



FACULTAD DE INGENIERIA Y COMUNICACIONES

CARRERA PROFESIONAL DE INGENIERIA COMERCIAL

**TRABAJO DE SUFICIENCIA PROFESIONAL**

PLANEACION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA  
BENEMERITA Y CENTENARIA COMPAÑÍA DE BOMBEROS  
VOLUNTARIOS INTERNACIONAL 14 – BREÑA

AUTOR: BACHILLER

Serna Condor, Katherin Pamela

Para obtener el Título Profesional en  
Ingeniero Comercial

Lima - Perú

2023

PLANEACION ESTRATEGICA Y CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA  
BENEMERITA Y CENTENARIA COMPAÑÍA DE BOMBEROS  
VOLUNTARIOS INTERNACIONAL 14 – BREÑA

**ASESOR: Mg Julio Becar Mendoza.**

**MIEMBRO DEL JURADO: Luis Encinas.**

**DEDICATORIA:**

El presente trabajo lo dedico a mis padres, hermana, a mi abuelo, a mi familia, a la compañía internacional 14 – Breña. A mis profesores, quienes compartieron su conocimiento en cada clase que nos brindaron.

**AGRADECIMIENTO:**

A Dios y la virgen Maria,  
a mi Alma Mater la  
Universidad Peruana  
Simón Bolívar, al Mg  
Julio Becar quien nos  
brindó asesoría en el  
desarrollo de la tesis, a  
mis padres por su apoyo y  
a la compañía  
internacional 14 – Breña.

## RESUMEN

Este estudio aporta un plan de acción para poder reforzar la planificación estratégica y el clima organizacional de la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 del distrito de Breña. Una organización cívica nacional es el Cuerpo General de bomberos del Perú, siendo sus siglas CGVP, está conformada por bomberos voluntarios, ellos prestan servicio público de manera voluntaria y sin recibir ninguna remuneración económica, el decreto que refuerza y regula al CGVP como parte del sistema Nacional de Seguridad Ciudadana y la intendencia Nacional de bomberos del Perú, de acuerdo al reglamento actual y todas sus normas internas es el DL 1260. como objetivo se pretende especificar como están planteadas la estrategias para atender las emergencias en la compañía; su estructura organizacional y como es considerado el clima organizacional en la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 – Breña.

Lo más importante de esta investigación fue conocer la estructura organizacional en nuestro país del CGBVP, la realidad y estructura de la compañía internacional 14; se obtuvo información del clima organizacional de las opiniones que lograron brindar los aspirantes del año 2022- II y cesionarios de acuerdo con lo investigado, las estrategias que emplea la compañía internacional 14 para atender las emergencias, son las que están planteadas por el CGBVP realizado por la dirección de operaciones. La base legal que respalda estos planes son la constitución política del Perú, El plan nacional de gestión de riesgos de desastres PLANAGERD 2022-2230, instrumento del sistema nacional de riesgos de desastres (SINAGERD) y el reglamento de la SINAGERD.

Se recomienda aplicar este plan de acción para mejoras que se presenta en esta investigación, se realizó el análisis del RIF reglamento interno de funciones del cuerpo general de bomberos del Perú actualmente cuentan con siete jefaturas la jefaturas, de acuerdo con el plan de acción al reestructurar las áreas de la compañía se estaría agregando un área de planificación y RRHH, para apoyar en la planificación interna de la compañía y reforzar la integración en los efectivos, aspirantes y postulantes.

## ABSTRACT

This study provides an action plan to reinforce the strategic planning and organizational climate of the worthy and centenary international volunteer fire company 14 of the Breña district. A national civic organization is the General Firefighters Corps of Peru, its acronym CGVP, it is made up of volunteer firefighters, they provide public service voluntarily and without receiving any financial remuneration, the decree that reinforces and regulates the CGVP as part of the system National Citizen Security and the National Fire Department of Peru, according to the current regulations and all its internal rules is DL 1260. The objective is to specify how the strategies are proposed to deal with emergencies in the company; its organizational structure and how the organizational climate is considered in the worthy and centenary international volunteer fire company 14 – Breña.

The most important thing about this research was to know the organizational structure of the CGBVP in our country, the reality and structure of the international company 14; Information on the organizational climate was obtained from the opinions that the candidates for the year 2022-II and assignees managed to provide. According to what was investigated, the strategies that the international company 14 uses to address emergencies are those proposed by the CGBVP carried out by the operations management. The legal basis that supports these plans is the political constitution of Peru, the national disaster risk management plan PLANAGERD 2022-2230, instrument of the national disaster risk system (SINAGERD) and the SINAGERD regulations.

It is recommended to apply the action plan for improvements presented in this research, the analysis of the RIF internal regulation of functions of the general fire department of Peru currently has seven headquarters, the headquarters, in accordance with the action plan when restructuring In the areas of the company, a planning and HR area would be added, to support the company's internal planning and reinforce the integration of personnel, candidates and applicants.

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo pretende determinar cómo se aplican las estrategias, como está su clima organizacional y en conjunto dar a conocer la realidad organizacional de la Benemérita y centenaria compañía de bomberos voluntarios internacional 14 del distrito de breña, Se decidió enfocar este trabajo de investigación a un estudio cualitativo de alcance descriptivo, ya que se obtuvo datos importantes por el medio de una entrevista con el comandante de la compañía y mediante un cuestionario conocer de acuerdo al punto de vista de los aspirantes el clima organizacional.

De igual manera para alcanzar los objetivos mencionados, cada capítulo contiene información importante a detalle, sobre la presente investigación

**En el Capítulo I:** Descripción de la Realidad Problemática, Delimitaciones de la Investigación, Problemas de la Investigación, Objetivos del Investigación, Justificación e Importancia, Limitaciones y otros puntos concernientes a la empresa.

**En el Capítulo II,** Antecedentes relacionados con la Investigación, Marco Histórico, Marco Legal, Marco Teórico, Marco Conceptual.

**En el Capítulo III:** se refiere a la descripción y evaluación de las actividades realizadas

**En el Capítulo IV:** Se expone las conclusiones y recomendaciones.

Fuente Bibliográfica.



## ÍNDICE

<b>PORTADA</b> .....	<b>i</b>
<b>TITULO</b> .....	<b>ii</b>
<b>ASESOR Y MIEMBRO DEL JURADO</b> .....	<b>iii</b>
<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iv</b>
<b>AGRADECIMIENTO:</b> .....	<b>v</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>vi</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>vii</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>viii</b>
<b>CAPITULO I LA EMPRESA</b> .....	<b>12</b>
<b>1.1. Descripción de la realidad problemática</b> .....	<b>12</b>
<b>1.2. Delimitación de la investigación</b> .....	<b>14</b>
1.2.1. Delimitación espacial. ....	14
1.2.2. Delimitación temporal. ....	14
1.2.3. Delimitación social. ....	14
<b>1.3. Problema de la investigación</b> .....	<b>14</b>
1.3.1 Problema principal .....	14
1.3.2. Problemas secundarios .....	14
1.4. Objetivo de la investigación .....	15
<b>1.5. Justificación e importancia de la investigación</b> .....	<b>15</b>
1.6. Limitaciones de la investigación .....	16
1.7. Datos Generales .....	16
1.8. Nombre .....	16
1.9. Ubicación.....	17

.....	17
1.10. Breve reseña histórica.....	17
1.11. Organigrama de la compañía.....	19
1.11. Misión.....	19
1.12. Visión.....	19
1.13. Objetivos.....	20
<b>CAPITULO II MARCO TEORICO.....</b>	<b>20</b>
2.1. Antecedentes Internacionales.....	20
2.2. Nacionales.....	24
2.4 Marco Histórico.....	28
2.4.1. Historia de la Planeación estratégica.....	28
2.4.2. Historia del Clima Organizacional.....	31
2.5 Marco Legal.....	33
DECRETO LEGISLATIVO N° 1260.....	33
TITULO I.....	33
DISPOSICIONES GENERALES.....	33
TÍTULO II.....	34
RÉGIMEN DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ.....	34
TÍTULO III.....	41
INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ.....	41
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
PRIMERA. - DESIGNACIÓN DEL COMANDANTE GENERAL INTERINO DEL CGBVP.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS MODIFICATORIAS.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
DISPOSICIÓN COMPLEMENTARIA DEROGATORIA.....	<b>¡Error! Marcador no definido.</b>
2.6 Marco Teórico.....	45

2.6.1 Planeamiento Estratégico .....	45
2.6.1.1 Planeamiento .....	45
2.6.1.2 La estrategia: Teoría de la Acción .....	46
2.6.1.3 Planeamiento Estratégico Situacional .....	47
2.6.1.4. Planeamiento Interactivo de Ackoff .....	48
2.6.1.5. El planeamiento normativo de Ozbekhan .....	52
2.6.1.6. El pensamiento estratégico de Ohmae.....	53
2.6.2. Clima Organizacional.....	54
2.6.2.1. Teoría de Rensis Likert .....	54
Dimensiones del Clima Organizacional y su Incidencia en las Organizaciones.....	58
2.6.1.2. Teoria de Litwing y stringer (1968) .....	59
2.6.2.3. Moran y Wolkwein.....	60
2.5 Marco Conceptual.....	65
El Plan.....	65
La estrategia.....	65
Planeamiento Estratégico .....	65
Clima Organizacional.....	66
<b>CAPITULO III DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS .....</b>	<b>66</b>
3.8. Estructura Organizacional de la intendencia nacional de bomberos del Perú .....	68
3.9. Estructura Organizacional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú. ....	71
3.10. Estructura organizacional de ministerio del interior .....	72
3.11. Estructura organizacional del estado Peruano .....	73
.....	73
3.12. Plan de operaciones de emergencias para desastres de la sede del comando nacional, comandancia departamental, compañía de bomberos u otras dependencias. ....	74
<b>CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>81</b>

<b>CONCLUSIONES .....</b>	<b>81</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFIA .....</b>	<b>83</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>87</b>

## CAPITULO I LA EMPRESA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Desde hace muchos años atrás los bomberos cuidan y protegen a los ciudadanos, incluso están dispuestos a entregar su vida por protegerlos, no solo en incendios si no también en diversos tipos de emergencias que se presenten, en el País de EE UU, hay bomberos que reciben salarios por sus labores realizadas en altas tazas de incendios, menciona también en el diario el comercio que el 95.6% de bomberos son hombres, reciben un sueldo por las labores realizadas, para ello tienen que tener bachiller, haber recibido una capacitación en una escuela de bomberos y en servicios médicos de emergencia, tener una condición óptima física y aprobar exámenes médicos, pero también está la mayor parte de bomberos que son voluntarios, sin recibir un sueldo.

Según se menciona en el diario el comercio, en la plataforma Glassdor, en Mexico el salario promedio de un bombero es de 12 mil 327 pesos al mes, en EEUU el promedio es de aproximadamente 26.59 dólares por hora siendo en total 4 mil 607 dólares mensuales, a diferencia de Chile, Paraguay, Ecuador, Perú donde solo son bomberos voluntarios; con estos datos comenzamos a conocer la realidad de los bomberos en otros países, los cuales también tienen deficiencias con la estructura de las compañías, la indumentaria e instrumentos que necesitan para atender una emergencia. El intendente de bomberos del Perú Luis Antonio Ponce la Jara en una entrevista para el diario el comercio comentó que Chile cuenta con más de 1000 compañías y tiene aproximadamente 20 millones de habitantes.

De acuerdo con lo mencionado por el intendente Luis Antonio Ponce la Jara, el país cuenta aproximadamente con 15000 bomberos voluntarios a nivel nacional en el Perú de los cuales solo el 50% están asistiendo a sus compañías respectivas, por temas de salubridad y protocolos se había reducido la población en las estaciones de bomberos.

El Perú solo cuenta con 246 compañías a nivel nacional con una población de aproximadamente 30 millones, los vehículos tienen de 30 a 40 años de antigüedad, la indumentaria para un bombero de protección y aire tiene un costo aproximado de seis mil dólares.

Actualmente cada efectivo hace un esfuerzo para adquirir su indumentaria de protección o recaudan fondos programando una actividad o vendiendo algún producto. El gobierno brindó bonos económicos a la población, muchos de los bomberos voluntarios no recibieron ese beneficio económico, a pesar de la pandemia los bomberos estuvieron en primera línea, atendiendo emergencias, hubo 1639 efectivos infectados de covid- 19 de los cuales 1495 se recuperaron, 98 fallecieron. Según el POI -plan operativo institucional 2022-2026 de la INBP se destina 58,243, 372 soles para el CGBVP.

En la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 del distrito de Breña, en la actualidad se puede observar la falta de efectivos choferes para poder atender las emergencias a pesar que la INBP contrató tres choferes para la compañía, de los cuales solo uno asiste de acuerdo a un horario establecido, de no encontrarse presente algún efectivo que pueda conducir, no tienen la manera de cómo llegar al lugar de la emergencia, por ende, se rechaza la atención y corre el tiempo mientras dan aviso a otra compañía para que puedan atender la emergencia.

La indumentaria para las emergencias como los EEPP son de tercera solo para realizar prácticas, no pueden ser utilizados para atender emergencias, del total de los efectivos aproximadamente doscientos, sesenta y cinco efectivos solo están activos y cumplen con el RIF (reglamento interno de funciones del CGBVP). Diariamente asisten solo un mínimo porcentaje aproximadamente el 10% del total de efectivos activos, los vehículos que tienen son antiguos. El gobierno solo aporta para combustible en algunas ocasiones; no hay apoyo por parte de la municipalidad del distrito; recaudaban fondos con la venta de imanes y llaveros. Las empresas privadas muchas veces contratan bomberos ya que previo a ser efectivo voluntario llevan un curso y preparación, de esta manera se ahorran la inversión en la capacitación.

## **1.2. Delimitación de la investigación**

### **1.2.1. Delimitación espacial.**

La investigación se va a realizar en el distrito de Breña.

### **1.2.2. Delimitación temporal.**

El año de investigación es 2022; porque es importante conocer la realidad de la compañía.

### **1.2.3. Delimitación social.**

Se encuentran involucrados, aspirantes, cesionarios, sub teniente, teniente, capitán, teniente brigadier, brigadier mayor y brigadier general.

## **1.3. Problema de la investigación**

### **1.3.1 Problema principal**

De qué manera están planteadas las estrategias para atender las incidencias y como fortalecer el clima organizacional en la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 – Breña

### **1.3.2. Problemas secundarios**

**PS1** ¿Cómo es el planeamiento estratégico de la compañía internacional 14?

**PS2** ¿Para qué se debería fortalecer el clima organizacional?

## **1.4. Objetivo de la investigación**

### **1.4.1. Objetivo General**

Especificar como está planteada la estrategia para atender las emergencias y como es el clima organizacional en la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 – Breña

### **1.4.2. Objetivos específicos**

**OS1:** Mencionar como están planteadas las estrategias para atender las emergencias en la compañía de bomberos

**OS2:** Explicar cómo es el clima organizacional actualmente en la compañía de bomberos y como se podría reforzar.

## **1.5. Justificación e importancia de la investigación**

Se justifica esta investigación por la preocupación e importancia, de dar a conocer la labor de un bombero y la realidad de la compañía de bomberos de Breña, por que al momento de presentarse una emergencia, ponen todo su esfuerzo y muchas veces dan hasta la vida para ayudar a un ciudadano cuando corre peligro, de igual manera dar a conocer, que estrategias utilizan para atender las emergencias y su clima organizacional, la información que se brinda en este trabajo de investigación pueda ayudar a fortalecer el apoyo al CGBVP por parte del estado, municipios y la población, de esa manera poder lograr mejorar sus estructuras, indumentaria, unidades de tránsito y estrategias.



## **1.6. Limitaciones de la investigación**

Se presentaron las siguientes limitaciones en el desarrollo de este trabajo de investigación, pocos libros en internet, problemas masivos con el servicio de internet, el tiempo para poder asistir a una biblioteca por los horarios de atención, la economía para adquirir libros actualizados sobre el tema.

## **1.7. Datos Generales**

De acuerdo al RIF - Reglamento Interno de funcionamiento del CGVBP. El cuerpo general de bomberos del Perú lo conforman bomberos voluntarios en actividad, los bomberos asimilados, quienes se desempeñan de acuerdo a su profesión y los bomberos en situación de retiro, los que cumplen la edad de 65 años en servicio activo, no son trabajadores públicos ni son considerados de esa manera. en el RIF se establece los requisitos de ingreso, permanencia, etc.

## **1.8. Nombre**

Benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14

**Insignia:**





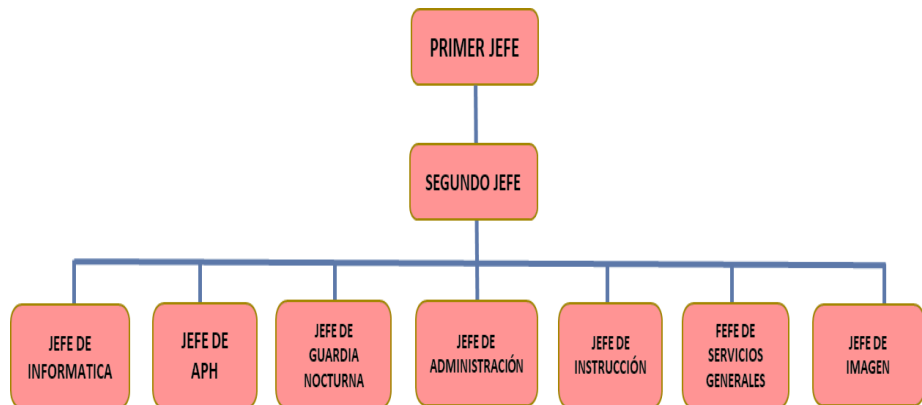
capacidad indiscutible, que traza, desde entonces, una línea vertical de renovación de métodos y abre una trocha, por la que hoy lucen su marcha progresiva las instituciones bomberiles.

Todos aquellos que dedicaron sus esfuerzos a la fundación merecen un elogio conjunto y el derecho a recibir un reconocimiento por parte de la posteridad, pero es importante destacar, sin restar mérito al conjunto, la figura de Francisco L. Crosby. Él fue el emblema, el símbolo, el líder, encarnó la fe en el ideal perseguido y guio la acción con su carácter incansable y su mano firme en la dirección.

Es imprescindible no mencionar a uno de los fundadores de CGBVP y fundador de esta compañía Crosby al escribir la historia de la Compañía Internacional, de aureolada por la gloria. Ni dejar de singularizar la abundante actuación en ella de Don Pablo Boza y Meza, que, iniciándose en la fundación al lado de Crosby, en su más eficiente colaborador primero y su dignísimo sucesor después en la Comandancia, poniendo siempre, capacidad indiscutible, entereza de carácter, don de mando, prestigio y esa caballeridad y gentileza tan digna de su noble cuna.

A ambos le debe la Compañía, el haber sentado las bases de su indudable prestigio sostenido después por Evaristo Gómez Sánchez y Nicanor E. Masaveu, y es por ello que esta reseña histórica, trazada por uno de los "Internacionales", pero escrita e inspirada por el corazón y pensamiento de todos, con motivo del 50° aniversario de la fundación, la presentan y la elevan cariñosamente, en homenaje a esta figura cumbre de la Compañía: Francisco L. Crosby y Pablo Boza y Meza.

### 1.11. Organigrama de la compañía



### 1.11. Misión

Conforme a lo expuesto en el POI (plan operativo institucional) del CGBVP, esta institución es la autoridad competente, con una clara vocación y experiencia en prevenir, gestionar y extinguir incendios, así como en responder a accidentes de tráfico, situaciones médicas de urgencia y llevar a cabo operaciones de rescate y auxilio a personas en peligro. Todo esto se realiza sin recibir compensación económica, mostrando un alto nivel de compromiso con la comunidad.

### 1.12. Visión

El CGBVP es una Institución establecida con una preparación científica y técnica sólida, que cumple su propósito con la ayuda de equipos y maquinaria de vanguardia que agilizan y mejoran su desempeño. Su personal, compuesto por voluntarios recibe formación actualizada y pertinente. La divulgación de pautas sobre accidentes y desastres ha reducido la posibilidad de incidentes. La jurisdicción del CGBVP abarca la totalidad del territorio nacional, incluyendo áreas previamente desatendidas.

### **1.13. Objetivos**

Prevenir, cuidar y apoyar en todo momento al pueblo cuando se presentan siniestros y crisis ambientales espontáneos o provocados a nivel nacional. En cuanto a su administración organizativa del CGBVP modernizarla y mejorarla.

## **CAPITULO II MARCO TEORICO**

### **2.1. Antecedentes Internacionales**

Arteaga, r. (2021) planificación estratégica y desempeño organizacional: caso Hidromaxi construcciones s.a. de la ciudad de Quito.

En la ciudad de Quito la empresa Hidromaxi se desarrolló está investigación, donde el estudiante que inició este estudio pudo percibir que está empresa no cuenta con una planificación estratégica por este motivo el desempeño de la organización no se basa en la acción y la preparación basada en metas y objetivos, al examinar y recopilar la información necesaria se planteó como propósito general establecer la manera como la PE influye en el rendimiento institucional de la compañía. Se establecen objetivos específicos, esto abarca la valoración de la condición presente de la entidad, la determinación de como la planificación estratégica puede mejorar las operaciones y el establecimiento de procedimientos eficientes para desarrollar planes estratégicos. Se aplicó como metodología la investigación aplicada, las técnicas utilizadas comprendieron el enfoque analítico, deductivo, basado en documentos y de análisis estadísticos. Estadísticos.

Luego de aplicar los instrumentos cuestionario y entrevista, como resultado final mencionaron que la organización cuenta con asociaciones con proveedores que han obtenido reconocimiento a escala global, cuentan con colaboradores capacitados en su mayoría hombres, finalmente como conclusión se puede decir que la falta de planificación estratégica de una empresa crea condiciones competitivas desfavorables, incapacidad para alcanzar objetivos y perder oportunidades. Como

recomendación se presenta este plan estratégico para fortalecer la organización y optimizar el rendimiento de los departamentos y procedimientos de la compañía.

Chamorro, B y Chunga. J. (2020) análisis de la planificación estratégica dentro de las pymes (pequeñas y medianas empresas). Ibarra 2020.

Se realiza este estudio en Ibarra y Atuntaqui con el objetivo de analizar los resultados cuando se aplica la planificación estratégica en las actividades administrativas y operativas diarias, de las pymes, que realicen producción comercio o servicios, Se aplicó metodología cualitativa – descriptivo aplicando un cuestionario a 12 gerentes de empresas, éstas empresas aplican PE administrativamente. El muestreo no probabilístico que se aplicó ayudó a obtener el total de muestra que se necesita, pasó por el proceso de un exhaustivo análisis. Se obtuvieron los siguientes resultados; para que una empresa pueda obtener mayores beneficios económicos, se puedan realizar mejoras en el área administrativa en lo que respecta a la administración del capital humano, aprovechar al máximo las finanzas y optimizar los procesos al momento de entregar sus artículos o brindar algún servicio con menos tiempo y calidad actualmente las empresas obtienen estos resultados luego de haber aplicado un PE.

Baidal, K y Alarcón, G. (2017) Implementación de una planificación estratégica en la empresa Indumaster S.A. Guayaquil – 2017.

La finalidad de esta investigación fue de implementar una planificación estratégica para que se pueda fortalecer la empresa “INDUMASTER S.A.” Se realizó un FODA. Para conocer las preferencias del cliente se aplica un estudio de mercado ayudando a conocer también sobre la competencia, gracias a las estrategias de posicionamiento aplicadas. Este trabajo se justifica ya que ayuda a desarrollar al máximo los recursos, tener prevención, manteniendo mayor control y orden en sus actividades diarias de INDUMASTER. La empresa obtendrá grandes beneficios y todo el sector. La investigación se respaldó en los fundamentos teóricos del PE. Se llevó a cabo

mediante un enfoque cuantitativo, definiendo el estudio como descriptivo y empleando métodos como lo que se observa, la entrevista y cuestionarios.

En la elaboración de este planteamiento se definieron planos y métodos con el objetivo de ejecutar campañas promocionales y publicitarlas donde permitan alcanzar el reconocimiento de la compañía y su marca. Se tendrán en cuenta los elementos de índole económica, social y ecológica.

León, M. (2017) Clima organizacional para el personal del Hospital Isidro Ayora de Loja, periodo 2015 Loja Ecuador- 2017.

Esta investigación se realizó con el fin de analizar el clima organizacional en el Hospital General Provincial Isidro Ayora de Loja (HIAL), del año 2015, primero identificó la causa, y las variables más importantes del clima organizacional, sus dimensiones, luego de ello, averigua si los colaboradores contribuyen para mantener un buen clima organizacional. Los colaboradores que integran una empresa e interactúan entre ellos tienen como propósito ajustarse al entorno laboral y alcanzar los objetivos propuestos por la organización. Entender como influye el personal, su estructura y la conducta dentro de la organización permitiendo optimizar el alcance de objetivos y la eficiencia. Es importante por ello el estudio del clima organizacional del HIAL, conocer como el colaborador percibe las características de la entidad y cómo influye en los factores de la entidad, para ello se realizó una encuesta dirigida a los colaboradores y conversaciones con los gerentes. En el HIAL se realizó una evaluación del ambiente laboral en la empresa, año 2015.

Se logró plantear características particulares que posibilitaron identificar elementos como: entorno físico, estructurales, contexto social, elementos individuales y factores en la conducta dentro de la organización. De acuerdo con los aspectos, guía, estímulo, respaldo, intercambio, gratificación y singularidad. Se logró establecer que el ambiente laboral del HIAL es satisfactorio, donde destacan los elementos y sus variantes su ambiente laboran cuenta con óptimas condiciones para que puedan cumplir sus labores diarias, cuentan con todas las herramientas, son tres grupos adecuados para llevar a cabo la labor. En el área de mantenimiento, la carencia de herramientas completas se debe a la falta de atención por parte de los líderes. El espíritu de colaboración las aptitudes y habilidades son idóneas y apropiadas para su desempeño. Por otro lado, en lo que se respeta a los aspectos fundamentales, la

identidad y la comunicación es particularmente notable, falta recompensa y motivación por parte de los líderes.

Ayala, K. (2021) Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del GAD de guano.

Este trabajo de investigación realiza cuan importante es el desempeño laboral de las instituciones públicas ecuatorianas, también en el Gobierno Autónomo Descentralizado. Se desarrolla, diseña e implementa un instrumento de evaluación del ambiente laboral en la organización, basándose en Los aspectos de guía, intercambio, estímulo, supervisión, condición corporal y elección. El tener el ambiente laboral óptimo motiva y ayuda a optimizar el rendimiento de los colaboradores de la entidad. Uno de los propósitos mencionados es mostrar la relevancia del ambiente laboral en el GAD como factor determinante de la productividad y eficacia en los servicios públicos; averiguar cómo está actualmente el clima organizacional del GAD de Guano y como incide en la productividad y eficiencia en los servicios públicos; se realiza el análisis de los factores que influyen en el ambiente laboral del GAD, su impacto en el rendimiento ocupacional; sugerir medidas para mitigar los resultados no favorables en el ambiente laboral del GAD. Incrementando de manera eficaz y eficientemente la productividad en los servicios gubernamentales.

En este estudio, se emplea el enfoque hipotético – deductivo para enriquecer la calidad del conocimiento. También se utiliza un diseño no empírico sin el control de las variables, se realizó con el tipo de investigación exploratoria, describiendo, explicando y aplicando métodos estadísticos.

Mejillón. A (2018) Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del instituto ecuatoriano de seguridad social IESS, del cantón la libertad, provincia de santa elena. año 2017

En esta investigación se aplica el examen detallado que atraviesa de manera crítica la Dirección Provincial del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de Santa Elena, enfocándose en el clima organizacional, por ello se propone realizar el análisis de los factores del desempeño laboral en la institución con el fin de apoyar y fomentar un



clima laboral óptimo y así mismo el rendimiento organizacional. Se empleó una metodología de investigación mixta de tipo exploratorio, que posibilitará investigar sobre el ambiente laboral que maneja el IESS con la finalidad de conocer como se desempeñan sus trabajadores y presentarlo mediante datos estadísticos. Para recopilar toda la información importante, se aplicó encuestas y entrevistas con ello podemos obtener más a detalle la opinión de los colaboradores respecto al ambiente laboral y su efecto en el rendimiento de los trabajadores.

## **2.2. Nacionales**

Malaga, L. (2019) Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de servicios al cliente en la empresa importadora American Service Refrigeration E.I.R.L. surquillo, 2018.

Se realizó esta investigación con el fin de diagnosticar si existe un vínculo entre el PE y el desempeño institucional y la mejora en la atención al cliente, organización que realiza importaciones cuenta con cuarenta colaboradores del área de ventas participaron de esta investigación fueron clasificadas como clientes internos, mediante un cuestionario de PE y calidad del servicio al cliente se recaudó información necesaria e importante, este instrumento fue creado por el autor de la investigación. La investigación se llevó a cabo mediante un diseño no empírico centrándose en la conexión entre variables. Los datos observados señalaron que no se identificó una correlación estadísticamente relevante entre las dos variables mencionadas en la organización que realiza importaciones ASR E.I.R.L. Se obtuvo como resultado que la PE consiste en un conjunto de enfoques que no se vinculan con el nivel de excelencia en la atención.

De la cruz, D. (2019) La planeación estratégica y la distribución comercial de bebidas alcohólicas y no alcohólicas en la ciudad de tingo maría

Esta investigación se llevó a cabo con el fin de reconocer la magnitud existente entre la PE y la comercialización de bebidas con alcohol y sin alcohol en Tingo maría por ello se llevó a cabo un análisis. Esta indagación se fundamentó en un enfoque básico descriptivo de nivel correlacional, adoptando un diseño transversal y empleando un enfoque cuantitativo. Se aplicó una encuesta y se presentan preguntas por variable. Participaron veinte distribuidores de bebidas. El estudio reveló luego del análisis estadístico que existe relación entre la PE y la difusión comercial. Se tiene como conclusión que hay una correlación directa entre ambas variables.

Castellano, K. (2020) Planeación estratégica prospectiva para la agroexportadora negociación agrícola Jayanca s.a. Chiclayo 2020-2030.

En este estudio, se sugieren tácticas para la empresa agroexportadora Najsa S.A. mediante el uso de un enfoque de planificación poco común en Perú que está mejor equipado para hacer frente a las incertidumbres. Este enfoque se basa en una mentalidad compartida, provee los recursos requeridos respaldados por operaciones numéricas, Además, contribuye a concretar sus metas a largo plazo de manera organizada. Su objetivo es elaborar las directrices del PE prospectivo con la finalidad de mejorar la competitividad de la organización agroexportadora NAJSA S.A Metodología: Se basó en la aplicación del enfoque de la anticipación estratégica desarrollado por Michel Godet. Se aplicaron cuestionarios que elaboró el autor dirigido a los encargados de la gestión de la organización. Se desarrollaron mediante softwares. Como resultado se obtuvo estrategias para abordar la situación de la empresa ayudando a resolver los problemas que presenta la organización según el estudio realizado. Estas estrategias se ejecutarán en un contexto competitivo en que la empresa aspira a estar al mismo nivel que sus competidores con aspiraciones de convertirse en una compañía destacada en la zona septentrional del país. Como conclusión, se obtuvo de esta investigación opciones de lineamiento para elaborar

este PE prospectiva, basándose en tácticas de ubicación y expansión de esa manera mejorar en su competitividad.

Ampuero, E y Pari, D. (2017). La planificación estratégica como herramienta de gestión para promover la productividad en la empresa textil Ocean Evi S.A.C, del distrito de san luis – lima, 2017.

De acuerdo con lo mencionado por el autor, las entidades más prominentes a nivel global aplican la PE y la mayoría de MYPES siguen este modelo. Circunstancia entrelazada principalmente con la gestión administrativa; entendida en su esencia y ejecución; sin embargo, algunos líderes no tienen los conceptos claros y descartan, la idea de emplear; tienen confusión del tema, piensan que no obtendrán beneficios e ignoran este proceso. Este estudio tiene el propósito de indagar como influye en el macroentorno el Planeamiento estratégico, también en el entorno del colaborador y ver como mejora el rendimiento de la compañía de confección OCEAN EVI SAC, del distrito de San Luis – Lima. Para Fred (2013), como propósito se debe de mencionar el motivo de la creación de la organización, las funciones que debe realizar de esta manera resaltar la empresa de la competencia y guiar el destino de la entidad. Se aplicó la investigación explicativa, no experimental. Se empleo el cuestionario siendo realizado a treinta colaboradores. En el escrutinio, explicación y debate de los resultados, se empleo la prueba de hipótesis de Friedman. Como conclusión una de las herramientas de gestión es la planificación estratégica lo cual ayuda a mejorar la productividad. Desde todas las perspectivas de la dimensión observando el macroentorno, microentorno e internamente de la organización por los resultados que se obtuvo ayuda a optimizar la productividad en la empresa.

Bardales, M. (2020) Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú – 2020.

Este estudio se centra en examinar el ambiente de trabajo, el clima organizacional y el nivel de satisfacción laboral en ONPE periodo 2020. Se aplicó un análisis entre los dos factores, su impacto en el entorno laboral y trabajadores. El estudio se sitúa

dentro de un esquema descriptivo no experimental con enfoque cuantitativo. El instrumento fue aplicado a mil doscientos noventa y seis colaboradores, solo se llegó a tomar en cuenta la muestra de doscientos noventa y seis participantes. Al procesar y analizar los resultados a través de un software SPSS. Se determinó que el veintiséis por ciento menciona que el clima laboral es deficiente, para el cuarenta y ocho lo percibe como regular y el veinticinco por ciento como satisfactorio. En cuanto al contentamiento en el trabajo el veintiocho por ciento lo considera como malo el cuarenta y nueve por ciento como intermedia y el veintitrés por ciento como alta. Luego del análisis de la tabla de correlación se deduce que cuando el ambiente del trabajo es desfavorable, la satisfacción laboral es baja, en cambio cuando es favorable la satisfacción laboral es alta. Basándose en los hallazgos, se sugiere que las empresas efectúen una investigación para identificar los elementos que tienen impacto en el ambiente de trabajo. Es importante porque estos factores pueden tener un grado significativo en el grado de satisfacción de los colaboradores en su área laboral y en su nivel de productividad.

Palti, A. (2022) Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, lima – 2021

Esta investigación se llevó a cabo con el propósito de establecer la correlación entre el ambiente de trabajo y el rendimiento laboral en los trabajadores de provias descentralizado, lima periodo 2021. El enfoque del estudio fue práctico, abarcador, no basado en experimentos y de naturaleza descriptiva y correlativa, se empleó dos encuestas según la escala de Likert fue realizado a cincuenta trabajadores. Se destaca que ambos cuestionarios demostraron ser confiables con una alta consistencia interna de acuerdo con ambas variables se realizó una prueba de hipótesis de acuerdo con la teoría de Pearson, según el resultado estadístico se concluye que hay una correlación entre el ambiente en la organización y el rendimiento de los colaboradores de provias del período 2021.

Cortez, m. (2016) Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del gobierno provincial de Chiclayo.

Esta investigación se realizó con el propósito de realizar un exhaustivo análisis el ambiente laboral y el nivel de satisfacción en el centro laboral en el gobierno provincial de Chiclayo, se plantean los objetivos específicos para conocer cómo está actualmente el ambiente laboral y el grado de satisfacción en el centro de labores, y si existe un vínculo entre las variables mencionadas se aplica el estudio no experimental-descriptivo mixto y transversal, ciento cuarenta colaboradores participaron resolviendo la encuesta. En conclusión, se obtuvo que hay una correlación entre ambos significativa entre el ambiente y satisfacción laboral, según la prueba de Pearson existe una relación de sesenta y cuatro por ciento. De acuerdo con los antecedentes recolectados luego de haber aplicado el instrumento en las variables mencionadas; el clima laboral no es el adecuado según el sesenta por ciento y la satisfacción en la organizacional es de un cuarenta y dos por ciento.

## **2.4 Marco Histórico**

### **2.4.1. Historia de la Planeación estratégica**

La planeación ha sido parte del proceso administrativo a lo largo de la historia, incluso hasta quien tiene un linaje noble y antiguo tiene conocimiento que ha tenido gran importancia en los gobiernos, desde el tiempo de los egipcios (1300 ac) ha acontecido con fuerte énfasis en la administración, utilizando sus papiros para construir templos y pirámides; como en la cultura china, se basa en los apólogos de Confucio y sus aportes, mediante prácticas de la administración pública. En resumen, de acuerdo con lo mencionado anteriormente, presentándose como una de las creaciones primigenias de la historia, la edificación de la Gran Muralla China deja constancia de un vívido ejemplo de planificación, organización y control. (Rodríguez y González. 2019).

En cuanto al tipo de organización, es la Iglesia Católica, donde pone en práctica la eficiencia a través de actividades bien planificadas en todas las sedes del Vaticano en todo el mundo. Luego los esposos Gilbreth (fundaron el movimiento básico de Therblis) y Henry Lawrence Gantt, quien invento del diagrama de Gantt, que contrastaba actividades y tiempo, con el propósito de controlar la obra y sus costes. A mediados del siglo pasado, la palabra "planificación" comenzó a denotar: planeación en la corporación, planeación en la dirección de la organización, planificación global integral, planificación a largo plazo, planificación integrada total y PE. (Rodríguez y González. 2019).

Este último es el más famoso y difundido en el mundo. En lo que concierne a la PE de carácter oficial, fue asumido por diversas entidades empresariales a mediados de los años cincuenta, pero realmente tomó auge en la segunda mitad de la década de los sesenta, debido a la expansión del sector industrial. esto nace. Un examen de la 'elaboración de políticas' y la 'estrategia inicial' en respuesta al cambio ambiental durante la Segunda Guerra Mundial (Rodríguez y González, como se citó a Steiner, 2010).

Desde entonces, la planeación estratégica ha experimentado un cambio en diferentes fases y se estructura en base a nuevos elementos a lo largo del proceso de la historia de tal manera que se perfecciona. La mayoría de las corporaciones globales cuentan con algún tipo de sistema, de igual manera numerosas compañías de menor envergadura, por ello piensan examinar la relevancia de la PE y como ha ido evolucionando a través del tiempo, y la inducción en las empresas. (Rodríguez y González. 2019).

A principios del siglo XX, el concepto planificación en la literatura científica comenzó a ser utilizada a nivel internacional. Según Azocar, el concepto de

planificación fue creado por Taylor y Fayol, investigaban como reemplazar el empirismo que se encontraban en las compañías con el método científico, donde la planificación se ejercía como herramienta de gestión. En este sentido, Taylor tuvo el deber de desarrollar los principios de la administración, que dieron como resultado 4 principios básicos: planificación, preparación, control y finalmente ejecutar. En el caso de Fayol sugirió el concepto de administrar, como el diseño, disposición, guía, armonización y supervisión. (Ortiz, 2017).

El progreso de la PE también ha sido objeto de estudio por diversos exponentes de la teoría de la administración, incluido Ansoff, siendo implementada por vez inicial a mediados de los años cincuenta, entre varias organizaciones comerciales, las más importantes fueron la que optaron por comenzar a desarrollar sistemas de planificación estrategia formal, fueron conocida también con el nombre de sistemas de planeación de largo alcance. (Ortiz, 2017).

Otros expertos también han proporcionado sus propias interpretaciones, las más importantes de las cuales fueron: “En la antigua Grecia, Sócrates, así como Von Neumann y Morgensern con su trabajo “La teoría del Juego” aplicada al ámbito empresarial y más adelante en el siglo XX, en 1954, Peter Drucker propuso su definición. En los años 60, se empezó a utilizar el concepto de planificación a largo plazo” (Sánchez, 2017, p.2). La planificación comenzó en un pasado como actividad perceptible.

La Economía fue considerada como su área de competencia genética, pero logro sobresalir y abrirse camino hacia la diversidad de sectores, fueron pequeñas las circunstancias que se presentaron, ya que logro influir en distintos enfoques de administración con planificación actualmente vigentes. En general, la narración de la planificación y aplicarla en la educación demuestra que siempre ha tenido su atención puesta en la transformación. Al

ser una herramienta de gestión de procesos abiertos, también tiende a organizarlos para cumplir múltiples propósitos. (Climaco,2012)

#### **2.4.2. Historia del Clima Organizacional**

Comienza el interés por el individuo y sus interacciones sociales como factor determinante de la eficacia en las empresas, parte formalmente al surgir la corriente administrativa humanística, promovida por Elton Mayo en los Estados Unidos, se origina a partir de la necesidad de abordar el problema sustancial de la alienación en el trabajo, el cuál surge debido a la aplicación excesiva de métodos rigurosos y prácticas organizativas que pasan por alto las necesidades psicológicas y sociales del ser humano. Estas propuestas relacionadas se realizaron, tanto por la Teoría Científica como por la Teoría Clásica de la Administración.” (Ganga, Piñones y Valderrama 2014 como se citó a Hernández y Rodríguez 1994, p .56).

De igual manera, en este punto vale la pena reconocer la sugerencia anterior de Robert Owen; muchos estudiosos de la gestión lo consideran el verdadero creador de la gestión actualizada del personal y el principal innovador del management moderno.

El enfoque administrativo con relación a la humanística se origina con la teoría de interacciones sociales considerando al ser humano como un individuo que vive en sociedad, experimentando emociones, preocupaciones y aspiraciones; especificando a detalle la conducta del colaborador como conclusión de varios factores motivacionales (Ganga, Piñones y Valderrama 2014 como se citó a Chiavenato, 1994. p. 136).

En 1950 surge la teoría de la conducta, o conductismo, deriva de la teoría de las conexiones entre individuos. Esta teoría del comportamiento, se enfoca en la psicología organizacional, administración y la motivación del colaborador, la persona que toma decisiones, procesa la información que recibe de acuerdo a sus creencias a partir de la información que obtiene del entorno, adopta



actitudes, creencias y perspectivas en todas las situaciones, se considera a la organización como un mecanismo para la toma de decisiones en el que todos los empleados actúan racionalmente, partiendo del conjunto de información logrando obtenerlo de su entorno de trabajo, contemplando la empresa como una entidad social vivo y con una cultura propia. (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014).

Otro enfoque surgió en la década de los cincuenta es el enfoque de sistemas, cuyo punto de inicio se atribuye al biólogo alemán Ludwig Von Bertalanffy. Esta perspectiva tiende a combinar diversas disciplinas de ciencias tanto naturales como sociales y se fundamenta en la noción de "persona funcional", donde los individuos se desempeñan en una organización e interactúan con otras personas como un sistema que interactúa con su entorno, en diferentes funciones, conserva anticipaciones para los roles de otros participantes y trata de comunicar su rol a todos. Esta comunicación modifica o fortalece la función o los roles; porque las empresas son estructuras de funciones en los que el rol de cada empleado afecta otros aspectos de la organización. (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014 como se citó a Hernández y Rodríguez 1994, 139).

Una nueva teoría aflora en los años 60, por los cambios que estaba presentando el mundo, podría encontrarse su origen en la teoría del comportamiento, el diseño y el análisis de la conducta de las personas en las empresas, pudieron lograr fusionarse e integrarse a través de un tratamiento sistémico. Comenzando a manifestarse durante los últimos tiempos el interés por el componente humano de la entidad. Las empresas comienzan a optar por proponer nuevas metas, tratando de balancear entre lo tangible e intangible de las labores diarias en una empresa.

De acuerdo a mencionado en el párrafo anterior se le nombra como la Filosofía TEA (Total Environment into Administration), en castellano significa Medio Ambiente Total Dentro de la Empresa, se le denomina de esta manera, se pudo

observar que había una necesidad de inclinación o forma de pensar que pueda establecer vínculos entre individuos y su ambiente, de esta manera poder facilitar su identificación con dicha filosofía. . (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014 como se citó a Hernández y Rodríguez 1994, 139)

Esta visión puede ser percibida como un modelo de que una comunidad laboral debería ser, porque enfatiza la necesidad de la armonía en todos sus sentidos. El punto de partida de la filosofía TEA es, además del desarrollo del bienestar del empleado, también la elevación del nivel de trabajo del empleado, con el objetivo de influir en él y utilizar su potencial y horas de trabajo de la mejor manera. pero ahora necesitamos el beneficio mutuo. (Ganga, Piñones y Valderrama, 2014 como se citó a Hernández y Rodríguez 1994, 139).

## **2.5 Marco Legal**

### **DECRETO LEGISLATIVO N° 1260**

### **DECRETO LEGISLATIVO QUE FORTALECE EL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ**

#### **TITULO I**

#### **DISPOSICIONES GENERALES**

##### **Artículo 1.- Objeto**

En este artículo de acuerdo con la norma actual del organismo público “Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú” se establece el cambio al formar parte del poder ejecutivo, siendo denominado INBP el cual se encarga de regular el CGBVP.

##### **Artículo 2.- Bomberos**

En este artículo según el DL se mencionan las diversas categorías de bomberos:

- a) Bomberos Activos. Efectivos que cumplen con sus horas de servicio requeridas según su grado y de acuerdo con las normas del RIF.
- b) Bomberos Asimilados. Son efectivos que se desempeñan de acuerdo con su profesión dando soporte en sus funciones al CGBVP en el RIF se menciona las carreras que aplican a este procedimiento.
- c) Bomberos en situación de retiro. efectivos que por motivos de edad salud u otros factores dejaron de prestar servicio, según se menciona en el RIF.

## **TÍTULO II**

### **RÉGIMEN DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERÚ**

#### **Capítulo I**

##### **Marco general**

##### **Artículo 3.- Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú**

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), compuesto por los bomberos voluntarios activos, los bomberos asimilados y los bomberos jubilados, brinda servicio público de manera desinteresada y sin remuneración. No tienen la categoría de empleados ni funcionarios gubernamentales.

Las condiciones para ingresar, permanencia, ascenso, deberes y derechos, entre otros, se establecen en el RIF del CGBVP.

##### **Artículo 4.- Objetivos del CGBVP**

El CGBVP tiene los siguientes objetivos:

- a) fomentar, llevar a cabo y concretar medidas de prevenir incidentes y percances en general, que puedan comprometer la seguridad de individuos, el ambiente y bienes tanto privados como públicos.
- b) Realizar actividades para hacer frente, controlar y extinguir fuegos, así como para rescatar y asistir a personas expuestas a situaciones de peligro, ya sea por incendios

u otros accidentes, proporcionando atención y apoyo oportuno en la medida de sus posibilidades.

c) Participar en las actividades iniciales de rescate de individuos durante situaciones de emergencia causadas por sucesos naturales o inducidos por la acción del ser humano, siguiendo las pautas establecidas en el SINAGERD y el Sistema Nacional de Seguridad Ciudadana.

### **Artículo 5.- Funciones**

Son funciones del CGBVP las siguientes:

- a) Utilizar procedimientos de precaución frente a incendios, percances y sucesos que involucran sustancias peligrosas.
- b) Establecer acuerdos con organizaciones gubernamentales o privadas en el Perú para llevar a cabo medidas de precaución ante incendios, sucesos y situaciones con materiales peligrosos.
- c) Salvaguardar a individuos en situación de riesgo por incendios, gestionando su control y extinción tanto en siniestros como en accidentes o sucesos con elementos peligrosos. Asimismo, brindar asistencia ante emergencias derivadas de estas situaciones, coordinando con las entidades estatales pertinentes, dependiendo del caso específico que se presente.
- d) Siguiendo las regulaciones establecidas por el área de salud, se encargan de responder a situaciones médicas de urgencia y brindar cuidados prehospitalarios.
- e) Conforme a las regulaciones y directrices del Sistema Nacional de Administración de Riesgos naturales o causados por actividades humanas.
- f) Sugerir disposiciones, pautas, pormenores, protocolos o instrucciones concernientes a la precaución supervisión y supresión de incendios y situaciones con sustancias peligrosas, y expresar evaluación sobre los ya existentes de forma automática o cuando sea solicitado.
- g) Conforme a la normativa N° 29090 y tal como se indica en la inicial sección del apartado b) del punto siete del artículo cuatro Ley de regulaciones urbanas y de edificaciones deben certificar a sus integrantes ante el CENEPRED y puedan colaborar con la entidad y confirmar el acatamiento de las disposiciones de seguridad.

- h) Examinar minuciosamente los motivos y la forma en que se originaron los incendios con el fin de evitarlos, formar y perfeccionar sus tácticas de operación.
- i) Emplear adecuadamente los recursos, equipos, maquinaria, medios y materiales proporcionados con el propósito de llevar a cabo sus responsabilidades de manera efectiva.
- j) Otras que sean instituidas mediante legislación.

#### **Artículo 6.- Uso de los bienes y servicios otorgados al CGBVP**

De acuerdo con lo mencionado por el Reglamento de administración de los bienes y servicios aprobado por la INBP se proponen las siguientes reglas:

- a) Se consideran bienes nacionales a los bienes muebles e inmuebles en uso, no es posible trasladarlos a otra tarea ni cederlos a otros organismos, ya sean del ámbito público o privado.
- b) La INBP deberá facilitar el control e inspección de todos los bienes deben emplearse solo para los objetivos que se hubiesen proporcionado.
- c) El SOAT garantiza la reposición de elementos y suministros biomédicos utilizados por el CGBVP en situaciones de atención prehospitalaria, relacionadas con percances automovilísticos
- d) Los activos y medios asignados por la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú al CGBVP son intangibles e inembargables.

#### **Artículo 7.- Niveles del CGBVP**

Los miembros del cuerpo de bomberos siguen una estructura jerárquica donde la prioridad es el fundamento de la reglamentación institucional. Su organización es la siguiente.

a) Oficiales Generales:

1. Brigadier General

2. Brigadier Mayor

b) Oficiales Superiores:

1. Brigadier

2. teniente Brigadier

c) Oficiales:

1. Capitán
  2. teniente
  3. Subteniente
- d) Personal subalterno:
1. Seccionario
  2. Aspirante

### **Artículo 8.- Causales de Pase a retiro y Expulsiones del CGBVP**

8.1. Los bomberos en servicio se jubilan por alguno de estos motivos que se mencionan a continuación.

- a) Alcanzar la edad de setenta años.
- b) Estar en estado de discapacidad física o mental de manera duradera.
- c) A su solicitud.

8.2. El Bombero jubilado únicamente puede desempeñar roles o responsabilidades de enseñanza, o integrar comités o equipos de labor.

8.3 se consideran motivos para l exclusión del CGBVP y les queda vedada la posibilidad de reintegrarse.

- a) estar sujeto a una sanción de expulsión, la cuál ha sido confirmada como medida disciplinaria definitiva, de acuerdo con los reglamentos internos de disciplina del CGBVP.
- b) Estar bajo una sentencia condenatoria definitiva por un delito intencionalmente cometido.

### **Artículo 9.- Beneficios**

a) Aportación singular financiada por el Fondo de Invalidez y Protección de los Bomberos Voluntarios del Perú, otorgada a bomberos o sus beneficiarios en casos de invalidez permanente o defunción, a ser concedida por el ministerio del interior, a través de un decreto supremo avalado por el ministro de economía y finanzas y el ministro del interior, según la propuesta de este último, de determinará el monto de la asignación especial, su duración, especificaciones, beneficiarios, criterios y demás términos para su otorgamiento.

- c) El programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) del Ministerio de Educación incluye a los bomberos y a sus descendientes en el proceso de asignación de becas, otorgándoles un puntaje extra, siempre y cuando cumplan con los criterios fijados por esta entidad.
- d) Permiso gratuito para utilizar vehículos de transporte.
- e) Los bomberos que no estén cubiertos por los esquemas definidos
- g) Son incorporados al SIS

#### **Artículo 10.- Licencias laborales y prohibición de limitar derechos por la calidad de Bombero**

10.1 El gobierno ejecutivo a través del decreto supremo menciona la disposición que los bomberos tienen derecho a que en sus empleos les brinden permiso y/o licencia cuando estén atendiendo incendios, accidentes y rescates.

10.2 Ser miembro de los bomberos o llevar a cabo labores inherentes a esta función de acuerdo con este DL, no puede ser utilizado por ninguna entidad, tanto pública como privada, como base para establecer acuerdos contractuales distintas que resulten en la negación de beneficios o cualquier tipo de tratamiento perjudicioso.

#### **Artículo 11.- Uniformes, insignias, emblemas, estandarte e himno**

Nadie, ya sea individuo u organización del ámbito público o privado, podrá utilizar los uniformes, emblemas, himno o lema del CGBVP sin la debida autorización, La utilización indebida o sin permiso correspondiente conlleva a una posible obligación penal en términos civiles, penales o administrativos.

#### **Artículo 12.- Día institucional y Lema Institucional**

El 5 de diciembre se reconoce como el “Día del Bombero Voluntario del Perú”; y su lema es “Dios, Patria, Humanidad”.

### **Artículo 13.- Procedimiento de elección del comandante General del CGBVP**

13. Los altos mando en servicio y los representantes seleccionados por cada compañía de bomberos del CGBVP eligen al comandante general mediante votación personal y secreta.

13.2 El representante que consiga la mayoría de los votos emitidos es elegido comandante general.

13.3 En el RIF se hace referencia a la constitución del Comité Electoral, el proceso de elección y la revisión de votos.

13.4 Se realiza una segunda votación cuando no se pudo obtener ningún candidato c entre dos candidatos que lograron obtener la votación más alta en esta segunda votación se designa el representante que recibió la mayor cantidad de sufragios.

13.5 La proclamación tiene lugar en un evento público frente a los integrantes del CGBVP.

## **Capítulo II**

### **Instancias Funcionales**

#### **Artículo 14.- Comando Nacional**

La dirección nacional tiene su base en la ciudad y capital y sus directrices deben ser seguidas de manera obligatoria por los bomberos, sin menoscabo de las responsabilidades de liderazgo del comandante general. Esta entidad está compuesta por:

- a) El comandante General, quien lo dirige.
- b) El director general de Operaciones.
- c) El director general de Instrucción.
- d) El director general de Prevención e Investigación de Incendios.

#### **Artículo 15.- Comandancia General del CGBVP**

El líder máximo es designado para un término de tres años y no puede ser reelegido es el representante que está a cargo de la comandancia general del CGBVP es quien dirige y supervisa las actividades de los integrantes que lo conforman.



### **Artículo 16.- Requisitos para ser elegido comandante General del CGBVP**

Para postular al cargo de líder máximo del CGBVP se necesita:

- a) Para ser considerado, se requiere tener el rango de oficial general con al menos cinco años.
- b) No estar sujeto a una sentencia condenatoria definitiva por un delito intencional.
- c) Contar con educación profesional o técnica.
- d) No estar penalizado con una sanción disciplinaria definitiva, de acuerdo con las regulaciones internas.
- e) No figurar en el listado de Deudores Alimentarios Morosos del Poder Judicial.

### **Artículo 17.- Consejo de Oficiales Generales**

Está conformado por los Brigadieres Generales y Brigadieres Mayores en servicio activo, que no cuenten con un fallo condenatorio definitivo por un delito intencional, un castigo disciplinario actual impuesta por el Consejo Nacional de Disciplina, ni se encuentren registrados en el Registro de Deudores Alimentarios Morosos del Poder Judicial. Su actuación está reglamentada por el RIF del CGBVP.

### **Artículo 18.- Consejo Nacional de Disciplina**

En el desempeño de sus labores, este consejo evalúa, determina y ejecuta penalizaciones a los bomberos dentro del CGBVP. Está liderado por un bombero de rango alto según lo estipulado en el RIF, donde se detalla su estructura, operación, penalizaciones, entre otros aspectos.

### **Artículo 19.- Comandancias Departamentales**

El comandante departamental está a cargo. Dependen jerárquicamente del comandante General del CGBVP. Siendo asignado por el líder principal de acuerdo con los criterios estipulados en el RIF del CGBVP.

### **Artículo 20.- Compañías de Bomberos**

Son guiadas y representadas por el comandante el cual fue asignado por el comandante departamental de acuerdo con las condiciones que menciona el RIF las brigadas de bomberos conforman los elementos operativos fundamentales del CGBVP.

## **TÍTULO III**

### **INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ**

#### **Artículo 22.- Intendencia Nacional de Bomberos del Perú**

La entidad gubernamental designada por la ley N° 27067, conocida como CGBVP, cambia su nombre a “Intendencia Nacional de Bomberos del Perú” INBP. Esta institución ajusta a su configuración interna y responsabilidades de acuerdo con lo establecido a esta normativa.

La INBP tiene autoridad en lo que respecta a la supervisión de medidas de prevención, gestión y supresión de incendios, asistencia en casos de accidentes, rescate en entornos urbanos y respaldo en situaciones que involucren sustancias peligrosas.

#### **Artículo 23.- Funciones**

La INBP ejerce las labores siguientes:

- a) Se recomienda al ministerio que defina una política que establezca los lineamientos y objetivos para la prestación de servicios de bomberos a nivel nacional.
- b) Para poder cumplir con sus funciones los integrantes del CGBVP es necesario que se proporcione los recursos y prestaciones indispensables de acuerdo con el presupuesto institucional.
- c) Elaborar el presupuesto del pliego para cubrir los requerimientos de bienes y servicios en coordinación con el CGBVP.
- d) Aprobar, los reglamentos técnicos acerca del manejo y extinción de incendios y la operación de rescate propuestos por el CGBVP.

- e) Establecer y estandarizar a sugerencia del CGBVP, los lineamientos técnicos de los métodos, herramientas, vestimenta y requisitos técnicos empleados en la entrega del servicio de bomberos al público.
- f) supervisar los activos y prestaciones asignadas al CGBVP.
- g) Elabora avisos, sugerencias y recordatorios sobre las obligaciones legales a las instituciones, ya sean del ámbito público o privado para que adopten acciones de prevención o corrección, según lo requiera la situación.
- h) Contribuir en la implementación de la Política Nacional de Seguridad Ciudadana conforme a sus atribuciones y colaborar en su mantenimiento.
- i) Validar el protocolo referente a la gestión de los recursos y prestaciones proporcionados al CGBVP.
- j) Otras responsabilidades designadas mediante regulación específica.

#### **Artículo 24.- Titular de la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú**

El titular del pliego y quien desempeña la representación jurídica de la organización es denominado también intendente nacional jefe y autoridad máxima de esta entidad. Es nombrado mediante un decreto supremo el cual es referida por el ministro del interior, ocupa una posición de responsabilidad con salario y de compromiso total, salvo en el caso de la enseñanza. Siendo el comandante General del CGBVP o quien se proponga.

#### **Artículo 25.- Causales de vacancia del Intendente Nacional**

Los motivos que pueden llevar a la vacancia del puesto son:

- a) Renuncia.
- b) Haber cumplido 70 años.
- c) Fallecimiento.
- d) Incapacidad permanente declarada por autoridad competente.

#### **Artículo 26.- Funciones del Intendente Nacional**

El Intendente Nacional desempeña los siguientes roles:

- a) En su rol como líder principal del CGBVP, de ser el caso, tiene la posibilidad de actuar en representación de la INBP frente a las instituciones gubernamentales y

corporaciones nacionales e internacionales, cumpliendo con este deber de manera fundamentada.

b) En intendente nacional deberá presentar al ministerio del interior las propuestas de regulaciones relacionadas con los asuntos de su jurisdicción, en concordancia con el marco legal. También los registros administrativos de la organización bajo su responsabilidad deberán ser sometidos a la aprobación del ministerio del interior.

c) Validar el plan presupuestario de la entidad bajo su responsabilidad, de acuerdo con las regulaciones vigentes.

d) Tramitar la adquisición de asistencia técnica y recursos económicos, a nivel tanto nacional como global, en concordancia con la legislación específica que rige este ámbito.

e) Dirigir la administración del personal técnico y económicos para alcanzar los propósitos y el desempeño efectivo de la INBP.

f) Administrar adecuadamente los fondos públicos asignados a la entidad.

g) Observar y garantizar la aplicación del Código de Ética de la Función Pública.

h) Implementar la supervisión interna anticipada, concurrente y posterior de la entidad y aplicar las acciones preventivas y de rectificación que sean pertinentes.

i) Validar las directrices para la administración, funcionamiento y entrega y contribución en colaboración con el CGBVP.

j) Validar las normas técnicas para equipos, procedimientos, indumentaria, vehículos y especificaciones técnicas utilizadas en el servicio público de bomberos propuestas por el CGBVP, así como las normas no gubernamentales relacionadas con el control de incendios y respuesta a emergencias.

k) En su área de jurisdicción, elaborar reglas y disposiciones de intendencia.

l) Nombrar y destituir a los empleados gubernamentales de confianza de la INBP.

m) Establecer acuerdos con entidades del ámbito público y privado, tanto nacionales como internacionales, en lo que respecta a la anticipación, gestión y extinción de incendios, así como en la atención de situaciones de emergencia.

n) Transmitir las responsabilidades que no sean exclusivas de su posición.

o) Las otras tareas designadas explícitamente por regulaciones específicas.

### **Artículo 27.- Régimen económico y financiero**

- a) Los que se asignan en la Ley Anual de Presupuesto del Sector Público.
- b) Aquellos que se originan de la colaboración tanto a nivel nacional como internacional, de acuerdo con las regulaciones particulares concernientes a este asunto.
- c) Los bomberos aceptan donaciones, legados y aportes de individuos o entidades, ya sea de nacionalidad extranjera o de gobiernos internacionales, que deben ser entregados a la comandancia departamental o compañía correspondiente para su asignación adecuada.
- d) Los fondos obtenidos de manera inmediata.
- e) El monto de las sanciones por la implementación de la ley N°29924, normativa que penaliza la realización de llamadas engañosas a las centrales telefónicas de emergencia y urgencias.
- f) Otros designados por la legislación.

### **Artículo 28.- Escuela de Bomberos**

Existe una entidad principal encargada de la enseñanza, formación, especialización, evaluación y acreditación de los bomberos y aspirantes, con el fin de regular su incorporación, permanencia y desarrollo dentro de la institución.

### **Artículo 29.- Deber de colaboración**

Cualquier organización gubernamental o privada que participe o pueda participar en la gestión de situaciones de emergencia, según lo establecido en este reglamento, está obligada a colaborar en el cumplimiento de las funciones del CGBVP. Esto incluye la posibilidad de utilizar temporalmente cualquier edificio o área pública o privada para facilitar la atención inmediata de la mencionada emergencia.

## **2.6 Marco Teórico**

### **2.6.1 Planeamiento Estratégico**

#### **2.6.1.1 Planeamiento**

La constitución de los países soviéticos y socialistas, se sumó la formación de una base económica en actividades militares, En el siglo XX introdujo una mentalidad de planificación que comparte similitudes en términos de sus fundamentos técnicos y orientaciones económicas, pero con ciertas distancias por las pretensiones de aplicar un plan. De acuerdo con las primeras experiencias que se obtuvieron, como el plan quinquenal de la unión soviética en 1928, logrando extenderse a los países de economía liberal “La planificación, el estudio y la anticipación se valoran como instrumentos económicos independientemente del sistema de creencias que los emplee. Por lo tanto, se diferencia según la extensión en dos tipos de planificación: imperativa e indicativa” (Ossorio,2002. p.28).

Planificación Imperativa, Determina la cantidad, “El valor de los productos, establece programas, objetivos y asigna responsabilidades de cumplimiento a través de un acto de autoridad del poder político. La organización está concentrada, la gestión económica está supervisada y las compañías son las encargadas de llevar a cabo el plan” (Ossorio,2002. p.28). En la Unión Soviética este es el modelo que se utiliza actualmente.

Planificación Indicativa, De acuerdo con Ossorio,2002. Se fundamenta en percibir cómo se comporta el mercado, define, elige políticas indispensables para el estado, estas propuestas son dirigidas al sector privado, sus técnicas sustentan soporte contable a su economía nacional

para los pronósticos que describen su economía a futuro, el propósito de este plan es brindar información a los "economistas" en esa correlación con el desarrollo probable.

### **2.6.1.2 La estrategia: Teoría de la Acción**

Von Clausewitz, se enfoca en la definición de plan estratégico, en el ámbito militar como un instrumento que modifica los objetivos políticos. Las tácticas son acciones de combate específicas y únicas en un ambiente operativo. La táctica representa la perspectiva general, el orden de las propias fuerzas sobrevivientes a los tumultuosos cambios en las condiciones y operaciones en el escenario general de la guerra. (Ossorio,2002)

Clausewitz, en su libro De la guerra, al sustituir su terminología adaptándola a otras áreas de conocimiento, como la gestión de compañías, gestión estatal, cualquier sector de la actividad humana, solo cuando se examina la organización como un sistema flotante, donde se puede intercambiar información y mantener relaciones reciprocas con el entorno. El estratega observa el entorno, supone un espacio, donde se accede a través de quinielas estratégicas, calculando permanente las direcciones de la potencia y círculos de importancia en ambientes revoltosos e inestable, principalmente la acción sorpresa optativa y determinada de sus fortalezas, entre otras. (Ossorio,2002).

La disposición cognitiva dialectal de este escritor se encuentra integrada en lo que Raymond Aron, en los años sesenta, etiquetó como praxeología, describiéndola como la disciplina del actuar eficiente; una filosofía de la actividad que valora la capacidad innovadora de la

mente y del quehacer humano en la edificación temporal “actuar con mentalidad de pensadores, reflexionar con actitud de agentes”.

En esta perspectiva del mundo, el ser humano ejerce influencia en la generación de circunstancias mientras que a su vez, es afectado por ellas, en un entrelazamiento de relaciones mutuamente influyentes; esto se diferencia como doctrina de las inflexibles concepciones deterministas que explican la conducta de los agentes sociales únicamente a partir de influencias del entorno o de factores psicológicos personales. (Ossorio,2002, p.42).

Estudia cómo se relacionan las personas en un campo de guerra, pero se puede adaptar a otros campos. Considera que la acción estratégica, es energía en conjunto con materiales, morales, técnicos y psicológicos y el talento, afrontan limitaciones positiva y negativas pudiendo llevarlos al fracaso o al éxito al querer lograr un propósito, trata de proponer una construcción trabajosa, minimizando la incertidumbre, el azar y hacer predecible el futuro en la confusión del contexto; Estas condiciones están siempre presentes, sobre todo, las actividades que se quieren desarrollar como el dinamismo de la sociedad.

### **2.6.1.3 Planeamiento Estratégico Situacional**

Carlos Matus fue autor del PES, un destacado pensador de la planificación en organismos públicos, menciona que el gobierno se ensambla en tres puntos plan de administración, la habilidad de gobernar y la eficacia en el gobierno. Estructurado conceptualmente, por el triángulo del gobierno, es posible implantar un procedimiento idóneo entre los tres puntos0 mencionados.

“El plan administrativo establece metas, detecta los desafíos, elige el conjunto de acciones para resolverlos y asigna los recursos precisos para llevar a cabo la ejecución”. (Ossorio,2002, p.44).



La gobernabilidad, domina a uno o varios participantes que pertenecen al proyecto del gobierno, también es referente a la influencia de las variables sobresalientes y concernientes de mayor predominio o verificación del participante con esas variables, la gobernabilidad del sistema será mayor; menor influencia en la decisión del actor sobre las diferentes variables, el nivel de libertad será mínima.

La capacidad de Gobierno se fundamenta en la pericia y el saber en ciencias y técnicas del gobierno, radica en la capacidad de liderazgo fundamentado en la experiencia

Ossorio,2002 menciona que Carlos Matus confirma que se obtienen resultados predecibles cumpliendo estas condiciones.:

- Gran idoneidad de gobierno.
- Una organización pública bien estructurada.
- Plan de administración en concordancia con la aptitud personal y organizativa para administrar.
- Entorno circunstancial acorde con el proyecto de gobierno

#### **2.6.1.4. Planeamiento Interactivo de Ackoff**

“Russel Ackoff presenta una clasificación basada en cuatro enfoques temporales esos se centran en: 1.- al pasado (reactivista), 2.-al presente (inactivistas), 3.-al futuro (preactivistas) y 4.- simultáneamente en todas las orientaciones (interactivista)”. (Ossorio,2002, p.47). En su forma pura, no hay instrucciones, pero marcan la pauta o algún énfasis al resolver problemas. Las perspectivas no tienen en cuenta los aspectos emocionales de aquellos a quienes están dirigidas, sino los

métodos o estrategias de gestión y organización que se emplean para abordar los posibles problemas.

### **Los reactivitas**

Tienden a realizar modificaciones para que puedan volver a un estado precedente, tienen en cuenta siempre desde el inicio cuales fueron sus raíces y a donde van, minusvaloran la tecnología, por ello la inculpan por los resultados no satisfactorios que se obtienen al realizar cambios, priorizan investigar el origen de donde se originan las situaciones para, eliminar, contener o modificar su método de análisis. (Ossorio,2002).

### **La planeación reactivista**

De acuerdo con Ossorio, 2002. Cuenta con una exigua participación de los encargados en ejecutarlo, es autocrático, para que se cumpla, se tiene que seguir la jerarquía de cada empresa y aumentar los niveles superiores de acuerdo con lo que se decida, para ello se requiere tratar por separado los temas que disminuyen el diseño de sistema al realizar la planeación y eliminar los atributos en común con los problemas.

### **Los inactivistas**

Considera que las modificaciones causan desorden y causan conminación a los actuales principios, se rehúsan a las modificaciones priorizando la estabilidad y la supervivencia, suelen retrasarse al tomar una decisión, se poya en el papeleo administrativo y burocrático. Su método de trabajo se basa en tratar los temas por separado y en situaciones de crisis suelen dirigir y actuar febrilmente, por ejemplo, según Ackoff es la empresa subsidiaria. (Ossorio,2002).

### **Los preactivistas**

Se enfocan en el futuro de manera positiva e importante, dejando de lado el pasado y el presente, buscan apresurar la manera para aprovechar mejor las oportunidades que se puedan generar, no desconfían de la tecnología, al contrario, creen que es un cambio positivo y enriquecedor, con el cual se puede generar nuevas oportunidades. La planificación proactiva implica prepararse para el porvenir y anticiparlo. Se basa en hacer predicciones y en adoptar enfoques orientados hacia el futuro, con el propósito de establecer circunstancias adaptables y estar listo para minimizar las posibilidades de peligro y sacra el mayor provecho de las ocasiones.

### **Los interactivistas**

Considera que las acciones que la sociedad realice podrían influir en el futuro, Se enfoca también en la creación, por ello llegan a la conclusión de que la planeación, es mirar al futuro deseados, creando métodos para acercarse al futuro, consideran que para hacer frente a las situaciones problemáticas existen estas dos razones. Examinar las semejanzas de las situaciones que se presentaron anteriormente y utilizarlas en el caso actual.

Examinar la situación actual y sus aspectos particulares, únicos y equivalentes, estableciendo el tipo de epistemología, para poder hallar el conocimiento, para promoverlo y experimentarlo. El enfoque interactivista de Ackoff resulta de gran importancia para la planificación. Para el autor al realizar el proceso de planeación, se origina de los siguientes principios de la planeación interactiva:

#### **Principio participativo.**

Colaborar es la manera de aprender dentro de la empresa, establece una relación con el desarrollo; atiende las necesidades y el incremento de las aspiraciones. En diseño de la planeación debe ser recreativa e

incentivar a la producción, se recomienda elevar el nivel de bienestar en el entorno laboral y brindar capacitaciones constantes

### **Principio de la continuidad**

Es el medio por el cual se puede realizar un estudio constante del entorno organizacional, donde muchas veces se pasa por alto los cambios importantes y en las evaluaciones muchas veces son interrumpidos e incoherentes. Otro factor importante es la variación de los valores que asignamos al establecimiento de objetivos, de acuerdo como nos vamos acercando a los objetivos elegidos.

### **Principio holístico**

Compuesto por la sincronización y la unificación, el primer paso consiste en interaccionar mutuamente entre las unidades del mismo nivel y de diferentes niveles; el segundo paso consiste en que cuanto más componentes, estratos tenga un sistema y ocurran al mismo tiempo e interdependientes y se involucren en la planificación de esa forma los resultados serán mejores.

### **Ackoff divide el planeamiento en cinco fases:**

**Formulación de la problemática.** El conjunto de desafíos y ventajas que enfrenta la entidad.

**Planeación de los fines.** Definición de objetivos por alcanzar. La concepción del futuro anhelado.

**Planeación de los medios.** La elección o producción de los recursos con los que se buscarán los objetivos establecidos.

**Planeación de los recursos.** Identificación de los medios requeridos, los que están a disposición y los que no están disponibles, así como los métodos para obtenerlos.

**Diseño de la implementación y el control.** Asignación de las personas encargadas de llevar a cabo la actividad, de las tareas a realizar, del momento y lugar de ejecución, así como de los métodos y sus posibles resultados. (Ossorio,2002 p.49).

#### **2.6.1.5. El planeamiento normativo de Ozbekhan**

El planeamiento de Ozbekhan, tiene mucho en común con la idea sobre la planificación colaborativa de Ackoff, se puede percibir también en su obra de Ackoff una expresión de gratitud especial por su apoyo y consejos a Ozbekhan, el autor del planeamiento normativo, se da inicio por la consideración prospectiva y la búsqueda de la definición al idealizar el futuro, no se pone límites al momento de imaginar e idealizar, el autor lo considera como el proceso imaginativo, excepto en el ámbito de la viabilidad tecnología. Pensando en el futuro crea una estructura jerárquica que consiste en tres niveles:

**Nivel de la planeación normativa:** Implica el establecimiento de propósitos o metas, la especificación de futuros anhelados y la deducción de metas acordes con los mencionados. Este nivel se centra en la definición de lo que se considera correcto o lo que se llevar a cabo y emplea proyecciones directas para ayudar a identificar las implicancias de no intervenir deliberadamente en las variables.

**Nivel de la planeación estratégica:** implica la evaluación de la viabilidad de los futuros concebidos al comparar lo que se considera necesario con lo que es factible. A partir de la comprensión teórica de la situación actual y la anhelada, la PE fija los objetivos y delinea los logros potenciales.

**Nivel de la planeación operativa:** Implica llevar a cabo las elecciones previamente formuladas al indicar “lo que se llevará a cabo”. (Ossorio,2002 p.50).

#### **2.6.1.6. El pensamiento estratégico de Ohmae**

Kenichi Ohmae, en su enfoque para crear estrategias, emplea un sistema de procesamiento de la realidad no literal que permite identificar los elementos cruciales para abordar los desafíos que se perciben como un conjunto cohesionado desde una perspectiva común. (Ossorio,2002 p.52).

El punto de partida es fragmentar los problemas en sus componentes para encontrar el sentido idiosincrásico de esos elementos en el momento actual, reconstruirlos y volver a ensamblar los fragmentos que se analizaron de acuerdo con el modelo anhelado. Para hacer efectivo lo anterior, propone aventajar a la metodología de los sistemas de análisis formal, denominado al cerebro del ser humano el instrumento el núcleo del pensamiento no incremental.

Se fusiona el análisis racional mediante el pensamiento de estrategia, se integran diferentes enfoques lógicos con la restitución creativa, obteniendo nuevos fragmentos del problema.

Para utilizar este enfoque, es recomendable hallar el punto esencial o crucial de la situación, al formular el problema, tiene que facilitar el llegar a la solución. tienen que ser preguntas interrogativas por el problema. Se puede emplear el método lluvia de ideas y encuestas donde puedan expresarse y de esa manera recolectar información acerca de las deficiencias de la compañía en relación con la competencia. Finalizando el proceso de categorías abstractas, se logra

decidir con que enfoque se desea trabajar, las tácticas a desarrollar e implementarlos, y el detalle de los planes a ejecutar. (Ossorio,2002).

## **2.6.2. Clima Organizacional**

### **2.6.2.1. Teoría de Rensis Likert**

Esta teoría es la que más sobresale de las demás teorías y se utiliza para obtener información sobre la percepción del colaborador respecto a la estructura, y sucesos que se pueden presentar en el ambiente donde labora. Es especial e importante porque se enfoca en el comportamiento del colaborador, no se trata de los factores que pueden existir actualmente en una organización, sino que se sujeta a como el colaborador percibe ciertos factores, se puede decir también que influye en como interactúa el colaborador con la organización, en las actividades que le deleguen u otras actividades, con ello se puede ver el nivel de relación mutua entre atributos individuales y de la entidad. (Peña, 2018).

La perspectiva sobre el ambiente Organizacional según Likert (Brunet,2004, como se citó en Peña, 2004) Establece que la conducta de gestión y las circunstancias de la entidad impactan en la conducta de los colaboradores por ello se puede afirmar que el colaborador reaccionara de acuerdo con lo que percibe. Likert sugiere tres categorías de variables que influyen en la manera como se percibe de manera individual el clima

**Variables causales:** Se les conoce también como variables independientes, indica como una organización se desarrolla logra obtener resultados entre las treinta y dos variables que influyen se

incluyen la organización y su estructura, la toma de decisiones, la competencia y las actitudes.” (Peña, 2018.p.32)

**Variabes Intermedias:** Estos factores permiten evaluar el estado de la organización desde adentro el entorno del colaborador y cómo se manifiesta en términos de motivación, desempeño, comunicación y procedimiento de elección de alternativas. Es esencial enfocarse en estas variables, porque forman parte de los procesos organizacionales en la organización.

**Variabes finales:** como parte del resultado final se obtienen estas variables como consecuencia de la influencia de los factores desencadenantes y los intervinientes, orientados a instaurar logros alcanzados con respecto a la eficiencia, utilidades y déficit.

Influyen tres factores importantes para saber de qué manera se interpreta el ambiente laboral.

Es importante la manera cómo se observa el clima, más que de cómo está el clima actualmente, como se mencionó anteriormente las personas se comportan y actúan de acuerdo como perciben una situación y no una situación objetiva. (Likert 1973, p.48, como se citó en Peña, 20018) Esta posición tiene congruencia con el teorema de Tomas; las personas determinan como auténtico, se considera la interacción que hay entre las variables planteadas, las cuales dan origen a dos categorías del ambiente del trabajo.

**Sistema I. Autoritario explotador:** Este sistema existe cuando los directivos desconfían de sus colaboradores, el ambiente del entorno de los colaboradores es de temor, no hay comunicación entre directivos ni colaboradores, no escuchan las opiniones de los colaboradores y los únicos que toman decisiones son los jefes.

**Sistema II. Autoritario paternalista:** En este sistema sobresale la confianza que hay entre superiores y colaboradores, suelen aplicar la



motivación brindando recompensas y castigos a los colaboradores, los supervisores tienden a aplicar mecanismos de control. Se puede decir que en este clima los líderes controlan las necesidades de los colaboradores, a pesar de ello se puede percibir un entorno fijo y organizado.

**Sistema III. Consultivo:** Predomina la seguridad que comparten entre jefes y colaboradores, dándoles ocasión para decidir ciertas decisiones, con el fin de satisfacer necesidades de estima, interactúan contantemente, realizan ciertas delegaciones. resaltan la energía y la administración funcional para lograr obtener buenos resultados.

**El sistema IV: participación en grupo:** La gerencia tiene en cuenta la confianza mutua entre colaborador y jefe, por ello tienen la entera confianza en sus colaboradores, tratan de incorporarse entre todas los departamentos de la organización la comunicación fluye verticalmente, horizontalmente, ascendente y descendente, se les motiva, animando a todos los colaboradores a participar, se aplica también las metas de desempeño, fortaleciendo las relaciones trabajo (supervisor- supervisado) basándose en el vínculo amical y las responsabilidades distribuidas.

Esta teoría se enfoca mucho al equipo de trabajo y su importancia para que las organizaciones puedan cumplir sus metas aplicándolas, como se menciona en los párrafos anteriores los sistemas I Y II las organizaciones actúan de manera autoritaria y no permiten que los colaboradores brinden su opinión libremente. Solo se enfoca en los altos niveles como la elección de acciones realizada por los líderes. En los sistemas III y IV se puede decir que son los sistemas más recomendados para ser aplicada en una organización, donde el colaborador puede expresarse libremente y aportar con su opinión un valor agregado a las organizaciones.

Likert menciona que el clima laboral consiste en ocho dimensiones como:

**Métodos de mando:** Forma que se emplea para ejercer influencia sobre los trabajadores.

**Motivación:** Vinculado a las tácticas empleadas para estimular a los trabajadores y atender a sus requerimientos.

**Comunicación:** La variedad de formas de comunicación que existen en una empresa y cómo se aplican en la práctica. Se refiere a los diferentes a los diferentes métodos y estilos de comunicación que se utilizan en el entorno empresarial.

**Interacción e influencia:** La dinámica entre supervisor y un subordinado en el contexto de establecer y lograr metas u objetivos. Indica que hay una interacción específica entre estas dos partes, donde el supervisor tiene un rol de guiar y supervisar al subordinado para que alcance los objetivos establecidos.

**Resolución de problemas y toma de decisiones:** Relación con la prosperidad y justificación de los elementos en los que sustentan las decisiones, así como en la asignación de los deberes y roles.

**Planificación:** Se refiere a las tácticas empleadas para definir los propósitos y pautas de la organización.

**Control:** Se refiere a lo relacionado con la implementación y asignación del control en los diversos niveles jerárquicos de la organización.

**Capacitación y adiestramiento:** Se refiere a lo relacionado con las metas de desempeño y la mejora de la planificación y educación prevista.

### **Dimensiones del Clima Organizacional y su Incidencia en las Organizaciones.**

Marchant 2004, como se citó a Peña, 2018 comenta que para diagnosticar de una manera correcta el ambiente laboral hay una variedad de atributos en particular como se menciona a continuación:

Es duradero, lo que implica que las empresas mantienen una cierta constancia en el ambiente laboral a pesar de experimentar algunos ajustes progresivos. Los comportamientos de los empleados son influenciados por la atmosfera organizacional de la empresa.

La atmosfera laboral de la empresa impacta en el grado de implicación, la conexión que los empleados sienten con la empresa. Los empleados alteran la atmosfera de trabajo de la empresa y también inciden en sus propias conductas y mentalidades.

Varias características organizativas de la empresa influyen en su ambiente. A su vez, estas características pueden ser impactadas por la atmosfera laboral. Desafíos en la organización, como la alta rotación y frecuentes ausencias, pueden ser un indicador de un ambiente laboral desfavorable en la empresa. En otras palabras, los empleados podrían estar descontentos. (Peña 2018, p34 y 35).

El sistema organizacional cuenta con diversas características, al aplicarlas desempeñan una función esencial en el clima organizacional, de ello depende la categoría de ambiente que se pueda generar en una empresa, influye también en el nivel de entusiasmo de

todos los integrantes de la entidad y su comportamiento, teniendo como consecuencia productividad, satisfacción, rotación, adaptación, etc.

#### **2.6.1.2. Teoría de Litwing y stringer (1968)**

Según Brunet propone nueve dimensiones, donde da a conocer el clima de una organización, relacionándose con ciertas particularidades (Roa, Y 2004 citó a Brunet 1999) como:

**La Estructura:** Es la manera de como los colaboradores perciben a la organización en cuanto al número normas, protocolos, procesos y otras restricciones, que puedan hacer frente al desarrollar su labor diaria. Se enfoca en prever el desempeño de la organización, frente a la importancia de un clima laboral libre, no formal y una estructura limitada.

**La responsabilidad (empowerment):** Es la decisión en relación con su actividad relacionada con su labor diaria que desempeña en la organización, el grado de ser independiente, es decir el colaborador experimenta autonomía en su trabajo y no tiene doble control en la actividad laboral.

**La recompensa:** Es como los colaboradores perciben en la organización un reconocimiento por su labor diaria bien realizada. De esta manera se enfoca en aplicar el premio y no el castigo.

**El desafío:** Es como el colaborador afrontan los desafíos que se pueden presentar es las labores diarias en la organización y la manera

en cómo la organización fomenta la manera en cómo se aceptan los riesgos, para así poder lograr los objetivos propuestos.

**Las relaciones:** Es como el colaborador percibe el ambiente laboral de la empresa, si es agradable, el buen dialogo entre toda la organización y cada colaborador con sus jefes

**La cooperación:** Es la efectividad de espíritu colaborador por parte de los directivos y todos los colabores que integren la organización, se enfoca en el apoyo mutuo, sin distinción de niveles.

**-Los conflictos:** Es como los integrantes de la empresa, sin distinción de niveles, escuchan y están dispuestos a recibir los puntos de vista que muchas veces podrían ser discrepantes, sin temor a afrontarlos y la capacidad para brindar solución a los problemas en cuanto se presenten este tipo de casuísticas.

**La identidad:** Es como los colaboradores de la institución se identifican con la empresa es muy importante y de gran valor desarrollar continuamente este sentimiento dentro de las secciones de la institución. Es decir, involucrar los propósitos personales con la organización.

### 2.6.2.3. Moran y Wolkwein

En Moran y Wolkwein (1992) Este método comienza debido al suceso de que el ambiente laboral fue ponderado en ese tiempo como un fenómeno de una organización; por ello esta investigación presenta como se desarrolló y se formó el clima organizacional, presentan cuatro aproximaciones donde se expone como se forma el clima de acuerdo con distintos grupos sociales.

La estructural (Paynee y Pugh, 1976)

La perceptual (James,Hater, Gent y Bruni, 1978)

La interactiva (Joyce y Slocum, 1979)

La cultural (Moren y Volkwein, 1992)

La estructural y perceptual se enfocan en la relación el clima como atributo de la persona y de la organización. La interactiva y cultural su propuesta es sobre una visión total e integradora, implicando metodologías en investigaciones basadas en la observación.

### **El enfoque estructural**

En este enfoque una organización se debe reflexionar sobre el clima como una cualidad. James y Jones (1974) obtuvieron como definición “la medición perceptual- aproximación al atributo organizacional”. Schneider y Reichers (1983) “denominaron el argumento estructural” (Vega, Nuñez, Martín, 2010.p.36).

Payne y Pugh (1976) realizaron una investigación minuciosa e importante, este análisis explicó a detalle el punto de vista estructural.

Obtienen como concepto, el mostrar las condiciones reales en el ámbito organizacional, los cuales ayudan a determinar lo importante, como las actitudes, valores y la manera en cómo perciben los integrantes de una organización y de lo que ocurre en ella.es decir, los climas nacen de los aspectos con fin objetivo de una organización, influyen en comportamiento individual de una persona, el tamaño de la organización, el nivel en la que se delegan las funciones administrativas, al tomar una decisión, la cantidad de distintos rangos en la estructura, la tecnología , las normas formales y políticas.

El clima es una concentración objetiva de la manera en cómo está estructurada una organización y la forma en que es interpretada por los

miembros de una organización en conjunto. “Las siguientes características, denominan la estructura organizacional, como el nivel de estandarización, de concentración, la tecnología utilizada, así como la magnitud, el sitio físico, entre otros.” (Vega, Nuñez, Martín, 2010.p.39).

De acuerdo con (Vega, Nuñez, Martín, 2010 como se citó a Mañas, Gonzales y Peiró, 1999) Las premisas fundamentales de este enfoque son:

Se considera una cualidad al clima en una organización, en la manera como se percibe el clima por parte de la persona u colaborador, influye mucho las características de cada organización.

Los factores estructurales participan en la creación del ambiente de trabajo organizacional.

Puede decirse que se puede inducir como un grupo de cualidades de una organización, y la manera en cómo se interrelaciona entre sus miembros.

En una organización si hay un entorno semejante, las personas que laboran en ese entorno, captan percepciones similares, no piensan de igual manera, sino que alusión a los atributos objetivos de la empresa.

Permite ver de manera objetiva el clima e implica desde este punto de vista el realizar la medición de las cualidades y procesos organizacionales de manera indirecta la manera en cómo perciben las cualidades de los objetivos organizacionales, el lugar donde se realiza congruentemente será la organización.

### **El enfoque perceptual**

Se podría decir que es una aproximación perceptual psicológica, este enfoque establece como se origina el clima internamente en una persona, incluye la manera de pensar de que una persona responden a ciertas situaciones de manera psicología que ellos mismos comprenden, no toma en cuenta que el ambiente laboral este formado por un grupo de descripciones

imparciales y precisas, cualidades o situaciones específicas. (Vega, Nuñez, Martín, 2010 como se citó a James, Hater, Gent y Bruni, 1978).

En este enfoque se incluye el concepto de condiciones organizacionales, este término quiere decir que la disposición, los atributos de los procedimientos empresariales, abrazan la comunicación, el impacto del liderazgo y los mecanismos de decisión en la entidad.

Lo importante de este enfoque es que el clima tiene una funcionalidad pragmática, con la ayuda de un manual se puedan adaptar a las condiciones organizacionales.

La psicología interaccional menciona que las personas no entablan una conexión inmutable con el entorno, e intentan modificar su entorno Vega, Nuñez, Martín, 2010 como se citó a James et al .1978). El comprender completamente a una empresa implica considerar tanto el comportamiento humano como la percepción de los individuos. Moran y wolkwein (1992) el acuerdo perceptual es importante que todos los integrantes interactúen entre ellos permitiendo que se genere unos modelos de estructuración. Los postulados de la perspectiva perceptual son:

Las interacciones sociales y la interpretación que los individuos hacen de ellas dan origen al clima, no se crea por las practica o eventos organizacionales.

Lo que una persona percibe no quiere decir que son totalmente ciertas (Chiang, Vega, et al., 2010 como se citó a James et al.,1998). La situación varía según la perspectiva de la persona no siempre se ajusta a la realidad. (Chiang, Vega, et al., 2010 como se citó a Endler y Magnuson 1976). Menciona la importancia del significado psicológico, como una persona percibe una situación y el significado que le brinda, los autores no actúan de manera negativa respecto a la influencia de una situación, y la importancia de la persona al conformar el proceso del clima organizacional.



### **El enfoque interactivo**

Supera los dos enfoques anteriores, se fundamenta en la interrelación entre individuos, gracias a ello se va desarrollando la visión compartida, generando como resultado el clima organizacional. Algunos los expertos llegaron a la deducción de definir el ambiente organizacional como el resultado de combinar los rasgos de la personalidad en combinación con componentes de la estructura de una empresa. (Chiang, et al, 2010 como se citó a Gavin, 1975; George y Bishop, 1971).

Este enfoque sostiene que no es una característica consubstancial de lo externo a espera por ser descubierto, tampoco es la manera de como una persona en cuanto a su conciencia se siente o piensa. El significado se forma debido a los grupos o instituciones que tienen algún tipo de relación con un núcleo social de interés, con un nivel de intencionalidad llevándolos hacia el mundo y ayudándolos a

Comprender e imputar significados a los sucesos de su entorno comunicar y compartir esos significados interactuando con el colectivo de integrantes del entorno.

### **El enfoque cultural**

En este enfoque impacta en la cultura organizacional, moldeando y ayudando a captar a la persona como es el clima al interior de la organización, puede realizar alteraciones en su cultura los procesos en la comunicación forman una combinación entre cultura y clima, pertenecer a una organización o laborar en ella no significa captar valores y mantenerlos, si no el ser partícipe de implementar valores y aptitudes.

## **2.5 Marco Conceptual**

### **El Plan**

“Sugiere una actividad deliberada y reflexiva para organizar y preparar los recursos necesarios, tanto conceptuales como materiales, con el fin de lograr un resultado específico.” (Ossorio,2002. p.13).

“el plan es una inversión y como tal, conlleva tanta incertidumbre como lo evidencia el análisis de la robustez de las inversiones individuales que lo conforman y de la inversión principal que lo resume.” (Carlos Matus,1993 como se citó en Ossorio 2002).

### **La estrategia**

Facilita la contemplación y evaluación de situaciones desde el punto de vista de la interacción de poderes entre los participantes.

Toma en cuenta las interacciones entre actores sociales en sus lazos de cooperación, imparcialidad, confrontación o rivalidad de influencias.

Identifica la realidad como un conjunto intrincado de propósitos, deseos y acciones variadas que generan una diversidad de interpretaciones y comprensiones (que explican su sentido desde varias perspectivas y actividades sociales). (Ossorio,2002. p.17).

### **Planeamiento Estratégico**

“La planificación estratégica es el procedimiento que se utiliza para concebir y llevar a cabo las tácticas de la entidad con el propósito de situarla, de acuerdo con su

propósito de situarla, de acuerdo a su propósito, en el entorno en el que opera.”  
(Chiavenato,2016. P.27)

“La PE contempla las potenciales opciones de actuación en el porvenir y al optar por algunas de ellas, se convierten en el fundamento para la toma de decisiones actuales.”  
(Méndez, Becerril, 2005 como se citó en Ortiz,2007. p.192).

### **Clima Organizacional**

“Un conjunto de apreciaciones generales de la persona sobre su entidad” “Estas impresiones altas ilustran la relación entre los atributos individuales y los de la entidad” (Peña 2017, p.24)

Es un conjunto de tareas y anticipaciones que delinean a la entidad en términos de atributos invariables, es decir, la estructura organizativa, la magnitud, la sofisticación (diferenciación vertical, horizontal y geográfica) formalización (grado de estandarización de los trabajos). (Ganga, Piñones y Valderrama 2015).

## **CAPITULO III DESCRIPCIÓN Y EVALUACIÓN DE LAS ACTIVIDADES REALIZADAS**

### **3.1 Descripción del puesto**

Actualmente me encuentro en proceso de postulación al CGBVP para la benemérita y centenaria compañía de bomberos Internacional 14- Breña.

### **3.2 Ubicación del puesto en el organigrama**

Está ubicado en el primer nivel inferior de las jefaturas.

### **3.3 Funciones del puesto**

Brinde el apoyo al área administrativa, recepción de documentos, organizando las bases de datos de los efectivos, etc.

### **3.4 Actividades desarrolladas**

Se realizó un recorrido por la benemérita y centenaria compañía de bomberos Internacional 14 para conocer la realidad de la compañía.

Se realizó una entrevista con el comandante respecto a su punto de vista sobre la realidad actual en la compañía.

Se realiza un cuestionario a 10 Aspirantes.

Se propone un plan de acción para mejorar el clima organización en la compañía de bomberos internacional 14.

### **3.6 Inconvenientes en el trabajo**

De acuerdo con la entrevista realizada al comandante, menciona que hay falta de compromiso por parte de muchos efectivos, hay que estar detrás de ellos para que cumplan con sus funciones.

La cantidad minoritaria de efectivos activos en la compañía.

La falta de choferes para poder movilizarse y atender las emergencias que se presentan.

El presupuesto que destina el gobierno no es dividido por igual a las compañías y a muchas de ellas como la internacional 14 no llega ese apoyo ni en materiales ni en apoyo económico.

La antigüedad de los vehículos.

La falta de EPPP equipos de protección para todos los efectivos.

Falta de apoyo económico por parte del gobierno para realizar capacitaciones constantes.

### **3.7 Beneficios**

Los Bomberos Activos tienen de los siguientes beneficios:

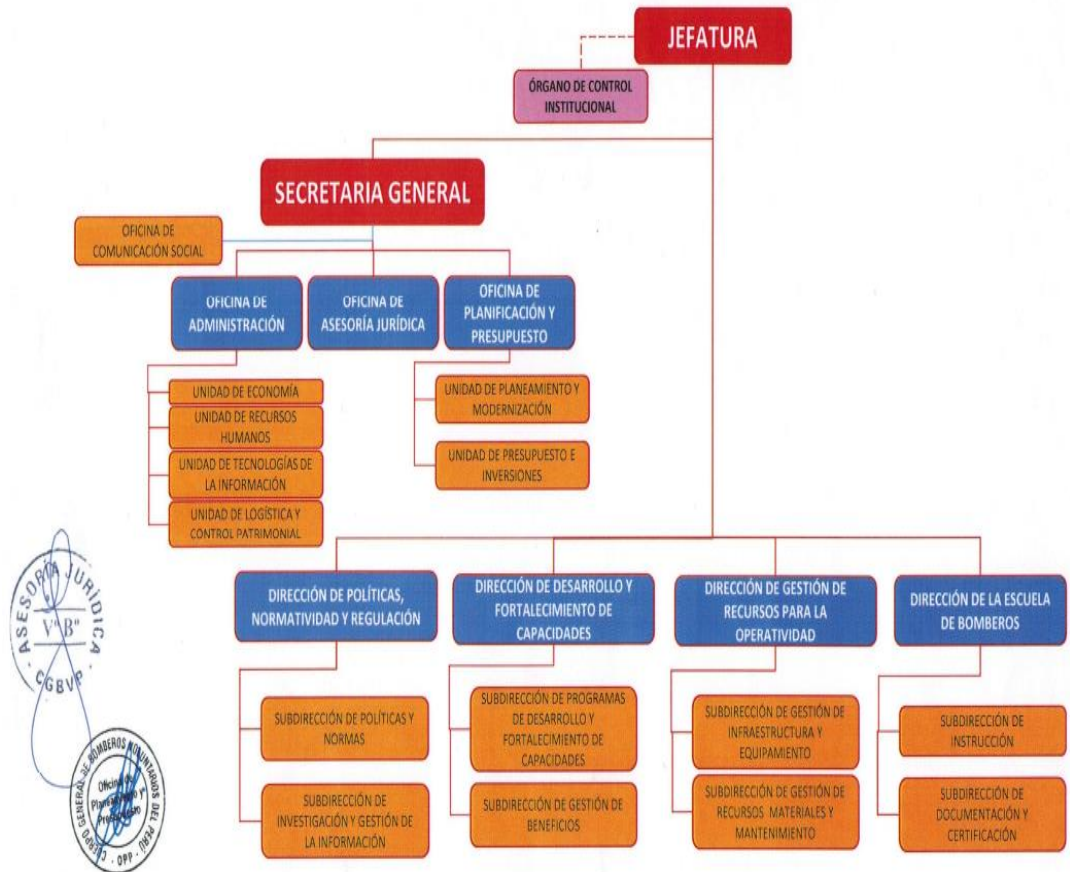
- a) Aportación singular financiada por el Fondo de Invalidez y Protección de los Bomberos Voluntarios del Perú.
- b) Una asignación especial y provisional otorgada a bomberos o sus beneficiarios en casos de invalidez permanente o defunción, a ser concedida por el ministerio del interior, a través de un decreto supremo avalado por el ministro de economía y finanzas y el ministro del interior, según la propuesta de este último, de determinará el monto de la asignación especial, su duración, especificaciones, beneficiarios, criterios y demás términos para su otorgamiento.
- c) El programa Nacional de Becas y Crédito Educativo (PRONABEC) del Ministerio de Educación incluye a los bomberos y a sus descendientes en el

proceso de asignación de becas, otorgándoles un puntaje extra, siempre y cuando cumplan con los criterios fijados por esta entidad.

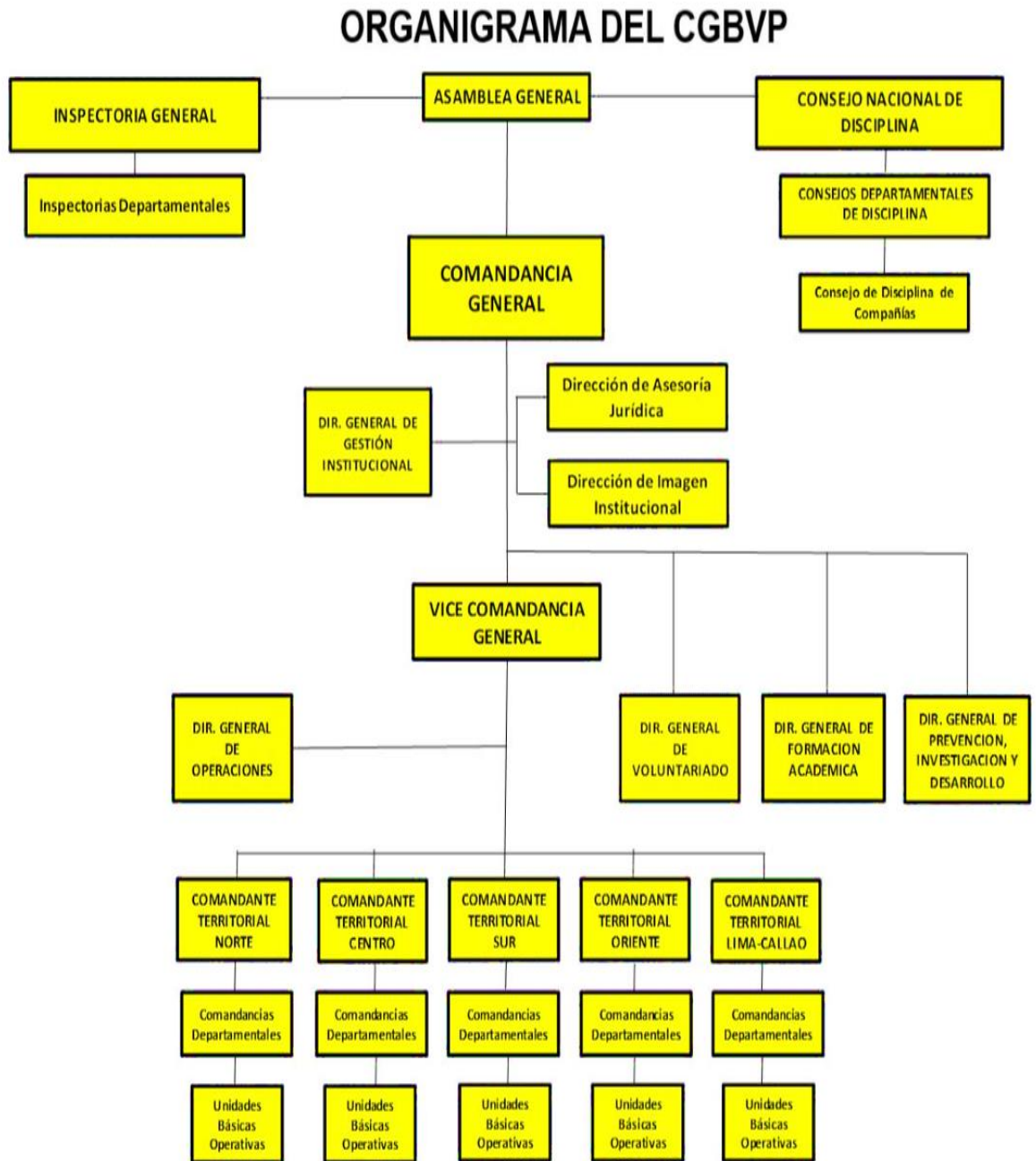
- d) Permiso gratuito para utilizar vehículos de transporte.
  
- e) Los bomberos que no estén cubiertos por los esquemas definidos
  
- f) Son incorporados al SIS

### 3.8. Estructura Organizacional de la intendencia nacional de bomberos del Perú

#### ORGANIGRAMA DE LA INTENDENCIA NACIONAL DE BOMBEROS DEL PERÚ



**3.9. Estructura Organizacional del cuerpo general de bomberos voluntarios del Perú.**









### **3.12. Plan de operaciones de emergencias para desastres de la sede del comando nacional, comandancia departamental, compañía de bomberos u otras dependencias.**

Este plan de operaciones lo realizó la gestión de operaciones del CGBVP, para aplicarlo cuando se presente algún fenómeno natural en el país, permite tener una relación duradera entre el ambiente natural y la comunidad.

La base legal que respalda este plan es la constitución política del Perú, El plan nacional de gestión de riesgos de desastres PLANAGERD 2022-2230, recientemente actualizado el doce de setiembre de este año dos mil vestidos, es también un instrumento el (SINAGERD) y el reglamento de la SINAGERD.

El plan inicia con el identificar las características del área, describiendo el espacio geográfico en el que se encuentra la compañía, como es la naturaleza del lugar y como la comunidad convive con los fenómenos naturales, para obtener mayor conocimiento de la frecuencia que se presentan estos fenómenos, cuales son, el clima, la infraestructura de las viviendas, si hay ecosistemas como humedales, lagunas, dunas, etc.

Estimación de riesgo, en este punto se realiza recaudación de información, sobre acciones y procedimientos que realiza una comunidad o área geográfica, como analizar las condiciones de vulnerabilidad; identificar los peligros naturales y tecnológicos; cálculo del riesgo (posibilidades de perjuicios decesos y daños a la infraestructura). Una vez recolectada esta información la estimación de riesgo permite realizar la recomendación de las acciones para disminuir los daños de los desastres en la comunidad y la compañía cercana.

## **ANÁLISIS DE LA VULNERABILIDAD**

Ayuda a establecer el nivel de debilidad o en la que se está expuesto ante la amenaza natural o provocada por actividades humanas, la afectación de un elemento como viviente, estructuras físicas, etc. Tanto daños humanos y materiales.

El estado individual y colectivo o elementos, orden ambiental y ecológico, físico ecológico, social, etc. De esta manera se puede conocer la vulnerabilidad de una comunidad.

**Tipos de vulnerabilidad.** Mencionan los tipos de vulnerabilidad, los cuales existen variedad de tipos física, social, económica y otros. Los factores o procesos físico, sociales, económicos y ambientales, ayudan a determinar los criterios de análisis y metodología para poder ser aplicada, ya que en una comunidad cuando sucede este tipo de hechos están expuestos al impacto de los peligros. Los desastres tienen un fuerte impacto en el derecho de las personas, la salud, infraestructura y otros.

**Estratificación de la vulnerabilidad.** Se mide mediante cuatro escalas bajo, moderado, elevado y muy elevado, se detallan mediante un cuadro los valores correspondientes.

## **IDENTIFICACIÓN DEL PELIGRO**

La posibilidad de que pueda ocurrir un fenómeno natural o ser provocado por el ser humano, causando un gran daño en un área poblada en una zona o localidad conocida en su infraestructura y /o medio ambiente. El peligro puede ser de dos clases carácter natural o producido por el ser humano.

**Desastres naturales,** se considera a terremotos, inundaciones, huracanes, Deslizamientos, Tsunamis, sequías, erupciones volcánicas, avalanchas.

**Desastres provocados por el hombre.** Se considera a la violencia social, accidentes masivos, explosiones, incendios, intoxicaciones masivas, contaminaciones químicas.

**Estratificación del peligro.** Las zonas que se encuentran en el riesgo serían categorizados en cuatro niveles mínimo, moderado, considerable, significativo, se pueden detallar por medios de cuadros.

## **CÁLCULO DEL RIESGO**

Cuando ya se tienen identificados los peligros que puedan afectar a la comunidad y la evaluación de susceptibilidad, se unen esas dos variables y se evalúan para calcular el riesgo y poder estimar en cuanto a probabilidades las pérdidas y daños tanto humanos como materiales ante el acontecimiento de un fenómeno de procedencia natural o derivado de la tecnología. Este cálculo se obtiene a través de la evaluación y fusión de información teórica y observacional acerca de la posibilidad del riesgo detectado, como la magnitud en la que ocurrió el hecho, análisis de vulnerabilidad o la capacidad en la que pueden resistir la población, viviendas y otros expuestos al peligro.

Aplican una formula y con ella obtienen la relación del riesgo con el peligro y vulnerabilidad y en cuanto al criterio descriptivo se aplica el punto de la matriz de riesgo y susceptibilidad, por medio de la tabla de estimación del riesgo el fenómeno que se esté presentando, como sismo, tsunami, huaico, otros) y su descripción correspondiente. Se establece una conexión entre ambas cifras, de manera vertical valor y nivel estimado del peligro; horizontal el promedio del grado de susceptibilidad, de acuerdo con el nivel se aplica un color rojo, amarillo o verde.

### **Mapa de riesgos de la competencia territorial (solo para las comandancias departamentales y compañías de bomberos)**

Se muestra mediante el mapa de la zona y las áreas más afectadas señaladas con colores de acuerdo con la tabla de estimación del riesgo de acuerdo con el nivel de afectación rojo, amarillo o verde.

### **Identificación de recursos propios (solo para las comandancias departamentales y compañías de bomberos)**

En este punto se debe especificar mediante un cuadro en número de vehículos, los recursos en cada uno de ellos los tipos de emergencia que se puede atender por cada vehículo.

## **PLAN DE CONTINGENCIAS**

### **Organización para atender emergencias propias de la institución.**

Se debe colocar la organización que corresponda para atender desastres

### **Asignación de tareas de los integrantes de la organización.**

Se debe colocar la asignación que corresponda para atender desastres

### **Definir acciones en las compañías de bomberos (antes, durante y después) por cada peligro.**

En esta etapa, cada compañía debe definir cuáles son sus acciones básicas para cada uno de los peligros: antes, durante y después.

**Acciones de prevención de riesgos.** Una vez que se han reconocido los peligros y los posibles efectos que pueden tener en las instalaciones de la institución, se proponen medidas preventivas para mitigar cualquier daño adicional. Las acciones propuestas estarán dirigidas a fomentar la adquisición de conocimientos, la internalización de valores, la adopción de actitudes y la implementación de prácticas que disminuyan los riesgos y mitiguen los posibles impactos derivados de las acciones o comportamientos humanos.

**Acciones de reducción.** Una vez que se han detectado las debilidades en las instalaciones de la institución procedemos a definir las medidas para disminuirlas. Esto supone un esfuerzo de gestión correctiva que busca intervenir en los elementos que representan riesgos, como, por ejemplo, la infraestructura ya existente, con el fin de eliminarlos o reforzar su capacidad de resistencia frente a posibles amenazas.

**Necesidades de recursos.** Resulta crucial, después de haber reconocido los riesgos a los que nos exponemos y delineado las labores preventivas y de mitigación necesarias para afrontar y reducir sus impactos, llevar a cabo un registro basado en una evaluación de los recursos disponibles en la compañía de bomberos y las demandas que tiene.

**Actividades de rehabilitación.** Se realizan de acuerdo con la información obtenida en la identificación de Peligros y vulnerabilidades.

### **Plan de respuesta a la comunidad**

En este punto se especifica como se va a desarrollar el plan operativo de emergencias para desastres, los escenarios que se consideran y la información detalle de las zonas afectadas y que están en riesgo”.

### **Plan de respuesta por cada amenaza**

Se tiene que plantear siempre un plan A, B, C en caso se puedan presentar alguna emergencia adicional a último momento por ejemplo como actuar si hay tsunami, como actuar si no hay tsunami en caso de un sismo u otra catástrofe natural.

### **Prioridades de vehículos y materiales a evacuar**

Las Compañías en general deberán considerar las prioridades de los materiales, equipamiento y de los vehículos a evacuar de sus cuarteles y las rutas de evacuación hasta su destino temporal, en el siguiente orden, unidades autobombas, unidades rescates, unidades aéreas, unidades matpel, unidades cisterna, unidades médicas y un listado de equipamiento para trasladar en caso sea necesario.

### **Organización para la atención de desastres**

**Organización para la respuesta para sismos, huaicos, etc.** Se debe colocar la organización que considere pertinente, respetando la organización.

**Organización para la respuesta para tsunamis.** Se debe colocar la organización que considere pertinente, respetando la organización, según anexo adjunto. Se

debe considerar evacuar las compañías que se encuentren en la zona inundable.

### **Funciones de los integrantes de la organización**

Se debe colocar la función y responsabilidades de cada integrante de la organización establecida.

### **RESPONSABILIDADES PARA LA DIFUSIÓN Y APLICACIÓN**

En esta parte se debe colocar cuales son las responsabilidades para la difusión, capacitación, implementación y ejecución de las actividades al nivel que corresponda: de Compañía de Bomberos o de Comandancia Departamental.

### **VIGENCIA**

### **GLOSARIO DE TÉRMINOS**

### **ANEXOS**

En este campo se deben colocar los anexos que se considere pertinente como: Planos, mapas geográficos, mapas de riesgos, directorios telefónicos de las autoridades locales, programas de simulacros, etc.

## **3.8 Propuesta de mejora**

El plan de mejoras constituye una herramienta gerencial empleada cuando una entidad o compañía necesita implementar una serie de procedimientos orientados a optimizar su situación administrativa u operativa. Es importante resaltar que estas mejoras solo pueden materializarse si hay una disposición hacia el cambio tanto por parte de los directivos como del personal de la organización. (chamorro y chungu, 2020 p. 39).



**PLAN DE ACCIÓN PARA MEJORAS 2023**

<b>OBJETIVO</b>	<b>Acciones de mejora</b>	<b>Barreras para su ejecución</b>	<b>Resultados esperados</b>	<b>Responsable de la ejecución del plan</b>
<p>Reestructurar las áreas de la compañía</p>	<p>Identificar las áreas de la compañía. Ordenar según la categoría jerárquica las áreas y unidades de la compañía Determinar si la estructura tiene un orden vertical u horizontal para el funcionamiento de la compañía</p>	<p>El tiempo que se emplea para realizar un organigrama estructural</p>	<p>Conocer la estructura que es fundamental para la compañía y poder desarrollar las funciones de una manera mas organizada.</p>	<p>Comandante</p>
<p>Realizar una base de datos interna para registrar las emergencias que se presenten anualmente</p>	<p>Tener un registro de las emergencias tendidas u/o rechazadas Conocer mas a fondo y analizar los incidentes que se presentan para atender una emergencia y realizar una estrategia para poder afrontarlos y estar preparados.</p>	<p>El presupuesto para adquirir un software automatizado de ultima generación</p>	<p>Mantener informados a los efectivos y dar a conocer sobre las emergencias que se atienden mensualmente o si son rechazadas</p>	<p>Jefe de informática y el jefe de administración</p>
<p>Establecer las funciones de cada area en la compañía, realizar un manual para la compañía y para la atención de emergencias</p>	<p>Implementar un manual de funciones para cada área o unidades de la compañía. Asignar responsables para cada área o unidades de la compañía</p>	<p>Emergencias atendidas sin un manual de tácticas interno de la compañía Inexistencia del manual de funciones interna de la compañía</p>	<p>Mejoras directas en el funcionamiento de la compañía con procesos más eficaces. Estabilidad de las áreas o unidades de la compañía. Conocimiento de las actividades que se debe realizar por parte de los efectivos que recién se incorporan a la compañía. Tener mayor control de las operaciones de la compañía</p>	<p>Comandante y Jefe de administración</p>
<p>Presentar el plan de Acción</p>	<p>Delegar una persona responsable para que presente el plan de acción. Realizar el plan de acción de forma entendible para todos los integrantes de la compañía.</p>	<p>La presencia de todos los efectivos el día de la presentación del plan.</p>	<p>Conocimiento por parte de todos los miembros de la compañía sobre las actividades y funciones a realizar Alcanzar las metas de la organización. seguimiento de las actividades a realizar</p>	<p>Jefe de RRHH</p>

## **CAPITULO IV CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **CONCLUSIONES**

En esta investigación se especificó como está planteada la estrategia para atender las emergencias y como es el clima organizacional en la benemérita y centenaria compañía bomberos voluntarios internacional 14 – Breña. Lo más importante de esta investigación fue conocer la estructura organizacional en nuestro país del cuerpo general de bomberos del Perú, la realidad y estructura de la compañía internacional 14; se obtuvo información del clima organizacional de las opiniones que lograron brindar los actuales aspirantes, de acuerdo a lo investigado, las estrategias que emplea la compañía internacional 14 para atender las emergencias, son las que están planteadas por el cuerpo general de bomberos del Perú realizado por la dirección de operaciones.

La base legal que respalda estos planes son la constitución política del Perú, El plan nacional de gestión de riesgos de desastres PLANAGERD 2022-2230, instrumento del sistema nacional de riesgos de desastres (SINAGERD) y el reglamento de la SINAGERD en los casos de planeamiento para desastres naturales. En cuanto a las emergencias o incidentes que se puedan presentar aplican lo que es un plan de acción del incidente cuando participen varias entidades con la capacidad de responder a una emergencia o incidente, evento u operativo están involucradas, se debe establecer un mando conjunto y llevar a cabo la operación de manera conjunta, con metas y tácticas compartidas que aborden adecuadamente las políticas y los protocolos.

En cuanto al clima organizacional luego de los porcentajes obtenidos en el cuestionario realizado, se puede decir que en cuanto a la motivación el 85 % de aspirantes opina que la compañía les permite crecer profesionalmente, el primer jefe les motiva a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades, se siente orgulloso de formar parte de la compañía. En cuanto a liderazgo el 75% opina que el primer jefe de la compañía tiene liderazgo, tiene capacidad de lograr cambios, segundo jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras y se fomenta la integración, respecto al trabajo en equipo el 82 % opina

que pueden aportar libremente ideas en su equipo de trabajo, si se desarrolla el trabajo en equipo en la compañía, tienen cooperación y el apoyo de sus compañeros y el delegado fomenta e incentiva a trabajar en equipo, por último en la comunicación el 54% opina que mantiene comunicación constante con el delegado del curso, reciben correctamente y a tiempo la información sobre las capacitaciones, practicas, cursos, reuniones que puedan llevarse a cabo en la compañía u otras actividades.

mantiene comunicación constante con el primer jefe sobre la calidad de su trabajo y como podría mejorar, la información que me brinda el delegado es clara y precisa.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda aplicar el plan de acción para mejoras propuesto en esta investigación, ya que analizando el RIF reglamento interno de funciones del cuerpo general de bomberos del Perú actualmente cuentan con siete jefaturas la jefaturas, de acuerdo con el plan de acción al reestructurar las áreas de la compañía se estaría agregando una jefatura de rrhh, para apoyar en la planificación interna de la compañía y reforzar la integración en los efectivos, aspirantes y postulantes.

Se recomienda en el plan de acción realizar una base de datos interna con la ayuda de la jefatura de administración e informática para que de esa manera mensualmente puedan evaluar más a detalle el tiempo de respuesta a las emergencias y puedan realizar tácticas para afrontar los tipos de incidencias que se puedan presentar al momento de atender las emergencias. De igual manera se recomienda realizar un manual interno para que los efectivos puedan tener la información más clara y precisa en cuanto a estructura interna y tácticas para atender una emergencia.

Se recomienda, establecer las funciones de cada jefatura, realizando un manual para la compañía y de esa manera los, aspirantes, seccionarios puedan tener una guía y mejorar en conocimiento, aprender nuevas tácticas al momento de atender cualquier emergencia. De igual manera fortalecer el trabajo en equipo y obtener mayores conocimientos de los efectivos antiguos.

## BIBLIOGRAFIA

Arteaga Choez, R.F (2021). Planificación estratégica y desempeño organizacional: caso hidromaxi construcciones s.a. de la ciudad de quito (obtención del título). Universidad estatal del sur de Manabí “UNESUM”. <http://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3185>

Chamorro vizcaíno, B. D y chuga pinta, j. j (2020). Análisis de la planificación estratégica dentro de las pymes (pequeñas y medianas empresas). (obtención del título). universidad técnica del norte. <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10433/2/02%20ICO%20732%20TRABAJO%20GRADO.pdf>

Baidal Mero, K. G y Alarcon Melendez, G. (2017). Implementación de una planificación estratégica en la empresa Indumaster S.A. (obtención del título). Universidad de Guayaquil.<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/23956/1/Tesis%20Indumaster%20150917%20%281%29.pdf>

León Loja, M.C (2017). Clima organizacional para el personal del hospital isidro ayora de Loja, periodo 2015 (obtención del título). universidad nacional de Loja. <https://dspace.unl.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/18638/1/Le%C3%B3n%20Loja%20C%20Mary%20Carmen.pdf>

Ayala paguay, K.G (2021). Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral del GAD de guano (obtención del título). universidad nacional de chimborazo.<http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/8601/1/7.TESIS%20Keila%20Geomara%20Ayala%20Paguay-ING-COM.pdf>

Mejillón Mejillón, A.E (2017). Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del instituto ecuatoriano de seguridad social IESS, del cantón la libertad, provincia de santa elena. año 2017 (obtención del título). Universidad estatal península de santa elena <https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>

Málaga Arce, L.Y (2019). Planeamiento estratégico y su relación con la calidad de servicios al cliente en la empresa importadora American Service Refrigeration E.I.R.L. surquillo, 2018. (Obtención de Título). Universidad San Ignacio de Loyola. [https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c52a2e8f-39a4-414c-9981-44c87b3e7192 /content](https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c52a2e8f-39a4-414c-9981-44c87b3e7192/content)

Cruz Pupuche, L.M (2020). Planeación estratégica prospectiva para la agroexportadora negociación agrícola Jayanca s.a. Chiclayo 2020-2030. (Obtención de Título). universidad católica santo toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2598/1/TL\\_CastellanoFloresKelly.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/2598/1/TL_CastellanoFloresKelly.pdf)

Ampuero Neyra Pari Maquera, E.B Y D (2017). La planificación estratégica como herramienta de gestión para promover la productividad en la empresa textil Ocean Evi S.A.C, del distrito de san luis – lima, 2017 (Obtención de Título). universidad nacional de educación. [https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2985/AM\\_PUERO-PARI-Tesis-planificacion-estrategica-2017%20-%20FACE-UNE.docx.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/2985/AM_PUERO-PARI-Tesis-planificacion-estrategica-2017%20-%20FACE-UNE.docx.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Bardales Reategui, M.C (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina nacional de procesos electorales del Perú (Obtención de Título). Universidad Científica del Sur. <https://repositorio.cientifica.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12805/2023/TL-Bardales%20M-Ext.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PALTI ZAVALA, A.A (2022). Clima organizacional y desempeño laboral en los colaboradores de Provias descentralizado, lima – 2021 (Obtención de Título). Universidad Autónoma. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13067/1883/Palti%20Zavala%2c%20Ana%20Almendra.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

CORTEZ JIMENEZ, M.E (2016). Análisis del clima organizacional y satisfacción laboral en un organismo público descentralizado del gobierno provincial de Chiclayo. (Obtención de Título). universidad católica Santo Toribio de Mogrovejo. [https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1573/1/TL\\_CortezJimenezMartha.pdf](https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1573/1/TL_CortezJimenezMartha.pdf)

Clima organizacional: Algunos basamentos históricos y conceptuales para la reflexión, por Francisco Ganga, María Piñones & Lorena Saavedra | FCSH. (s. f.). Recuperado 17 de octubre de 2022, de <http://www.fcsh.espol.edu.ec/es/clima-organizacional-algunos-basamentos-hist%C3%B3ricos-y-conceptuales-para-la-reflexi%C3%B3n-por-francisco>

Ossorio, A. (2002). Planeamiento Estratégico (4.a ed.). [http://www.bnm.me.gov.ar/redes\\_federales/bera/encuentros/nacionales/2008\\_ref/docs/cecilia\\_corda2.pdf](http://www.bnm.me.gov.ar/redes_federales/bera/encuentros/nacionales/2008_ref/docs/cecilia_corda2.pdf)

Peña Rivas, H. (2018). Clima Organizacional: Una construcción personalista del ambiente laboral como escenario de la productividad empresarial (1.a ed., Vol. 190). <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/4944/1/9789942776075.pdf>

Chiavenato, I. & Sapiro, A. (2016). planeación estratégica Fundamentos y aplicaciones (3.a ed., Vol. 342). <https://www.remax-accion.com.ar/wpcontent/uploads/2021/04/127-Planeacion-estrategica-fundametos-chiavenato-idalberto.pdf>

Ortiz-Díaz, M. I. (2017). Breve reseña acerca de la planeación estratégica (6.a ed., Vol. 2). <https://doi.org/10.23857/pc.v2i4.214>

Roa Rojas, Y.T (2004). Diagnóstico del clima organizacional en el departamento de operaciones de una empresa transnacional (obtener título profesional). Universidad Católica Andrés Bello. <http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAQ1863.pdf>

Chiang Vega, M., Núñez Partido, A. & Martín Rodrigo, M. J. (2010). Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral. [https://books.google.com.pe/books?id=v\\_sFY1XRFaIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=v_sFY1XRFaIC&printsec=copyright#v=onepage&q&f=false)

## ANEXOS

### Resultados de encuesta a Aspirantes 2022-II

MOTIVACIÓN		
<b>Mi primer jefe me motiva a tomar decisiones y asumir</b>	<b>RESPUESTAS P1</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	2	29%
Casi siempre (4)	0	0%
Siempre (5)	5	71%
<b>permite desarrollarme y crecer profesionalmente.</b>	<b>RESPUESTAS P2</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	3	43%
Siempre (5)	3	43%
<b>Te sientes orgulloso de formar parte de la compañía.</b>	<b>RESPUESTAS P3</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	0	0%
Casi siempre (4)	0	0%
Siempre (5)	7	100%
<b>Consideras que tu labor realizada en la compañía es</b>	<b>RESPUESTAS P4</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	0	0%
Casi siempre (4)	0	0%
Siempre (5)	7	100%
LIDERAZGO		
<b>El primer jefe tiene capacidad de lograr cambios.</b>	<b>RESPUESTAS P5</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	2	29%
Casi siempre (4)	0	0%
Siempre (5)	5	71%
<b>Considero que el primer jefe tiene liderazgo.</b>	<b>RESPUESTAS P6</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	2	29%
Siempre (5)	4	57%
<b>El segundo jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.</b>	<b>RESPUESTAS P7</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	14%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	2	29%
Siempre (5)	3	43%
<b>En la compañía fomentan la integración entre todos los</b>	<b>RESPUESTAS P8</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	14%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	3	43%
Siempre (5)	2	29%



<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		
<b>Aporto libremente ideas en mi equipo de trabajo.</b>	<b>RESPUESTAS P9</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	0	0%
Casi siempre (4)	3	43%
Siempre (5)	4	57%
<b>Se desarrolla el trabajo en equipo en la compañía.</b>	<b>RESPUESTAS P10</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	2	29%
Siempre (5)	4	57%
<b>Tengo la cooperación y el apoyo de mis compañeros .</b>	<b>RESPUESTAS P11</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	0	0%
Casi siempre (4)	4	57%
Siempre (5)	3	43%
<b>El delegado fomenta e incentiva a trabajar en equipo.</b>	<b>RESPUESTAS P12</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	2	29%
Ocasionalmente (3)	2	29%
Casi siempre (4)	2	29%
Siempre (5)	1	14%
<b>COMUNICACIÓN</b>		
<b>Mantengo comunicación constante con el delegado del curso.</b>	<b>RESPUESTAS P13</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	1	14%
Ocasionalmente (3)	2	29%
Casi siempre (4)	3	43%
Siempre (5)	1	14%
<b>tiempo la información sobre las capacitaciones, practicas, cursos, reuniones que puedan llevarse a</b>	<b>RESPUESTAS P14</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	14%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	2	29%
Casi siempre (4)	1	14%
Siempre (5)	3	43%
<b>constante con mi primer jefe sobre la calidad de mi trabajo y</b>	<b>RESPUESTAS P15</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	2	29%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	14%
Casi siempre (4)	3	43%
Siempre (5)	1	14%
<b>La información que me brinda mi delegado es clara y precisa.</b>	<b>RESPUESTAS P16</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	1	14%
Ocasionalmente (3)	3	43%
Casi siempre (4)	1	14%
Siempre (5)	2	29%

## Resultados de encuesta a Cesionarios



MOTIVACIÓN		
<b>La compañía me ha permitido o permite desarrollarme y crecer profesionalmente.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P1</b>	
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	5	33%
Casi siempre (4)	3	20%
Siempre (5)	6	40%
<b>La compañía me ha permitido o permite desarrollarme y crecer profesionalmente.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P2</b>	
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	2	13%
Ocasionalmente (3)	1	7%
Casi siempre (4)	6	40%
Siempre (5)	6	40%
<b>Te sientes orgulloso de formar parte de la compañía.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P3</b>	
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	0	0%
Casi siempre (4)	1	7%
Siempre (5)	14	93%
<b>Consideras que tu labor realizada en la compañía es valorada.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P4</b>	
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	3	20%
Casi siempre (4)	5	33%
Siempre (5)	6	40%
LIDERAZGO		
<b>El primer jefe tiene capacidad de lograr cambios.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P5</b>	
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	4	27%
Casi siempre (4)	6	40%
Siempre (5)	5	33%
<b>Considero que el primer jefe tiene liderazgo.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P6</b>	
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	1	7%
Casi siempre (4)	6	40%
Siempre (5)	7	47%
<b>El segundo jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P7</b>	
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	5	33%
Casi siempre (4)	5	33%
Siempre (5)	3	20%
<b>En la compañía fomentan la integración entre todos los efectivos y aspirantes.</b>	<b>RESPUESTAS</b>	<b>PORCENTAJE</b>
	<b>P8</b>	
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	6	40%
Casi siempre (4)	2	13%
Siempre (5)	5	33%

<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>		
<b>Aporto libremente ideas en mi equipo de trabajo.</b>	<b>RESPUESTAS P9</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	6	40%
Casi siempre (4)	2	13%
Siempre (5)	5	33%
<b>Se desarrolla el trabajo en equipo en la compañía.</b>	<b>RESPUESTAS P10</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	2	13%
Ocasionalmente (3)	1	7%
Casi siempre (4)	6	40%
Siempre (5)	6	40%
<b>Tengo la cooperación y el apoyo de mis compañeros .</b>	<b>RESPUESTAS P11</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	4	27%
Casi siempre (4)	5	33%
Siempre (5)	6	40%
<b>En la compañía se fomenta e incentivan a trabajar en equipo.</b>	<b>RESPUESTAS P12</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	2	13%
Casi siempre (4)	1	7%
Siempre (5)	11	73%
<b>COMUNICACIÓN</b>		
<b>Se me brinda retroalimentación cuando se ha implementado una nueva estrategia o procedimiento en la compañía por parte de los líderes</b>	<b>RESPUESTAS P13</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	2	13%
Ocasionalmente (3)	3	20%
Casi siempre (4)	5	33%
Siempre (5)	5	33%
<b>Recibes correctamente y a tiempo la información sobre las capacitaciones, practicas, cursos, reuniones que puedan llevarse a cabo en la compañía u otras actividades.</b>	<b>RESPUESTAS P14</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	0	0%
Casi nunca (2)	0	0%
Ocasionalmente (3)	2	13%
Casi siempre (4)	7	47%
Siempre (5)	6	40%
<b>Mantengo comunicación constante con mi primer jefe sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar.</b>	<b>RESPUESTAS P15</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	1	7%
Ocasionalmente (3)	3	20%
Casi siempre (4)	5	33%
Siempre (5)	5	33%
<b>Comunico a mi primer jefe o líder de equipo el motivo de mi ausencia en la compañía</b>	<b>RESPUESTAS P16</b>	<b>PORCENTAJE</b>
Nunca (1)	1	7%
Casi nunca (2)	2	13%
Ocasionalmente (3)	4	27%
Casi siempre (4)	2	13%
Siempre (5)	6	40%

## Encuesta realizada por medio de Google forms

### CUESTIONARIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Estimados, a continuación, se presenta el cuestionario sobre el clima organizacional, diseñado con fines académicos y de carácter anónimo. Se requiere que respondan el cuestionario con honestidad, desde su punto de vista personal. Además, sólo debe indicar una respuesta a cada pregunta, donde cada respuesta está asociado a un número, es decir debe indicar como respuesta un número entre 1 al 5, de acuerdo con las alternativas de respuestas que se presenta a continuación:

 kserna283@gmail.com (no se comparten) [Cambiar cuenta](#) 

**\*Obligatorio**

**SEXO**

Elegir ▼

**EDAD**

Tu respuesta \_\_\_\_\_

**ACTUALMENTE**

SOLO ESTUDIO

TRABAJO Y ESTUDIO

SOLO TRABAJO

NO TRABAJO

**QUE CARRERA ESTUDIAS Y CICLO ACTUAL**

Tu respuesta \_\_\_\_\_

**Mi primer jefe me motiva a tomar decisiones y asumir nuevas responsabilidades. \***

Elegir ▼

**La compañía me ha permitido o permite desarrollarme y crecer profesionalmente. \***

Elegir ▼

Te sientes orgulloso de formar parte de la compañía. \*

Elegir ▼

Consideras que tu labor realizada en la compañía es valorada. \*

Elegir ▼

El primer jefe tiene capacidad de lograr cambios. \*

Elegir ▼

Considero que el primer jefe tiene liderazgo. \*

Elegir ▼

El segundo jefe siempre plantea metas de trabajo retadoras. \*

Elegir ▼

En la compañía fomentan la integración entre todos los efectivos y aspirantes. \*

Elegir ▼

Aporto libremente ideas en mi equipo de trabajo. \*

Elegir ▼

Se desarrolla el trabajo en equipo en la compañía. \*

Elegir ▼

Tengo la cooperación y el apoyo de mis compañeros. \*

Elegir ▼

En la compañía se fomenta e incentivan a trabajar en equipo. \*

Elegir ▼

Se me brinda retroalimentación cuando se ha implementado una nueva estrategia o procedimiento en la compañía por parte de los líderes \*

Elegir ▼

Recibes correctamente y a tiempo la información sobre las capacitaciones, prácticas, cursos, reuniones que puedan llevarse a cabo en la compañía u otras actividades. \*

Elegir ▼

Mantengo comunicación constante con mi primer jefe sobre la calidad de mi trabajo y como podría mejorar. \*

Elegir ▼

Comunico a mi primer jefe o líder de equipo el motivo de mi ausencia en la compañía \*

Elegir ▼