



CUERPO DE BOMBEROS DE NARANJAL

PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL (PEI)

2025 - 2029

Unidad de Planificación

Tarqui 421 y 10 de Agosto – Naranjal – Guayas -Ecuador



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 1 de 46

Tabla de contenido

Presentación	3
1. Descripción y diagnóstico institucional	4
1.1 Descripción de la Institución.....	4
1.1.1 Reseña Histórica	4
1.1.2 Competencias, facultades, atribuciones.....	6
1.1.3 Marco legal.....	7
1.2 Diagnóstico Institucional	15
1.2.1 La institución	15
1.2.1.1 Planificación.....	16
1.2.1.2 Estructura Orgánica.....	17
1.2.1.3 Talento Humano	18
1.2.1.4 Tecnologías de la información y comunicación	19
1.2.1.5 Procesos y procedimientos	19
2. Análisis Situacional del CBN	19
2.1 Análisis del Contexto – Macroentorno.....	20
2.1.1 Análisis Político.....	20
2.1.2 Análisis Económico.....	20
2.1.3 Análisis Socio-Cultural	21
2.1.4 Análisis Tecnológico	23
2.1.5 Análisis Ambiental.....	23
2.1.6 Análisis Legal.....	24
2.2 Análisis sectorial y diagnóstico territorial	26
2.2.1 Diagnostico territorial.....	26
2.3 Análisis del microentorno - Mapa de actores y actoras.....	28
2.4 Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas).....	29
3. Elementos Orientadores de la institución	34
3.1 Misión	34
3.2 Visión.....	34
3.3 Principios Institucionales	34
3.4 Valores Institucionales	35
4. Objetivos Estratégicos Institucionales	35
4.1 Alineación de los Objetivos Estratégicos Institucionales.....	37




	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 2 de 46

5. Diseño de estrategias	38
5.1 Programación Plurianual	44

Figura 1 Estructura Orgánica Institucional	18
Figura 2 Resultado del Análisis PESTAL	25
Figura 3 Gráfico radar del análisis PESTAL	26
Figura 4 Interpretación de los valores de los factores externos e internos	31
Figura 5 Foda cuantitativo	32

Tabla 1 Personal en el Cuerpo de Bomberos de Naranjal.....	18
Tabla 2 Descripción del factor político	20
Tabla 3 Descripción del factor Económico	21
Tabla 4 Descripción del factor Socio-Cultural	22
Tabla 5 Descripción factor Tecnológico	23
Tabla 6 Descripción del Factor Ambiental	24
Tabla 7 Descripción del factor Legal	24
Tabla 8 Detalla de las estaciones del Cuerpo de Bomberos de Naranjal.....	27
Tabla 9 Valoración de los factores internos y externos	29
Tabla 10 Descripción del FODA.....	29
Tabla 11 Matriz FODA cruzada.....	33
Tabla 12 Matriz de alineación de los objetivos	37
Tabla 13 Descripción de Estrategias por objetivos	38
Tabla 14 Programación plurianual del CBN	44



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 3 de 46

Presentación

El Plan Estratégico Institucional del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, que comprende el periodo 2025-2029, es el resultado de un proceso participativo de construcción y diagnóstico de todos quienes conformamos el Cuerpo de Bomberos de Naranjal. En este proceso, hemos definido el accionar que nos permitirá alcanzar una gestión comprometida con los resultados que espera la ciudadanía, brindando y asegurando mejores servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico, precautelando la vida y seguridad integral de las personas y bienes.


Este documento permitirá al Cuerpo de Bomberos de Naranjal mejorar su nivel de desempeño en el corto, mediano y largo plazo, basado en la toma de decisiones oportunas y proactivas sobre la situación actual y futura. Esto nos permitirá trazar los elementos orientadores que guiarán nuestro accionar hasta el año 2029, con el fin de alcanzar objetivos estratégicos institucionales, garantizando un servicio oportuno, eficiente, eficaz y de calidad.

Con este enfoque, la Planificación Estratégica Institucional identifica prioridades y asigna recursos en función de un renovado planteamiento de la misión y visión, en un contexto de institucionalización. Además, integra la formación, especialización y profesionalización bomberil para formar a jóvenes ecuatorianos aspirantes a bomberos, a través de una carrera de formación que contemple una oferta académica y técnica, operativa y física; y profesionalizar técnicamente al personal operativo de la Institución para mejorar su desempeño.

Es necesario precisar que el Plan Estratégico Institucional se enmarca dentro de los objetivos del Gobierno Nacional denominado Plan de Desarrollo Nuevo Ecuador 2024-2025, y con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS 17) de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible que promueve la Organización de las Naciones Unidas.

Por tanto, el Plan Estratégico Institucional interpreta nuevos contextos y plantea lineamientos que posibilitarán definir un modelo de gestión institucional alineado al cumplimiento de la misión, mejoramiento de los procesos internos y la calidad en los servicios brindados.



	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 4 de 46

1. Descripción y diagnóstico institucional

1.1 Descripción de la Institución

1.1.1 Reseña Histórica

El comandante Ycaza, allá por el 27 de agosto del año 1924, cuando era administrador de la Hacienda Pechichal, tomó la valerosa iniciativa de reunirse con los señores Guillermo Ordóñez, Alfonso Salazar, Víctor Cubillús, Querubín Beltrán, Virgilio Morales Pástor, Porfirio Cruz Coello, Manuel de Jesús Rodríguez, José Luis Bermúdez, Eliseo Pástor Morales.

Ilustres ciudadanos que nos heredaron el legado de manejarnos en equipo, sin necesariamente formar grupos, fueron aquellos insignes hombres que se impusieron el reto de formar una brigada de bomberos.

Brigada que hoy la trascendencia de la historia ha hecho posible cristalizar la conformación del Cuerpo de Bomberos de Naranjal.

La relevante trascendencia inicia con su Primer jefe, el fallecido Don Guillermo Ordóñez Beltrán, recayendo la valiosa responsabilidad en sus primeros comandantes, los señores Eliseo Pástor Morales, Alfonso Salazar, Porfirio Cruz Coello y Manuel De Jesús Rodríguez Maldonado.

Fue un 18 de junio de 1925, que se lleva a efecto una colecta voluntaria para la adquisición de una motobomba, como efectivamente lo hicieron.

Le sigue como Segundo Jefe, el señor Julio Justavino, en el año 1939.

Desde el 06 de agosto de 1945 hasta el 10 de octubre de 1949, asume esta noble tarea de dirigir a los miembros de la casaca roja, siendo Tercer Jefe, el Señor Luis Eliseo Pástor Morales.

Luego asume el señor Manuel de Jesús Rodríguez, en calidad de Cuarto Jefe sucedido del señor José Escalante El Quinto Jefe Bomberil.

Aquellos tiempos en que la lucha era mucho más tenaz, desde el 29 de agosto de 1952 hasta el 26 de agosto de 1955, obtiene el cargo de jefe el señor Hipólito González Vásquez Sexto Jefe, a quien no solo le debemos la cantonización de Naranjal, sino el peso de esta historia nuestra.

El señor Abraham Robles Andrade, ocupó el puesto séptimo en la Jefatura de esta noble Institución, seguidamente asume como Octavo Jefe el señor Bolívar Onofre y posteriormente asumió este reto al señor Juan Alarcón Romero, siendo el Noveno Jefe.

El cargo de Décimo Jefe lo ocupó el señor Russol Robles Barahona, dilecto Naranjaleño; y, en marzo 26 de 1968 asume el cargo y mando el señor Santiago Florencio Pastor Monroy como Décimo Primer Jefe.

Parte de nuestra Historia Institucional, también abarca la filantropía de Don Andrés Abraham Ramírez Pavón, quien donó el terreno para la construcción de la Central Bomberil, cuya escritura pública se levanta un 10 de febrero de 1969.

Desde el 05 de junio de 1973 hasta el año 1977, reasume su mando el señor Santiago Pástor Monroy.



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 5 de 46

Con el ímpetu de voluntariado y servicio a la comunidad asume el cargo de Décimo Segundo Jefe, el señor Esteban Sánchez Olaya; Décimo Tercer Jefe, el señor Julio Arias Durán; Décimo Cuarto Jefe, el señor Fausto Quezada Samaniego; Décimo Quinto Jefe, el señor Moisés Ortega Soriano en el año 1993; Décimo Sexto Jefe, el señor Tecnólogo Julio Gherardi Bravo en el año 1998; y, Décimo Séptimo Jefe, el señor Segundo Andrade Vivar.

Mediante acuerdo 01008 del 30 de marzo de 1999, del antiguo Ministerio de Bienestar Social, siendo en aquel entonces ministro el señor Arq. Guillermo Celi Dávila, ratifica la existencia y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos de la Provincia del Guayas, en virtud de la existencia de Cuerpos de Bomberos en el país que fueron creados desde hace más de cien años, cuya base legal de creación no ha sido posible recopilarla.

En este acuerdo constan ratificados los anteriormente Cuerpos de Bomberos de las parroquias del Cantón Naranjal, que hoy integran al Cuerpo de Bomberos de Naranjal como compañías bomberiles, los siguientes:

- Cuerpo de Bomberos de Parroquia Jesús María, comandado en aquel entonces por el Tnlgo. Alberto Giovanni Cruz Suárez Mayor Bomberil; quien hoy desempeña las funciones de Subjefe Bomberil. ahora denominada Charly Bravo 4, en la actualidad se encuentra bajo la Comandancia del señor Tnlgo. Amable Francisco Bermúdez Reinoso, Capitán Bomberil.
- Cuerpo de Bomberos de Parroquia Santa Rosa de Flandes, comandado desde aquel entonces hasta la actualidad por el Mayor José Andrés Martínez García, ahora denominada Charly Bravo 3;
- Cuerpo de Bomberos de la Parroquia Taura, comandado desde aquel entonces hasta la actualidad por el Mayor Alex Estanler Balladares Cervantes; ahora denominada Charly Bravo 5

La compañía Charly Bravo 2 acantonada en la Parroquia San Carlos, siempre ha sido compañía bomberil del Cuerpo de bomberos del Cantón Naranjal, esta comandancia está a cargo del Cap. Oscar Hilario Véliz Hernández.


Ya para el año 2002, asume la Dirección de esta noble entidad el TCrnel. Licenciado Normando Zerna Barbotó, Décimo Octavo jefe, hasta el año 2012.

Es preciso mencionar que, en el año 2007, un 10 de abril, el Filántropo Dr. Miguel Encalada Mora, estimula el trabajo de los bomberos, donando un área de terreno en la Cdla. Corona Dos, donde se levantó la construcción de la primera compañía urbana. Hoy bajo la dirección del Tecnólogo Kelvin Espinoza Olaya, SubTnte Bomberil, denominada Charly Bravo 1.

Desde el año 2012, toma nuevamente la dirección de esta Institución el teniente coronel Tecnólogo Domingo Julio Gherardi Bravo - como Décimo noveno Jefe Bomberil, en funciones.

El jueves 30 de junio de 2016, se mantuvo una reunión de coordinación en el despacho de Jefatura Bomberil con la presencia del Responsable del Programa de Incendios Forestales del Área Protegida y se acordó "realizar los trámites pertinentes para establecer la Brigada de Bomberos Forestales adscrita al Cuerpo de Bomberos del cantón Naranjal, acantonada en la Reserva Ecológica Manglares Churute y que tendría como objetivo realizar tareas exclusivas de avanzada en el combate de incendios forestales en el área protegida y en su zona de influencia".



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 6 de 46

El 16 de mayo de 2017, el personal bomberil forestal de la Reserva Ecológica Manglares Churute, ingresan en calidad de voluntarios; sin embargo, el 10 de octubre de 2018 en Sesión Solemne del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, se firmó el primer Convenio de Cooperación Interinstitucional y el 28 de diciembre del mismo año, se registran firmas entre la Dirección Provincial del Ambiente del Guayas y el Cuerpo de Bomberos de Naranjal. Actualmente dicha unidad se encuentra bajo la Comandancia del Capitán José Fernando Cedeño Santana.

Todos estos nobles ciudadanos, son parte de la historia del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, historia que ha trascendido y sigue trascendiendo con el denodado trabajo de todos y cada uno de aquellos, y la ciudadanía los ha reconocido de tal manera y los reconoce como cautelosos vigilantes de la seguridad ciudadana en el ámbito de las competencias que posee el Cuerpo de Bomberos del Cantón naranjal como es salvar vidas y proteger bienes con abnegación y disciplina.

1.1.2 Competencias, facultades, atribuciones

a. Facultad: El Cuerpo de Bomberos de Naranjal tiene facultad de actuación en el cantón Naranjal, provincia del Guayas donde se brinda el servicio de prevención, control y extinción de incendios, además de asistencia en diversas emergencias, sean de origen natural o antrópicas. También realiza operaciones de rescate para salvaguardar la integridad y seguridad de los habitantes dentro de su área de jurisdicción.


b. Competencias:

- Brindar servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios en el cantón Naranjal.
- Prestar apoyo en emergencias y desastres de origen natural o antrópico que afecten al cantón.
- Realizar acciones de salvamento y rescate para proteger la vida y los bienes de la ciudadanía.

c. Atribuciones:

- **Ejecutar operaciones:** Realizar servicios de prevención, extinción de incendios, rescate y atención prehospitalaria en el área de su jurisdicción.
- **Coordinación interinstitucional:** Trabajar en conjunto con otras entidades del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos, Policía Nacional, Cruz Roja y demás organismos de respuesta, para atender emergencias de manera coordinada y eficiente.
- **Prevención:** Implementar programas de prevención de incendios y gestión de riesgos, dirigidos a la comunidad y a instituciones locales.
- **Capacitación:** Diseñar y ejecutar planes de capacitación para su personal y la comunidad, enfocados en la prevención y respuesta ante emergencias.
- **Cumplimiento normativo:** Cumplir y hacer cumplir las leyes y regulaciones locales y nacionales relacionadas con la gestión de riesgos y la protección civil.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 7 de 46

d. Rol: El Cuerpo de Bomberos de Naranjal es una institución de derecho público adscrita al Gad Municipal del cantón naranjal encargada de brindar servicios de emergencia y protección civil a la comunidad del cantón Naranjal, contribuyendo a la seguridad y bienestar de sus habitantes.

1.1.3 Marco legal

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal, en cumplimiento de la normativa establecida para la gestión administrativa y operativa de los Cuerpos de Bomberos del país y del sector público en general, ha desarrollado la matriz de competencias institucional, en la que se establece la base normativa aplicable para el desarrollo de los procesos sustantivos institucionales, a través de los cuales se presta los servicios a la ciudadanía; de manera general se establece:

Constitución de la República Del Ecuador


Artículo 66.- Se reconoce y garantizará a las personas: numeral 25).- “El derecho a acceder a bienes y servicios públicos y privados de calidad, con eficiencia, eficacia y buen trato, así como a recibir información adecuada y veraz sobre su contenido y características”.

Artículo 225.- El sector público comprende:

1. Los organismos y dependencias de las funciones Ejecutiva, Legislativa, Judicial, Electoral y de Transparencia y Control Social.
2. Las entidades que integran el régimen autónomo descentralizado.
3. Los organismos y entidades creados por la Constitución o la ley para el ejercicio de la potestad estatal, para la prestación de servicios públicos o para desarrollar actividades económicas asumidas por el Estado.
4. Las personas jurídicas creadas por acto normativo de los gobiernos autónomos descentralizados para la prestación de servicios públicos.

Artículo 226.- Las instituciones del Estado, sus organismos, dependencias, las servidoras o servidores públicos y las personas que actúen en virtud de una potestad estatal ejercerán solamente las competencias y facultades que les sean atribuidas en la Constitución y la ley. Tendrán el deber de coordinar acciones para el cumplimiento de sus fines y hacer efectivo el goce y ejercicio de los derechos reconocidos en la Constitución.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 8 de 46

Artículo 227.- La administración pública constituye un servicio a la colectividad que se rige por los principios de eficacia, eficiencia, calidad, jerarquía, desconcentración, descentralización, coordinación, participación, planificación, transparencia y evaluación.

Artículo 229.- (Reformado por el Art. 8 de la Enmienda s/n, R.O. 653-S, 21-XII-2015, que la Sentencia No. 018-18-SIN-CC, R.O. E.C. 79, 30-IV-2019, de la Corte Constitucional declaró inconstitucional por la forma; por lo que el presente artículo retorna a su texto original).- Serán servidoras o servidores públicos todas las personas que en cualquier forma o a cualquier título trabajen, presten servicios o ejerzan un cargo, función o dignidad dentro del sector público.

Artículo 264.- Los gobiernos municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley: numeral 13).- Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios.


Artículo 280.- “El Plan Nacional de Desarrollo es el instrumento al que se sujetarán las políticas, programas y proyectos públicos; la programación y ejecución del presupuesto del Estado; y la inversión y asignación de los recursos públicos; y coordinar las competencias exclusivas entre el Estado central y los gobiernos autónomos descentralizados. Su observancia será de carácter obligatorio para el sector público e indicativo para los demás sectores”.

Artículo 389.- “El Estado protegerá a las personas, las colectividades y la naturaleza frente a los efectos negativos de los desastres de origen natural o antrópico mediante la prevención ante el riesgo, la mitigación de desastres, la recuperación y mejoramiento de las condiciones sociales, económicas y ambientales, con el objetivo de minimizar la condición de vulnerabilidad.

El sistema nacional descentralizado de gestión de riesgo está compuesto por las unidades de gestión de riesgo de todas las instituciones públicas y privadas en los ámbitos local, regional y nacional. El Estado ejercerá la rectoría a través del organismo técnico establecido en la ley. Tendrá como funciones principales, entre otras:

1. Identificar los riesgos existentes y potenciales, internos y externos que afecten al territorio ecuatoriano.
2. Generar, democratizar el acceso y difundir información suficiente y oportuna para gestionar adecuadamente el riesgo.
3. Asegurar que todas las instituciones públicas y privadas incorporen obligatoriamente, y en forma transversal, la gestión de riesgo en su planificación y gestión.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 9 de 46

4. Fortalecer en la ciudadanía y en las entidades públicas y privadas capacidades para identificar los riesgos inherentes a sus respectivos ámbitos de acción, informar sobre ellos, e incorporar acciones tendientes a reducirlos.
5. Articular las instituciones para que coordinen acciones a fin de prevenir y mitigar los riesgos, así como para enfrentarlos, recuperar y mejorar las condiciones anteriores a la ocurrencia de una emergencia o desastre.
6. Realizar y coordinar las acciones necesarias para reducir vulnerabilidades y prevenir, mitigar, atender y recuperar eventuales efectos negativos derivados de desastres o emergencias en el territorio nacional.
7. Garantizar financiamiento suficiente y oportuno para el funcionamiento del Sistema, y coordinar la cooperación internacional dirigida a la gestión de riesgo.


Artículo 425.- El orden jerárquico de aplicación de las normas será el siguiente: La Constitución; los tratados y convenios internacionales; las leyes orgánicas; las leyes ordinarias; las normas regionales y las ordenanzas distritales; los decretos y reglamentos; las ordenanzas; los acuerdos y las resoluciones; y los demás actos y decisiones de los poderes públicos. En caso de conflicto entre normas de distinta jerarquía, la Corte Constitucional, las juezas y jueces, autoridades administrativas y servidoras y servidores públicos, lo resolverán mediante la aplicación de la norma jerárquica superior. La jerarquía normativa considerará, en lo que corresponda, el principio de competencia, en especial la titularidad de las competencias exclusivas de los gobiernos autónomos descentralizados

Código Orgánico de Organización Territorial, Autonomía y Descentralización (“COOTAD”)

Artículo 55.- Competencias exclusivas del gobierno autónomo descentralizado municipal.- Los gobiernos autónomos descentralizados municipales tendrán las siguientes competencias exclusivas sin perjuicio de otras que determine la ley: m) Gestionar los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios;

Art. 140.1.- Prevención, protección, socorro y extinción de incendios.- (Agregado por la Disp. Reformatoria Tercera de la Ley s/n, R.O. 488-3S, 30-I-2024).- La gestión de los servicios de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, que de acuerdo con la Constitución corresponde a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, se ejercerá con sujeción a la ley que regule la materia. Para tal efecto, los cuerpos de bomberos del país serán considerados como entidades adscritas a los gobiernos autónomos descentralizados municipales, quienes funcionarán con autonomía administrativa y financiera, presupuestaria y operativa, observando la ley especial y normativas vigentes a las que estarán sujetos. Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 10 de 46

El Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público -COESOP, establece:

Artículo 2.- Ámbito. - Las disposiciones de este Código son de aplicación obligatoria en todo el territorio nacional y se rigen al mismo las siguientes entidades: (...) 5. Entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales y Metropolitanos: c) Cuerpos de Bomberos.

Artículo 8.- La carrera de las entidades de seguridad previstas en este Código constituye el sistema mediante el cual se regula la selección, ingreso, formación, capacitación, ascenso, estabilidad, evaluación y permanencia en el servicio de las y los servidores que las integran

Artículo 267.- Entidades Complementarias de Seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y metropolitanos.- Las entidades complementarias de seguridad de los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales y metropolitanos son los Cuerpos de Control Municipal o Metropolitano, los Cuerpos de Agentes Civiles de Tránsito y los Cuerpos de Bomberos regulados conforme al presente Libro y a la normativa vigente.


Artículo 274.- Naturaleza. - Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público adscritas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico. Asimismo, efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad de la ciudadanía en su respectiva circunscripción territorial.

Contarán con patrimonio y fondos propios, personalidad jurídica, autonomía administrativa, financiera, presupuestaria y operativa. Los recursos que les sean asignados por Ley se transferirán directamente a las cuentas de los Cuerpos de Bomberos.

Artículo 275.- Rectoría Nacional y Gestión Local. - El servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios es parte del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos, cuya rectoría es ejercida por la autoridad nacional competente en materia de gestión de riesgos. La gestión de servicio contra incendios en cada territorio cantonal corresponde a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, en articulación con las políticas, normas y disposiciones que emita el ente rector nacional, la ley que regula la institución territorial, autonomía y descentralización y lo establecido por el Consejo o Nacional de Competencias.

Artículo 276.- Funciones. - Los Cuerpos de Bomberos en las circunscripciones territoriales cantonales y metropolitanas tienen las siguientes funciones:



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 11 de 46

1. Ejecutar los servicios de prevención, protección y extinción de incendios, así como socorrer en desastres naturales y emergencias, además de realizar acciones de salvamento;
2. Actuar, según los protocolos establecidos para el efecto, en forma coordinada con los diferentes órganos del Sistema Nacional Descentralizado de Gestión de Riesgos;
3. Estructurar y ejecutar campañas de prevención y control de desastres naturales o emergencias, orientadas a la reducción de riesgos, en coordinación con el ente rector nacional; 4. Diseñar y ejecutar planes y programas de capacitación para prevenir y mitigar los efectos de desastres naturales y emergencias, en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados metropolitanos o municipales y con el ente rector nacional de gestión de riesgos;
5. Incentivar la participación, involucrar a la comunidad y realizar campañas para la prevención y reacción adecuada ante riesgos naturales y antrópicos; y,
6. Cumplir y hacer cumplir las leyes y demás normativa vigente en el ámbito de sus competencias.

Artículo 282.- Atribuciones. - Le corresponde al Comité de Administración y Planificación: 1.- “Aprobar la planificación estratégica institución, el presupuesto institucional y sus reformas”.

Ley de Defensa contra Incendios :


Artículo 3.- (Reformado por el Art. 3 de la Ley 160, R.O. 984, 22-VII-1992). - Habrá tres zonas de servicios contra incendios, a saber: (...) (...) La Segunda Zona, con sede en Guayaquil que comprenderá las provincias de Manabí, Guayas, Los Ríos, El Oro y Galápagos; (...)”

Artículo 6.- “Los cuerpos de bomberos son entidades de Derecho Público. El Primer Jefe de cada cuerpo de bomberos será el representante legal y el ejecutivo de la Institución, la misma que contará, además, con el personal administrativo necesario. Los cuerpos de bomberos podrán organizar una o más compañías cantonales o parroquiales, según las necesidades”.

Reglamento general para la aplicación de la ley de defensa contra incendios :

Artículo 1.- “Los Cuerpos de Bomberos de la República son organismos de derecho público, eminentemente técnicos y dependientes del Ministerio de Bienestar Social, al servicio de la sociedad ecuatoriana, destinados específicamente a defender a las personas y a las propiedades, contra el fuego;



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 12 de 46

socorrer en catástrofes o siniestros, y efectuar acciones de salvamento, rigiéndose por las disposiciones de la Ley de Defensa contra Incendios y sus Reglamentos”.

DECRETO EJECUTIVO 1670

Mediante decreto ejecutivo 1670 emitido con fecha 14 de abril de 2009, el Presidente de la Republica de ese entonces señaló: “**Artículo 1.-** Asignar a la Secretaría Técnica de Gestión de Riesgo las competencias, atribuciones, funciones, representaciones y delegaciones que la Ley de Defensa Contra Incendios establece para el Ministerio de Bienestar Social, hoy Ministerio de Inclusión Económica y Social, MIES. Todo esto, sin perjuicio de la transferencia de competencias efectuadas a los diversos municipios del país, que se ratifican.

RESOLUCIÓN Nro. SGR-017-2023


Artículo 1.- Objeto. – La presente resolución tiene por objeto emitir la Normativa de Categorización, Planificación de la carrera, Niveles de gestión, Estructura de puestos y mandos; Reestructuración de la carrera; Convocatoria, selección y admisión de bomberos para el ingreso a la carrera; Permanencia en la carrera; y, Concurso de Méritos y Oposición, en concordancia con lo previsto en el Código Orgánico de las Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público y demás normativa aplicable.

Artículo 2.- Ámbito y alcance. – Es de obligatorio cumplimiento para todos los Cuerpos de Bomberos del país, el ente rector nacional, los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales, Metropolitanos y Provinciales, los ciudadanos; y demás entidades del sector público y privado.

El ente rector nacional en materia de gestión de riesgos ejercerá la rectoría nacional y velará por el cabal cumplimiento de los términos contemplados en la presente resolución.

Artículo 5.- (Reformado por el Art. 3 de la Res. s/n, R.O. 361, 26-VII-2023).- Los Cuerpos de Bomberos, se ajustarán a la escala de techos y pisos con base a su categorización; disponibilidad presupuestaria y los niveles definidos en el Acuerdo Ministerial MDT-2015- 0060, para lo cual deberán mantener actualizados los siguientes instrumentos técnicos: a) Estatuto Orgánico por Procesos; b) Estructura por Procesos; y c) Manual de Descripción, Clasificación y Valoración de Puestos.



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 13 de 46

Acuerdo Ministerial no. 01008

Mediante Acuerdo No. 01008 el Ministerio de Bienestar Social de 30 de marzo de 1999, dispone Ratificar la existencia y funcionamiento de los Cuerpos de Bomberos de la provincia del Guayas (...) Naranjal.

Código Orgánico de Planificación y Finanzas Públicas

Artículo 34.- Plan Nacional de Desarrollo.- (Reformado por el Art. 4 de la Ley s/n, R.O. 253-S, 24-VII-2020).- El Plan Nacional de Desarrollo es la máxima directriz política y administrativa para el diseño y aplicación de la política pública y todos los instrumentos, dentro del ámbito definido en este código. Su observancia es obligatoria para el sector público e indicativa para los demás sectores.


El Plan Nacional de Desarrollo articula la acción pública de corto y mediano plazo con una visión de largo plazo, en el marco del Régimen de Desarrollo y del Régimen del Buen Vivir previstos en la Constitución de la República.

Se sujetan al Plan Nacional de Desarrollo las acciones, programas y proyectos públicos, el endeudamiento público, la cooperación internacional, la programación, formulación, aprobación y ejecución del Presupuesto General del Estado y los presupuestos de la banca pública, las empresas públicas de nivel nacional y la Seguridad Social. Los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo se construirán considerando la aplicación de la estabilidad económica determinada en la Constitución, el principio de sostenibilidad fiscal y las reglas fiscales.

Los presupuestos de los gobiernos autónomos descentralizados y sus empresas públicas se sujetarán a sus propios planes, en el marco del Plan Nacional de Desarrollo y sin menoscabo de sus competencias y autonomías. El Plan Nacional de Desarrollo articula el ejercicio de las competencias de cada nivel de gobierno.

Artículo 54.- Planes institucionales.- (Reformado por el Art. 42 de la Ley s/n, R.O. 253-S, 24- VII-2020).- Las instituciones sujetas al ámbito de este código, excluyendo los Gobiernos Autónomos Descentralizados, reportarán al ente rector de la planificación nacional sus instrumentos de planificación institucionales, para verificar que las propuestas de acciones, programas y proyectos correspondan a las competencias institucionales y los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo. El ente rector de la planificación nacional definirá el instrumento de reporte. Mediante normativa técnica se establecerán las metodologías, procedimientos, plazos e instrumentos necesarios, que serán de obligatorio cumplimiento.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 14 de 46

Plan Nacional de Desarrollo “Nuevo Ecuador 2024-2025”

El Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024- 2025 se estructura en: 4 ejes, 9 objetivos, 70 políticas y 105 metas ancladas a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030.


1. Eje Social (34 políticas y 46 metas):
 - Objetivo 1: Mejorar las condiciones de vida de la población de forma integral, promoviendo el acceso equitativo a salud, vivienda y bienestar
 - Objetivo 2: Impulsar las capacidades de la ciudadanía con educación equitativa e inclusiva de calidad y promoviendo espacios de intercambio
 - Objetivo 3: Garantizar la seguridad integral, la paz ciudadana y transformar el sistema de justicia respetando los derechos
2. Eje de Desarrollo Económico (19 políticas y 28 metas):
 - Objetivo 4: Estimular el sistema económico y de finanzas públicas para dinamizar la inversión y las relaciones
 - Objetivo 5: Fomentar de manera sustentable la producción mejorando los niveles de productividad.
 - Objetivo 6: Garantizar la seguridad integral y la paz ciudadana para transformar el sistema de justicia respetando los derechos
3. Eje Infraestructura, energía y medio ambiente: (9 políticas y 21 metas)
 - Objetivo 7: Precautelar el uso responsable de los recursos naturales con un entorno ambientalmente sostenible.
 - Objetivo 8: Impulsar la conectividad como fuente de desarrollo y crecimiento económico y sostenible.
4. Eje Institucional: (8 políticas y 10 metas)
 - Objetivo 9: Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente y orientada al bienestar social.

El Plan se consolida como el máximo instrumento de planificación, para que las instituciones sean eficientes en la asignación de recursos; y por tanto se mejore la calidad de vida de la ciudadanía. Planificar el país permite alcanzar los objetivos nacionales para mejorar los servicios públicos y gestionar mejor el territorio.

Objetivos de Desarrollo Sostenible ODS

Como parte del fortalecimiento institucional, es importante que el Cuerpo de Bomberos de Naranjal, se enmarque con los objetivos sostenibles ODS 17+ planeados en 169 metas que promueve la Organización



	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 15 de 46

de las Naciones Unidas, que cada país debe cumplir hasta el año 2030 para promover la prosperidad, instituciones sólidas, organizadas y de calidad, sin descuidar la protección del ambiente; la finalidad es poner énfasis en la lucha contra la pobreza en todas sus formas e implementar estrategias que promueven crecimiento de ciudades y comunidades sostenibles, crecimiento económico, la educación, la salud, la protección social, la seguridad y la equidad en las oportunidades de empleo.

Objetivo 11.- Ciudades y comunidades sostenibles: Lograr que las ciudades y asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resistentes y sostenibles.

Objetivo 12.- Paz, Justicia e Instituciones Sólidas: Promover sociedades pacíficas e incluyentes para el desarrollo sostenible, proveer acceso a la justicia para todos y crear instituciones efectivas, responsables e incluyentes en todos los niveles.

Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado

Mediante Acuerdo 004-CG-2023 de 27 de febrero de 2023, la Contraloría General del Estado expide las Normas de Control Interno para las Entidades, Organismos del Sector Público y de las Personas Jurídicas de Derecho Privado que dispongan de recursos públicos, que dispone: “Las entidades del sector público y las personas jurídicas de derecho privado que dispongan de recursos públicos requieren para su gestión, la implantación de un sistema de planificación que incluya la formulación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de los planes operativos anuales y un plan plurianual institucional, que considerarán como base la función, misión y visión institucionales y que tendrán consistencia con los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo, políticas públicas, normativas constitucional y legal relacionadas con su misión, los lineamientos del organismo técnico de planificación y objetivos a nivel mundial a los que se haya adherido el Gobierno Nacional”.


1.2 Diagnóstico Institucional

El diagnóstico de la institución permitirá conocer la situación actual del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, sus capacidades y limitaciones y la forma en la que opera la entidad.

1.2.1 La institución

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal es una institución fundamental para nuestra comunidad, dedicada a proteger la vida y los bienes ciudadanos. Con un equipo comprometido y altamente capacitado, brindan servicios especializados de emergencia, como el combate a incendios, búsqueda y rescate, atención prehospitalaria y prevención de riesgos.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 16 de 46

La institución se ha consolidado como un pilar de seguridad en el cantón, respondiendo de manera eficiente ante diversas situaciones de emergencia. Gracias a la constante actualización de sus equipos y la mejora de las instalaciones, se garantiza una respuesta rápida y efectiva ante cualquier incidente.

Además de atender emergencias, se enfocan en la prevención de incendios y otros riesgos, a través de campañas de concientización y capacitaciones a la comunidad. También se trabaja en estrecha colaboración con otras instituciones locales para fortalecer la seguridad del cantón.

En Naranjal, los bomberos de la institución están siempre listos para servir y proteger a la comunidad. Es un equipo comprometido con el bienestar de todos los ciudadanos.

Con cerca a los 100 años de servicio, el Cuerpo de Bomberos de Naranjal cuenta con siete estaciones estratégicamente ubicadas en el cantón, con lo que se brinda una cobertura eficiente a toda la población.

Se va a realizar un análisis de algunos factores internos dentro de la institución tales como:

1.2.1.1 Planificación

Recientemente, el Cuerpo de Bomberos de Naranjal ha iniciado un proceso de planificación estratégica con el objetivo de definir su rumbo y optimizar la prestación de servicios. En el año 2021 se realizó el proceso de actualización del Plan Estratégico Institucional 2021- 2025, en el cual se determinó el direccionamiento del Cuerpo de Bomberos de Naranjal a través de los siguientes objetivos y estrategias:

Eje de Crecimiento. - Constituye el eje motor del desarrollo de la estrategia organizacional. Se orienta en incrementar servicios a la ciudadanía a nivel cantonal entre otros bajo aspectos claves como: ampliación de la cobertura geográfica, intensidad en la relación con los usuarios y beneficiarios y aumento del liderazgo de la institución en la comunidad.

Eje de Productividad. - Se orienta al incremento de la eficiencia y eficacia en la prestación de servicios para la comunidad. La productividad organizacional tiene en cuenta aspectos como: mejoramiento continuo de procesos, medición de calidad y percepción de los servicios y procedimientos alineados a la planificación estratégica y operativa.

Eje de Sostenibilidad. - Es transversal dentro de la estrategia de transformación y posicionamiento institucional. Se orienta a la creación de valor social, económico, social y ambiental a corto, mediano y largo plazo, contribuyendo de esta manera al aumento de bienestar interno y externo de su gestión, creando



	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 17 de 46

beneficios sostenibles como: aumento de rentabilidad social y económica, integración y reconocimiento de la comunidad.

Objetivos Estratégicos

- Incrementar el uso eficiente del presupuesto
- Incrementar los ingresos de autogestión
- Incrementar la cobertura e innovación de los servicios
- Incrementar la eficiencia operativa de la institución
- Incrementar el desarrollo y profesionalización del personal bomberil

1.2.1.2 Estructura Orgánica

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal está comprometido con la coordinación interinstitucional para garantizar una respuesta efectiva ante emergencias. Nuestra nueva estructura organizacional nos permitirá trabajar de manera más estrecha con otras entidades como la Policía Nacional, Cruz Roja y el Sistema Integrado de Seguridad ECU 911. De esta manera, podremos ofrecer un servicio más completo y eficiente a nuestra comunidad.

Con la implementación de esta nueva estructura organizacional, el Cuerpo de Bomberos de Naranjal busca posicionarse como una institución líder en la prestación de servicios de emergencia en el cantón. A través de una gestión eficiente y una constante capacitación de nuestro personal, aspiramos a ser reconocidos por nuestra capacidad de respuesta y nuestra vocación de servicio.

La estructura orgánica es la representación gráfica de la forma en que están cimentadas y ordenadas las unidades administrativas y operativas de la institución y la relación que guarda entre sí.



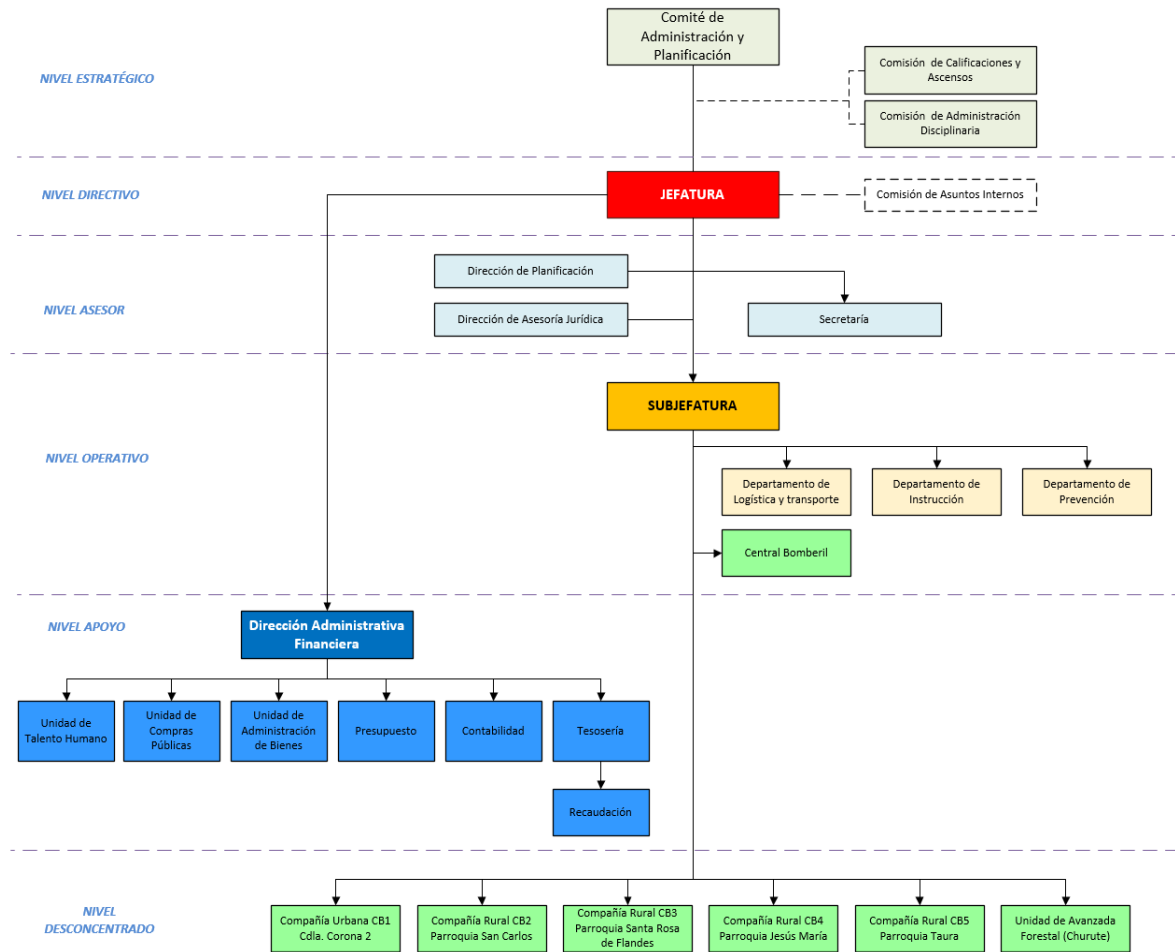


Figura 1 Estructura Orgánica Institucional

Fuente: Estatuto Orgánico Funcional

1.2.1.3 Talento Humano

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal cuenta actualmente con 38 bomberos, lo que representa 77.5% del total de personal. Si bien nuestro equipo trabaja arduamente para brindar un servicio de calidad, es necesario aumentar el número de bomberos para atender de manera óptima las necesidades de nuestra comunidad. De acuerdo con las normativas vigentes, idealmente deberíamos contar con 40 bomberos, lo que nos permitiría garantizar una respuesta más rápida y efectiva ante cualquier emergencia.

Tabla 1 Personal en el Cuerpo de Bomberos de Naranjal

Cargo	Hombres	Mujeres
Jefatura	1	0
Mayor	3	0
Capitán	5	0
Tenientes	1	0

Subteniente	2	0
Suboficiales	2	0
Sargentos	2	0
Cabos	9	2
Bomberos	11	0
Personal Administrativo	4	6
Personal de servicio	1	0
Subtotal	41	8
Total	49	

1.2.1.4 Tecnologías de la información y comunicación

Actualmente, la gestión de la tecnología en el Cuerpo de Bomberos de Naranjal se realiza de manera dispersa, lo que genera ciertas dificultades en la coordinación y el mantenimiento de nuestros equipos. La falta de TIC'S representa un obstáculo para la optimización de nuestros procesos y la mejora continua de nuestros servicios.


1.2.1.5 Procesos y procedimientos

La implementación del COESCOP marca un hito en la gestión institucional, demandando una transformación radical en nuestros procesos operativos. Hasta el momento, la institución no contaba con una gestión por procesos formalizada, lo que dificultaba la eficiencia y la trazabilidad de nuestras actividades. Con la entrada en vigor de esta nueva normativa, se hace imperativo desarrollar y documentar de manera detallada todos los procesos, desde las operaciones de emergencia hasta las tareas administrativas. La elaboración de manuales de procesos y procedimientos se convierte en una tarea fundamental para garantizar el cumplimiento de los requisitos legales y la mejora continua de nuestros servicios.

2. Análisis Situacional del CBN

A continuación, presentaremos un análisis detallado de la situación actual del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, iniciaremos con un análisis PESTAL para identificar los factores externos que influyen en nuestra institución. Este análisis nos permitirá comprender mejor el entorno en el que operamos y anticiparnos a posibles cambios y desafíos. Posteriormente, realizaremos un análisis interno para evaluar nuestras fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas (FODA), lo que nos permitirá identificar nuestras áreas de mejora y definir estrategias para alcanzar nuestros objetivos



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 20 de 46

2.1 Análisis del Contexto – Macroentorno

El marco metodológico aplicado para el proceso de elaboración del Plan Estratégico Institucional se fundamenta en el proceso de análisis de factores externos (PESTEL).

2.1.1 Análisis Político

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal a partir del 2017 se acoge al COESCOP; esto implica que en primera instancia la máxima autoridad con toma de decisión en el Comité de Administración y Planificación era la máxima autoridad del Gobierno Autónomo Descentralizado; sin embargo, a la fecha en reforma al COESCOP se deja sin efecto esta figura y el voto dirimente para la toma de decisiones en el Comité de Administración y Planificación lo tiene la Primera Jefatura del Cuerpo de Bomberos. Se destaca que hasta la fecha no existe un reglamento para el COESCOP, cabe indicar que existe la Resolución 006 del 2020 de la SGR que fue derogada, la cual buscaba regular los vacíos en esta normativa. Actualmente está vigente la Resolución SGR 017-2023 con su actualización.


Tabla 2 Descripción del factor político

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN
P	POLÍTICO	P1 Nivel de estabilidad del gobierno	Grado de continuidad y predictibilidad en las políticas y administración gubernamental. Inestabilidad de la política pública relativa a la gestión de riesgos y atención de emergencias
		P2 Corrupción	La corrupción erosiona la confianza pública en las instituciones y líderes políticos, debilitando la legitimidad del gobierno.
		P3 Sistema de gobierno	Alteraciones frecuentes en la estructura o ideología del gobierno. Puede resultar en cambios de políticas que afecten la organización, financiamiento o prioridades del cuerpo de bomberos.
		P4 Política de inversión del Estado	Enfoque gubernamental sobre la asignación de recursos públicos. Una política favorable puede aumentar la inversión en servicios de emergencia y seguridad pública. Marco legal para suscripción de
		P5 Seguridad y orden interno	Falta de control efectivo sobre la seguridad pública y el cumplimiento de la ley. Puede aumentar los riesgos y la demanda de servicios de emergencia, sobrecargando los recursos del cuerpo de bomberos.
		P6 Cambios de gobierno y programa electoral	Transiciones políticas y nuevas agendas gubernamentales tras elecciones. Nuevos gobiernos pueden traer políticas más favorables o mayor inversión en servicios de emergencia.

2.1.2 Análisis Económico

La ocupación laboral es de bajo nivel debido a la falta de instrucción educativa que tiene la población, también tiene que ver con la concepción del medio ambiente y de los recursos naturales. En algunos casos la falta de fuentes de empleo ha ocasionado una corriente migratoria de la población a otros lugares, principalmente de la costa. La principal actividad económica, de la mayoría de los jefes de hogar, se basa en la agricultura y pecuaria a pequeña escala (38 de cada 100 personas). Es decir, se ocupan en actividades como la agricultura (siendo en su mayoría jornaleros). De ellos la mayoría son hombres (85,3%



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 21 de 46

de hombres frente al 14,7% de mujeres). Estas actividades económicas que no requieren mayores niveles de instrucción y además, por su condición de jornaleros, tampoco son rentables. Muchos de ellos/ellas se ocupan como jornaleros en las plantaciones de empresas bananeras que se encuentran en la zona.

El estudio de la población económicamente activa (PEA) e inactiva (PEI) reporta que en el cantón Naranjal como PEA se clasifica 52,2% distribuido un 76,4% de hombres y 23,6 % mujeres; la PEI está integrada mayormente por mujeres que representan el 71% del total de población inactiva.

El presupuesto del Cuerpo de Bomberos en su mayor porcentaje depende de recaudaciones predeterminadas por terceros; es decir, la contribución adicional del servicio de alumbrado eléctrico. Adicional a este rubro la contribución adicional del cero punto quince por mil sobre los predios rústicos y urbanos, tasas de permisos anuales y ocasionales, entre otros. Adicional del presupuesto, el 57,07% se deriva al pago de personal. Actualmente no se recibe ninguna asignación por parte del Gad Municipal de Naranjal ni del gobierno central. Dada la dependencia de Ecuador de las fluctuaciones en los precios de los productos de la canasta básica pueden afectar significativamente los ingresos del Cuerpo de bomberos de Naranjal. Un alto riesgo país puede encarecer el financiamiento para proyectos de inversión y dificultar la obtención de donaciones internacionales.


Tabla 3 Descripción del factor Económico

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	
E	ECONÓMICO	E1	Crecimiento económico	Aumento en la producción de bienes y servicios en la economía local y nacional
		E2	PIB	Valor total de bienes y servicios producidos en el país
		E3	Inversión pública	Gasto gubernamental en infraestructura y servicios públicos
		E4	Incremento en la presión tributaria	Aumento en la carga impositiva sobre ciudadanos y empresas
		E5	Costo de mano de obra	Aumento en la carga impositiva sobre ciudadanos y empresas
		E6	Nivel de informalidad	Proporción de la economía que opera fuera del marco legal y regulatorio
		E7	Riesgo país	Indicador de la confianza de los inversores en la economía del país
		E8	Disponibilidad de recursos	Acceso a fondos, equipos y personal necesario para las operaciones

2.1.3 Análisis Socio-Cultural

Según las proyecciones del INEC, la población del cantón Naranjal se estima que alcanzará los 83691 habitantes en el año 2030, presentando un crecimiento del 90% en comparación con el año 2020. Se observa una tendencia hacia el envejecimiento de la población, con un aumento en el porcentaje de adultos mayores.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 22 de 46

La autoidentificación en el cantón Naranjal se nos presenta con un contundente predominio mestizo (74,06%), seguido por la etnia montubio (10,87%), el 8,69% restante lo compone la etnia Afroecuatoriano (Afroecuatoriano, negro y mulato).

En cuanto a la situación socioeconómica, los datos del INEC indican que el índice de pobreza en Naranjal se ubica en 75.9%. El ingreso familiar promedio es 300 dólares mensuales.


Según el último censo, la tasa de analfabetismo a nivel cantonal fue de 8,85% frente a un 91,15% de la población alfabetizada que sabe leer y escribir. Si bien en términos generales el analfabetismo cantonal no es alto, al momento de realizar un análisis por sector vemos que las diferencias se acentúan; el área urbana presenta un 5,91% de analfabetismo frente a un 11,02% del área rural.

La demanda de servicios de emergencia en Naranjal ha aumentado significativamente en los últimos años, especialmente en lo relacionado con accidentes de tránsito. Los datos del ECU 911 revelan un incremento del 25% en las llamadas de emergencia médica, destacando la necesidad de fortalecer los servicios de prehospitalaria.

Tabla 4 Descripción del factor Socio-Cultural

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN
S SOCIO-CULTURAL	S1	Cultura y creencias	Conjunto de valores, tradiciones y costumbres de la población local. Una cultura que valora la seguridad y el servicio comunitario puede aumentar el apoyo y respeto hacia los bomberos.
	S2	Estilo de vida de la población	Hábitos, comportamientos y patrones de vida de los habitantes. Estilos de vida conscientes de la seguridad son una oportunidad, mientras que hábitos riesgosos pueden ser una amenaza al aumentar la probabilidad de emergencias.
	S3	Esperanza de vida	Promedio de años que se espera que viva una persona en la comunidad. Una mayor esperanza de vida puede indicar mejores condiciones de salud y seguridad, potencialmente reflejando la eficacia de servicios como los bomberos.
	S4	Tasa de analfabetismo	Porcentaje de la población que no sabe leer ni escribir. Valoración. Puede dificultar la comunicación de información sobre prevención y seguridad, aumentando los riesgos de emergencias.
	S5	Nivel promedio de educación	Grado de formación académica alcanzado por la mayoría de la población. Grado de formación académica alcanzado por la mayoría de la población.
	S6	Tasa de crecimiento poblacional	Aumento anual de la población en la zona. Puede aumentar la demanda de servicios (amenaza), pero también puede significar más recursos y voluntarios potenciales (oportunidad).
	S7	Tasa de desempleo	Porcentaje de la población económicamente activa que no tiene empleo. Alto desempleo puede reducir los recursos disponibles para servicios públicos y aumentar ciertos riesgos sociales.
	S8	Nivel de pobreza	Proporción de la población que vive por debajo de un umbral de ingresos determinado. Puede aumentar los riesgos de incendios y emergencias debido a condiciones de vida precarias y menor inversión en seguridad.



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 23 de 46

2.1.4 Análisis Tecnológico

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en su informe de Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC's) 2020, presenta las siguientes cifras en el país: el 53,2% de los hogares tiene acceso a internet; el 70,7 % de las personas utilizan Internet.

Tabla 5 Descripción factor Tecnológico

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN
T	TECNOLÓGICO	T1 Tecnología digital (Internet)	Acceso y uso de internet y tecnologías de comunicación digital. Permite una comunicación más rápida y eficiente, mejora la coordinación de emergencias y facilita la difusión de información preventiva.
		T2 Inteligencia artificial	Sistemas y aplicaciones que simulan procesos de inteligencia humana. Puede mejorar la predicción de riesgos, optimizar la asignación de recursos y aumentar la eficiencia en la respuesta a emergencias.
		T3 Mejoras e innovaciones en equipos	Avances tecnológicos en equipamiento para bomberos. Equipos más avanzados pueden mejorar la seguridad de los bomberos y la eficacia en el manejo de emergencias.
		T4 Acceso a equipamiento digital en comunidades	Disponibilidad de dispositivos digitales entre la población. Al no ser de fácil acceso, el reporte de emergencias y la difusión de información de seguridad no es tan rápido.
		T1 Altos costos de herramientas digitales	Elevado precio de adquisición y mantenimiento de tecnologías avanzadas. Puede limitar la capacidad del cuerpo de bomberos para adquirir y mantener tecnologías actualizadas.
		T2 Inversión del PIB en tecnología	Porcentaje del Producto Interno Bruto destinado al desarrollo tecnológico. Una mayor inversión nacional en tecnología puede beneficiar indirectamente a los servicios de emergencia con mejores infraestructuras y recursos.

2.1.5 Análisis Ambiental

El clima del cantón está relacionado con su posición en el Ecuador y en una zona costera baja, lo que le confiere a la región unas características climáticas con altas temperaturas todo el año que descienden paulatinamente hacia el sureste en las montañas y con una humedad alta asociada no solamente con las lluvias sino con los escurrimientos provenientes de las montañas.

El análisis del mapa de pendientes según los rangos establecidos arrojó como resultado que las pendientes de 0 a 5 grados predominan en la mayoría del territorio pues ocupan aproximadamente el 48.61%, representando todo el oeste, centro y sur del cantón. Le siguen las pendientes con rangos de 5-12° con un 15.43%, respectivamente, asociadas con las superficies inclinadas de las alturas volcánicas del centro y las laderas de las montañas bajas y medias volcánicas al sureste y este.



Tenemos que tener en cuenta que existe un río llamado Bulubulu que está ubicado o bordea el Cantón Naranjal por la parte norte, en años pasado causaba grandes desastres por el desbordamiento, pero gracias a trabajos realizados ya no los causa, no obstante, sigue siendo una amenaza constante para todo el sector

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal debe abordar los desafíos planteados por el cambio climático y las regulaciones ambientales de manera proactiva. Al integrar estas consideraciones en su planificación estratégica y operativa, la institución podrá fortalecer su capacidad de respuesta ante emergencias y contribuir a la protección de la comunidad y el medio ambiente.

Tabla 6 Descripción del Factor Ambiental

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN
A	AMBIENTAL	A1 Susceptible a Desastres naturales	Propensión del área a sufrir eventos naturales como inundaciones, terremotos, deslizamientos de tierra, etc. Aumenta la demanda de servicios de emergencia y puede poner a prueba los recursos y capacidades del cuerpo de bomberos. Sin embargo, también justifica la necesidad de un cuerpo de bomberos bien equipado y entrenado.
		A2 Problema de accesibilidad por la topografía	Dificultades para acceder a ciertas áreas debido a las características del terreno. Puede complicar y retrasar la respuesta a emergencias, requiriendo equipos especializados y estrategias adaptadas.
		A3 Impacto ambiental	Efectos de las actividades humanas y naturales sobre el medio ambiente local. Los cambios ambientales pueden aumentar los riesgos de incendios forestales o inundaciones.
		A4 Presencia de movimientos ambientalistas	Existencia de grupos organizados que abogan por la protección del medio ambiente. Pueden ser aliados en la prevención de incendios forestales y en la promoción de prácticas de seguridad ambiental. También pueden apoyar iniciativas para mejorar la preparación ante desastres naturales.

2.1.6 Análisis Legal

La gestión del Cuerpo de Bomberos se desenvuelve en un ambiente altamente regulado que se ha ido incrementando paulatinamente en los últimos 20 años.

El Plan de Desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024 - 2025 convoca a Garantizar la seguridad integral, la paz ciudadana y transformar el sistema de justicia respetando los derechos, Precautelar el uso responsable de los recursos naturales con un entorno ambientalmente y Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente y orientada al bienestar social; no obstante, el cumplimiento de esta política está sujeto al cumplimiento de todo el marco legal y regulatorio establecido de conformidad con los escenarios aplicables.



Tabla 7 Descripción del factor Legal

FACTOR	N°	SUBFACTOR	DESCRIPCIÓN	
L	LEGAL	L1	Complejidad Normativa	Dificultad para entender y cumplir con las leyes y regulaciones aplicables. Puede dificultar la operación eficiente del cuerpo de bomberos y aumentar el riesgo de incumplimiento involuntario.
		L2	Cambios Legislativos Frecuentes	Modificaciones constantes en las leyes y reglamentos relevantes. Requiere una actualización constante de procedimientos y puede generar incertidumbre operativa.
		L3	Responsabilidad Civil y Penal	Obligaciones legales y consecuencias por las acciones u omisiones del cuerpo de bomberos. Puede generar presión adicional y riesgo de demandas, pero también puede promover prácticas más cuidadosas.
		L4	Intervención Política	Influencia de actores políticos en las decisiones y operaciones del cuerpo de bomberos. Puede comprometer la autonomía operativa y la toma de decisiones basada en criterios técnicos.
		L5	Transparencia y Control	Requisitos legales de rendición de cuentas y supervisión. Aunque puede aumentar la carga administrativa, mejora la confianza pública y puede justificar mayores recursos.
		L6	Protección Legal	Leyes que respaldan y protegen la labor de los bomberos. Proporciona seguridad jurídica y puede mejorar las condiciones de trabajo de los bomberos.
		L7	Acceso a Recursos	Marco legal que determina la asignación de recursos al cuerpo de bomberos. Leyes favorables pueden asegurar un flujo estable de recursos, aunque las limitaciones pueden ser una amenaza.

El análisis PESTAL revela múltiples factores que pueden influir en el Cuerpo de Bomberos de Naranjal. Es esencial que esta institución mantenga una vigilancia constante sobre estos factores para adaptarse y responder de manera efectiva a las necesidades de la comunidad, asegurando así la protección y seguridad de sus habitantes.

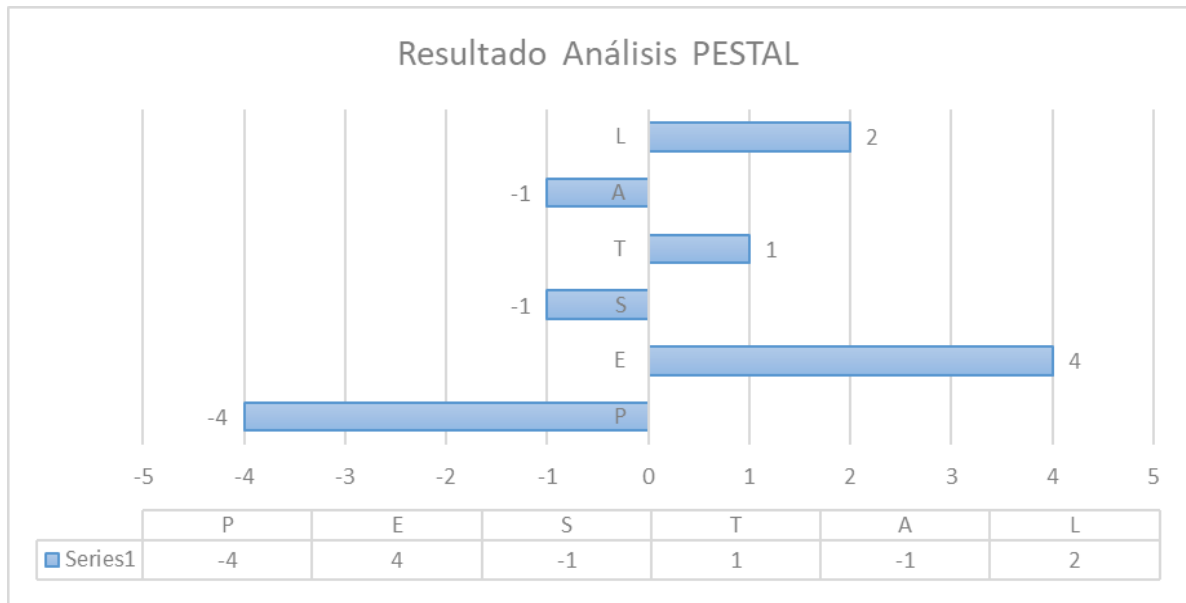


Figura 2 Resultado del Análisis PESTAL

Fuente: Cuerpo de Bomberos de Naranjal



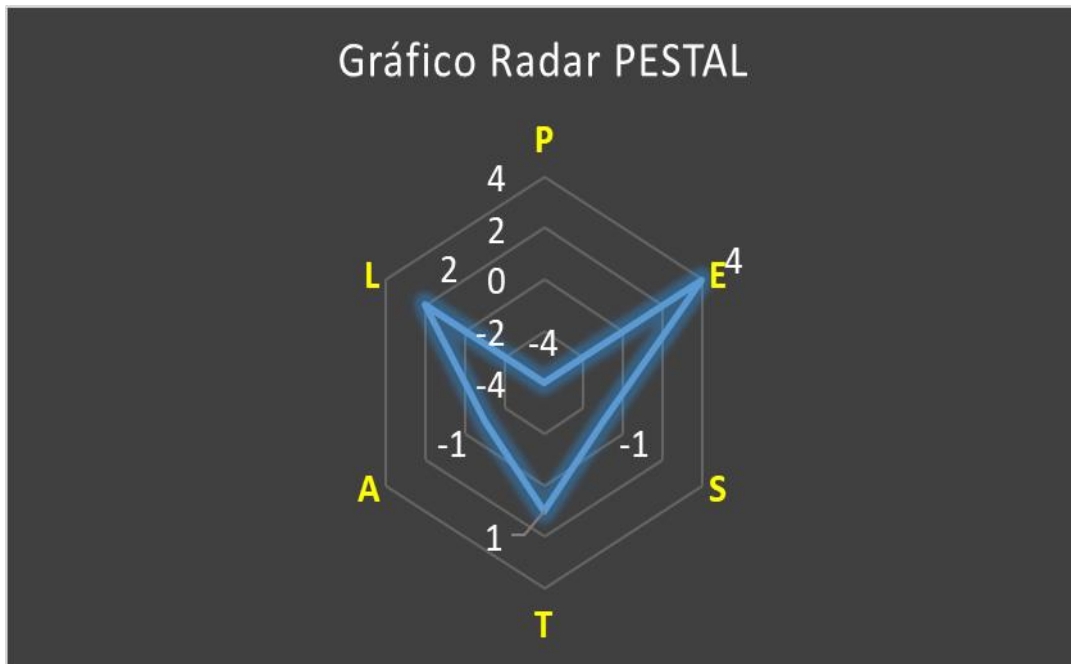


Figura 3 Gráfico radar del análisis PESTAL
Fuente: Cuerpo de Bomberos de Naranjal

2.2 Análisis sectorial y diagnóstico territorial

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal es una entidad autónoma con personalidad jurídica propia, adscrita al Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Naranjal. Cuenta con recursos financieros propios y la capacidad de administrar su presupuesto para garantizar la eficiencia y eficacia en la prestación de sus servicios. Los fondos asignados por ley son transferidos directamente a la institución para asegurar su operatividad.


Regulará sus procedimientos acogiendo lo que establece la Constitución de la República del Ecuador, el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, Ley de Defensa Contra Incendios y sus reglamentos, resoluciones emitidas por el Comité de Administración y Planificación y demás leyes conexas vigentes en nuestro ordenamiento jurídico.

2.2.1 Diagnóstico territorial

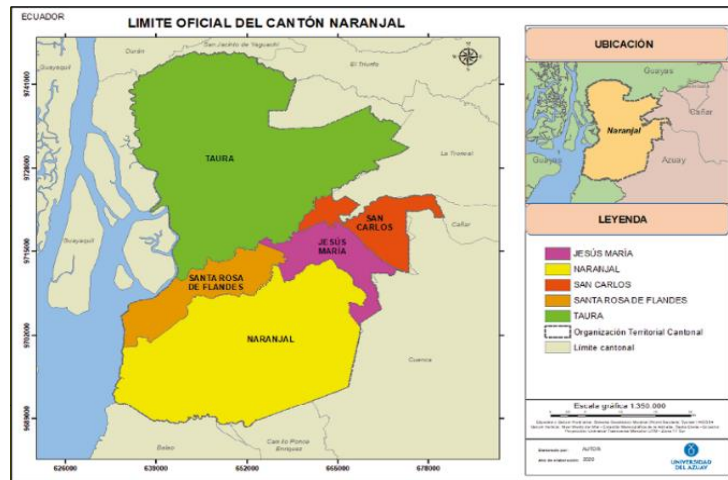
El Cantón Naranjal se encuentra situado entre los 2° 17' 30'' y 2° 51' 00'' de latitud sur y los 79° 21' 00'' y 79° 50' 00'' de longitud oeste con una extensión de aproximada de 2113,83 kilómetros cuadrados.

Naranjal está ubicado al Sur-Este de la provincia del Guayas, por su superficie ocupa el tercer lugar dentro de la provincia de Guayas, con un 10,2% del área total provincial. El número de parroquias existentes en



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 27 de 46

este territorio es de 5, las mismas que son: Naranjal, Santa Rosa de Flandes, Jesús María, San Carlos y Taura. El total de los recintos asciende a 96. En el siguiente gráfico se observa la ubicación, provincial y cantonal de Naranjal.



El Cuerpo de Bomberos de Naranjal cuenta con siete (7) estaciones que dan cobertura a lo largo y ancho del cantón, distribuidas de la siguiente manera:

Tabla 8 Detalla de las estaciones del Cuerpo de Bomberos de Naranjal

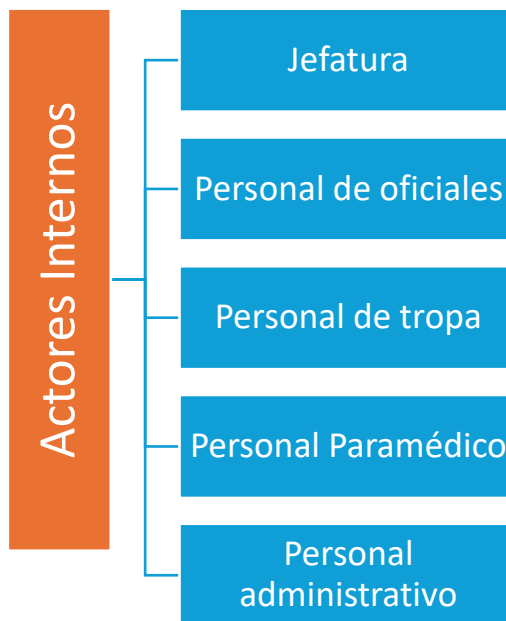
Estación de Bomberos	Bomberos de Planta	Bomberos Voluntarios	Total, de Bomberos	Número de Vehículos	Ubicación de la estación
Central Bomberil	14	7	21	2	Tarqui 421 y 10 de agosto
Compañía CB1 Corona 2	6	0	6	4	Cdla Corona, calle Cesar Amador y Hortensia Mata
Compañía CB2 Parroquia San Carlos	4	1	5	4	Calle 3ra y 7 de noviembre
Compañía CB3 Parroquia Santa Rosa de Flandes	4	2	6	3	Calle 13 de diciembre y Antonio Aguirre
Compañía CB4 Parroquia Jesús María	5	2	7	2	Av. Esteban Quirola diagonal cancha de futbol
Compañía CB5 Parroquia Taura	5	5	10	1	Av. Naranjal entre Guayaquil y 9 de Octubre
Compañía CB6 Unidad de Avanzada Forestal Churute	0	18	18	0	Km 49 de la vía Durán Naranjal (E25 SUR), oficinas administrativas de la Reserva Ecológica Manglares Churute.



2.3 Análisis del microentorno - Mapa de actores y actoras

El análisis del microentorno nos permitirá describir grupos de interés del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, ya sean personas o instituciones, que actúan e inciden en el medio de desenvolvimiento.

Actores Externos	Organismos reguladores	Sistema Integrado ECU 911
		Ministerio de Salud Pública
		Secretaría de Gestión de Riesgos
	Gobierno	Gobernación
		Prefectura
		Alcaldía
		Contraloría General del Estado
	Clientes	Personas atendidas
		Empresas de alto riesgo
	Proveedores	Alimentación
		Vehículos
		Tecnología
		Seguros
		Telecomunicaciones



2.4 Análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas)

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal juega un papel fundamental en la seguridad y protección de la comunidad. Para garantizar su capacidad de respuesta ante emergencias y prestar un servicio de calidad, es importante realizar un análisis de Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas (FODA). Este análisis permitirá identificar los factores internos y externos que afectan a la institución y desarrollar estrategias para aprovechar las fortalezas y oportunidades, mitigar las debilidades y neutralizar las amenazas.

Tabla 9 Valoración de los factores internos y externos


	Fortalezas	Val	Debilidades	Val
Factores Internos	F1. Autonomía Presupuestaria	4	D1. Falta de personal operativo/administrativo	5
	F2. Parque automotor actualizado	5	D2. Falta de reglamentos Internos/manual func	4
	F3. Personal Capacitado técnicamente	5	D3. Falta de equipo de seguridad	5
	F4. Trabajo en equipo con personal comprometido	4	D4. Unidades en mal estado	5
	F5. Número de estaciones	5	D5. Falta de tecnología de comunicación	4
	F6. Rapidez en toma de decisiones	5	D6. Resistencia a la innovación	4
	Oportunidades	Val	Amenazas	Val
Factores Externos	O1. Nuevas tecnologías para apagar incendios	4	A1. Cambios en legislación	4
	O2. Programas de voluntariado	5	A2. Inseguridad en el país	5
	O3. Convenios Interinstitucionales	4	A3. Falta de cultura de la ciudadanía (seguridad via	4
	O4. Curso/ Capacitaciones constante	5	A4. Accidentes de tránsito	4
	O5. Donaciones para el cuerpo de bomberos	5	A5. Inestabilidad política	4
	O6. Nuevas leyes a favor de la institución	3	A6. Desastres naturales	3

El análisis FODA ha sido una herramienta fundamental para comprender la situación actual del Cuerpo de Bomberos de Naranjal y definir las estrategias que nos permitirán alcanzar nuestros objetivos institucionales. A través de este análisis, hemos identificado tanto nuestras fortalezas como las áreas en las que debemos mejorar, así como las oportunidades y desafíos que se presentan en nuestro entorno.

Tabla 10 Descripción del FODA

Fortalezas	Descripción
F1. Autonomía Presupuestaria	Capacidad de manejar sus propios recursos financieros. Impacto: Positivo, permite una gestión más eficiente y adaptada a las necesidades locales.
F2. Parque automotor actualizado	Flota de vehículos moderna y en buen estado. Impacto: Positivo, mejora la capacidad de respuesta y la eficiencia en las operaciones.
F3. Personal Capacitado técnicamente	Equipo humano con formación y habilidades adecuadas. Impacto: Positivo, garantiza una respuesta profesional y eficaz en emergencias.
F4. Trabajo en equipo con personal comprometido	Cultura organizacional de colaboración y dedicación. Impacto: Positivo, mejora la eficiencia y la moral del equipo.



	<p align="center">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 30 de 46

F5. Número de estaciones	Cobertura adecuada del área de servicio. Impacto: Positivo, permite una respuesta rápida en diferentes zonas.
F6. Rapidez en toma de decisiones	Agilidad en los procesos decisorios. Impacto: Positivo, crucial en situaciones de emergencia.
Debilidades	
D1. Falta de personal operativo/administrativo	Escasez de recursos humanos. Impacto: Negativo, puede limitar la capacidad de respuesta y la gestión eficiente.
D2. Falta de reglamentos Internos	Ausencia de normas claras para la operación. Impacto: Negativo, puede generar confusión y falta de estandarización.
D3. Falta de equipo de seguridad	Carencia de equipamiento de protección personal adecuado. Impacto: Negativo, pone en riesgo la seguridad del personal.
D4. Unidades en mal estado	Vehículos o equipos deteriorados. Impacto: Negativo, reduce la eficacia operativa y aumenta costos de mantenimiento.
D5. Falta de tecnología de comunicación	Sistemas de comunicación obsoletos o insuficientes. Impacto: Negativo, puede dificultar la coordinación en emergencias.
D6. resistencia a la innovación	Dificultad para adoptar nuevas tecnologías o métodos. Impacto: Negativo, puede limitar la mejora y eficiencia del servicio.
Amenazas	
A1. Cambios en legislación	Modificaciones en el marco legal que afecten al cuerpo de bomberos. Impacto: Potencialmente negativo, puede requerir adaptaciones significativas.
A2. Inseguridad	Aumento de la delincuencia o violencia en la zona. Impacto: Negativo, puede aumentar los riesgos para el personal y los recursos.
A3. Falta de cultura de la ciudadanía (seg. vial)	Comportamientos imprudentes en la vía pública. Impacto: Negativo, puede aumentar la frecuencia de accidentes y emergencias.
A4. Accidentes de tránsito	Alta incidencia de colisiones vehiculares. Impacto: Negativo, aumenta la demanda de servicios de emergencia.
A5. Inestabilidad política	Cambios frecuentes en el gobierno o políticas. Impacto: Negativo, puede afectar el apoyo y los recursos disponibles.
A6. Desastres naturales	Riesgo de eventos como inundaciones, terremotos, etc. Impacto: Negativo, puede sobrecargar los recursos y capacidades del cuerpo de bomberos.
Oportunidades	
O1. Nuevas tecnologías para apagar incendios	Innovaciones en equipos y técnicas de extinción. Impacto: Positivo, puede mejorar la eficacia y seguridad en las operaciones.
O2. Programas de voluntariado	Posibilidad de incorporar voluntarios a la fuerza de trabajo. Impacto: Positivo, puede aumentar la capacidad operativa y el vínculo comunitario.
O3. Convenios Interinstitucionales	Colaboración con otras entidades públicas o privadas. Impacto: Positivo, puede ampliar recursos y mejorar la coordinación.
O4. Curso/Capacitaciones gratuitos disponibles	Acceso a formación sin costo. Impacto: Positivo, permite mejorar las habilidades del personal sin carga presupuestaria.
O5. Donaciones para el cuerpo de bomberos	Posibilidad de recibir apoyo material o financiero externo. Impacto: Positivo, puede complementar los recursos disponibles.
O6. Nuevas leyes a favor de la institución	Legislación que beneficie al cuerpo de bomberos. Impacto: Positivo, puede mejorar las condiciones operativas y financieras.



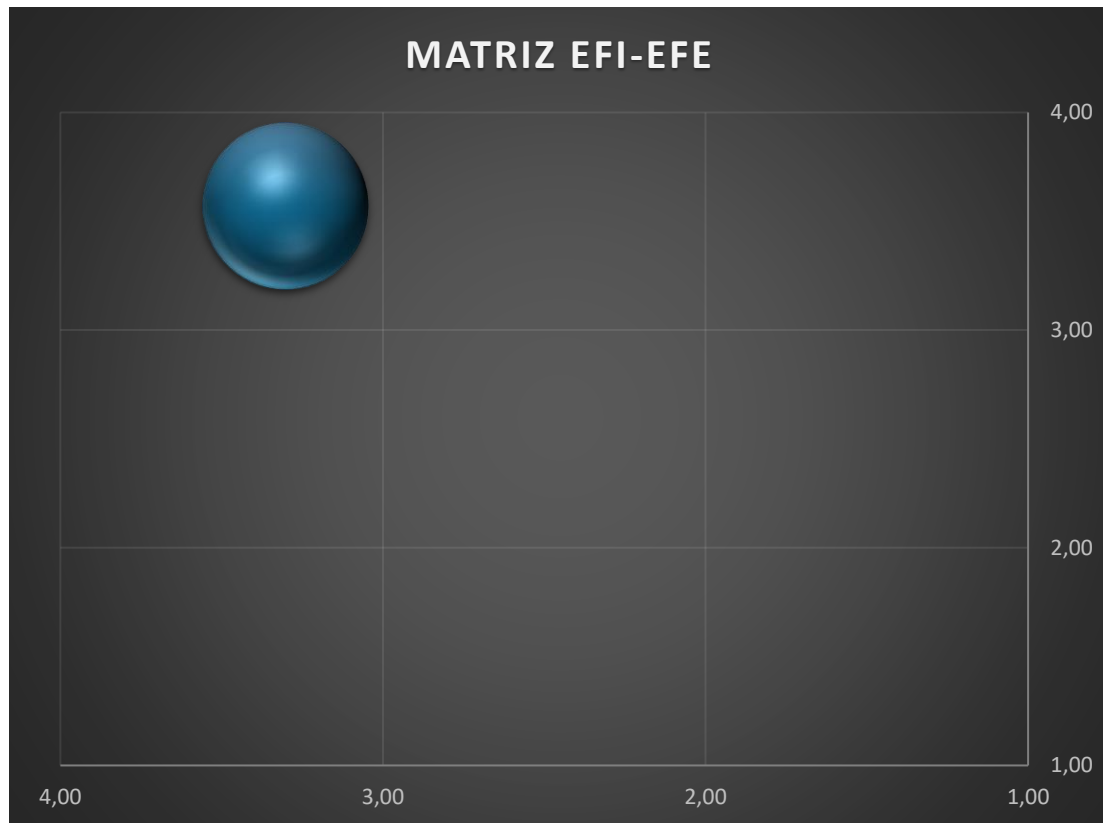


Figura 4 Interpretación de los valores de los factores externos e internos

Aunque los resultados de la matriz cruzada son positivos, también identificamos algunas áreas en las que podemos mejorar. Si bien contamos con un equipo comprometido, es necesario actualizar algunos equipos y optimizar ciertos procesos internos. No obstante, estas áreas de mejora no opacan el panorama general: el Cuerpo de Bomberos de Naranjal está bien preparada para enfrentar los desafíos del futuro y seguir siendo un referente en la prevención y atención de emergencias.





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 32 de 46

Figura 5 Foda cuantitativo


		OPORTUNIDADES						AMENAZAS							
FODA	O1. Nuevas tecnologías para apagar incendios	O2. Programas de voluntariado	O3. Convenios Interinstitucionales	O4. Curso/ Capacitaciones gratuitos disponibles	O5. Donaciones para el cuerpo de bomberos	O6. Nuevas leyes a favor de la institución	PROMEDIO	A1. Cambios en legislación	A2. Inseguridad	A3. Falta de cultura de la ciudadanía (seg. vial)	A4. Accidentes de tránsito	A5. Inestabilidad política	A6. Desastres naturales	PROMEDIO	
FORTALEZAS	F1. Autonomía Presupuestaria	4	3	6	5	6	7	5,17	6	4	3	4	5	6	4,67
	F2. Parque automotor actualizado	7	2	4	3	5	3	4,00	3	5	4	7	3	7	4,83
	F3. Personal Capacitado técnicamente	6	5	6	7	4	5	5,50	5	6	6	7	4	7	5,83
	F4. Trabajo en equipo con personal comprometido	5	7	6	6	5	4	5,50	4	6	5	6	5	7	5,50
	F5. Numero de estaciones	5	6	5	4	5	3	4,67	3	7	4	7	3	7	5,17
	F6. Rapidez en toma de decisiones	6	4	5	5	4	6	5,00	5	6	4	7	5	7	5,67
	PROMEDIO	5,50	4,50	5,33	5,00	4,83	4,67	4,33	5,67	4,33	6,33	4,17	6,83		
DEBILIDADES	D1. Falta de personal operativo/ administrativo	3	7	5	6	4	5	5,00	5	6	4	7	5	7	5,67
	D2. Falta de reglamentos Internos	2	3	5	4	2	7	3,83	7	5	4	5	6	5	5,33
	D3. Falta de equipo de seguridad	5	3	6	5	7	6	5,33	4	6	5	7	3	7	5,33
	D4. Unidades en mal estado	6	2	5	4	7	5	4,83	3	5	4	7	3	6	4,67
	D5. Falta de tecnología de comunicación	7	2	6	5	6	4	5,00	4	6	5	6	3	7	5,17
	D6. resistencia a la innovación	6	4	5	7	3	5	5,00	6	4	5	5	4	6	5,00
	PROMEDIO	4,83	3,50	5,33	5,17	4,83	5,33	4,83	5,33	4,50	6,17	4,00	6,33		

	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 33 de 46

Tabla 11 Matriz FODA cruzada

FODA		FACTORES EXTERNOS - FE	
		OPORTUNIDADES	AMENAZAS
CBN		Oportunidades identificadas en matriz FODA	Amenazas identificadas en matriz FODA
FACTORES INTERNOS - FI	FORTALEZAS	ESTRATEGIAS FO: Ofensivas	ESTRATEGIAS FA: Defensivas
	Fortalezas identificadas en matriz FODA	<p>F1, O1: Adquirir nuevas tecnologías que permitan mejorar la eficiencia y seguridad en las respuestas a los llamados de emergencia de la ciudadanía.</p> <p>F5, O2: Fortalecer el programa de voluntariado mismo que permitirá tener más número de personal en cada estación, mejorando los tiempos de respuestas a las llamadas de emergencias.</p> <p>F6, O5: Gestionar convenios con Instituciones que puedan entregar donación de vehículos e equipamiento para fortalecer las Unidades Bomberiles.</p> <p>F3, O4: Establecer capacitaciones técnicas y administrativas, que permita tener un personal actualizado y con las mejores estrategias para cumplimiento de sus funciones.</p>	<p>F1, A1, A5: Establecer mecanismos que permitan evitar el impacto en el cambio de normativas y cambios de gobierno a través de los manuales y reglamentos que cuente la Institución.</p> <p>F2, F3, A3, A4: Gestionar o levantar programas de capacitación que permitan establecer tácticas de seguridad para evitar que el personal salgan heridos las respuestas de las emergencias de la ciudadanía, capacitando a la ciudadanía para mejorar la cultura de conocimiento vial de la población del Cantón.</p> <p>F5, A6: Fortalecer las estaciones como centros de coordinación y respuesta ante desastres naturales, capacitando a la ciudadanía sobre cómo debe actuar ante estos eventos naturales.</p>
	DEBILIDADES	ESTRATEGIAS DO: de Reorientación	ESTRATEGIAS DA: de Supervivencia
	Debilidades identificadas en matriz FODA	<p>D1, O2: Implementar un programa de voluntariado estructurado que permita capacitar a ciudadanos interesados en colaborar con el cuerpo de bomberos, cubriendo así parte de la demanda de personal operativo.</p> <p>D3, O5: Solicitar donaciones de equipos de seguridad a empresas privadas y organizaciones no gubernamentales para equipar al personal de acuerdo a los estándares internacionales.</p> <p>D5, O3: Establecer convenios con instituciones que cuenten con tecnología de comunicación avanzada para acceder a estos recursos y mejorar la coordinación en las emergencias.</p> <p>D2, O4: Desarrollar manuales y flujos de procesos detallados que ayuden a generar reglamentos internos, para estandarizar las operaciones y facilitar la capacitación del personal aprovechando los recursos disponibles</p>	<p>D3, A1: Priorizar la adquisición de equipo de seguridad de alta calidad para reducir el riesgo de accidentes durante las operaciones de rescate.</p> <p>D4, A6: Establecer un plan de mantenimiento preventivo correcto que permita incrementar la vida útil de cada vehículo, y generar un stock de repuestos pequeños pero significativos mismos que permitirán poner en marcha a los vehículos que estén en lugares lejanos o desastres naturales</p> <p>D6, A3: Fomentar una cultura de conocimiento vial y de legislación a la ciudadanía, esta permitirá reducir los accidentes de tránsito etc.</p>



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 34 de 46

3. Elementos Orientadores de la institución

Los elementos orientadores se refieren a la visión, misión, valores, que son el resultado de los talleres participativos; y objetivos estratégicos institucionales que son el resultado del direccionamiento estratégico (visión de la autoridad), análisis institucional, y los Objetivos y metas del Plan Nacional de Desarrollo que da las directrices para el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del cantón.

3.1 Misión

Salvaguardar vidas y bienes, actuando con rapidez y profesionalismo ante cualquier emergencia. A través de la prevención, la capacitación y la colaboración con la comunidad, buscamos construir un Naranjal más seguro y resiliente, comprometidos con la seguridad y el bienestar de nuestra comunidad.

3.2 Visión


Para el 2029, ser reconocidos a nivel nacional como una institución de excelencia en la gestión de emergencias. A través de la innovación, la capacitación continua y el compromiso con la comunidad, nos convertiremos en el referente en la prevención y atención de desastres, garantizando la seguridad y el bienestar de todos los habitantes de nuestro cantón.

3.3 Principios Institucionales

El desempeño del personal del Cuerpo de Bomberos de Naranjal, deberán regirse de acuerdo a los siguientes principios y valores:

- **Equidad y Justicia:** el trato debe ser igualitario para todos, independientemente del género, religión, credo, creencias políticas, condición socio-económica y generacional de las personas.
- **Calidad:** cumplir la expectativa y superar la percepción de los beneficiarios en la provisión de nuestros servicios, así como en el manejo del impacto de cada uno de los programas y proyectos de la Institución.
- **Solidaridad:** caracterizada por la colaboración mutua que existe entre las personas con el fin de contribuir a la satisfacción de las necesidades de la comunidad.
- **Conciencia social:** contemplar el bienestar y satisfacción de la comunidad reconociendo sus necesidades y problemas, con el fin de generar oportunidades, propendiendo a la sostenibilidad y el cuidado del medio ambiente.



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 35 de 46

3.4 Valores Institucionales

- **Lealtad:** manifestar fidelidad a la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos institucionales.
- **Disciplina:** expresar una conducta ética en todas las actuaciones, orden en su comportamiento y acatamiento estricto a las instrucciones y disposiciones emanadas por las autoridades en el orden jerárquico establecido; así como responsabilidad en las actividades que han sido designados
- **Respeto:** las personas son el eje central, un fin en sí mismas y no un medio para los fines de la Institución, nuestra gestión busca el bien común, para lo cual se debe actuar acorde a las disposiciones y directrices de las autoridades de la institución, cumpliendo las tareas con respeto y consideración a los compañeros y ciudadanos, ejerciendo libertad de expresión en las relaciones interpersonales y sociales, fomentando un ambiente armónico, siendo tolerantes, pacientes, comprensivos y receptivos, respetando el origen de la información.
- **Abnegación:** articular el ánimo, tenacidad y firmeza para tolerar y soportar las exigencias laborales y renunciando a los intereses personales para dar prioridad a los intereses de la comunidad.
- **Valentía:** adoptar una actitud firme y vigorosa frente a los desafíos y riesgos que se presenten en el cumplimiento de la misión Institucional en beneficio de la población afectada;
- **Compromiso:** desarrollar el trabajo con responsabilidad y con la convicción de se puede hacer una diferencia en la calidad de vida de la comunidad; demostrando una acción sensible y comprometida con la ciudadanía para lograr el bien común; implantando un trabajo individual y en equipo debidamente planificado y coordinado, entregando a los ciudadanos un servicio oportuno y eficiente, alcanzado experiencia técnica y humana compartida con un enfoque prevalentemente humano, estableciendo corresponsabilidad frente a los deberes y obligaciones, logrando efectividad y mística de trabajo, demostrando un desempeño responsable de las tareas a su cargo para el cumplimiento de la Misión y Visión Institucional
- **Integridad:** debe existir la congruencia entre lo que se piensa, lo que se dice y lo que se hace.

4. Objetivos Estratégicos Institucionales

El Cuerpo de Bomberos de Naranjal basa su planificación en las directrices establecidas en el Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial del Cantón, así como en las normativas nacionales relacionadas con la gestión de riesgos. Nuestra institución se encuentra comprometida con la prevención y atención de emergencias, trabajando en estrecha colaboración con el Gobierno Autónomo Descentralizado de Naranjal y otras instituciones locales. Entre las principales directrices que guían nuestra labor se encuentran:

- Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030
- Plan Nacional de Desarrollo Nuevo Ecuador 2024 – 2025
- Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial



	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029</p>	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 36 de 46

Para el Cuerpo de Bomberos de Naranjal, los objetivos estratégicos se pueden desarrollar considerando las estrategias presentadas en la matriz FODA cruzada (tabla 11) y organizándolas en cuatro ejes: Prevención y Seguridad, Formación Profesional, y Fortalecimiento Institucional. A continuación, se presentan cuatro objetivos estratégicos:

Eje 1: Atención a Emergencias

Objetivo 1: Mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias mediante la adquisición de nuevas tecnologías y equipos.

- **Justificación:** Con base en la estrategia F1 (FO) y D3 (DA), este objetivo busca reducir el tiempo de respuesta y aumentar la eficiencia en la atención de emergencias, asegurando que el cuerpo de bomberos esté equipado con la tecnología y equipos necesarios.

Eje 2: Prevención y Seguridad contra incendios y emergencias

Objetivo 2: Fortalecer la cultura de prevención y seguridad en la comunidad.

- **Justificación:** Apoyado en la estrategia F5, A6 (FA) y D6 (DA), este objetivo tiene como finalidad educar a la ciudadanía sobre cómo actuar en caso de desastres naturales y emergencias, así como fomentar una cultura de conocimiento vial para reducir accidentes.

Eje 3: Formación Profesional

Objetivo 3: Implementar programas de capacitación técnica y administrativa continua para el personal.


- **Justificación:** En línea con la estrategia F3 (FO) y F2, F3, A3, A4 (FA), este objetivo pretende asegurar que el personal esté constantemente actualizado en técnicas y procedimientos modernos, lo que mejorará su desempeño y eficacia.

Eje 4: Fortalecimiento Institucional

Objetivo 4: Establecer convenios interinstitucionales para la donación de equipos y formación especializada.

- **Justificación:** Basado en las estrategias F6 (FO), D1, D2 (DO) y D4 (DA), este objetivo busca consolidar relaciones con instituciones y organizaciones que puedan proporcionar recursos materiales y capacitación especializada, fortaleciendo así la capacidad operativa del Cuerpo de Bomberos de Naranjal.




	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 37 de 46

4.1 Alineación de los Objetivos Estratégicos Institucionales

Tabla 12 Matriz de alineación de los objetivos

Objetivo Institucional	Objetivo PDOT	PND	ODS
<p>Eje 1: Atención a Emergencias</p> <p>Objetivo 1: Mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias mediante la adquisición de nuevas tecnologías y equipos.</p> <p>Eje 2: Prevención y Seguridad contra incendios y emergencias</p> <p>Objetivo 2: Fortalecer la cultura de prevención y seguridad en la comunidad.</p> <p>Eje 3: Formación y Profesionalización</p> <p>Objetivo 3: Implementar programas de capacitación técnica y administrativa continua para el personal.</p> <p>Eje 4: Fortalecimiento Institucional</p> <p>Objetivo 4: Establecer convenios interinstitucionales para la donación de equipos y formación especializada.</p>	<p>PROTECCIÓN Y EQUIDAD Contribuir al desarrollo humano, mediante la construcción de políticas sociales y culturales que garanticen sus derechos, la atención integral y equitativa, individual y colectiva, bajo principios de equidad de género, discapacidad, intergeneracional, intercultural y territorial</p>	<p>Objetivo 3- Garantizar la seguridad integral, la paz ciudadana y transformar el sistema de justicia respetando los derechos humanos POLÍTICA 3.10.- Impulsar la reducción de riesgo de desastres y atención oportuna a emergencias ante amenazas naturales o antrópicas en todos los sectores y niveles territoriales. POLÍTICA 3.11.- Fomentar la Cultura de prevención de riesgos de desastres y la resiliencia comunitaria. Objetivo 7.- Precautelar el uso responsable de los recursos naturales con un entorno ambientalmente sostenible POLÍTICA 7.6.- Fortalecer la resiliencia de las infraestructuras para garantizar la seguridad de los usuarios ante riesgos y peligros. Objetivo 9.- Propender la construcción de un Estado eficiente, transparente y orientado al bienestar social. POLÍTICA 9.3.- Fomentar buenas prácticas regulatorias y la simplificación normativa y</p>	<p>11. CIUDADES Y COMUNIDADES SOSTENIBLES</p> <p>16. PAZ. JUSTICIA E INSTITUCIONES SÓLIDAS</p>



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 38 de 46

		administrativa que promueva la innovación de la gestión pública. POLÍTICA 9.6.- Fortalecer las capacidades del Estado que garanticen la transparencia, eficiencia, calidad y excelencia de los servicios públicos.
--	--	---

5. Diseño de estrategias

Las estrategias constituyen un conjunto de decisiones que permiten proyectar, ordenar y dirigir las actividades organizacionales, alineadas a la misión, visión y objetivos del Cuerpo de Bomberos de Naranjal.

Las estrategias detalladas a continuación, permitirán al Cuerpo de Bomberos de Naranjal la construcción de mecanismos administrativos y operativos que conduzcan al fortalecimiento institucional, asegurando el cumplimiento de sus servicios y el consenso sobre los planes y proyectos que se desarrollen, todos respaldados en los procesos de planificación participativa.

Dichas estrategias se levantaron con base en el diagnóstico de la matriz FODA. Sobre dicha información se hizo la revisión técnica de los resultados, con el fin de obtener los enunciados de las estrategias, que permitan expresar los caminos a utilizar alineados a los objetivos estratégicos:

Tabla 13 Descripción de Estrategias por objetivos

Objetivo Estratégico Institucional	Estrategias
Objetivo 1: Mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias mediante la adquisición de nuevas tecnologías y equipos.	Estrategia 1 Evaluar las necesidades tecnológicas: Realizar un diagnóstico detallado de las necesidades tecnológicas actuales del cuerpo de bomberos.
	Estrategia 2 Adquirir nuevos equipos: Invertir en la adquisición de equipos modernos y tecnologías avanzadas para la respuesta a emergencias.
	Estrategia 3 Actualizar el sistema de comunicación: Implementar sistemas de comunicación avanzados que permitan una coordinación eficiente durante las emergencias
	Estrategia 4 Optimizar el uso de recursos: Implementar un sistema de gestión de recursos que permita la distribución eficiente de equipos y personal en situaciones de emergencia.
Objetivo 2: Fortalecer la cultura de prevención y seguridad en la comunidad	Estrategia 1 Campañas de concientización: Desarrollar y ejecutar campañas educativas sobre prevención de incendios y seguridad en emergencias.





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 39 de 46

	<p>Estrategia 2 Programas comunitarios: Implementar programas de capacitación en prevención y manejo de emergencias dirigidos a la comunidad.</p> <p>Estrategia 3 Colaboración con instituciones educativas: Establecer alianzas con escuelas y universidades para incluir módulos de seguridad y prevención en sus currículos.</p> <p>Estrategia 4 Simulacros y prácticas: Organizar simulacros y ejercicios prácticos de evacuación y manejo de emergencias en comunidades y escuelas.</p>
<p>Objetivo 3: Implementar programas de capacitación técnica y administrativa continua para el personal.</p>	<p>Estrategia 1 Diagnóstico de necesidades: Realizar una evaluación de las necesidades de capacitación del personal.</p> <p>Estrategia 2 Desarrollo de programas de formación: Diseñar programas de capacitación técnica y administrativa continuos y actualizados.</p> <p>Estrategia 3 Capacitación externa: Fomentar la participación del personal en cursos y talleres ofrecidos por instituciones especializadas.</p> <p>Estrategia 4 Evaluación de desempeño: Implementar un sistema de evaluación de desempeño para identificar áreas de mejora y necesidades de formación adicionales.</p>
<p>Objetivo 4: Establecer convenios interinstitucionales para la donación de equipos y formación especializada.</p>	<p>Estrategia 1 Identificación de aliados estratégicos: Identificar y contactar a instituciones, ONGs y empresas potenciales para establecer convenios.</p> <p>Estrategia 2 Propuestas de colaboración: Desarrollar y presentar propuestas de colaboración y donación a las instituciones identificadas.</p> <p>Estrategia 3 Monitoreo de acuerdos: Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de los convenios para asegurar su cumplimiento y efectividad.</p> <p>Estrategia 4 Informe de impacto: Elaborar informes periódicos sobre el impacto de los convenios en el fortalecimiento institucional y la mejora de servicios.</p>



	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 40 de 46

A continuación, se muestra el Plan Estratégico Institucional del Cuerpo de Bomberos de Naranjal

Estrategias	Indicadores Estratégicos	Descripción	Unidad de Medida	Método de cálculo	Unidad Responsable
Estrategia 1 Evaluar las necesidades tecnológicas: Realizar un diagnóstico detallado de las necesidades tecnológicas actuales del cuerpo de bomberos.	Tiempo de respuesta promedio: Reducir el tiempo de respuesta ante emergencias en un 15% en el primer año.	Este indicador mide el tiempo transcurrido desde que se recibe una llamada de emergencia hasta que el equipo de bomberos llega al lugar del incidente.	Minutos	Suma del tiempo de respuesta de todas las emergencias atendidas en un período específico dividido por el número total de emergencias atendidas en ese mismo período.	SubJefatura Bomberil
Estrategia 2 Adquirir nuevos equipos: Invertir en la adquisición de equipos modernos y tecnologías avanzadas para la respuesta a emergencias.	Número de equipos y herramientas adquiridos: Aumentar el inventario de equipos de emergencia en un 20% anual.	Este indicador refleja la cantidad de nuevos equipos, herramientas y tecnologías adquiridas por el cuerpo de bomberos.	Unidades	Conteo del total de equipos, herramientas y tecnologías nuevos adquiridos en un año.	
Estrategia 3 Actualizar el sistema de comunicación: Implementar sistemas de comunicación avanzados que permitan una coordinación eficiente durante las emergencias	Capacidad operativa: Incrementar la capacidad operativa en un 25% mediante el uso de nuevas tecnologías.	Mide la cantidad de personal y recursos disponibles y operativos en comparación con las necesidades estándar de respuesta a emergencias.	Porcentaje	(Número de personal y recursos operativos / Número total de personal y recursos necesarios) x 100.	
Estrategia 4 Optimizar el uso de recursos: Implementar un sistema de gestión de recursos que permita la distribución eficiente de equipos y personal en situaciones de emergencia.	Satisfacción del personal: Mejorar la satisfacción del personal con los recursos tecnológicos disponibles, medida a través de encuestas anuales.	Este indicador evalúa el nivel de satisfacción del personal con los recursos tecnológicos y equipos disponibles.	Puntuación en una escala de 1 a 5	Promedio de las puntuaciones obtenidas en encuestas de satisfacción realizadas al personal.	





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 41 de 46

<p>Estrategia 1 Campañas de concientización: Desarrollar y ejecutar campañas educativas sobre prevención de incendios y seguridad en emergencias.</p>	<p>Participación comunitaria: Incrementar la participación de la comunidad en programas de prevención en un 30% en dos años.</p>	<p>Este indicador mide el número de personas de la comunidad que participan en programas de prevención y seguridad organizados por el cuerpo de bomberos.</p>	<p>Número de participantes</p>	<p>Conteo del número total de participantes en los programas de prevención durante un año.</p>	<p>Prevención de Incendios</p>
<p>Estrategia 2 Programas comunitarios: Implementar programas de capacitación en prevención y manejo de emergencias dirigidos a la comunidad.</p>	<p>Reducción de incidentes: Reducir la incidencia de emergencias en la comunidad en un 10% anual.</p>	<p>Mide la disminución en el número de incidentes relacionados con emergencias en la comunidad.</p>	<p>Porcentaje</p>	<p>((Número de incidentes del año anterior - Número de incidentes del año actual) / Número de incidentes del año anterior) x 100.</p>	
<p>Estrategia 3 Colaboración con instituciones educativas: Establecer alianzas con escuelas y universidades para incluir módulos de seguridad y prevención en sus currículos.</p>	<p>Evaluación de conocimientos: Mejorar el nivel de conocimiento sobre prevención y seguridad en un 40%, medido a través de encuestas antes y después de las campañas.</p>	<p>Este indicador evalúa el aumento en el conocimiento de la comunidad sobre prevención y seguridad.</p>	<p>Puntuación promedio en evaluaciones</p>	<p>Promedio de las puntuaciones obtenidas en evaluaciones de conocimiento antes y después de las campañas de prevención.</p>	
<p>Estrategia 4 Simulacros y prácticas: Organizar simulacros y ejercicios prácticos de evacuación y manejo de emergencias en comunidades y escuelas.</p>	<p>Frecuencia de simulacros: Aumentar la cantidad de simulacros realizados a dos por trimestre.</p>	<p>Mide el número de simulacros de emergencia realizados en la comunidad.</p>	<p>Número de simulacros</p>	<p>Conteo del total de simulacros realizados en un período determinado (por trimestre).</p>	





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 42 de 46

<p>Estrategia 1 Diagnóstico de necesidades: Realizar una evaluación de las necesidades de capacitación del personal.</p>	<p>Horas de capacitación: Aumentar las horas de capacitación por bombero en un 50% en el primer año.</p>	<p>Mide el total de horas dedicadas a la capacitación del personal en un período determinado.</p>	<p>Horas</p>	<p>Suma total de horas de capacitación recibidas por todo el personal durante un año.</p>	<p>Talento Humano</p>
<p>Estrategia 2 Desarrollo de programas de formación: Diseñar programas de capacitación técnica y administrativa continuos y actualizados.</p>	<p>Satisfacción del personal: Mejorar la satisfacción del personal con la capacitación recibida, medida a través de encuestas anuales.</p>	<p>Evalúa la satisfacción del personal con los programas de capacitación recibidos.</p>	<p>Puntuación en una escala de 1 a 5</p>	<p>Promedio de las puntuaciones obtenidas en encuestas de satisfacción realizadas al personal después de las capacitaciones.</p>	
<p>Estrategia 3 Capacitación externa: Fomentar la participación del personal en cursos y talleres ofrecidos por instituciones especializadas.</p>	<p>Certificaciones obtenidas: Incrementar el número de certificaciones técnicas y administrativas obtenidas por el personal en un 30% anual.</p>	<p>Mide el número de certificaciones técnicas y administrativas obtenidas por el personal.</p>	<p>Número de certificaciones</p>	<p>Conteo del total de certificaciones obtenidas por el personal en un año.</p>	
<p>Estrategia 4 Evaluación de desempeño: Implementar un sistema de evaluación de desempeño para identificar áreas de mejora y necesidades de formación adicionales.</p>	<p>Desempeño en evaluaciones: Mejorar el desempeño del personal en evaluaciones anuales en un 20%.</p>	<p>Evalúa el desempeño del personal en evaluaciones internas después de recibir capacitación.</p>	<p>Puntuación promedio en evaluaciones</p>	<p>Promedio de las puntuaciones obtenidas en evaluaciones anuales.</p>	





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 43 de 46

Estrategia 1 Identificación de aliados estratégicos: Identificar y contactar a instituciones, ONGs y empresas potenciales para establecer convenios.	Número de convenios establecidos: Aumentar el número de convenios interinstitucionales en un 25% anual.	Mide el número de convenios interinstitucionales firmados para la donación de equipos y formación.	Número de convenios	Conteo del total de convenios interinstitucionales establecidos en un año.	
Estrategia 2 Propuestas de colaboración: Desarrollar y presentar propuestas de colaboración y donación a las instituciones identificadas.	Valor de las donaciones recibidas: Incrementar el valor total de las donaciones de equipos y recursos en un 30% anual.	Refleja el valor monetario total de las donaciones de equipos y recursos recibidos.	Dólares	Suma total del valor monetario de todas las donaciones recibidas durante un año.	
Estrategia 3 Monitoreo de acuerdos: Implementar un sistema de monitoreo y seguimiento de los convenios para asegurar su cumplimiento y efectividad.	Capacitación especializada recibida: Aumentar la cantidad de personal capacitado mediante estos convenios en un 40% anual.	Mide el número de personal que ha recibido capacitación especializada a través de los convenios interinstitucionales.	Número de personal capacitado	Conteo del total de personal que ha recibido capacitación especializada durante un año.	
Estrategia 4 Informe de impacto: Elaborar informes periódicos sobre el impacto de los convenios en el fortalecimiento institucional y la mejora de servicios.	Impacto en operaciones: Medir y mejorar el impacto de los convenios en la operatividad y eficiencia del cuerpo de bomberos, evaluado a través de indicadores de desempeño operacional.	Evalúa el impacto de los convenios en la operatividad y eficiencia del cuerpo de bomberos.	Puntuación en una escala de 1 a 5	Encuestas de desempeño operacional y eficiencia realizadas anualmente.	





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 44 de 46

5.1 Programación Plurianual

En el desarrollo de la Planificación Estratégica Institucional 2025-2029, el Cuerpo de Bomberos de Naranjal ha incluido la Programación Plurianual, en cumplimiento con su misión y con la normativa que rige su gestión.

Tabla 14 Programación plurianual del CBN

Objetivo Estratégico Institucional	Indicadores Estratégicos	Unidad Responsable	Metas			
			Año 1	Año 2	Año 3	Año 4
Objetivo 1: Mejorar la capacidad de respuesta ante emergencias mediante la adquisición de nuevas tecnologías y equipos.	Tiempo de respuesta promedio: Reducir el tiempo de respuesta ante emergencias en un 15% en el primer año.	Subjefatura Bomberil	15%	15%	15%	15%
	Número de equipos adquiridos: Aumentar el inventario de equipos de emergencia en un 20% anual.	Subjefatura Bomberil	20%	20%	20%	20%
	Capacidad operativa: Incrementar la capacidad operativa en un 25% mediante el uso de nuevas tecnologías.	Subjefatura Bomberil	6.5%	6.5%	6.5%	6.5%
	Satisfacción del personal: Mejorar la satisfacción del personal con los recursos tecnológicos disponibles, medida a través de encuestas anuales.	Subjefatura Bomberil	2%	2%	2%	2%
Objetivo 2: Fortalecer la cultura de prevención y seguridad en la comunidad	Participación comunitaria: Incrementar la participación de la comunidad en programas de prevención en un 30% en dos años.	Prevención de Incendios	15%	15%	15%	15%
	Reducción de incidentes: Reducir la incidencia de emergencias en la comunidad en un 10% anual.	Prevención de Incendios	10%	10%	10%	10%
	Evaluación de conocimientos: Mejorar el nivel de conocimiento sobre prevención y seguridad en un 40%, medido a través de encuestas antes y después de las campañas.	Prevención de Incendios	10%	10%	10%	10%
	Frecuencia de simulacros: Aumentar la cantidad de simulacros realizados a dos por trimestre.	Prevención de Incendios	8	8	8	8

	PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL 2025 - 2029	CÓDIGO:
		PEI-UP-CBN-2024-001
		Página 45 de 46

Objetivo 3: Implementar programas de capacitación técnica y administrativa continua para el personal.	Horas de capacitación: Aumentar las horas de capacitación por bombero en un 50% en el primer año.	Talento Humano	50%	25%	25%	25%
	Satisfacción del personal: Mejorar la satisfacción del personal con la capacitación recibida, medida a través de encuestas anuales.	Talento Humano	1	1	1	1
	Certificaciones obtenidas: Incrementar el número de certificaciones técnicas y administrativas obtenidas por el personal en un 30% anual.	Talento Humano	30%	30%	30%	30%
	Desempeño en evaluaciones: Mejorar el desempeño del personal en evaluaciones anuales en un 20%.	Talento Humano	20%	20%	20%	20%
Objetivo 4: Establecer convenios interinstitucionales para la donación de equipos y formación especializada.	Número de convenios establecidos: Aumentar el número de convenios interinstitucionales en un 20% anual.	Jefatura Bomberil o su delegado	20%	20%	20%	20%
	Valor de las donaciones recibidas: Incrementar el valor total de las donaciones de equipos y recursos en un 20% anual.	Jefatura Bomberil o su delegado	20%	20%	20%	20%
	Capacitación especializada recibida: Aumentar la cantidad de personal capacitado mediante estos convenios en un 40% anual.	Jefatura Bomberil o su delegado	40%	40%	40%	40%
	Impacto en operaciones: Medir y mejorar el impacto de los convenios en la operatividad y eficiencia del cuerpo de bomberos, evaluado a través de indicadores de desempeño operacional.	Jefatura Bomberil o su delegado	1	1	1	1

Bibliografía

Secretaría Técnica Planifica Ecuador (2017). Proyecciones y Estudios Demográficos. Sistema Nacional de Información, <https://sni.gob.ec/provecciones-v-estudios-demograficos> INEC (2020).

Tecnologías de la información y comunicación - TIC. Estadísticas Sociales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/tecnologias-de-la-informacion-y-comunicacion-tic/>





PLAN ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL
2025 - 2029

CÓDIGO:

PEI-UP-CBN-2024-001

Página 46 de 46

Elaborado por:	
Ing. Kenia Elizabeth Calle Rosales.	
LÍDER DEL PROCESO DE PLANIFICACIÓN	
Elaborado por:	
Lcda. Johana Martínez Goya	
LÍDER DEL PROCESO DE TALENTO HUMANO	
Elaborado por:	
Ab. Hipólito Peñafiel Gómez	
LÍDER DEL PROCESO DE ASESORÍA JURÍDICA	
Elaborado por:	
Lcdo. Galo Ordoñez León	
LÍDER DEL PROCESO DE CONTABILIDAD	
Elaborado por:	
TCrnel. (B) Domingo J. Gherardi Bravo	
JEFE BOMBERIL	

