

**GOBIERNO DE PUERTO RICO
CUERPO DE BOMBEROS DE PUERTO RICO
PLAN ESTRATEGICO 2012-2018**

Misión:

Prevenir, combatir y determinar las causas de incendios para proteger vida y propiedades

Base Legal:

El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico fue creado por la Ley 158 de 9 de mayo de 1942. Originalmente se conocía como Servicio de Bomberos de Puerto Rico. Actualmente está organizado bajo la Ley Núm. 43 de 21 de junio de 1988.

El Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico es actualmente un componente operacional de la Comisión de Seguridad y Protección Pública, creada en virtud del Plan de Reorganización No. 2 de 9 de diciembre de 1993.

Pedro A. Vázquez Montañez

Jefe

12 de marzo de 2012

12 de marzo de 2012

A. Meta Estratégica Para el Logro de la Misión

Meta Estratégica Núm. 1: Se solicitarán 300 puestos vacantes para bomberos para coordinar con el Negociado de Adiestramiento para una Academia de Bomberos.

Objetivo Estratégico 1.1 Entre los años 2012 – 2015 en coordinación con la Oficina de Gerencia y Presupuesto habremos identificado los fondos y las autorizaciones necesarias para el reclutamiento de no menos de 300 vacantes para bomberos.

Objetivo Estratégico 1.2: Durante cada año fiscal hasta el 2014 – 2015, celebraremos academias de al menos 100 bomberos por año logrando nuestra meta de 300 bomberos.

Análisis Estratégico 1:

La situación fiscal gubernamental de hoy no es saludable, como bien se conoce por el pueblo de Puerto Rico, no obstante, junto al Director de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, así como acercamientos a nuestra Legislatura, más economías a nivel interno, confiamos lograr los fondos necesarios para cumplir con esta parte de la meta en el tiempo establecido.

Legislación vigente: ninguna

Recursos Humanos: Personal del Negociado de Administración, División de Finanzas y Presupuesto, División de Recursos Humanos y personal del Negociado de Adiestramiento.

Presupuesto Asignado: Presupuesto necesario \$8, 223,495.00

Factores externos que podrían afectar la consecución de los objetivos: Si la situación fiscal no mejora podría afectar la asignación de fondos.

Meta Estratégica 2: Proveremos una localización adecuada para adiestramiento del personal de bomberos con instructores certificados.

Objetivo Estratégico 2.1: La Academia de Bomberos está en proceso de remodelación para aumentar nuestra capacidad a seis (6) salones y para finales del mes de mayo de 2012, esperamos haber concluido la remodelación de la Academia.

Objetivo Estratégico 2.2: Se firmó contrato con la Administración de Corrección (brigada de 14 confinados) para llevar a cabo las labores de remodelación de la academia.

Objetivo Estratégico 2.3: Se está trabajando con la redacción de un contrato con la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones para un arrendamiento de las facilidades por diez (10) años donde el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico no pagarán canon de arrendamiento por dicho término mientras realice las labores de mantenimiento de áreas verde de la Isla Miraflores.

Objetivo Estratégico 2.4: Ofreceremos adiestramiento a las empresas privadas, industrias y municipios. Además de adiestrar nuestro personal de todos los negociados llevaremos a cabo el reclutamiento de los puestos de bomberos vacantes y que sean aprobados los fondos.

Análisis Estratégico 2: Nuestra Academia de Bomberos, cuenta con la Licencia de Operación como Institución Post Secundaria no Universitaria. Ofrece cursos y grados técnicos del Consejo de Educación de Puerto Rico. Se creó y adoptó currículo académico para reclutamiento, reglamentación interna para la norma NFPA 1001 y así poder certificar a Bomberos en Nivel II. De esta manera cuando finalicemos el proceso de remodelación además, de poder ofrecer distintos adiestramientos, estaremos listos para reclutar los bomberos una vez sean aprobados los fondos.

Legislación vigente: Ninguna. En calendario para aprobación en la Cámara de Representantes de PR, en el Proyecto 3477 el cual establece al CBPR como la Autoridad con Jurisdicción en el Campo de la Extinción y la Prevención de Incendios de PR.

Tecnología requerida: N/A

Recursos Humanos: El Negociado de Adiestramiento cuenta para su academia con un Director de Institución Post Secundaria, 90 instructores certificados, 35 instructores con licencia provisional de maestro en Técnicos de Extinción de Incendios y 20 instructores certificados en NFPS 1001 Fire Service Instructor Level1.

Presupuesto Asignado: Esto le genera ingresos a la Agencia en el Fondo 253, según establece la Ley 43 de 21 de junio de 1988, Artículo 25.

Meta Estratégica 3: Incorporaremos por etapas los Técnicos de emergencias Médicas a las estaciones de Bomberos para responder efectivamente a las emergencias del 9-1-1.

Objetivo Estratégico 3.1: Este compromiso se inició mediante la firma de un acuerdo de colaboración entre el Cuerpo de Bomberos y la oficina del Cuerpo de Emergencias Médicas. Ya tenemos integrados los Técnicos de Emergencias Médicas en 15 estaciones.

Objetivo Estratégico 3.2: Continuaremos incorporando los Técnicos de Emergencias Médicas en las estaciones que cuenten con las facilidades apropiadas para oficina, almacenamiento y estacionamiento de vehículos de respuesta a emergencias, según acuerdo.

Objetivo Estratégico 3.3: Como parte de la integración de el Cuerpo de Emergencias Médicas y el Cuerpo de Bomberos, ya adiestramos alrededor de 1,500 empleados de rango (bomberos, sargentos, teniente, capitanes y comandantes) en todas las Técnicas de Emergencias Médicas para primera respuesta (“First Responders”). Se re-adiestrará a todo el personal constantemente.

Análisis Estratégico 3: La integración entre ambas agencias permitirá la oportunidad de que participen en sus programas de adiestramiento y cursos juntos lo que beneficiará a la ciudadanía que tendrán un personal debidamente preparado para responder a las emergencias del Sistema 9-1-1.

Legislación vigente: Ninguna. Existe un acuerdo de ayuda mutua y colaboración.

Tecnología requerida: N/A

Recursos Humanos: Personal de ambas agencias.

Presupuesto asignado: El mismo que ya ha sido aprobado para el funcionamiento de las agencias.

Factores externos que podrían afectar la consecución de los objetivos: Existen algunas estaciones que no cuentan con las facilidades apropiadas para integrar a los Técnicos de Emergencias Médicas.

Meta Estratégica 4: Aumentar las inspecciones de cumplimiento, intervenir en las violaciones que surjan en caso de alguna emergencia; y multas inmediatamente surja la infracción. Esto contribuirá a aumentar los ingresos de la agencia.

Objetivo Estratégico 4.1: Asignaremos un (1) inspector por distrito para intervenir en la violaciones que surjan en caso de emergencias. En coordinación con Recursos Humanos reclutaremos el personal necesario para cubrir las vacantes de Inspectores.

Objetivo Estratégico 4.2: Estaremos llevando a cabo un operativo mensual por distrito de manera que podamos minimizar riesgos de incendios a la misma vez aumentar los ingresos por multas de incumplimiento.

Análisis Estratégico 4: Estableciendo planes de trabajo agresivos por distritos y ofreciendo seminarios sobre los nuevos códigos de incendios contribuirá a la consecución de la meta.

Legislación vigente: Ley 43 que crea el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico, y el Reglamento 6409 de Multas Administrativas.

Tecnología requerida: Mecanizaremos el sistema para que la ciudadanía pueda radicar los casos electrónicamente.

Recursos Humanos: Personal del Negociado de Prevención de Incendios.

Presupuesto Asignado: El designado anualmente para el salario del personal.

Factores externos que podrían afectar la consecución de los objetivos: El no tener el personal suficiente para llevar a cabo las inspecciones de cumplimiento.

Meta Estratégica 5: Enmendaremos los Planes de Clasificación y Retribución y revisaremos las escalas salariales atemperándolas con el salario mínimo federal.

Objetivo Estratégico 5.1: Se actualizaran las OP-16 de los empleados para identificar si están realizando las funciones que les correspondan y de haber discrepancia con la realidad se enmendarán.

Objetivo Estratégico 5.2: Luego de conocer el impacto económico de la revisión de la escala se le someterá a OGP para su aprobación. También durante el proceso solicitaremos los servicios de OCALARH.

Objetivo Estratégico 5.3: Evaluaremos las funciones de cada empleado e identificaremos los puestos correspondientes a ocupar, ya sea de los puestos existentes o si hubiera que crear algunos. Por otro lado, actualmente tenemos varios puestos que según el Plan de Clasificación y Retribución su salario mínimo están por debajo del salario mínimo federal, por tal razón necesitamos atemperar todas las escalas salariales.

Legislación vigente: Ley de Personal, Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004.

Tecnología requerida: N/A

Recursos Humanos: Personal interno y los servicios de OCALARH.

Presupuesto asignado: El que corresponda luego de la revisión.

Factores externos que podrían afectar la consecución de los objetivos: Dependiendo del impacto económico, la OGP determinará la aprobación de los fondos.

Calendario de Evaluaciones

Meta Estratégica	Objetivo Estratégico	Persona a Cargo	Método de Evaluación	Frecuencia de Evaluación
1: Se solicitarán 300 puestos vacantes para bomberos para coordinar con el Negociado de Adiestramiento para una Academia de Bomberos.	<p>1.1: Entre los años 2012 – 2015 en coordinación con la Oficina de Gerencia y Presupuesto habremos identificado los fondos y las autorizaciones necesarias para el reclutamiento de no menos de 300 vacantes para bomberos.</p> <p>1.2: Durante cada año fiscal hasta el 2014 – 2015, celebraremos academias de al menos 100 bomberos por año logrando nuestra meta de 300 bomberos.</p>	1.1: Personal del Negociado de Administración, División de Finanzas y Presupuesto, División de Recursos Humanos y personal del Negociado de Adiestramiento.	Se trabajará en cada año fiscal la petición presupuestaria correspondiente para determinar impacto al presupuesto.	Durante la petición presupuestaria anual
2: Proveeremos una localización adecuada para adiestramiento del personal de bomberos con instructores	2.1: La Academia de Bomberos está en proceso de remodelación para aumentar nuestra capacidad a seis (6) salones y para finales	Negociado de Adiestramiento	Verificación de conclusión de las fases del proyecto.	Se evalúa y se toman las acciones necesarias diariamente.

<p>certificados.</p>	<p>del mes de mayo de 2012, esperamos haber concluido la remodelación de la Academia.</p> <p>2.2: Se firmó contrato con la Administración de Corrección (brigada de 14 confinados) para llevar a cabo las labores de remodelación de la academia.</p> <p>2.3: Se está trabajando con la redacción de un contrato con la Autoridad del Distrito del Centro de Convenciones para un arrendamiento de las facilidades por diez (10) años donde el Cuerpo de Bomberos de Puerto Rico no pagarán canon de arrendamiento por dicho término</p>		<p>En relación al contrato éste se evalúa según las cláusulas establecidas, que debe cumplir la Adm. De Corrección y el Cuerpo de Bomberos de PR.</p> <p>Se podrá evaluar de forma apropiada cuando se logre concretar este contrato. Su evaluación será velar por el que se cumpla lo dispuesto en el mismo.</p>	<p>Velamos por el cumplimiento del mismo diariamente.</p> <p>Se evaluará antes y durante su firma y se velará por el cumplimiento del mismo hasta su vencimiento.</p>
----------------------	--	--	---	---

	<p>mientras realice las labores de mantenimiento de áreas verde de la Isla Miraflores.</p> <p>2:4 Ofreceremos adiestramiento a las empresas privadas industrias y municipios. Además, de adiestrar nuestro personal de todos los negociados llevaremos a cabo el reclutamiento de los puestos de bomberos vacantes y que sean aprobados los fondos.</p>			
<p>3: Incorporaremos por etapas los Técnicos de emergencias Médicas a las estaciones de Bomberos para responder efectivamente a las emergencias del 9-1-1.</p>	<p>3.1: Este compromiso se inició mediante la firma de un acuerdo de colaboración entre el Cuerpo de Bomberos y la oficina del Cuerpo de Emergencias Médicas. Ya tenemos integrados los Técnicos de Emergencias Médicas en 16 estaciones.</p> <p>3.2: Continuaremos incorporando los</p>	<p>Personal de ambas agencias</p>	<p>Informe de Progreso Semestral</p>	<p>Semestral</p>

	<p>Técnicos de Emergencias Médicas en las estaciones que cuenten con las facilidades apropiadas para oficina, almacenamiento y estacionamiento de vehículos de respuesta a emergencias, según acuerdo.</p> <p>3.3: Como parte de la integración de el Cuerpo de Emergencias Médicas y el Cuerpo de Bomberos, ya adiestramos alrededor de 1,500 empleados de rango (bomberos, sargentos, teniente, capitanes y comandantes) en todas las Técnicas de Emergencias Médicas para primera respuesta (“First Responders”). Se re-adiestrará a todo el personal constantemente.</p>			
--	--	--	--	--

<p>4: Estableciendo planes de trabajo agresivos por distritos y ofreciendo seminarios sobre los nuevos códigos de incendios contribuirá a la consecución de la meta.</p>	<p>4.1: Asignaremos un (1) inspector por distrito para intervenir en la violaciones que surjan en caso de emergencias. En coordinación con Recursos Humanos reclutaremos el personal necesario para cubrir las vacantes de Inspectores.</p> <p>4.2: Estaremos llevando a cabo un operativo mensual por distrito de manera que podamos minimizar riesgos de incendios a la misma vez aumentar los ingresos por multas de incumplimiento.</p>	<p>4.1: Personal del Negociado de Prevención de Incendios.</p>	<p>Informe de Progreso Trimestral</p>	<p>Trimestral</p>
<p>5: Enmendaremos los Planes de Clasificación y Retribución y revisaremos las escalas salariales atemperándolas con el salario</p>	<p>5.1: Se actualizaran las OP-16 de los empleados para identificar si están realizando las funciones que les correspondan y de haber discrepancia con la realidad se</p>	<p>Director de Recursos Humanos</p>	<p>Informe de Progreso Trimestral</p>	<p>Trimestral</p>

<p>mínimo federal.</p>	<p>enmendarán.</p> <p>5.2: Luego de conocer el impacto económico de la revisión de la escala se le someterá a OGP para su aprobación. También durante el proceso solicitaremos los servicios de OICALARH.</p> <p>5.3: Evaluaremos las funciones de cada empleado e identificaremos los puestos correspondientes a ocupar, ya sea de los puestos existentes o si hubiera que crear algunos. Por otro lado, actualmente tenemos varios puestos que según el Plan de Clasificación y Retribución su salario mínimo están por debajo del salario mínimo federal, por tal razón necesitamos atemperar todas las escalas salariales.</p>	<p>Personal interno de Recursos Humanos y la Oficina de OICALARH</p>		
------------------------	--	--	--	--

--	--	--	--	--