chilenos que son otros voluntarios en el mundo son 1100 compañías de bomberos, en el Chile, nosotros somos 187; sin embargo, atienden 6000 emergencias al año, nosotros 130 mil, con 187 compañías, entonces ahí esta nuestra gran capacidad de aprender, por ejemplo, los ecuatorianos tienen 5000 emergencias, ellos son rentados, a 130 mil que tenemos nosotros, los colombianos en 30 mil emergencias, los venezolanos 85 mil, yo estoy comparando con servicio de bomberos rentados cien por ciento. Comandante ¿estamos hablando del mismo tipo de emergencia, no serán unos solamente incendios?

Si eso es cierto y eso es una de las grandes problemáticas que tenemos, los bombeos ecuatorianos, colombianos y chilenos no atienden emergencias médicas, solo atienden incendios y rescates, nosotros tenemos el gran problema que atendemos emergencias médicas, de igual manera, si retiramos las emergencias médicas nuestro estándar es alto.

¿Considera que los procedimientos operativos son los más adecuados?

En el caso nuestro sí, porque están basados bastante en normas y estándares internacionales, especialmente en la NFPA, siempre desde hace muchos años. En el año 2006 cuando el Cuerpo de Bomberos hizo por primera vez el aporte normativo al Reglamento Nacional de Edificaciones, se incorporaron las normas en NFPA en lo que se llama construcción, equipamiento. Por primera vez, el país conoció de las normas en NFPA; sin embargo, el Cuerpo de Bomberos desde 1980 maneja las normas internamente, hay una norma, la 1401, que es la que establece el procedimiento básico de cómo desplegar una manguera y atacar un

incendio, esa la usamos desde el año 80. Ese estándar es americano, el otro estándar es el de movilización de unidades, se produce un accidente automovilístico, nosotros movilizamos tres unidades, una ambulancia, para trasladar al herido, una de rescate si está atrapado y otra cisterna o autobomba, que se encarga de dar seguridad, recuerden que a la hora que hay un vehículo atrapado, y se va a emplear equipo mecánico para cortar, por que el criterio y principio es no sacar al herido del accidente sino sacar el carro, entonces hay una serie de maniobras de cortes que pueden producir una chispa, pero ese es un tema que mucha gente no lo entiende. La operadora no sabe dice hay un accidente en la esquina de Javier Prado y Aviación, automáticamente ella moviliza tres unidades pero resulta de que era un choque pero la persona tenía una herida aquí nomás y ve que aparece una autobomba, una de rescate, los mismos policías dicen que tanto mueve, lo que pasa es que ellos no terminan de entender que es un procedimiento, un protocolo, porque no nos podemos dar el lujo de que yo llego a un corte, veo un derrame de gasolina y se inflama y digo he llamado a la cisterna, no, no se puede hacer esto. Todo tiene que estar a la hora de la maniobra, en su sitio a la hora de practicar la operación.

¿Los protocolos, operaciones en la emergencia médica, que son no más del 80% de las emergencias, son los adecuados? Porque en el tema de los bomberos yo considero que si, le digo esto porque hay ciertos estándares que podemos medir a nivel de bomberos con otros cuerpos de bomberos. Pero a niveles médicos y procedimientos médicos con instituciones médicas, por eso le pregunto si son los adecuados.

Hay que diferenciar lo que es la emergencia médica como consecuencia de un accidente, y la urgencia médica que es la consecuencia de una enfermedad.

Generalmente, entonces nosotros atendemos urgencias médicas, ese en nuestro gran problema, como dice uno de los médicos, acá, nuestros grandes problemas comenzaron cuando nos metimos en las casas, mientras no nos metiéramos en las casas, por que cuando se produce un accidente automovilístico, vamos atendemos al herido, ahí hay todo un procedimiento de tratamiento primario a la víctima que me parece que es lo más adecuado, sustentados en la movilización de lo más segura al centro hospitalario, eso significa poner collar cervical, KED, porque estamos hablando de un poli traumatizado, los procedimientos que nosotros utilizamos son los mejores, claro, si tenemos un paro cardíaco hay unos equipos en la camilla que tu instalas acá y solito hace el masaje cardíaco, solito monitoreas lo acomodas bien el aparato, lo usan en EE.UU., no lo tenemos, acá un paro cardíaco lo hacemos con la mano, pero hasta sabemos y manejamos la cosa, el masaje cardíaco lo hacemos bien, porque hay cursos que le enseñan a los bomberos, pero en caso de la urgencia la cosa es diferente, porque me puedo encontrar con ACB, con un dolor de estómago, con diferentes casos entonces el bombero no maneja todo lo que es médico, ahí entonces lo que hacemos es trasladar, eso ocasiona toda una problemática en los hospitales, porque ahí los médicos residentes de emergencia ven la ambulancia de los bomberos y se empieza a enronchar, por que le estamos llevando trabajo, se angustia, ¿Entonces como soluciona eso?

Dejar eso, yo soy una de las personas que está convencida que hay que dejar eso, es mas nosotros no deberíamos ser voluntarios en una ciudad de nueve millones

de habitantes. Los estándares internacionales establecen que en una ciudad de más de 1 millón de habitantes tiene que tener servicio de bomberos pagado, rentado. No podemos una ciudad con tantos habitantes depender de un servicio de voluntario, hasta ahorita lo hemos estado haciendo bien pero todos los servicios de bomberos comenzaron voluntarios y fueron convirtiéndose a fórmulas mixtas o totalmente rentados, a raíz precisamente que los bomberos voluntarios de estas ciudades que fueron creciendo, ya no podían atender las necesidades de emergencias que tenía esta población, entonces dijeron, hasta acá llegamos, contrata tu gente.

Estamos nosotros en ese proceso, un bombero norteamericano, es de nueve millones de habitantes en Buenos Aires, no lo entiende, no lo digieren, peor cuando le decimos con 93% de aceptación de la población o sea estamos haciendo bien el trabajo, pero obviamente de que esto ya está saturando al personal es la parte operativa que se lleva todo el presupuesto, las ambulancias, la gasolina, el mantenimiento, todo se lo lleva la parte médica, pero lo peor del caso es que en medio de este panorama que estamos sufriendo un trabajo que no nos corresponde, es el Ministerio de Salud, pero no, los bomberos que tenemos que trasladar a la abuelita que está hipertensa, no nos corresponde.

¿Comandante, cuál es el nivel de operatividad que tiene el Cuerpo de Bomberos, me refiero operatividad general sobre cantidad de compañías, cuántas están de servicio regularmente, o máquinas, cuántas están de servicio, el porcentaje o menos?

Acá en Lima es muy fluctuante, tenemos horas críticas, un lunes en la mañana es complicado, puede tranquilamente de 40 compañías reducirnos a tres o cuatro

compañías que están de servicio y esas son las que se batan toda la mañana, que hora crítica.

¿Y esto a que se debería?

Falta de personal

¿Eso quiere decir que, el Cuerpo de Bomberos en sus horas críticas tiene un 5%, 10% de operatividad?

Si, un 5%, 10% de operatividad.

¿Y en su horas pico?

85%, porque siempre tenemos un gran problema con el parque automotor, puedo tener una compañía llena de bomberos, lista para apagar una emergencia y esta sin carro de bombero, esta malogrado.

¿Hace cuánto tiempo que no tiene una operatividad del 100 %?

Creo que nunca se ha tenido, es imposible,

¿Podría explicarnos brevemente en qué consiste la labor de cada dirección a su cargo “?

Yo soy el Director General de Operaciones, nosotros estamos encargados de administrar toda la operatividad del Cuerpo de Bomberos a nivel nacional, dirigimos, planeamos controlamos todo, administración completa, de ahí se desprende la Dirección de Seguridad que es una Dirección que se encarga de ver el tema de Security, no tanto del por ejemplo, coordina con el empresa de seguridad, investiga los accidentes o los eventos o hechos que como consecuencia de la operatividad del Cuerpo de Bomberos se produzcan, se produce un accidente automovilístico de una ambulancia en plena emergencia, ellos investigan, se produce un robo, en la compañía, ellos investigan,

La Dirección de Sanidad, es la encargada de administrar el servicio de salud que da el Cuerpo de Bomberos. Ellos son mas normativos que ejecutivos, está a cargo de los médicos, porque finalmente las ambulancias están en las Compañías de Bomberos, están a cargo de los operativos de los cuarteles y las departamentales y la sanidad no tiene mayor control sobre esas unidades, pero si la encargada de administrar las donaciones y la adquisición de los medicamentos y equipamientos para esas unidades., es la que se encarga de proveer las directivas, casualmente, ahora estamos en formulación de procedimientos.

¿Y dentro de este tema especifico de ambulancias hasta que nivel de ambulancia?

Tipo 1 y 2

Está la Dirección de Comunicaciones, esta administra la Central de Comunicaciones de Lima y Callao porque en provincias no hay central de comunicaciones, salvo Trujillo que ya está trabajando un poquito, Arequipa también, pero son finalmente muy incipientes, son un teléfono y un radio. La central más grande que tenemos en Perú es la de acá, de Lima y Callao.

La Dirección Técnica que se encarga de administrar lo que son las especificaciones técnicas, norma todo lo que es el aspecto técnico de los equipos, fundamentalmente, y los equipos contra incendios.

¿Cuentan con equipos para emergencias especializadas?

Hay dos tipos de emergencias, que nosotros llamamos especializadas, las de rescate en estructuras colapsadas y materiales peligrosos.

En el caso de estructuras colapsadas tenemos el grupo USAR, que por sus siglas en ingles significa grupo de búsqueda y rescate urbano, grupo de búsqueda y rescate en estructuras colapsadas este es un grupo promovido por un organismo

internacional INSARAN, que es una institución tipo adscrita a AID que se encarga de promover la protección contra desastres y este tipo de eventos, sismos todas estas cosas. Ellos en el año 2000 comenzaron a promover a nivel de la región la creación de este tipo de grupos USAR que tienen que cumplir una serie de estándares para poder ser acreditadas, nosotros ya estamos en pleno proceso de acreditación, pero sin embargo, el grupo ya funciona ya opera ya tiene emergencias. Es un grupo que se encarga de hacer la labor de rescate especializada, cuando se produce un derrumbe hay siempre la posibilidad de que hay posibilidades de gente que sobreviva en los escombros, inclusive hay un estándar que establece que son 75 horas que puede sobrevivir una persona, en 75 horas tiene que entrar este grupo y rescatar.

Hay dos tipos de rescate: el especializado que hace este grupo y el de rescate liviano que es aquel rescate en que la víctima está superficialmente, eso se hace con herramientas livianas, es tipo de rescate de estructuras livianas lo hacen todo el mundo todos los bomberos es más, todas las instituciones deberían manejar el procedimiento de rescate estructural, pero el rescate urbano del grupo USAR es un trabajo mucho más especializado por que hay que hacer túneles, hay que penetrar en las partes más bajas, es toda una especialidad.

El tema de materiales peligrosos

El tema de materiales peligrosos, como ustedes saben en los últimos años, el auge minero, el crecimiento industrial, ha originado que se muevan una gran cantidad de productos que por sus características, físico-químicos resultan todo un riesgo y amenaza a la vida, salud y medio ambiente. Entonces, tenemos productos toxicológicos, químicos, radiactivos, biológicos, entonces toda esa gama de

productos están dentro de lo que es materiales peligrosos. Nosotros tenemos unidades especializadas en atender esa emergencia, es todo un procedimiento, también responden a normas internacionales como se tiene que proceder cuando se produce un derrame de mercurio, de cloro. Finalmente, todas las sustancias peligrosas, hay que atenderlas en una forma especial.

Además, nosotros estamos a raíz de esta especialidad participando a nivel de las Naciones Unidas a través del Ministerio de Relaciones Exteriores en un Organismo que ese llama OPAC, que es la Organización Para el Control de Armas Químicas, que tiene en cada país, una autoridad nacional que es la CONAPAC, Consejo Nacional para el Control de Armas Químicas, Armas químicas, tú dirás ustedes los bomberos que hacen en tema bélico, lo que sucede no es descabellado y hay una preocupación a nivel mundial, a raíz del 11 de setiembre, puedan existir algunos grupos terroristas fundamentalistas, que vengán a países que estamos descuidados, que intenten atacar intereses o propiedades americanas o países internacionales, si se produce este atentado en una zona urbana, que es muy probable, casi seguro que los bomberos vamos a ser convocados y esa emergencia, que inicialmente podría ser una emergencia de materiales peligrosos, en realidad se trata de un atentado de armas químicas y ¿por qué estamos nosotros ahí , liderando este grupo? Porque los productos o materiales precursores de un arma química son materiales peligrosos, entonces es muy similar el tratamiento.

¿Cómo medimos la efectividad de la intervención?

Muy buena pregunta.

Nivel de satisfacción, ¿alguna encuesta?

No hacemos una encuesta, por lo general, ese nivel de satisfacción es que después de que atiendes, das servicio al cliente, le dice lléneme esta encuesta.

Nosotros no tenemos la posibilidad de hacer eso, pero nos valemos de algunos estudios que ha hecho la Universidad de Lima, y recientemente lo ha hecho la Católica sobre el nivel de aceptación, nivel de confianza, que pueda tener y estamos nosotros en el 1er lugar en esa estadística con un 93.7%, en esa misma estadística el Clero va en 4to lugar.

La pregunta va, por si estuvieran estas estadísticas se podría saber si tenemos un buen nivel en el sistema de incendios, mantenemos, pero si tenemos un mal nivel en tema médico, le damos un poca mas de inversión a ese indicador.

¿Tiene algún tipo de indicador en eso o es simplemente la información?

A veces me entrevistan por radio, y empiezan a llamar a las personas, siempre escucho que las señoras me agradecen, que buenos, siempre escucho comentarios favorables cuando me entrevistan en las emisoras.

Pero sí, soy consciente y acá viene la parte de la franqueza. Cuando yo llego a un incendio y veo todo quemado digo no hemos funcionado, si yo veo que esta es una área de un empresa que produjo el incendio, llego y encuentro todo quemado, o inundado, no funcionamos, pero si encuentro la mitad quemado, si saludo la presencia de los bomberos, salvaron la mitad,

Hay una pregunta, ¿podría ser también un procedimiento, no hay indicadores, podría ser que ustedes se reúnan después de lecciones aprendidas, que hicimos bien, que podemos mejorar?

Si se hace a nivel de compañía, esa es una información que nos llega, a nosotros nos llega cuando investigamos un incendio por ejemplo.

¿Cuándo investigan un incendio?

Cuando amerita, cuando nos interesa, por una simple y sencilla razón, cuando el cuerpo lo cree necesario, investiga para sus propios fines o a pedido de alguna empresa aseguradora.

ENTREVISTA EFECTUADA AL BRIGADIER MAYOR CBP. MANUEL
VALDERRAMA, DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACION DEL
CGBVP

En el cual nos llaman la atención y nos hacen un hallazgo. En el 2008 me hicieron un hallazgo por ejemplo, me hicieron una “U”. Esto es la respuesta a lo que ellos me dicen y claro hay que hacer descargo.

Luis: Eso es el ente, eso lo nombra la contraloría

Diga: Al jefe del equipo

Ginno: La Contraloría para evitar todos estos procesos administrativos, nombra a sus jefes de todas las instituciones públicas.

Asesor: Claro, la idea es cubrir las partes. Está pidiendo el Contralor, todos los presupuestos para cubrir a todos los organismos.

Luis: Y así a grandes rasgos, ¿se encarga de controlar que el presupuesto se ejecute de la manera que se previó?

Asesor: No, digamos que el Órgano de Control Institucional tiene su plan de control aprobado por la Contraloría. Y en ese plan, ellos por supuesto, directamente con Contraloría por qué no puede ser revelado, es reservado, allí indican que acciones van a tomar, por ejemplo vamos a revisar las actividades de

informática, vamos a revisar sobre el activo fijo, vamos a revisar las declaraciones juradas sobre impuestos a la renta; no son acciones de control que se programan, entonces, a raíz de esos exámenes que ellos hacen, generan observaciones y ellos le llaman hallazgos. Entonces a cada responsable que ellos consideran le dan su pliego de hallazgos para que presenten sus descargos. Así, así trabajan.

Ginno: Ahora, esos hallazgos pueden tener relevancia o no, puede que sean cosas subsanables.

Diga: Claro, tiene que ver su trabajo.

Ginno: Claro, bueno si. Se sobreentiende que ese es su trabajo

Asesor: Actualmente, desde el día 4 está realizándose la Auditoría Financiera del 2008, por una sociedad de auditoría designada por Contraloría.

Diga: Ósea nos tratan como si fuéramos un ministerio chiquito.

Ginno: Nosotros queríamos preguntar sobre las políticas, por ejemplo ¿cuáles son las políticas en el tema de gastos no? Yo sé que ustedes tienen un presupuesto; pero obviamente este presupuesto se sobreentiende que usted mismo lo gestiona, porque tienen una idea de cómo quieren gastar en el año y hacia donde van a orientar su gasto

Asesor: Sí, exacto

Ginno: ¿cuál es, más o menos, la política institucional del gasto? ¿Hacia dónde la orientan?

Asesor: La política es usualmente la experiencia. La experiencia de ellos precedentes, como ha ido desarrollándose, que se necesitó en esos años, que cantidades, etc. y se va ajustando. Entonces se prepara, se elabora el plan anual de adquisiciones. Ahora, lógicamente, en la fechas probables que deben ocurrir.

Ahora bien, ese plan es susceptible de ser modificado cuantas veces sea necesario, de acuerdo a como las cosas van desarrollándose ¿no? Por ejemplo, no teníamos previsto contratar a una empresa para realizar el inventario físico. Ya se ha previsto este año. Está en el plan anual de control, perdón en el plan anual de adquisiciones.

Ginno: Eso quiere decir que el presupuesto de este año no lo había incorporado y ahora han hecho una gestión para incorporarlo.

Asesor: Claro, así es como se presentan las cosas.

Ginno: Y ¿cómo hacen para retroalimentar, por ejemplo en el tema de requerimientos de botas, equipos de bomberos? ¿Existe una política de renovación de equipos?

Asesor: Logística es la que lleva eso.

Diga: Es su trabajo. Hay cosas domésticas que no nos podemos meter a decir que lo hagan de tal forma. Todo se ciñe a políticas como se hace en cualquier ministerio.

Asesor: Se hace el requerimiento.

Diga: Claro, se ven las necesidades, el tiempo de caducidad de cualquier producto.

Ginno: Correcto, ¿están manejando eso en base a las estadísticas?

Diga: Y también a las necesidades cuando ingresa un nuevo bombero. Cada año se gradúan más. Hay que equiparlos y planificar cuánto cuesta vestirlos de pies a cabeza y encima su educación bomberil que es la capacitación.

Luis: La capacitación ¿quién la hace?

Diga: El Centro de Instrucción, que tiene tres escuelas.

Ginno: Es la dirección general de...

Diga: ¿No tiene el reglamento?

Ginno: Yo se los he dado en electrónico.

Diga: Claro, claro, están en el reglamento. Hay MOF también: Manual de Organización y Funciones.

Ginno: Ese si no lo tengo. Yo tengo el RIOF, La ley, el Reglamento de la Ley.

Diga: Creo que están en Internet. En la página del Cuerpo.

Ginno: Si está el MOF lo bajamos. No hay problema.

Diga: ¿Por qué?

Luis: Porque allí podemos describir a grandes rasgos el rol de cada uno sus...

Diga: Allí están, claro, en el manual están cual es la función de todos y cada uno de los integrantes de los estamentos de la Institución.

Asesor: Comandante, al estar en la página Web, en el Portal ¿ya deja de ser reservado, no?

Diga: No, ahora con la Ley de Transparencia

Asesor: No hay ese problema de infidencia.

Diga: Ah, pero ¿está? ¿Está colgado, no? Puede ser, habría que averiguarlo. Voy a averiguarlo.

Ginno: Claro, por ejemplo nosotros, un poco, lo que no entendemos bien es como articulan entre las diferentes direcciones, o cómo funcionan; por ejemplo ¿cuáles

son las políticas? Y eso es lo que mi compañero que es Gerente de Recursos Humanos ha querido preguntar, definitivamente por los temas de capacitación, de

lo presupuestado ¿cómo los capacitan? ¿Cuál es tu política de contratos? Si hay

algún tema de motivación, de algunas prácticas en los temas laborales; por eso nos

íbamos un poco por el tema económico: cuáles eran sus prácticas de gastos o el tema de adquisiciones. Más o menos eso es lo que queremos ver grosso modo.

Luis: Claro, para describir.

Ginno: Así es, no nos interesa realmente la coma y el punto y coma. A grosso modo cómo funciona.

Miguel: Ahora, cuando hay alguna necesidad del Cuerpo, ¿esta necesidad se da a través del área de operaciones?

Asesor: Dependiendo de que se requiera y se trate.

Miguel: Digamos equipamiento: máquinas, uniformes.

Asesor: Un requerimiento.

Miguel: Pero, es a través de operaciones, ¿es allí donde se hace la solicitud?

Diga: Lo que es operativo.

Miguel: Claro

Diga: Lo que es administrativo, aquí

Miguel: Ahora, eso, lo que es operativo, finalmente, va a pasar por el régimen de compras y todo eso, aprobación de presupuestos, ¿aquí se tramita?

Ginno: Operaciones en el Cuerpo de Bomberos es un área que se encarga de la parte de Emergencias. Entonces, cuando se hable de Operaciones se va a entender por Emergencias.

Miguel: Si yo necesito unidades.

Ginno: Claro, entonces eso viene por la Dirección de Administración, se canaliza por aquí.

Asesor: Eso es un requerimiento.

Ginno: Yo te explico grosso modo, así en chiquito. Lo que hacen las compañías es mandar sus requerimientos a sus jefes departamentales, de sus necesidades, y sus jefes departamentales las mandan a las áreas correspondientes. Por ejemplo, el jefe departamental dice: queremos comprar uniformes para Piura, la Región Piura. Entonces, lo manda acá, llega acá y de acá lo canalizan.

Diga: Disculpen, van a bajar de soporte técnico de informática, van a bajar un link en el cual pueden acceder. Así que nos van a dar el dato, lo apuntan y ya tienen la puerta abierta.

Luis: Excelente.

Miguel: No pero, ósea mi pregunta era si las necesidades operativas o cualquier tipo de necesidades nace en su área y se gestiona a través de administración, ¿no?

Asesor: Así es.

Luis: La Dirección de Logística.

Ginno: Eso quiere decir Comandante, que todos los requerimientos pasan por usted.

Diga: A nivel nacional, todos.

Diga: El Sr. Víctor Rodríguez.

Saludos....

Diga: Podría darles el dato. Los señores van a hacer una sustentación en clase y van a hacer una tesis

Víctor: OK.

Ginno: Porque el tema de Operaciones vamos a tener que conversarlo con el Comandante de Operaciones, como salen las máquinas, cuales son los procedimientos, ese es otro tema.

Asesor: Los requerimientos de adquisiciones, de compras se hacen por Logística y de servicios es Mantenimiento. En otras dependencias, perdón en otros organismos sólo hay Logística, que se ocupa de bienes y servicios. Aquí está separado. Logística es Bienes y Mantenimiento es Servicios.

Diga: Este es el Comando Nacional. Existen a nivel nacional 25 Comandancias Departamentales y las Compañías de Bomberos son las cédulas. Cada Departamental tiene n Compañías de Bomberos. Entonces, todas la Jefaturas Departamentales se dirigen a nosotros o al Jefe de Operaciones para contar lo que necesitan, sus demandas y de acuerdo a eso, hay diferentes ingresos, también, económicos, hay por servicios.

Asesor: Se me ocurre algo, también, Comandante. No sé si Imagen tiene alguna memoria para poder facilitarla.

Diga: Claro, deben tener. Voy a indagar ahora.

Luis: Y estas Jefaturas Departamentales, ¿están compuestas por?

Diga: 25

Asesor: Son 25 Comandancias Departamentales. Y ¿cuántas Compañías de Bomberos hay Comandante?

Diga: 186 si no me equivoco.

Ginno: Yo me quedé en 176.

Diga: Yo entré al Cuerpo de Bomberos cuando había 65 con sus Comandancias Departamentales.

Asesor: Ahora se ha triplicado.

Ginno: Ah no, yo entre al Cuerpo de Bomberos cuando estaban por hacer la 83.

Diga: Yo entre existía la 65 nada más.

Ginno: La de San Martín.

Diga: Sí.

Ginno: Asu.

Diga: Tengo 43 años de Bombero. Entonces existen 25 jefaturas.

Ginno: Eso quiere decir Comandante, que la buena gestión que pueda tener, en este caso, la Dirección General de Administración depende de la buena data que le pueda proporcionar cada Departamental.

Diga: No precisamente.

Ginno: O hay cosas que ya ustedes lo van....

Diga: Hay cosas que también se escapan no, porque tendríamos que nos faltaría vida para hacer el seguimiento a todos. Cada una es autónoma, tiene su Jede de Departamental y el tiene que ver todo lo doméstico. Ya lo macro, lo vemos nosotros.

Ginno: y ¿cómo él hace para alimentar a ustedes de información?

Diga: A través de correspondencia, teléfono, e-mails.

Ginno: Y estos requerimientos obviamente, mi pregunta no va por el tema la Comandancia de Lima si no quizás, por las Comandancias de provincias; que me imagino que como son más pequeñas tienen menos personal...

Diga: Depende, hay capitales principales que ya han crecido. Antes en Tacna y Tumbes había una Compañía y si había un incendio de proporciones, tenían que venir los extranjeros a ayudarnos. Ahora es al revés.

Ginno: A ¿sí?

Diga: Claro. Venían ecuatorianos y chilenos de Arica hasta de Iquique se pasaban para apagar los incendios en Tacna. Ahora tenemos 9 Compañías en Tacna, 8 en Tumbes, creo, si no me equivoco. Ha crecido.

Miguel: Usted mencionó que había ingresos, uno de los ingresos, no lo mencionó, es la parte que les da el Estado, ¿no es cierto?

Diga: Claro.

Miguel: Pero hay otro que es por servicios. ¿A qué se refería?

Diga: Por ejemplo, ayer que han estado los chicos estos de Jonas Brothers en el Estadio y anteayer, van a ir los Bomberos; pero tenemos que cobrar con los organizadores, tal vez no en efectivo, necesitamos por ejemplo, por decir un equipo multimedia y una computadora para la Departamental de Lima entonces a cambio de eso se hace un trueque. Eso se llama RDR: Recursos Directamente Recaudados.

Miguel. Puedo entender que directamente en efectivo no pueden recibir.

Diga: En algunos casos donaciones, casos por ejemplo de APESEC y la Telefónica: Páginas Amarillas. Que sucede, por ejemplo la gente dona sus páginas, las guías viejas, las usadas, las agarra Telefónica, las rehace, las recicla y nos pasa un cheque a fin de año por lo que han sacado. Es para la misma sociedad. De igual forma en APESEC. Es la Asociación de Aseguradores, por lo del SOAT. Les salvamos millones y millones a las Aseguradoras transportando a los heridos que se sacan el alma en las carreteras, en las calles y eso también es un ingreso RDR.

Miguel: Digamos como idea, tal vez ya lo están realizando, si ustedes realizan capacitaciones, no sé, por decir en una empresa para el personal de seguridad de dicha empresa.

Diga: También se hace.

Miguel: ¿Cobran por la capacitación?

Diga: Se puede, por que también en una época, estábamos prohibidos de hacerlo; pero ya tenemos un TUPA.

Miguel: ¿Ya no están prohibidos?

Diga: Ya no estamos prohibidos; pero también las cuotas creo que son muy, movilizar un camión de bomberos que cuesta US\$ 150,000 para dar una charla, a veces es pues oneroso, porque tenemos que gastar, chofer, horas hombres, horas máquinas, la exposición. Normalmente se creó una tarifa en Lima de US\$ 100/hora para las empresas pudientes, caso de exposiciones, eventos así amplios. Y eso es para comprar uniformes. En realidad, somos el patito feo del Cuerpo.

Hay que ser honestos. Nuestro presupuesto es una cantidad X y nos dan menos de un tercio. En 148 años que tiene la Institución ha habido un solo reequipamiento por parte del Estado por parte de Belaúnde, nada más.

Miguel: ¿En el segundo gobierno?

Diga: En el segundo gobierno, si, nada más. Hay que ser realista, sin ninguna mentira ni nada, para que decir lo que no es.

Asesor: Ósea las unidades tienen muchos años de antigüedad, ¿no?

Diga: Claro.

Asesor: Consumen mucho combustible.

Diga: Así es, son vehículos de motores finos.

Víctor: Aquí está, entran al Portal Web de los Bomberos:

www.bomberosperu.gob.pe, en el menú contextual del lado izquierdo se ubican en la parte que se llama Transparencia Institucional. Entran a ese menú y les va a salir el índice de todo lo que es transparencia de los Bomberos. Se van a la parte que es Datos Generales.

Diga: Ahí tienen: Adquisiciones, Contrataciones.

Víctor: Ojo que este menú lo dio la PCM. Tiene el formato que usa toda el área de transparencia de todas las instituciones públicas.

Miguel: Ah ya, están dando un formato general a todas las instituciones del estado.

Diga: La Ley de Transparencia, tenemos que acogernos

Víctor: Este formato está a nivel de todas las entidades públicas.

Diga: Cualquier ciudadano puede demandar en que gastamos el presupuesto.

Víctor: Se van a lo que es Datos Generales, ingresan y en lo que es Organización, en el Menú Organización, van a poder encontrar en este caso, en la parte última el Manual de Organización y Funciones.

Diga: Allí está el MOF.

Víctor: Yo ya me he adelantado, lo he descargado y lo he guardado en un PDF.

Contiene todas las páginas.

Diga: 2342

Víctor: Un poquito va a demorar en cargar.

Ginno: Y ¿eso regula todos los procedimientos?

Diga: Si.

Miguel: Ahora, y cuando hay obras en la Municipalidades, siempre hay diversas áreas que intervienen para la aprobación del ante proyecto y proyecto: Ingeniería Civil, Sanitaria, etc. Una de ellas es el Cuerpo General de Bomberos.

Diga: Claro.

Miguel: Y hay un derecho, creo que es 0.5% del valor de la obra.

Diga: Era.

Asesor: Lo que cobran los inspectores Ad hoc que habían.

Diga: Claro, pero ya nos lo quitaron.

Miguel: Eso es lo que yo desconozco. Mi pregunta era: de esa recaudación...

Diga: Hay una guerra. Que sucede: la nuestra es una institución sin fines de lucro, pero que ocurre, los Colegios de Ingenieros y de Arquitectos sacaron

publicaciones en El Comercio el día domingo, no este domingo, si no hace 2 o 3 años y decían que los Bomberos éramos empíricos. Entonces dio una conferencia nuestro Comandante General de esa época y les dijo sus verdades. Que los

empíricos habían salidos de sus propias universidades, porque eran ingenieros y arquitectos bomberos. Entonces de que empirismo hablábamos. Lo que sucede es que es por la plata. El vil metal los hacía que... han logrado, por ejemplo ahora...

nosotros luchamos solos en el camino, hemos dado botes, hemos estado una época dependiendo de Defensa Civil, siendo un organismo nuevo. Es como la

Universidad Católica, la administre un colegio nuevo: los Reyes Rojos. Es una institución que tendrá pues 20 años, no tiene más y cuantos años tienen La

Católica. Una cosa así, hasta que nos salimos. En otra época nos estuvo

administrando el Ministerio del Interior y había una bronca con la Policía por que querían dirigirnos a los Bomberos. Es como si un bombero se pusiera a dirigir el

tránsito o a buscar delincuentes. Cada uno zapatero a tu zapato. Y esos problemas, nos tienen como le dije al principio, el patito feo del cuento. No tenemos un adalid, alguien que luche por la Institución y la haga valer, por lo mismo, todo el mundo le echa tierra. Ya nos quitaron eso que se sacaba una partida por la lectura de planos y aprobación arquitectos e ingenieros.

Miguel: No, no, pero había otro, arquitectos e ingenieros era una partida. Aparte había una partida que era para el Cuerpo o la parte de Bomberos, creo que no viene ni venía acá alguna parte de eso; y aparte era Defensa Civil. Esos conceptos.

Diga: Es que Defensa Civil es chiquito, lo dirigen militares. Cae en el mismo saco.

Miguel: Mejor dicho, de esa partida ¿nada viene para el Cuerpo General de Bomberos?

Diga: Ya no.

Miguel: ¿Antes si venía?

Diga: Venía

Ginno: Y ¿cómo está compensando el Estado esa diferencia de dinero?

Diga: De ninguna forma.

Ginno: Ósea, simplemente han perdido esa partida y se ha perdido el dinero.

Diga: No se ha perdido el dinero, sino que ya no queremos que los Bomberos sigan en el reparto de esa tortita.

Miguel: Si no se ha perdido, porque igual las Municipalidades te lo cobran.

Ginno: Pero estamos hablando de un tema ilegal, si las Municipalidades te cobran algo para otra Institución y no se lo dan estamos hablando de una apropiación ilícita. ¿No sería más o menos así?

Diga: podría ser, pero no quiero decirlo.

Miguel: Porque si van bomberos ya sea para leer tu plano, visitar, pero van.

Ginno: Son de Defensa Civil.

Miguel: No se si son de Defensa Civil, pero van de parte de la Municipalidad. No creo que sean de Defensa Civil.

Ginno: Te digo, porque yo conozco muchos bomberos que son ingenieros y arquitectos

Que trabajan para las Municipalidades y son bomberos y arquitectos, bomberos e ingenieros.

Miguel: Es el mismo caso de la Comisión de Arquitectura. Hay arquitectos en las Municipalidades.

Luis: Claro, están actuando como arquitectos no como bomberos.

Diga: Claro, así es.

Ginno: Lo que pasa es que en nuestro pre análisis, nos dimos, obviamente uno de mayores deficiencias es la escasez de dinero ¿no?

Diga: Así es.

Ginno: Entonces dándole vuelta, de donde sacamos plata. Si el Estado no te da plata, de donde puedes generar dinero ¿no?

Diga: En realidad habría que hacer muchos cambios. Ahora ya nos echaron ojos los políticos, dicen: los bomberos administran dinero del Estado, entonces nos quieren enviar... yo como Director de Administración voy a tener un subalterno, pero va a ganar sueldo y yo no voy a aceptar eso. Es puesto político. Entonces son 25 Departamentales, que metan 10 personas en cada Departamental, ya hay más puestos públicos, aumenta la burocracia estatal.

Ginno: Pero eso, en referencia a la Ley, a la nueva Ley del Poder Ejecutivo se refiere.

Diga: Eso está de la época de Toledo aprobado. Que hemos tenido que hacer: capacitarnos en Administración Gubernamental. Pero aún así no es suficiente y para ser Comandante General del Cuerpo de Bomberos ahora hay que tener ciertos requisitos que antes no se exigían.

Ginno: Y en el tema de la responsabilidad, porque obviamente ustedes tienen responsabilidad.

Diga: Oh, y esos hallazgos son los que nos chancan. Si fuéramos empleados públicos ya estaríamos censurados, castigados o botados.

Ginno: ¿No somos funcionarios públicos?

Diga: Si, desde el momento en que recibimos un presupuesto del Estado somos.

Ginno: ¿Todos?

Diga: Todos los bomberos.

Miguel: Algunos remunerados, otros no

Diga: No, todos. Ninguno es remunerado, ninguno de los voluntarios. Dentro de la Institución hay personal rentado: administradores, hay secretarios, asesores, operadores de la central de alarmas, los choferes son funcionarios.

Ginno: Quiero preguntar esto Comandante...

Luis: ¿Cómo podemos describir eso Comandante?

Diga: Entren al MOF. Ahí está.

Miguel: ¿Los directores son rentados?

Ginno: Ningún bombero es rentado.

Diga: Ninguno.

Ginno: Eso es la contradicción ¿no? ¿Cómo puede ser funcionario público si no percibe una renta?

Diga: Es que ¿cómo puedes administrar un dinero del Estado sin ser...? Tienes que ser funcionario público

Ginno: Y ¿eso no es una contradicción?

Asesor: Es un híbrido.

Diga: Es un híbrido. Exacto, esa es la palabra.

Ginno: Y ¿eso es bueno a nivel institucional?

Diga: No. Antes había, cuando yo entré al Cuerpo de Bomberos, había tres leyes, creo que una era 8914, 02526, 7901 si no me equivoco. Esas leyes gravaban a todas las importaciones, exportaciones y lo que la gente iba al cine. Cuando salió la televisión se fue al diablo eso. Ya no tuvimos ingresos. Y lo repartía un agente de aduana, un señor Alberto Balbuena. Por ejemplo, una Compañía de Bomberos al año ganaba por decir S/. 10,000, Balbuena ganaba tanto como si fuera una Compañía de Bomberos mas. Así era, y el Cuerpo de Bomberos era autónomo en sus células, cada Compañía de Bomberos dependía de sí misma. Recién en el año 53, se fusionan esos pequeños entes y hacen el Cuerpo de Bomberos como Cuerpo de Bomberos. Antes había Cuerpo Nor Peruano, el Cuerpo del Callao.

Asesor: Cada uno tenía su nombre.

Diga: Cada uno tenía su nombre.

Ginno: Pero ese tema es un tema bien contradictorio ¿no?, el híbrido entre funcionario público y,

Miguel: Lo que pasa es lo siguiente, a los que ahora son directores han sido bomberos.

Diga: Somos bomberos.

Miguel: Han sido bomberos es una conjugación que implica hasta ahora son bomberos.

Diga: Sí, hasta que tenga 70 años, pasa al retiro uno.

Miguel: Pero el tema está en ahora ya no están ejerciendo.

Diga: No, no, yo puedo ir a una emergencia igual que cualquiera.

Miguel: Pero ¿lo hace?

Diga: Si.

Ginno: Claro, pero ya no apaga incendios.

Miguel: A eso voy.

Ginno: Espérate, operativamente no lo haces, pero diriges la emergencia.

Diga: Pero yo puedo estar en mi Compañía de Bomberos el sábado y hay una emergencia, tengo que salir como si fuera el último. No somos vacas doradas.

Ginno: Ese es otro tema, de otra área, tema operativo.

Miguel: El tema de la administración desde otro punto de vista, debería pasar a ser el hecho de funcionario público, desde mi punto de vista ¿no?, debería percibir su remuneración.

Ginno: A mí me parece peligroso, el hecho de que no seas funcionario público, tengas responsabilidades y no ganes un sueldo.

Diga: Pero así es pues.

Ginno: Ah no, desde mi punto de vista personal.

Diga: Ah claro.

Ginno: Claro, yo no me meto a ser administrador de una entidad pública y gratis.

Asesor: Hay este, casos de Director del Cuerpo General de Bomberos que está demandado, enjuiciado con procesos.

Diga: Con procesos penales.

Ginno: Y eso, ¿vale la pena?

Diga: Pero es así pues, si ya entraste y estás en el caballo tienes que galopar nomás, yo ya no puedo decir me chupé o me voy porque me asusté.

Ginno: Yo le hago estas preguntas Comandante, porque nosotros entre todo lo que vamos a investigar, obviamente vamos a hacer recomendaciones, entonces y entre estas recomendaciones por ejemplo, puede ser quizás contratar personal que se encargue como funcionario de hacerlo ¿no?

Diga: Por ejemplo, acá necesitaríamos un Gerente General.

Miguel: Claro como una empresa.

Diga: Claro, entonces como Gerente General pone orden y tiene que arrear el ganado a los trabajadores rentados. Porque aquí entre nos, mientras no vengan los Jefes hay mucha gente que no trabaja, y esto lo manejan las secretarias desde un cuarto para la una hasta las cinco o seis en que viene el Jefe.

Ginno: Y que harían los bomberos, los Directores me refiero, que son bomberos, si es que vinieran rentados a dirigir la institución.

Diga: En mi caso, yo no aceptaría, pero es personal. Pero hay otros que tal vez puedan aceptar.

Ginno. Y ¿cuál sería esa acepción? ¿Cómo funcionaría?

Diga: Habría que preguntarle a cada uno. Cada uno tiene su propia opinión. Hay gente que tiene mucho dinero y hay otros que tendrán necesidades y puedan

aceptar un puesto. Pero ya se dividiría como en la Argentina que hay voluntarios y rentados.

Ginno: Ese es un buen punto. Y ¿cómo funciona allá?

Diga: De la Policía Federal, a parte hay mucho apoyo. La Policía Federal, así como hay Policía de Tránsito hay Policía de Bomberos pero aparte hay voluntarios. Mientras en Perú somos 8,000 allá son 47,000 hasta el año pasado. O sea ya deben pasar los 50,000. Pero hay algo que por ejemplo que estuve hablando con Carlos, el Presidente de Bomberos, Federación de Bomberos de la Argentina, algo que no tenemos. Yo he dejado mi juventud en el Cuerpo de Bomberos, he entregado alma, vida y corazón; me han dado los santos óleos 4 veces; soy un bombero vivo que ha sacado a un bombero muerto en un incendio, y eso cualquiera no ha vivido esta experiencia. He ido en 19 choques, soy operado de la columna, he recibido una bala acá, tengo quemaduras de una explosión de tiner de una ferretería de los Barrios Altos, me he quemado en un incendio; y así es difícil, cuando uno tiene ese tipo de condecoraciones decir voy a ganar un sueldo y voy a ser otro, no se puede. Entonces, lo que necesitamos para mucha gente, como hay en Argentina, Carlos Ferlice me lo contó y me ofrece todo el apoyo logístico y legal, de que por ejemplo un bombero que tenga 30 años de bombero, le den un montepío por parte del Estado, allá son US\$ 1,000 mensuales aparte de lo que pueda ganar, de lo que tenga, si quiere lo recibe o no. Perdón son US\$ 500.

Ginno: ¿Siendo voluntarios?

Diga: Siendo voluntarios, pero a los 30 años le dan un Diploma a nombre de la Nación y tus US\$ 500 que cobras al mes.

Ginno: ¿Cómo un reconocimiento del Estado?

Diga: Como un reconocimiento del Estado. Eso sería una bonita cereza al final de la torta en la tesis que sugiero.

Ginno: Y eso, ¿cómo lo financiarían?

Diga: El Estado pues.

Ginno: Pero eso quiere decir que ¿se debería incluir dentro del Presupuesto una partida?

Diga: Una partida, algo de todo lo que se ahorra a la Nación, todo lo que se ahorra horas hombre.

Ginno. ¿Ustedes han estimado cuánto es el costo del Cuerpo de Bomberos, si es que los bomberos fueran rentados?

Diga: No porque no cual es el número de bomberos tenemos, pero debe haber alguien que lo tenga. En Planificación seguro está.

Ginno: Y bajo esa corrida de números, ¿cuánto, más o menos, en porcentaje se ahorra el Estado con los bomberos?

Diga: Un chupo de plata.

Ginno: O sea, digamos que si nos asignan una partida de 40 o de 20 ¿debería ser el triple más o menos?

Diga: El triple, porque habría que hacer turnos como en otros lugares tal vez de 12 horas, de 24 por 48 de descanso, una cosa así; pero ya habría más interés. Y a esto en el Cuerpo de Bomberos, yo cuando entré se hacía la mayoría de edad a los 21 años, ahora es a los 18. A los 18 años yo con mi DNI tengo que trabajar y estudiar, entonces nadie tiene pues, a menos que sea hijo de congresista, la suficiente suspicacia para estar metido en un cuartel de bombero por qué tiene que producir para su familia o bien para su bienestar personal. Ahora la cosa es

diferente, cada día hay menos bomberos en horas pico, por ejemplo de 9 de la mañana a 1 del día no hay bomberos, tenemos un déficit.

Ginno: Y ¿eso como lo piensa suplir a futuro el Cuerpo como política?

Diga: Yo pienso que de aquí a menos de 10 años, van a tener que darles comida y van a tener que darles un viático. Tal vez puede ser a través de los que hacen servicio militar obligatorio.

Ginno: Eso puede ser una idea. O sea que las personas que se incorporan al servicio militar podrían incorporarse...

Diga: En lugar de incorporarse a

Ginno: La FAP, el Ejército o la Marina lo hacen en los Bomberos.

Diga: Lo hacen en el Cuerpo de Bomberos.

Ginno: Con su asignación.

Diga: Claro, que les den una especie de propina y subsisten, por que uno tiene necesidades primarias, su movilidad, su alimentación, su vestido.

Luis: Y eso podríamos ponerlo como parte de la problemática.

Diga: Como una hipótesis.

Luis: De 9 a 1 hay deficiencia de bomberos.

Diga: Claro porque todo el mundo está estudiando o está trabajando y los que por ejemplo, en mi caso, yo no puedo ir durante el día, voy a dormir a la Compañía de Bomberos, eso es guardia nocturna, es un servicio.

Miguel: Por lo general, la gente sólo puede, como trabaja, realiza otras actividades, puede en la tarde.

Diga: Pero salió a trabajar a las 8 de la mañana. Y ¿quién va, quién puede después de las 8?, ya no hay nadie.

Ginno: Y el desgaste del ser humano, de estar en una guardia.

Diga: Yo he estado 29 años, record nacional, record, 29 años de guardia nocturna.

Dije me sacan muerto o casado, y me casé felizmente. A mi esposa la conocí en la Compañía del Cuerpo de Bomberos.

Ginno: señor Comandante ¿de qué compañía es?

Diga: De Roma. La que está al frente del Congreso. La mamá de lima, la más antigua. Es una casona vieja, estamos allí desde 1881. Ese es nuestro tercer local, y también ahí necesitamos salir, pero en el camino, nos han hecho un montón de fraudes y nos han quitado 3 locales que ya estaban para nosotros.

Miguel: Ah, iban a salir de allí y trasladarse a otro lugar.

Diga: A otro lugar más amplio, a parte la salida es lo de menos, como se vive, es como tener un cuartito de este tamaño para cocina para 50 hombres. Ya no es asequible, no se puede levantar porque es monumento histórico, no se puede ampliar tampoco. Ese es otro tema también.

Luis: Comandante, esa problemática ¿cómo la podemos ir levantando?

Diga: ¿Necesidades?

Luis: Si de las Compañías, por ejemplo usted nos acaba de mencionar uno, una limitante, un problema que tiene la Compañía Roma. ¿Cómo podemos ver que problemas tienen las otras Compañías?

Diga: Todas, todas tienen. Hay Compañías ricas entre comillas como por ejemplo: La Molina, Surco, Miraflores en el sur.

Ginno: San Isidro?

Diga: San Isidro.

Asesor: Ellas tienen el apoyo de las Municipalidades.

Diga: Reciben subvención municipal: les pagan choferes, les donan máquinas. El Callao por ejemplo, ha reequipado a todas sus Compañías de Bomberos, por el canon de la Aduana y el portuario; pero el Alcalde de Lima que tiene más dinero y hace obras por todo lado, no nos da ni la mano, ni la mano, porque tengo amigos que trabajan con él y dice: los bomberos no dan votos. Por eso ese dicho: para cojudos los bomberos es cierto. Pero lo hemos ampliado: para cojudos los bomberos sí, pero los hinchas de Alianza Lima y los de provincias, nos salvamos los de la U.

Ginno: Entonces Comandante, usted que conoce, porque esto si yo desconozco totalmente, que ustedes han visto realidades de otros Cuerpos de Bomberos, que mas o menos son similares al nuestro.

Diga: Yo he vivido 3 años en Chile.

Ginno: Y en esos casos ¿cómo administran? ¿Cómo funcionan?

Diga: Allá son los Cuerpos de Bomberos, están fusionadas en una gran Dirección y al Comandante General le llaman Director. Pero tienen ingreso del Estado y también cosas, como por ejemplo una cancha de fútbol, piscinas. Hay pueblos como Talca por ejemplo, que está a 250 Km. De Santiago, hay 3 Compañías de Bomberos juntitas y tienen una piscina y la administran ellos, y la plata se la reparten las 3 Compañías de Bomberos.

Miguel: O sea tienen ellos, digamos, su pequeña empresa para generar fondos.

Diga: Exacto, exacto, esa es la palabra.

Ginno: Y ¿eso se podría aplicar acá?

Diga: Es cuestión de hacerlo.

Ginno: Digamos que las Compañías de Pucallpa, estoy hablando al aire, hacen una empresa de madera y su finalidad de los recursos es para las Compañías. ¿Eso se podría hacer?

Diga: Si, una autogestión.

Ginno: Y con este sistema de las público privadas, ¿se podría trabajar a nivel del Cuerpo de Bomberos?

Diga: Creo que sí, cuestión de buscar nomás las 4 patas al gato

ENTREVISTA REALIZADA AL BRIGADIER MAYOR CBP. JOSE
MORALES DIRECTOR GENERAL DE CENTRO DE INSTRUCCIÓN DEL
CGBVP.

Es función del Centro de Instrucción del CGBVP, la formación, capacitación y perfeccionamiento técnico – operativo y administrativo de las labores propias del personal que conforma la Institución, tal que permitan asegurar la adecuada y permanente capacidad de respuesta del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú en el ámbito nacional e internacional. Para efectuar las labores propias de función, promueve y coordina las actividades competentes con las dependencias que conforman el CGBVP, así como con organismos públicos y no públicos, en el nivel interno como externo del País.

¿Existen mallas curriculares para el perfeccionamiento y desarrollo del personal bomberil?

Durante el presente periodo y como producto del trabajo realizado al interior de la institución, contando con el apoyo especializado de profesionales en la materia, se ha formulado el Programa Curricular Institucional del CGBVP, conformado por Diez (10) Ciclos académicos, donde el personal voluntario desde bombero alumno hasta General CBP, participará, complementado con niveles de actualización y especialización. Antes de esto, se establecieron planes de capacitación en función a los aportes de corrientes y modalidades proporcionados por Agencias y Organismos externos, que ha sido la base de preparación del personal voluntario, bajo la función principal interactiva multimodal.

¿Bajo qué criterio técnico se ha elaborado las mallas curriculares?

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, por la misión singular que realiza y que es esencia de su origen, requiere de una continua y dinámica actualización en el proceso de instrucción, capacitación y especialización de su potencial humano, acorde con la exigencias que demandan la atención del servicio y el empleo adecuado y oportuno de las innovaciones generadas por el desarrollo de la tecnología de punta. Asimismo, el CGBVP requiere contar con personal eficientemente preparado para asumir los cargos y responsabilidades a desempeñar en los distintos niveles organizacionales de la institución en función a las necesidades del servicio.

¿Las mallas abarcan también al personal administrativo - rentado? ¿Por qué?

El personal rentado, tanto administrativo como técnico operativo se encuentra considerado en el Programa Curricular de Instrucción del CGBVP.

¿Podría explicarnos brevemente en qué consiste la labor de cada dirección a su cargo?

El Centro de Instrucción del CGBVP, realiza su labor a través de las Escuelas Básica, Técnica y Superior, contando con el soporte de una Biblioteca Especializada.

La Dirección de Escuela Básica, se encarga de dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades de formación, capacitación y calificación del bombero alumno para el desarrollo de sus actividades específicas, en el nivel de Suboficial. También tiene a su cargo en coordinación con la Dirección de Personal del CGBVP, la capacitación del personal rentado técnico y administrativo, para el mejor desempeño de sus labores en las diferentes áreas de la institución.

La Dirección de Escuela Técnica, se encarga de dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades de capacitación y calificación de los oficiales del CGBVP.

En coordinación con la Dirección de Personal del CGBVP, realiza la instrucción y calificación para la incorporación al CGBVP de personal asimilado. Así como también la evaluación y calificación para la reincorporación de personal voluntario a la institución.

La Dirección de Escuela Superior, se encarga de dirigir, ejecutar, supervisar y evaluar las actividades de capacitación y calificación de los oficiales superiores del CGBVP. En coordinación con la Dirección de Personal del CGBVP, realiza la evaluación y calificación del personal para acceder a la capacitación de especialización y perfeccionamiento en representación del CGBVP.

La Jefatura de Biblioteca, se encarga de acopiar, registrar, organizar y administrar la información científica, técnica y administrativa relacionada al accionar

institucional en calidad de fuente consultiva y apoyar a las Direcciones de Escuela en la preparación de manuales textos y material de capacitación.

¿Existen convenios con instituciones públicas y privadas de educación técnica o profesional?

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, ha suscrito convenios con entidades públicas y privadas, tanto del País como del extranjero, no solo en materia de educación técnica o profesional, sino en materia de investigación y desarrollo de capacidades. Actualmente se propugna mejorar los convenios en vigencia y reformular los que han expirado.

¿Utilizan los convenios? ¿En qué porcentajes?

En el Plan de Acción del Centro de Instrucción del CGBVP, se ha considerado la reactivación y empleo de los convenios suscritos por la institución, encargando de su administración a una de las Direcciones de Escuela del DIGECIN. La falta de los antes indicado ha motivado un mínimo porcentaje de utilización.

¿Existe algún plan para profesionalizar a los bomberos?

La formación, instrucción, capacitación, calificación y perfeccionamiento del personal perteneciente al CGBVP, se ha establecido como un proceso gradual, sostenible y reconocido dentro del campo de su función como autoridad competente en prevención, control y extinción de incendios. Por ello al desarrollarse la formulación y estructuración de los contenidos curriculares a impartir en el ámbito institucional de acuerdo a los lineamientos técnicos, académicos, pedagógicos y metodológicos que regulan la materia, servirán para consolidar las bases del Programa Curricular Institucional (PCI) requisito

principal conducente a la oficialización de las actividades de instrucción y capacitación que realiza el CGBVP.

¿Cómo determinan las necesidades de instrucción?

Para realizar la determinación de las necesidades de instrucción, en el CGBVP; se ha contado con el apoyo especializado externo y tomando como escenario el acontecer institucional en los últimos quince años en materia de instrucción y preparación del personal integrante al CGBVP; así como la evaluación y análisis de la capacidad de respuesta en la demanda de atención a los requerimientos de emergencias y servicios provenientes de la población y sociedad organizada. Además de las innovaciones tecnológicas y desarrollo de modalidades técnico-estratégicas, provenientes de las diversas fuentes que alimentan a la institución sobre el particular.

¿Cómo miden la efectividad de la instrucción?

La efectividad de instrucción, se ha medido en función de los resultados obtenidos en la participación del CGBVP en la atención de los servicios y emergencias, en términos de tiempo de respuesta, magnitud de incidencia del servicio y/o emergencia, efectividad de la intervención y uso de los recursos disponibles.

¿Existen indicadores de eficiencia?

Establecidos por la Oficina de Planificación del CGBVP y consignados en el Plan Operativo Institucional del CGBVP.

ENTREVISTA EFECTUADA AL DIRECTOR DE PERSONAL DEL CGBVP,
BRIGADIER MAYOR CBP. HUGO MENCHOLA.

¿QUE CRITERIOS EXISTEN PARA EL RECLUTAMIENTO Y SELECCIÓN DE PERSONAL (RENTADO – VOLUNTARIO)?

Para realizar el reclutamiento y selección de personal es necesario tener en cuenta el perfil del puesto a cubrir, este está detallado en las descripciones y especificaciones del mismo, el cual es una herramienta necesaria para en la que se logra ver los requisitos que deben de tener los candidatos.

Tendrá que tenerse en cuenta además la existencia de un puesto de trabajo presupuestado en el Cuadro de Asignación de Personal – CAP y en el Presupuesto Analítico de Personal – PAP.

Asimismo, en la selección se tendrán en cuenta las competencias y habilidades de los candidatos, en relación al puesto que se encuentra detallado en las descripciones y especificaciones, arriba mencionadas.

La fase de selección comprende: la calificación curricular, la prueba de aptitud y/o conocimiento, la entrevista personal, la publicación del cuadro de meritos y el nombramiento o contratación correspondiente.

En cuanto al personal voluntario, existe un perfil detallado basado en las exigencias operativas de la labor bomberil, que es tomado en cuenta por las diferentes Comandancias Departamentales.

EXISTEN POLITICAS DE RECLUTAMIENTO Y RETENCION DE PERSONAL

Estas políticas están basadas en la normatividad del Estado, toda vez que si bien es cierto el personal se encuentra bajo el régimen laboral de la actividad privada, el presupuesto de la institución es proporcionado por el erario nacional.

De esta manera el reclutamiento, tiene que regirse a las políticas del Estado, como por ejemplo, que tiene que ser un concurso público.

Así también son de aplicación las normas sobre nepotismo, incompatibilidad de ingresos y otros.

En cuanto a políticas de retención, estas basadas en la calidad de trabajadores que la institución posee, para esto se le otorga capacitación de perfeccionamiento y actualización, así como desarrollo profesional.

Así como una serie de incentivos que logran la satisfacción del trabajador e identificación con la institución. (Ejemplo: percepción puntual de remuneraciones, escolaridad, vacaciones y gratificaciones), y gozar de estabilidad.

¿CUALES SON LAS POLITICAS DE SU AREA?

Una de las políticas que se practican en el área, es que la atención a los trabajadores es personalizada, se les atiende y escucha, en cuanto la formulación de quejas y reclamos, tratando de dar solución y evitar en todo momento el debilitamiento de la armonía y paz laboral que debe reinar en la institución.

Tener actualizada la información y archivos, debiendo Ingresar toda documentación a los sistemas informáticos de base de datos, del personal rentado y voluntario, para tener presente en tiempo real su ubicación, desplazamientos, antecedentes, ascensos, etc.

Y otros.

¿CUALES SON LOS CRITERIOS QUE SE USAN PARA EL PROCESO DE PROMOCION-ASCENSO DEL PERSONAL?

El personal voluntario tiene un Reglamento de Escalafón, en la que se detallan los criterios para la el ascenso o promoción.

Tal es así que para ascender de un grado a otro, existe como requisito indispensable tener los años, mínimos o más, en el grado actual, así como haber llevado y aprobado una serie de cursos dictados por la Dirección de Instrucción de la entidad.

¿EXISTE ALGUN CRITERIO DE PROMOCION PARA EL PERSONAL ADMINISTRATIVO?

En los procesos de promoción para el personal administrativo, se evalúan los siguientes factores

Estudios de formación general, logrados muchas veces por las capacitaciones y becas otorgadas por la institución.

Meritos individuales, y desempeño laboral.

EXISTEN MECANISMOS DE RECONOCIMIENTO AL PERSONAL

(RENTADO – VOLUNTARIO)

Para el tema de reconocimiento al personal, debemos tener en cuenta, las políticas de austeridad, por lo que los reconocimientos no pueden ser económicos.

Sin embargo se otorga reconocimientos a las acciones excepcionales o de calidad extraordinarias que tengan relación directa con las funciones desempeñadas, estas pueden darse mediante agradecimientos o felicitación escrita, diplomas medallas al merito.

Se le reconoce al servidor por los años de labor continua (25 años de servicio), otorgamiento de un día de descanso remunerado, por onomástico del trabajador, compensación horaria de descanso por exceso al de la jornada laboral, otorgamiento de becas.

Se le otorga dos uniformes de trabajo al año, ternos y vestidos, para las damas y caballeros, respectivamente.

ENTREVISTA EFECTUADA AL DOCTOR MARLON RAMIREZ, JEFE DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL DOS DE MAYO - MINSA.

Dr. Marlos Ramírez buenas noches, mi nombre es Miguel Ruiz, en esta oportunidad quiero hacerle una entrevista a referente a la interrelación a Ud., como profesional médico en su intercalación con el personal del cuerpo de bomberos, el objetivo es conocer cuál es la percepción del personal médico de hospitales de emergencia sobre el desempeño técnico y profesional de los bomberos,

Por favor nos podría decir en que hospitales esta laborando y cuál es su cargo.

Sor el Dr. Marlon Ramírez, Maguiña, soy médico emergenciólogo del Hospital

Dos de Mayo actualmente tengo el cargo de Jefe de Emergencia del Hospital

Dos de Mayo

Gracias por su tiempo y espero nos absuelva estas cinco preguntas. Y espero pueda responderlas de la mejor manera.

Ellos realizan una labor pre hospitalaria, tienen ambulancias equipadas a nivel tipo uno, y la tripulación actualmente está conformada por técnicos ,técnicos de emergencia medicas, de enfermería en pocos casos se encuentran o médicos en sus ambulancias, por lo tanto el servicio que ellos brindan es un servicio bueno, pero desde el punto de vista técnico, no profesional, me parece que el cambio que hubo de política del MINSA de cortar el SERUM de médicos y enfermeras en el cuerpo de bomberos, influyo mucho en el servicio , actualmente me parece que es un servicio técnico y me parece que es bueno.

Entrando en el tema de la preparación de los bomberos, me parece que la percepción referente a la parte técnica en el manejo de las emergencias por parte del personal bomberil, digamos que no es excelente, pero podría considerarse que en buena pero solo en el nivel técnico,

Yo creo que sí, es una buena calificación muy buena, porque ellos reciben preparación, capacitación, para un medico emergenciólogo que sabe que la estabilización de un paciente que se hace dentro de una ambulancia con el poco, uno ve que el trabajo que hacen ellos es un trabajo que sigue los lineamientos protocolizados , un trabajo técnicas, siguiendo todo lo que es un ABC de un paciente politraumatizado, un paciente por una emergencia súbita extrema, pero

no es un trabajo especializado, pero si una estabilización de un paciente llega a un hospital a una clínica y se ha salvado, no se muere el paciente que es lo más importante, o sea cuando uno habla de un trabajo pre hospitalario está hablando de un trabajo que debe ser técnico y rápido, porque si no hay rapidez en el trabajo, entonces el paciente se enferma mas, o se complica más o se muere., esas son la premisas que ellos tienen mucho cuidado cuando transportan a un paciente , como en toda institución como todo humano siempre hay ocasiones o situaciones en las cuales el trabajo no va a ser el más adecuado, no lo hicieron bien o cometieron un procedimiento que no es el adecuado siempre va a ocurrir eso, Pero hablando de estadísticas o porcentajes yo creo que la mayoría de sus intervenciones son buenas.

Como percibe Ud. Doctor el equipamiento que presenta el cuerpo de bomberos en el manejo día a día en el traslado de los pacientes hacia los hospitales,

Yo creo que las ambulancias del cuerpo de bomberos, siempre han sido las ambulancias mas equipadas para el manejo de unos pacientes por trauma, accidente, caídas heridos de bala. Atropellos, ellos tienen un buen equipamiento de soporte básico de

Es decir ambulancias tipo 1 o tipo 2 en esa transición en el manejo de pacientes accidentados o pacientes en siniestros mayor, pero Uds., saben que el MINSA ha estipulado desde el año 2004, sobre un reglamento de transporte terrestre tres tipos de ambulancias, del 1 al 3, siendo el tipo 3 el de mayor especialización, que deben tener un especialista debe tener un ventilador mecánico totalmente sofisticado que en nuestro país muy pocas instituciones lo tienen, tipo 2 donde también tienen material y equipamiento de soporte avanzado de vida y la del tipo 1 que es

específicamente de traslado y de trauma, entonces yo creo que las ambulancias del cuerpo de bomberos la mayoría cumple con este requerimiento o clasificación de ambulancias tipo 1 y me parece que también tienen algunas compañías con ambulancias tipo 2.

Y para el tema de pacientes que sufren un paro cardíaco, que tan preparados a nivel técnicos están los bomberos para dar los primeros auxilios,

Un paciente con un síndrome coronario agudo, paro cardíaco, con agina de pecho es un paciente crítico, es un paciente que debe ser rápidamente atendido, es un paciente que debe transferirse rápidamente a un centro asistencial nivel 3, entonces el personal del cuerpo de bomberos están preparados, todos los bomberos reciben cursos y acreditación de soporte básico de vida, en el curso de soporte básico de vida se les enseña a reanimar a un paciente, todo lo que es compresión cardíaca, respiración boca a boca, o con algún accesorio, eso si ellos cuando reciben su entrenamiento para calificar como bombero reciben en la escuela el curso de soporte básico de vida y una vez que sale de la escuela hay cursos de especialización en urgencias médicas y reanimación cardio pulmonar, por esa parte la comunidad debe estar tranquila, ellos llegan si diagnostican un paro cardio respiratorio ellos inician el RCP, en el lugar, y eso es lo más importante cuando hay un paro cardio respiratorio la primera respuesta es fundamental, el hecho de comprimir el tórax cuando el corazón se ha detenido es importantísimo, pero antes de eso lo más importante es diagnosticar, sabido el diagnostico se aplica la técnica el paciente va a llegar con más posibilidades de vida a un hospital o a una clínica, a diferencia de eso de que Ud., levante al herido a la ambulancia y haga un papel de camillero, sin hacerle un RCP va a llegar con

menos posibilidades de vida a un centro asistencial, por esa parte ellos si están capacitados

Que opinaría ya referente al servicio de auxilio que brindan los bomberos a la sociedad, - que opinan Uds.

Partiendo desde el concepto que es voluntario, es un servicio loable, técnico, creo que en un futuro próximo, que con ayuda de otras instituciones. ONG de socorro o del mismo gobierno, el trabajo que realiza el cuerpo de bomberos en el aspecto medico, debe mejorar, debe ser mas calificado, pero para eso necesitamos apoyo de nuestras fuerzas amigas, solo no vamos a poder salir,

Dicen por ahí que ESSALUD está hablando con el cuerpo de bomberos para ver la posibilidad de proveer personal médico y de enfermería, para que acudan junto con los bomberos para atender emergencia, no sé si sabe algo al respecto.

Si hay proyectos estudios de convenios con instituciones, tal como ESALUD para poder unir esfuerzos y poder apoyarnos mutuamente , y nosotros con ambulancias y personal, pero eso está todavía en estudio, lo que nosotros aspiraríamos más que con ESALUD es un convenio con MINSA es más saludable por cuando MISNA es el órgano rector de nuestro y tendríamos más libertad de acción con cualquier tipo pacientes de cualquier institución si tendríamos vínculos con ESALUD ataría mucho a pacientes de ESSALUD, tiene muchos miles de pacientes , yo creo que eso debe estudiarse bien esa posibilidad de convenio, nos agradecería mucho que sea con MINSA como iba a ver un convenio en el tiempo del Ministro Garrido Lecca, nos ofreció personal médico se inicio el proceso para contratar personal médico en Jesús María, pero al final

hubo cambio de Ministro y el ministro Ugarte entro con otras ideas y se suspendió ese proceso de contrato, de gente profesional para el cuerpo de bomberos.

Si también había escuchado lo que menciona del Ministro Garrido Lecca.

Referente a las partes de que como se comunica, como se articula existe algún sistema de comunicación interna con los bomberos, es decir entre los diferentes hospitales, o los hospitales donde Uds., halla laborado o visitado, alguna manera de comunicarse personal de hospitales con los bomberos, cuando están atendiendo alguna emergencia, tal vez para el tema de recepcionar pacientes dado alguna circunstancia.

Nosotros tenemos una central de comunicaciones que esta enlazada con todas las compañías de bomberos y todas las ambulancias, a su vez esa central tiene comunicación con todos las dirección de sanidad y jefaturas de sanidad de todas las departamentales, y también tiene comunicación con los centros referenciales de ESSALUD sea Rebagliati, Almenara Sabogal que son los más grandes y con los jefes de guardia de sus centrales de MINSA. a pesar de ello que hay una comunicación no fluida pero si existe una comunicación, a veces por aumento de la demanda de los hospitales de salud, del MINSA tenemos problemas para entrega de pacientes y esta comunicación que debería ser fluida a veces no lo es, y a veces se crean conflictos.

Qué pasa si han detectado a un paciente que tiene algún problema, o un accidente vehicular o un ataque al corazón y lo están reanimando, Uds., como se comunican

con los bomberos, si algún paciente con las características que le llegan al paciente realmente se están acercando a la institución.

Los médicos que ejercemos un cargo en el cuerpo de bomberos, tenemos un teléfono RPM, por el cual tenemos comunicación directa con la central de comunicaciones, entonces si sale el bombero que es un técnico en emergencias medicas, o técnico en enfermería, entonces se establece una comunicación directa a través del RPM con las ambulancias, ellos también tienen RPM, ellos nos piden la orientación medica en el momento, por ejemplo cuando hubo la pandemia de H1N1 había muchas llamadas a domicilio que pedían que el paciente sea trasladado al hospital , pero no en todos los casos requerían traslado al hospital , no tenían criterio de hospitalizaron, pero como el técnico paramédico de urgencia medicas en las ambulancias no es un medico, ellos pedían autorización a nosotros nos describían la situación, los síntomas y nosotros decidíamos, si requiere traslado si requiere hospitalizarse, en ese caso con todas las medidas de seguridad del caso autorizábamos el traslado al hospital

Ahí se daba la coordinación con el responsable del nosocomio para la recepción del paciente.

Entonces la central se comunicaba con ESSALUD o con el hospital, están llevando un paciente con sospechas de H1, para que sea hospitalizado, si hay esa comunicación, por lo menos nos están llamando.

Ahora el cuerpo de bomberos están organizado por departamentales, nosotros tenemos actualmente a nivel nacional 25 departamentales de bomberos, cada departamental de bomberos tiene un jefe de sanidad, ese jefe es el médico que va recibir la primera llamada de la ambulancia, si ese jefe no se encuentra en

intonía, la comunicación pide con el director de sanidad en ese caso le tiene que responder el médico que está en escala superior.

ENTREVISTA EFECTUADA AL DOCTOR CHACALTANA, JEFE DE EMERGENCIAS DEL HOSPITAL REBAGLIATI

Buenas tardes Dr. Chacaltana, presento al Dr. Chacaltana, Jefe del Servicio de Emergencia del Hospital Rebagliatti y bueno le vamos a hacer algunas preguntas sobre la percepción del Cuerpo de Bomberos Cuerpo de Bomberos.

Dr. ¿Cuál es su percepción sobre el servicio de emergencia del Cuerpo de Bomberos?

Abiertamente lo diga lo que Ud. quiera

Bien, Gino como quiero comentar, yo he sido bombero hace muchísimos años, no continuo con esta mística probablemente ahora, pero si entiendo que la labor de bomberos es una labor muy sacrificada, porque la he pasado la he vivido y que su vocación es lo más grande que tiene, Ho sea la vocación de servicio, porque es una cosa voluntaria, yo comentaba hace poco con unos personas, médicos nuevos, quien tiene vocación los médicos, los profesores, los bomberos, son los que entre los tres oficios de dilaciones que hacen es lo mejor, porque lo hacen por vocación, lamentablemente tenemos algunas deficiencias probablemente, como cuerpo de bomberos es importante el adiestramiento que tienen, son muy unidos, lo bueno que son muy unidos en cuanto tienen algún compañero con problemas acuden siempre como una familia, es importante, y también su familia se siente con la población porque los llaman constantemente por una cosa urgente o emergente y

entonces siempre acuden al llamado, y eso es lo maravilloso que tiene los bomberos, y eso es lo que se les reconoce.

¿Y que es lo malo?

Lo que si no esta tan bien , el criterio que tiene el bombero para de decir esta es una emergencia, y esta no lo es, esta emergencia es para un nivel uno y esta es para un nivel cuatro , el nivel cuatro es el hospital nacionales como este de acá, el numero uno son los hospitales y clínicas más pequeñas, nivel dos, tres, parece que no hay una buena definición , porque yo tengo que usar los recursos en forma racional eso es importante , que pasa si yo tengo un paciente que está muy delicado, lo tengo que llevar al sitio más cercano, muchas veces ha habido inconvenientes, que ya no los hay porque se ha conversado ha habido reuniones esto, ha mejorado bastante , la idea es que si es un paciente de Chosica, no lo pueden traer al Rebagliatti, en Chosica hay un hospital del seguro, en Grau hay un hospital del seguro, están antes de llegar al Rebagliatti, esas son cosas que podemos regular un poco, que ya han mejorado , pero ya tenemos una percepción pasada de hace tiempo que yo participo de este servicio hace 20 años en este hospital, de todos mis tiempos siempre han habido dificultades, pero yo creo que todo ha ido mejorando gracias a las conversaciones, que hemos tenidos, reuniones que hacemos conversamos con el personal, orientamos como debe ser y nos hemos anisado de tal manera que en forma informal lo ideal sería formalizar este tipo de

¿Con quién articular, con quien articulan en el cuerpo de bomberos, con quien coordinan?

Generalmente yo llamo a la central diciendo estamos en estas circunstancias, yo llamo a la central y hablamos con el supervisor, me parece que tiene un cargo, así es, hemos tenido la suerte de coordinar con el Dr. Malpica, director de Sanidad, Dr. Arce, que trabajaba también en nuestro hospital, muy buena persona, es un caballero, un médico de primera, muy humano, muy dedicado a sus pacientes, es una gran pérdida para nosotros y después hemos coordinado con el comandante general, (no recuerdo el nombre).

En otra reunión podemos coordinar, la impresión que yo tengo es muy buena, la voluntad es excelente, el problema va a calificar y tipificar que es una emergencia, entonces me saturan con pacientes que no son emergencia, una fractura, no es una emergencia para nuestro nivel, yo creo que son cosas que hay que ir mejorando, y yo creo que esto va a mejorar con la propuesta que ha hecho EESALUD y los Bomberos que van a poner un médico de apoyo a cada ambulancia.

¿A qué bueno, desde cuándo?

Es un proyecto que ya se hizo el convenio ya está encaminado, entonces esta va mejor a que el médico pueda valorar en el campo que nivel tiene, y como el médico es de Essalud, ellos van a decir es un UNO, al Rebagliati, Almenara o al Sabogal este paciente de nivel dos o tres, puede llevarlo a su clínica más cercano, si está grave, pero si no está puede ser trasladado a su clínica correspondiente para evitar la congestión en una sola área, porque el hospital Rebagliati es muy solicitada,

¿Lo interrumpo porque si, sobre esto quería hacer una sola pregunta y después nos ampliamos sobre otros temas?

¿Cuál es su percepción que tiene U, sobre la preparación técnica de los bomberos, su capacidad profesional en este tema medico, o sea urgencias, preparación médica, no sé lo que Uds., observan?

El nivel técnico yo creo que ha mejorado, si tengo que calificarlos cree que vayan a intervenir con calificarlos entre regular, bueno o malo yo pondría un regular, el sistema o sea en general del cuerpo de bomberos, U. lo ve como una preparación regular, así es, la voluntad es grande eso lo reconozco, pero si no tenemos herramientas, personal calificados para atender una emergencia hay que determinar don ir, qué hacer con cada paciente, y que hacemos en el momento, incluso yo, invitaba a los bomberos cuando era residente, para que vayan y conmigo hacían mi guardia, eso es lo que falta, que ellos participen, que venga uno a hacer un turno enfermero yo le doy cabida a todo el personal y si es bombero y colabora y tiene interés lo puedo hacer, pero no puedo hacer a tantos pero si poder ir viendo progresivamente., trabajando un tipo de alianza

¿Sobre el tema de su equipo, equipamiento, como lo ven, cree que es el adecuado, insuficiente está bien?

Me parece que es el adecuado, para el nivel de paciente que están manejando es el adecuado, pero lo ideal sería ya, si se cuenta con un medico tener desfibriladores en cada unidad médica, tener equipo portátil del oxigeno, porque a veces hemos visto que vienen bolseando los pacientes, Ambú Manual, yo decía hay dos tipos de escuela de medicina, uno que el paciente venga al hospital y el otro que la atención medica se haga donde está el paciente, son dos tendencias diferentes. Con el trafico que hay en lima, es que haya medico en cada unidades que estén

capacitadas, la atención la pueden hacer en cada zona, claro, tengo equipo, tengo espirador tengo esto, es criterio del médico que este entrenado, hay cosas que hay que mejor, traer el paciente al hospital cuando sea necesario.

¿Yo voy a hacerle algunas después, fuera de nuestro esquema, que yo veo que tiene obviamente ideas e inconvenientes, pero quiero terminar esto , para después irnos a lo general, de ahí creo que ya hemos hablado de esto, pero yo quiero saber si ustedes tienen alguna comunicación con ellos, articulada yo le pregunto porque mi experiencia, yo también he sido bombero durante muchos años recuerdo que llamaba a la central y decía me estoy yendo al Casimiro Ulloa con un poli traumatizado y me estaban esperando, pero cuando quería hacer la misma figura y avisar al hospital Rebagliati y hacia lo mismo, no me esperaban?

¿Pero eso puede haber cambiado, mejorado, funciona articula en alguna forma? Te voy a decir lo que yo debía hacer como red asistencial ,que es lo que debe trasladarse a lo que es los bomberos, me estas llamando tenemos RPM me llamas que me estas trayendo coordinamos y dependiendo lo que tenga el paciente , nosotros estamos preparados para que venga cualquier paciente , en cualquier momento, estamos preparados para cualquier emergencia, cualquier sea su condición, sea el paciente cualquiera sea su patología lo manejamos, tenemos un poco de dificultad solo con los quemados , nada más porque no tenemos unidad de quemados en ambientes adecuado, es lo único dificultad que tenemos, que la tiene el Almenara

¿Y eso se lo han comunicado a los Bomberos?

Hemos hecho alquitas conversaciones, pero yo creo que muy informales, muy preliminares

Por ejemplo en mi capacitación de bomberos a cada quemado lo llevábamos al Hospital FAP,

Claro ellos tienen unidad, de quemados.

Pero eso es algo que debería articularse mejor,

A pesar de que institución ha dado a los bomberos RPM se supone que yo he dado RPM a los de los médicos jefes de guardia, de la jefatura del hospital parece que no hay esa comunicación, ellos tienen RPM de la institución, ESSALUD les ha dado RPM para poder coordinar, pero yo creo que eso se va a mejorar cuando se concluya el convenio que se está haciendo con los bomberos, poner médicos, hacer un centro regulador, un pool centro, un centro de información centralizado que incluya estoy que es un traslado de ambulancias de ESSALUD, Bomberos, clínicas particulares, bomberos particulares todo sea descentralizado, pero por lo pronto, creo que el convenio va a ser con los Bomberos poniendo médicos y poniendo un centro regulador, entonces ahí sabemos se coordina con el jefe de guardia, quien tiene disponibilidad quien ve este problema quien es el otro y se va al sitio. Y evitar esos inconvenientes que tiene los bomberos.

¿Eso quiere decir que como estrategias la Institución como Essalud tiene ya un plan para implementar un sistema de emergencia para todos los asegurados utilizando todas las redes de emergencias existentes?

Y entre su plan utilizar a los bomberos, eso quiere decir

Yo he conversado con el Director de Operaciones de los Bomberos y ellos dicen lo mismo, nosotros somos bomberos, apagamos incendios, un día nos pusieron ambulancias y ahora también atendemos emergencias, los bomberos dicen lo

mismo que su mayor potencial en emergencias medicas son el tema de los traumas que ellos manejan y de un momento a otro comienzan a atender pacientes, que le duele la muela, el estomago y no saben qué hacer, Uds. ya han abordado eso, y están tomando la iniciativa de enviar a sus médicos para mejor el sistema.

Esa expectativa que Uds., tienen implica tener un medico en cada de las unidades de bomberos en las 187 unidades a nivel nacional,

No el compromiso de Essalud es cubrir con el 50% a nivel de lima, como plan piloto, pero se supone que Essalud asume la atención de pacientes asegurados, pero el Minsa debería asumir también con médicos para las ambulancias, para cubrir a los pacientes que no son asegurados, el compromiso ha sido así, el convenio es para poner 40 medios en promedios para las unidades. En promedio. Y esos 40 médicos que van a estar trabajando permanente mente con los bomberos van a estar todo el tiempo, con horarios, van a salir a las emergencias. En otras palabras.

No va a satisfacer la demanda que tienen Uds. pero por lo menos va a ser un porcentaje de so, no va a estar cubierto todo el día lamentablemente tendría que tener 150 médicos por día, para poder satisfacer en parte.

Eso quiere decir Dr. Que Ud. en su plan, que me parece muy interesante que no lo sabíamos, Uds. tienen un plan piloto para utilizar la infraestructura del cuerpo de bomberos a través de sus equipos, voluntad, infraestructura, para brindar un servicio pre hospitalario que es lo que está brindando Ud., este médico va a estar dentro de las unidades de bomberos como emergencias, va a salir a las

emergencias o va estar netamente en el cuartel que va estar coordinando con los bomberos que va a ir a las emergencias. ¿Cuál es su estrategia?

Me parecen dos cosas bien diferenciadas, Uno lo que es lo tradicional los incendios, el otro es la atención de emergencia, Uds., tienen que enseñar que ese personal se dedique exclusivamente a las emergencias, en otras palabras está a disposición de los bomberos para salir a emergencias, pero no para, no tendría sentido, no tendría lógica.

Entonces quieren hacer algo así como SERUM, como cuando trabajaban los bomberos con el SERUM.

Más o menos es la idea, pero son médicos contratados, médicos que ya están en entrenamiento, saben soporte,

Y estos médicos también van a capacitar a los bomberos Claro esa es la idea

Y cuál es su margen de proyección en años, meses, tiempo o es un plan piloto de 6 meses.

Tendrá que ser renovado, yo creo que este es un plan piloto, que según se estime en beneficio para ambos, para que crezcan Uds. en formación como bomberos, y mejores el nivel, porque el nivel es bueno en general. , yo no digo que sea malo es bueno, pero en bloque general es regular, creo que el problema es en personas que en sistema ,porque a veces hay problemas con algunas personas, ya se entendió que debemos tratarnos con mucha cortesía, y eso entrampaba un poco la relación que había con nuestro servicio, especialmente con este.

¿Y ese plan de cuánto tiempo es?

Yo participe en la parte inicial solamente ver los aspectos técnicos, porque la parte del convenio en si lo manejo la Sede central, yo participe en la parte inicial,

para ver que hacer como hacer y crear un centro regulador, Yo creo que eso tiene para largo aliento,

Uds. como institución quieren que sea de largo aliento, por su puesto

O sea no lo ven como una solución de dos o tres meses, sino de muchos años

Esta es una unidad estratégica, ustedes dan el servicio y nosotros damos el soporte del médico, que va a solucionar el problema ya en el momento, y va a decir yo coordino con mi central, tengo tal paciente con tales características, a donde lo llevo.

Y ustedes como médicos en cualquier lugar, tranquilamente pueden dar sus recetas y decir vayan a tal lugar, o dar medicinas preventivas y se acabo el problema.

Todo eso va a tratar de enterar, si el médico dice no es una emergencia, quédense en la casa, una falsa alarmas le damos la atención

Eso ya se converso, pero hay que ver cómo se va afinando porque hay problemas administrativos que tienen que ser solucionados, quien asume ese costo, quien asume esa responsabilidad, pero el inicio es bueno, es interesante, Que bueno.

Yo, creo que por ahí va la cosa mejorando un poco esto, y lo que si tenemos mejor un poco la calidad, ya no tenemos dificultad, ya casi no tango quejas acá, porque el bombero venia y decía el paciente no es adolescente, es asegurado, no correspondía su atención, es asegurado y atiéndalo, venían desde ventanilla, pero desde ventanilla hasta acá no hay un hospital del seguro, como 10 hospitales y son pacientes de un hospital

El bombero gasta sus recursos su gasolina, si tiene un hospital tan cerca, podría verlo en el Sabogal que está más cerca, entonces estos detalles son los que hay que afinar simplemente para evitar los recursos.

Con esta articulación que se está tomando el toro por las astas.

Se está haciendo las cosas en una forma más coherente, más racional, la institución no tiene tantos recursos para desperdiciarlos, los bomberos tampoco lo tienen, ni nadie en el Perú los tiene para decir voy a gastarlos innecesariamente, Y al final trabajan juntos

Aparte puede ser que el paciente este en riesgo, puede estar en la ambulancia está bien pero el menor tiempo posible, lo dejo en un sitio que donde yo sé que hay un Hospital nacional como es el Sabogal, para dar un ejemplo, porque ha habido pacientes de Chosica también acá, porque gastan sus recursos , yo no lo entiendo, a veces no logramos eso, - es alta de información- como no sale de nuestros bolsillos no nos hacemos problemas, yo creo que eso a mejorado bastantes, yo creo que la relación general de ahora es mucho mejor que la teníamos hace veinte años, definitivamente, puesto es muy importante,. Hemos elevado el nivel, hemos mejorado las relaciones con los hospitales es más cordiales

¿Uds. coordinan directamente con el comanda general?

Hemos coordinado para el convenio, hemos hablado con ellos, por general llamo yo a las 8,30 de la mañana a la central para decir estamos en esta situación tengan paciencia nuestra red, corresponde a la del sur, la parte norte pasa a la parte este al hospital Almenara, siempre hago el mismo discurso, hay un paciente delicado en mi área tráiganlo yo lo pongo en silla ya veo como lo ubico. Con cosas que hemos mejorado bastante.

Dr. Terminando la entrevista y después le voy a permitir lo que usted diga lo que crea pertinente, U. considera que los bomberos deberían dejar el servicio de ambulancia, y dedicarse exclusivamente al servicio de incendios, en lo que son realmente competente por ley, porque la ley 27067 que es la que regula el tema de los bomberos que dice , claramente son la autoridad competente en prevención y extinción de incendios, y control de incendios y la facultad obviamente e hacer otro tipo de servicios como rescate emergencias medicas, Ud. cree que deberán dejar. Ud. sabe que el cuerpo de bomberos tiene más de 100 mil emergencias al año o 130 mil, y en estadísticas revisamos que el 80 % son emergencias médicas, a consecuencia de eso que no se ve desde el otro punto de vista. Los bomberos dejan de tener recursos para poder salir a las emergencias que deberían ir como autoridad Ud., cree que el cuerpo de bomberos debería dejar de brindar este servicio, o según su apreciación debería seguir brindando este servicio...y tener más recursos.

Ahí nos creamos un problema, claro, se refiere a toda la comunidad, la población. Lo que están haciendo los bomberos no es lo más adecuado porque no están preparados para esto, he visto algunos médicos que se ponen los mandiles para atrás, no si serán médicos porque no los conozco, no voy a comentar esto, porque son anécdotas. Pero visto y vivo acá en este hospital todos los días que ya conozco algunas cosas

¿Cuántos años por acá Dr.?

20 años, ya conozco a mucha gente, de vista, nosotros los bomberos somos los mismos también, el problema sería que creamos una incomodidad y le creamos un problema a la comunidad, la comunidad busca que la ayuden y el bombero ayuda, soluciona el problema inmediatamente, tienen mejor respuesta, su capacidad de respuesta es mejor que la del Minsa o la de Essalud, Essalud tiene tanta saturación que su red no alcanza para ir atender un paciente, o ir Padomi las ambulancias deben estar equipadas para atender las emergencias, no se da abasto entonces evitamos esa posibilidad de que el bombero pueda ayudar, lo que hay que hacer es potenciar, capacitar dar recursos para que colabore con esto, pero si hablamos de legalmente, vemos que el bombero no tiene porque hacer esto. Porque está haciendo una

Haciendo algo que por ley no le corresponde, pero en esta paleando una necesidad que no está satisfecha, cubriendo un mercado que no está satisfecha.

Eso es importante, por si lo pensamos como buen samaritano, que queremos para la comunidad.

¿Pero ustedes, que opinan?

Yo tengo que solucionar un problema, que de repente no es lo más adecuado, no es lo legal, pero si actuamos como un buen samaritano, yo doy servicio, trato de que otros quizás no puedan dar,

¿Está de acuerdo?

Estoy convencido también de que tienen que ser más capacitados, mas equipados para que puedan dar mejor servicio, y ser mejor reconocidos, porque hay un

reconocimiento de la población a todo nivel muy bueno, yo creo que mejoraría la atención de los pacientes independientes de que sea asegurados o no,

Eso quiere decir que usted, volviendo a su pregunta abierta, su tema de plan estratégico,

Estas interviniendo con médicos, usted cree que a futuro vayan a intervenir con material y equipo para implementar estas ambulancia, mejorar la calidad de servicio de las unidades, que Ud., me dice que no todas tienen resucitadores, equipos médicos, pero digamos que estos médicos que van a las unidades van con su equipo y implementan las ambulancias para prestar un mejor servicio eso está dentro de su plan, o por ahora solamente los médicos y a futuro implementar este servicio.

Yo creo que a futuro sería ideal de tener un monitor, respirador mecánico y desfibrilador, mínimo, debe tener una ambulancia so.

Pero eso Uds. lo piensan implementar o están esperando que el cuerpo de bomberos los haga.

Ese es un problema que no va a nivel nacional, si yo compro o pongo un equipo para el Hospital Rebagliati, y lo pongo en una ambulancia, que no es de Essalud, estoy haciendo malversación de fondos- Una posesión de uso porque es del estado, puede haber un mecanismo, de tipo de convenio, o que se yo, lo ideal sería optimizar esto, implementar mas los equipos equiparlos con los accesorios inmediatos pero, capacitar al personal es muy importante pero no parte por ahí el problema . Claro,

Y son dos cosas importantes ,el problema parte de que yo necesito descentralizar la salud, porque los aeropuertos, no tienen, desfibradores, porque un banco que tiene tanto dinero no tienen compra un desfibrador , porque no capacita su personal, porque los ministerios no tienen desfibradores que tienen personas capacitadas permanente, porque entidades públicas que tienen gran cantidad , los supermercados tienen capacidad para hacer eso, que pongan un medico un turno de mañana y un turno de tarde por lo menos cubre 12 o 14 horas y cubre y tienen un equipo y preparar a sus gente.

Eso quiere decir que Ud., ve que no existe una política nacional de protección y prevención hacia el paciente y al ciudadano, así es, porque hay casos que se pueden mejorar sin que lleguen hasta acá.

Y eso es por falta de regulación, falta de que las empresas no quieren gastar dinero a no ser que la ley me lo obligue, eso quiere decir que el estado no está fomentando a través de leyes en este caso.

Y son dos cosas importantes, una la Salud y una la seguridad., poniendo este equipo que no cuesta nada son una miseria para una inversión del banco continental, banco de la nación o poner un para médicos, que sepa usarlo, porque los equipos son automáticos, se ve un monitor ahí te dice el diagnósticos, soluciones el problema, se pone esa mascarita para respiración, o sea son cosas sencillas que no necesitan mucha preparación.

Y eso tendría que ser a través del sistema de salud nacional, hacer un fomento, política y al mismo tiempo leyes, que Ud. considera que no están siendo implementadas.

No están siendo implementadas, porque otra cosa digo, que le cuesta el gobierno o al Congreso, hacemos esto es importante u llevemos las salud a las áreas, sacar la salud de los hospitales, poner médicos, ¿Cuánto gana un medico, 5.000 soles dos médicos 10,000 soles cualquier institución puede implementar una ambulancia con tan solo equipo de 5 mil dólares que más un desfibrados, no necesitan más yo creo que el gasto que se pueda hacer comparado con los beneficios que va a adquirir la salud del paciente salvar una vida y el reconocimiento que hace la institución por haber esto una cosa como esto, Lamentablemente el gobierno no valora la vida como debería

Y la otra cosa es la seguridad, que no tiene que ver nada con nosotros, pero que la digo porque son cosas que no va viendo como planificar, eso, que le cuesta a los bancos a los bancos donde hay tantos asaltos , poner cámaras de seguridad, acá hay cámaras de seguridad, afuera hay dos ,voy a poner en todo sitio, todos los ministerios, bancos, entidades públicas deben tener su cámara de seguridad , quizás la delincuencia baje un poco, no solo evitar problemas de seguridad sino también de salud, por lo que se debe buscar integrar un sistema de emergencias médicas.

Hay cosas interesantes, que se pueden plantear a un costo mínimo, comparado con el costo de una vida, cuanto lloramos, lamentamos, cuando pasan cosas que no deben pasar, esas cosas también mata gente, y la gente no toma cuenta de eso.

Dr. Le agradezco mucho y como última pregunta me gustaría saber, ya no dentro de nuestro esquema, si tiene que agregar algo de los bomberos muy abiertamente lo que piense de ellos, como se comporten, no sé que podría mejorar la institución de los bomberos.

Yo creo que el principal problema que tenemos es que no hay una adecuada comunicación, porque muchas veces vienen los bomberos y nosotros no tenemos conocimiento de que están viniendo – y eso como lo solucionaría- solamente con el hecho de tener RPM, yo tengo RPM – implementar lo que está hecho, y no se está usando. Hay un RPM que tiene la central, -eso quiere decir que no está trabando bien la central de bomberos con Uds. – claro- porque deberían llamar, ellos saben a qué hospital llevan al paciente, llamo a la central, Lo que estamos hablando es de un sistema que ya existe y que no se está utilizando claro, yo creo que hay que optimizar la información, la comunicación debe ser bidireccional permanente, hay un jefe de guardia, hay un centro de curación de ambulancia, un centro de triaje, con RPM que se puede llamar las 24 horas del día, tengo un centro de comunicación de relaciones públicas, hay mil formas de comunicarse con el hospital la idea es comunicarnos simplemente, yo creo que el gran problema es la comunicación y La segunda forma es definir que prioridad des del paciente que es lo que requiere el paciente el bombero esta en el

campo, y , viendo que es lo que requieren y nosotros orientarlos, si requieren esto llevarlos a este hospital es lo mejor, si requiere esto tal hospital está capacitado para esto, nosotros hemos definido por capacidad resolutive las clínicas u cada una sabemos que puede resolver, , si yo se que viene acá y sé que este problema del paciente lo puede resolver esta clínica, porque lo traen , porque no lo llevo si estaba más cerca, .

El problema es que también tenemos sectorizados nuestras redes y Uds., también tiene sectorizados sus redes , independientemente, o sea tiene forma frecuencia por decir la 36, porque viene acá, si es san miguel debe ir a Sabogal, es Pueblo Libre, se llama Magdalena, pero es Pueblos, Libre, para nosotros esa área pertenece a Sabogal , entonces nos crea un poco de confusión lamentablemente cada uno tiene su sistema de trabajo no hay un trabajo coordinado, lo ideal sería sentarnos y conversar con los gerentes, el jefe de unidad,. El comandante general de los bomberos. Y ver que se puede armar un buen trabajo más coordinado, yo creo que este convenio que se viene que ya está en camino va a solucionar esto, debe mejorar.

El Cuerpo de bomberos nombra un representante para que coordinen con Uds., continuamente, o no lo han hecho.

Yo creo que lo ideal sería tener reuniones periódicas, tener Uds., un listado de los pacientes que tren acá, yo voy a tratar de tener acá esto, que tiempo se demora la ambulancia en el hospital, porque también viene el paciente y nosotros debemos darle la atención pronta, lo ideal sería para mejor el proceso, cuantos me

traen Uds., acá de donde vienen, para ver si estamos siendo eficientes en nuestro trabajo, para decirles Uds. me trajeron uno de Chosica y ya fue,

La comunicación es importante, la sectorización del área es importante, que se sepa dónde ir el paciente, el nivel del paciente, a donde debe ir, creo que con estos tres aspectos mejoramos muchísimo esto, aparte de lo que viene poner el médico en la ambulancia y ver equipamiento que eso puede ser en una fase posterior. Pero con un plan piloto inicial yo creo que esto va a mejorar bastante.

Dr. Para terminar que se me quedan varias preguntas en el aire, tiene conocimiento si el MINSA, tiene conocimiento de este plan.

No creo, porque con eso se cumpliría todo el sistema de emergencia, y ya se articularía todo el sistema de salud integrado, que el gobierno lo está promocionando tanto,

Yo digo hay que convocar a gente operativa, yo no te miento esto lo hablé con Alan García, lo conozco de años digo queremos solucionar algunos problemas de seguridad social y de la salud, tenemos que convocar a la gente operativa de cada área, gente comprometida con la institución y ver la forma de cómo solucionar y que se vea esto a un nivel de comité consultivo, hacer propuestas al Congreso y proponerte a ti algunas cosas con el Ministerio de Salud y la comisión Ejecutiva de Salud, habla con Fernando ,hablo con Fernando Barrios el Presidente Ejecutivo, tengo mucha llegada a él muchas cosas les he hecho en la comisión técnica, como parte técnica del seguro de emergencia, 20 años de emergencia no

es nada, antes de venir acá tenía como 10 metido en emergencias en otros sitios, esta experiencia y muchas cosas que te he comentado a muchos directivos les ha parecido interesante, son muchos temas, tengo llegada por eso, pero vinieron acá algunos gerentes al día siguiente que hable con Alan, no se concreto, pero si hubo algunas cosas, hubo intención por lo menos, voluntad que es importante lamentablemente hablaron con el gerente de acá, no se convoco a los operativos., la parte operativa es muy importante y yo he tenido el honor de participar en muchas comisiones, reuniones con los gerentes centrales, he estado estos dos meses últimos reuniones muy saludables y muchas cosas que van a mejorar en nuestro servicio, computadoras, hacer historias digitales, mandar resultados en línea, muchas cosas interesantes.

Eso se podría traducir también para los bomberos, telemedicinas o mandar la ficha médica por el sistema, implementando una red. Que podría ser una buena idea.

Yo creo que vamos a ir mejorando, avanzando una relación que al inicio no fue tan cordial, por lo menos ha habido ciertas dificultades se han mejorado mucho, y creo que van a ir mejorando mas, es un buen punto de inicio este convenio que se puede fortalecer y en el camino ir regulando algunas cosas, que se quedo abierto, para ver cómo podemos avanzar, pero con ciertas limitaciones económicas, pero hay mucha voluntad, que la he plasmado a través de los directivos de Essalud, pero va a mejorar estamos en este camino para llegar a buen puerto, y ver que mejores estas cosas, yo preocupadísimo para ver toda la capacidad de gente que tengo acá, viendo la forma de mejorar esto, espero lograr por el bien de los

pacientes y por el bien de la comunidad y por el bien de la comunidad integremos todo el equipo de de Essalud las, cuando se integren esas camaritas en todo sitios, en lugares públicos, organismos públicos , y se pongan también desfibrados que es importante o un monitor, y un personal capacitado, que puedes ser personal del mismo banco, el mismo personal del aeropuerto, capacitarlos no es nada difícil, quince días de capacitación se puede capacitar y no cuesta nada y hacer un plan piloto nacional piloto.

ENTREVISTA A LA ONG (F&H Hope)

¿Qué opinan de los bomberos?

Mientras mantengamos nuestros lineamientos los bomberos tendremos una muy buena reputación

¿En qué consideran que los bomberos necesitan ayuda?

En apoyo logístico (Uniformes, equipos, maquinas, etc.)

¿Por qué ayudan a los bomberos?

Por pasión y amor a la camiseta

¿Qué es crítico para los bomberos?

El conseguir y canalizar bien las donaciones, saber a quién y por qué darlas

¿Cuál es la fuente de financiación de sus recursos?

Empresas privadas

¿Tienen algún nivel de especialización con respecto a temas bomberiles?

Si

¿Con quienes coordinan en CGBVP?

Comandancia General, Vice Comandancia General, DIGA, DIPREIN, DIPER

¿Con que frecuencia?

Semanalmente, mensualmente dependiendo de los requerimientos

¿Cómo miden los beneficios de las donaciones recibidas?

Un gran logro, F&H Hope consiguió pagar el Seguro de Vida para todos los bomberos a nivel nacional desde hace 3 años lo venimos pagando.

¿Cómo informan a los donantes?

Mediante la página web: www.fhhope.org

