

**PLAN ESTRATÉGICO DEL SERVICIO
DE BOMBEROS DE NAVARRA**



2020

2023



Este documento ha sido elaborado por el Servicio de Bomberos de Navarra (SBN), con la asistencia técnica de Acorde Consulting y la colaboración de la Fundación Navarra para la Excelencia.

Agradecemos la participación a todos los expertos y profesionales que han participado en alguna fase de su elaboración



01 Introducción	4
1.1 Antecedentes	5
1.2 Metodología	6
1.2.1 Metodología para el diagnóstico	6
1.2.2 Metodología para la formulación de la estrategia	8
02 Diagnóstico estratégico	10
2.1 Conclusiones principales del diagnóstico	11
2.2 Resumen de los principales puntos fuertes a considerar	11
2.3 Resumen de las principales áreas de mejora a abordar	12
03 Plan Estratégico	17
3.1 Retos principales	18
3.2 Objetivos estratégicos	20
04 Áreas de actuación	22
4.1 Áreas de actuación prioritaria	23
4.2 Seguimiento de actuaciones	27
05 Horizonte 2030	35
5.1 Estructura	36
5.2 Personal	36
5.3 Instalaciones	37
06 Seguimiento del plan estratégico	38
6.1 Coordinación	39
6.2 Seguimiento	40
Anexos	43



01 INTRODUCCIÓN



1.1 Antecedentes	5
1.2 Metodología	6
1.2.1 Metodología para el diagnóstico	6
1.2.2 Metodología para la formulación de la estrategia	8



1.1 Antecedentes

El Servicio de Bomberos de Navarra cuenta con una escasa experiencia en materia de Reflexión y Planificación Estratégica. Nunca se ha abordado un proceso completo y se cuenta, únicamente, con un Plan Director elaborado en 2019 que respondía al cumplimiento de uno de los objetivos de la legislatura 2015-2019, detallado en el Acuerdo Programático alcanzado por las formaciones políticas que sustentaban al Gobierno (Geroa Bai, EH Bildu, Podemos e Izquierda-Ezkerra), suscrito el 17 de julio de 2015.

El apartado 7.4 del citado Acuerdo, relativo al ámbito de “Bomberos, protección Civil y Voluntariado”, contempla en su punto 3, la necesidad de redactar un nuevo Plan Director del Servicio.

Desde el Departamento de Presidencia, Igualdad Función Pública e Interior del Gobierno de Navarra en el mes de septiembre de 2019, se decide abordar un proceso de Planificación estratégica que dote al SBN de unas líneas de actuación claras para el futuro.

Para ello, en el mes de octubre de 2019, se insta por la Directora General de Interior del Departamento de Presidencia, Igualdad Función Pública e Interior del Gobierno de Navarra, a la Dirección de Bomberos de Navarra para que elabore un nuevo Plan Estratégico para el horizonte temporal 2020-2023, comenzando en una primera fase por un Diagnóstico Estratégico al que continuará la formulación y despliegue del plan.

Para abordar el citado proyecto se configura desde la Jefatura de Bomberos de Navarra, un equipo de trabajo interno que, apoyados por el resto de los componentes del Servicio de Bomberos de Navarra ha desarrollado el proceso encomendado.

El presente documento contiene los resultados de dicho trabajo que integra el diagnóstico, la formulación del marco estratégico, el despliegue del plan de acción y la proyección de los recursos que serán necesarios para su ejecución, así como un Horizonte 2030 que intenta marcar los retos de futuro del SBN.

1.2 Metodología

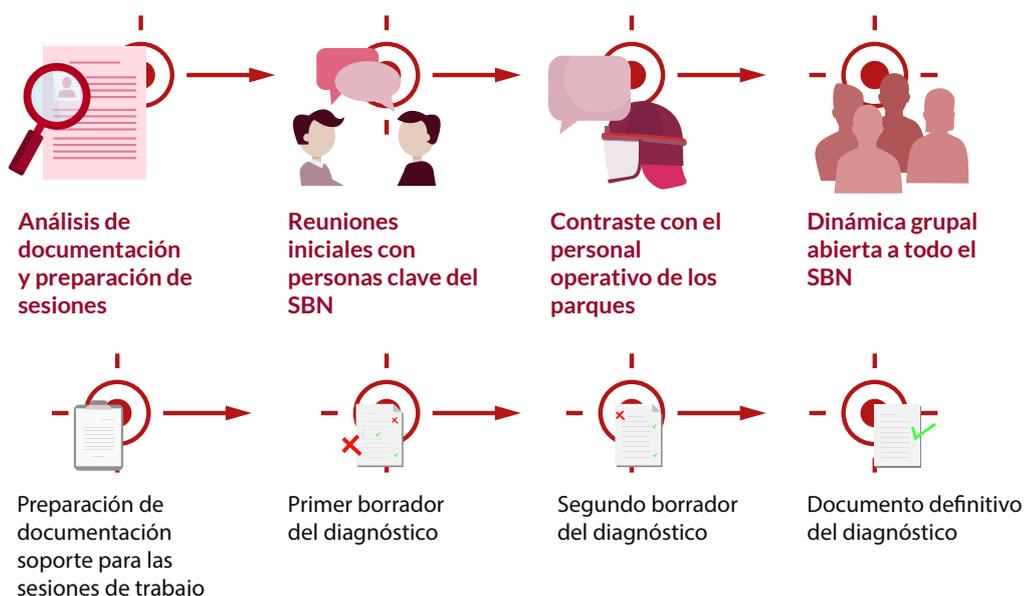
El trabajo de diagnóstico y formulación de la estrategia de Bomberos de Navarra para el periodo 2020-2023 se han desarrollado en dos grandes fases:

1. Entre los meses de septiembre a diciembre de 2019, se desplegaron las actividades que integran el diagnóstico estratégico tanto interno como externo.
2. Durante los meses de enero a junio de 2020, se materializaron las acciones encaminadas a la formulación del marco estratégico.

NOTA: durante el desarrollo de la segunda fase de trabajos de formulación del marco estratégico se declara la pandemia de enfermedad por coronavirus iniciada en 2019 (COVID-19), ocasionada por el virus coronavirus 2 del síndrome respiratorio agudo grave (SARS-CoV-2). La pandemia y la declaración de sucesivos estados de alarma ha influido notablemente en la ejecución de los trabajos. El SBN ha tenido que hacer frente a las nuevas necesidades operativas, lo que ha ralentizado la ejecución de los trabajos.

1.2.1 Metodología para el diagnóstico

El proceso de elaboración del diagnóstico se ha estructurado en las siguientes fases:





Fase 1: Análisis de documentación previa y preparación de sesiones de trabajo

Inicialmente, el equipo consultor procedió al análisis de la documentación previa existente en el SBN, fundamentalmente, el Plan Director elaborado en el año 2019.

Fruto de este análisis, el equipo consultor pudo recabar la suficiente información para elaborar el planteamiento de las sesiones de trabajo con el personal del SBN y preparar la documentación soporte necesaria para su dinamización.



Fase 2: Reuniones iniciales con personas clave del SBN

El equipo consultor se reunió con el equipo tractor del proyecto compuesto por un Sargento, personas de la escala de mando superior (oficiales y suboficiales) y la Dirección General del Servicio.

Posteriormente, se consideró importante contar con la visión técnica de otras personas del SBN de la Sección de Gestión Administrativa y Personal y la Sección Técnica, de Logística y Equipos.

El objetivo de cada sesión de trabajo se centró en detectar puntos fuertes a fortalecer y aprovechar y áreas de mejora a analizar y corregir. Asimismo, se identificaron aspectos que, siendo limitaciones importantes para el servicio, debían de asumirse y aceptarse.

Esta fase sirvió para obtener una primera perspectiva en base a la cual se configuró el primer borrador del diagnóstico que fue validado por las personas clave que habían participado en esta primera fase.



Fase 3: Contraste con el personal operativo de los parques

Una vez validado el primer borrador, se llevaron a cabo dos sesiones de trabajo con el personal operativo (cabos y bomberos) de los diferentes Parques, con objeto de contrastar y completar las conclusiones obtenidas en la primera fase.

La sesión se dinamizó utilizando una metodología participativa y tratando de dar voz a todas las personas asistentes para que se viesen reflejadas las diferentes visiones en función a características como tipología de Parques de procedencia, antigüedad, niveles de responsabilidad, etc.

Fruto de estas sesiones de trabajo se completó el segundo borrador de diagnóstico dando lugar a un documento más completo y desarrollado.



Fase 4: Dinámica grupal abierta a todo el SBN

Por último, todas las personas del SBN fueron convocadas a una dinámica grupal mediante la cual se ofreció la posibilidad de valorar las conclusiones obtenidas en las fases anteriores y opinar sobre cuestiones a corregir, matizar o añadir.

La jornada de trabajo fue organizada y dinamizada por la Dirección General de Interior y la Fundación Navarra para la Excelencia mediante la metodología de “los 6 sombreros para pensar” en la que cada participante adopta un rol predefinido para enfrentarse al objeto de análisis.

1.2.2 Metodología para la formulación de estrategias

Los trabajos efectuados entre los meses de febrero a junio de 2020, para la formulación de la estrategia se articulan en torno a las siguientes fases:



1

Definición de los retos principales

El primer paso ha sido definir los retos principales a los que debe hacer frente el SBN en los próximos años. Los retos son áreas genéricas de actuación que se deben abordar mediante la definición de objetivos estratégicos y actuaciones concretas. Los retos definidos dan respuesta a las principales áreas de mejora detectadas en el SBN.

2

Definición de los objetivos estratégicos

Una vez definidos los retos principales se han definido los objetivos estratégicos que deben dar respuesta a los anteriores.

Los objetivos estratégicos están centrados en lo que se gestiona directamente y deberán ser medibles con la ayuda de los indicadores definidos. Los objetivos estratégicos definidos describen los resultados a lograr en el periodo estratégico 2020-2023.

3

Definición de acciones prioritarias

A la vista de:

A-Los retos identificados.

B-Los objetivos estratégicos definidos.

C-Las áreas de mejora detectadas en el diagnóstico efectuado en 2019 (priorizadas mediante una matriz de priorización).

Se han definido las acciones prioritarias para el periodo de vigencia del presente plan estratégico Las acciones definidas están perfectamente alineadas con los objetivos estratégicos (que a su vez dan respuesta a los retos).

4

Seguimiento del plan estratégico

Una vez definidos los objetivos estratégicos y las actuaciones prioritarias se ha definido la estructura de seguimiento de todo lo consignado en el Plan Estratégico. Las personas designadas deben velar por el buen desarrollo del plan.

5

Horizonte 2030

Una vez definido el Plan Estratégico 2020-2023, se ha planteado un horizonte 2030 con el fin de marcar, de manera genérica, cómo debería ser el SBN en el futuro. El horizonte 2030 recoge un SBN moderno, profesional y adaptado a las nuevas realidades de la sociedad navarra y de las emergencias.



02 DIAGNÓSTICO ESTRATÉGICO



2.1 Conclusiones principales del diagnóstico	11
2.2 Resumen de los principales puntos fuertes a considerar	11
2.3 Resumen de las principales áreas de mejora a abordar	12



2.1 Antecedentes

Se presentan a continuación, de forma resumida y esquemática, las principales conclusiones del diagnóstico realizado, recordando las siguientes características de este:

1. La función principal de este trabajo ha sido la identificación de áreas de mejora que deben ser abordadas en el próximo periodo de cuatro años.
2. Más allá de un análisis puramente objetivo, es un análisis que recoge el sentir y la opinión de las personas que integran SBN.
3. Es el punto de partida para la elaboración del Plan Estratégico 2020 – 2023 del Servicio de Bomberos de Navarra.



2.2 Resumen de los principales puntos fuertes a considerar

Estos son, de forma resumida y esquemática, los aspectos que se deben resaltar como fortalezas en el SBN y que deberán tenerse en cuenta para garantizar un despliegue adecuado y efectivo del próximo Plan Estratégico:

- Servicio único integrado y con amplia cartera para toda Navarra con servicios de emergencias integrales, incluidos los servicios forestales y sanitarios, además de grupos especializados de rescate.
- Personal motivado e implicado con la profesión y el servicio a la ciudadanía.
- Buena disposición de las personas con un gran número de personas propensas a colaborar en la mejora del SBN.
- Conocimiento técnico experto de las personas que componen el SBN en cuanto a sistemas de intervención y uso de los recursos materiales específicos.
- Clima adecuado en cuanto a relaciones personas y laborales, según la encuesta de satisfacción desarrollada en 2018.

- Acuerdos de colaboración con servicios de bomberos de otras Comunidades que contribuyen a mejorar la cobertura y tiempos de respuesta en determinadas zonas.
- Tiempos de respuesta adecuados: respuesta en un alto porcentaje de las intervenciones en un tiempo inferior a 20 minutos.
- Buena calidad de la formación organizada con personal interno. Existen personas con una amplia formación y que muestran una gran implicación para la transmisión de estos conocimientos mediante la impartición de formaciones internas.



2.3 Resumen de las principales áreas de mejora a abordar

El trabajo de identificación y diagnóstico se ha desarrollado teniendo en cuenta los siguientes bloques temáticos:

1. Estructura y dimensionamiento de la plantilla
2. Formación y capacitación
3. Organización interna y procesos
4. Sistemas de información
5. Recursos materiales, Parques e instalaciones
6. Coordinación con otros colectivos
7. Tecnología, seguridad y prevención
8. Comunicación con la ciudadanía

1 Estructura y dimensionamiento de la plantilla

Se presenta este bloque en primer lugar por ser, probablemente, el más destacado en cuanto a necesidad de mejora y de resolución de carencias estructurales.

Quizás la carencia más significativa y que supone un mayor riesgo para la correcta prestación del servicio es la falta de personal en algunos ámbitos; por ejemplo: se considera insuficiente el número de sargentos en determinados Parques, lo que dificulta cuestiones organizativas y de asunción de responsabilidades o toma de decisiones operativas u organizativas.

A esto hay que añadir las carencias dotacionales en cuanto a personal en los Parques más pequeños e, incluso, las dificultades organizativas para garantizar el número adecuado de bomberos por turno. El paso a segunda actividad sin generar vacante y las limitaciones presupuestarias y de convocatoria de oposiciones, están en el origen de estas carencias que deberían ser solventadas de forma urgente.

No sólo en el ámbito puramente operativo; también en funciones de coordinación y supervisión y en puestos de personal técnico en funciones no operativas se identifican carencias claras que derivan en dificultades para la prestación de un servicio con garantías.

Una cuestión que el nuevo plan estratégico también tendrá que abordar es el envejecimiento de la plantilla en los parques centrales y, por lo tanto, la necesidad de un relevo generacional.

2 Formación y capacitación

Gran parte de las personas del SBN que han participado en el diagnóstico, han mencionado ámbitos de mejora relacionados con la formación y capacitación.

Si bien se reconoce que el curso básico (previo a la incorporación de los bomberos al Servicio), cuenta con contenidos completos e impartidos por buenos docentes, se considera que debiera de ser más práctico e incorporar más actividades en Parque. Por otro lado, se estima interesante sistematizar y mejorar la formación de acogida en el momento de su incorporación al Parque.

Por lo que respecta a la formación continua, se requiere una mayor adaptación a las necesidades reales del servicio, así como una mejora en su planificación.

Por último, como fuente importante para reforzar la formación y capacitación de la plantilla se considera necesario mejorar la planificación e implantación de la realización de las maniobras diarias.

3 Organización interna y procesos

La falta de desarrollo de un reglamento específico en el ámbito de RRHH (funciones, estructura, segunda actividad, permisos y licencias, etc.) origina dificultades e indefiniciones que afectan a la organización interna del SBN.

Uno de los principales aspectos de mejora mencionados, guarda relación con la distancia existente entre los puestos de mando superiores (oficiales / suboficiales) y la estructura operativa (Sargentos / Cabos / Bomberos), derivada en parte por la falta de definición de funciones.

Asimismo, es evidente que existe margen de mejora en el aprovechamiento de recursos de segunda actividad, ya que, actualmente, el encaje entre las capacidades de las personas en segunda actividad y las tareas asignadas es mejorable.

Otro aspecto que limita significativamente las posibilidades de gestión es la organización en base a turnos de 24 horas, que dificulta la realización de funciones de coordinación a personas situadas en la escala técnica operativa. Adicionalmente, existen dificultades para la movilidad entre Parques debido a las diferencias de instalaciones y procedimientos.

Además, se estima necesaria la redacción y actualización de los protocolos de actuación, siendo necesario que estén definidos de manera separada para los distintos tipos de Parques.

Por último, aunque los Parques de voluntarios ofrecen un servicio importante en áreas de más difícil cobertura por parte de los bomberos profesionales, no se trabaja suficientemente en la coordinación y formación de los bomberos voluntarios por el mencionado déficit de personal técnico que se ocupe de esta función.

4 Sistemas de información

En general, los sistemas de información disponibles para la gestión del ámbito operativo son mejorables y no están integrados, lo cual genera ineficiencias, y dificultades para la extracción de datos que permitan un análisis para la toma de decisiones.

En este sentido, destaca también el déficit en el uso de sistemas de información geográfica para la localización del lugar de intervención, por no disponer de los medios técnicos necesarios.

5 Recursos materiales, parques e instalaciones

Este ámbito ha sido calificado como prioritario debido a la incidencia que tiene en el trabajo operativo de los Parques. Además de cuestiones relacionadas con las limitaciones presupuestarias, las carencias en este apartado vienen determinadas por la ya mencionada falta de personal técnico, pero, además, se han detectado dificultades de coordinación entre el SBN y las otras áreas del Gobierno que asumen parte de la gestión en este ámbito.

El conjunto de cuestiones mencionadas, dificultan el establecimiento de una planificación plurianual para la renovación de instalaciones, vehículos, equipos y materiales.

En general, se detectan carencias en la renovación de vehículos, equipos y materiales, así como falta de vehículos de sustitución. Además, los vehículos no cuentan con una estructura y equipamiento homogéneos que faciliten el intercambio entre Parques.

Además, el estado del edificio e instalaciones y la accesibilidad en algunos Parques debe mejorarse con carácter prioritario.

6 Coordinación con otros colectivos

El SBN debe coordinarse con otros colectivos para lograr una mayor efectividad en las intervenciones y en la protección a la ciudadanía.

En este ámbito, se considera mejorable la comunicación con otros cuerpos de emergencia y de bomberos de otras comunidades. Al margen de las intervenciones concretas en las que participan diferentes cuerpos, deberían de existir canales y sistemáticas de comunicación más estables, incluyendo la posibilidad de llevar a cabo formaciones y maniobras conjuntas.

7 Tecnología, seguridad y prevención

La vigilancia proactiva de nuevas tecnologías y la investigación de nuevos riesgos que pudieran incidir en la necesidad de introducción de cambios en los protocolos de intervención, son dos ámbitos con amplio margen de desarrollo en el SBN. No obstante, no se han podido abordar con la intensidad y planificación adecuada por la ya mencionada carencia de personal técnico.

Por otro lado, en el ámbito de la prevención, debería de realizarse un análisis más sistemático de las intervenciones, accidentes e incidentes ocurridos para prevenir posibles sucesos futuros, así como generar y revisar protocolos en el ámbito preventivo.

8 Comunicación con la ciudadanía

La difusión de la labor realizada por el SBN es fundamental para lograr que la ciudadanía conozca la amplia cartera de servicios prestados y su impacto social. No obstante, se percibe cierta desinformación de la ciudadanía con respecto a las funciones que desarrolla en SBN.





03

PLAN ESTRATÉGICO



3.1 Retos principales

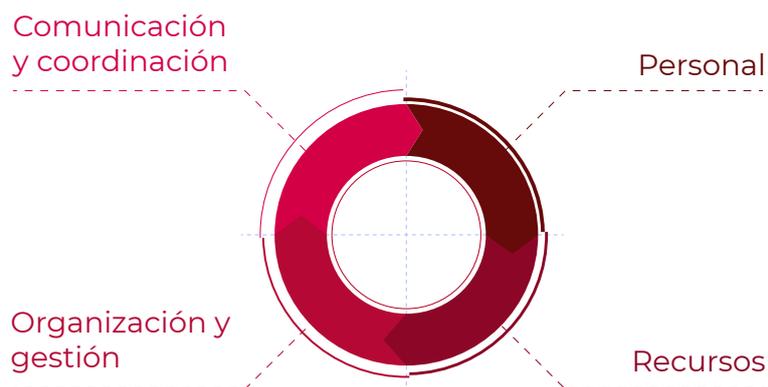
18

3.2 Objetivos estratégicos

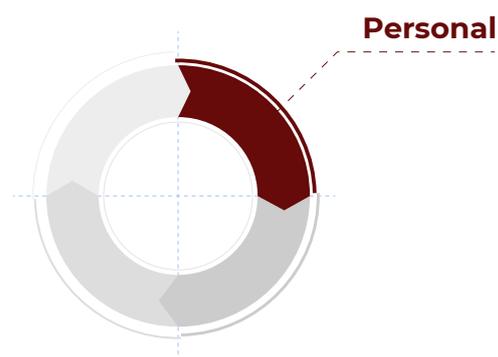
20

3.1 Retos principales

Los retos principales a los que se enfrenta el SBN en los próximos años se pueden agrupar en los siguientes cuatro ejes sobre los que va a pivotar el Plan Estratégico:

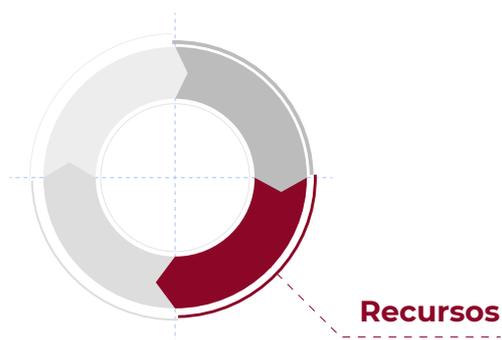


Línea estratégica 1



Lograr una dotación de personal suficiente, cohesionado, adecuadamente formado y comprometido con el SBN.

Línea estratégica 2



Disponer de una dotación de recursos suficiente, bien mantenidos y adaptados a las necesidades del SBN.

Línea estratégica 3



Mejorar la organización interna y los sistemas de gestión e información, manteniendo unos altos estándares de prevención.

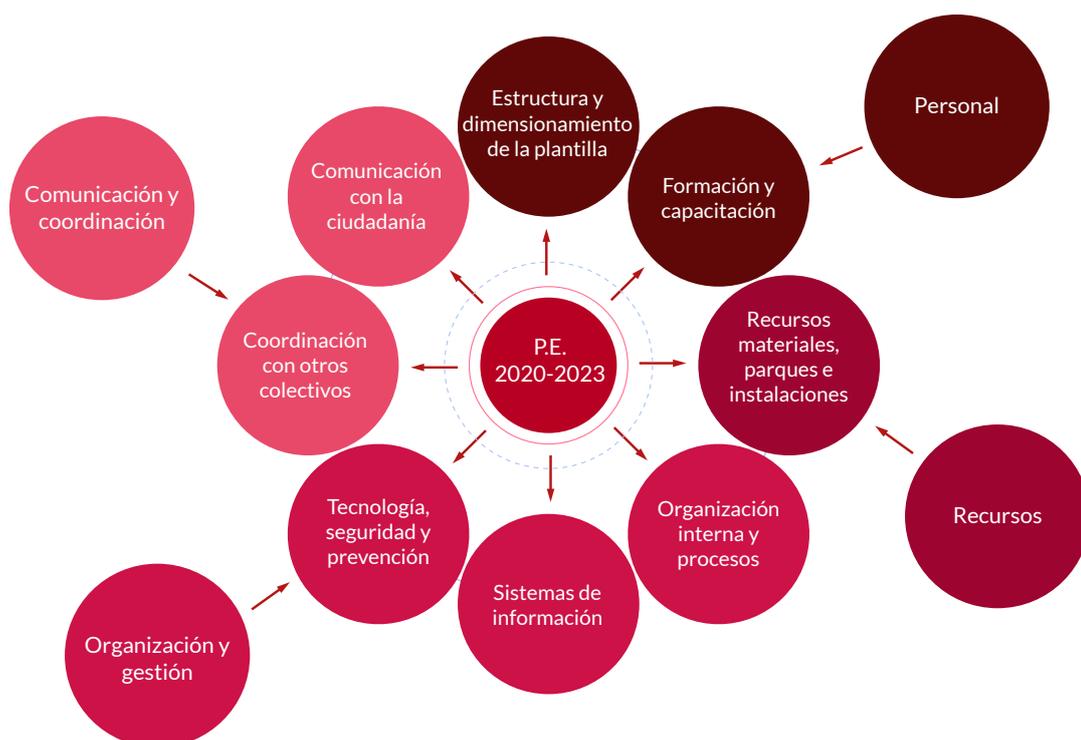
Línea estratégica 4



Mejorar la coordinación con otros recursos de asistencia y emergencia y la comunicación con la ciudadanía.

3.2 Objetivos estratégicos

Una vez definidas los retos estratégicos se articulan los objetivos estratégicos, centrados en lo que se gestiona directamente, deben ser medibles y deben dar respuesta a los retos definidos. Se muestran en la página siguiente:



De las cuatro líneas estratégicas definidas, se derivan 8 objetivos estratégicos de primer nivel:



OBJETIVO	INDICADOR	2020	2021	2022	2023
Estabilizar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas	Nº bomberos	37	30	30	30
	Nº cabos	14	+6	15	5
Mejorar la formación y capacitación del personal del SBN	Nº de actividades formativas	6	6	10	10
Optimizar los recursos materiales e instalaciones	€ destinados	1,700,000€	1,700,000€	1,700,000€	1,700,000€
Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques	Nº protocolos unificados	0	+5	+5	+5
Mejorar la recogida y análisis de información (operativa y no operativa)	Nº de informes realizados	5	10	20	50
Mejorar la aplicación de los protocolos de prevención	% de intervenciones, accidentes e incidentes revisados	10%	30%	50%	80%
Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos	Nº de protocolos de coordinación definidos	0	+2	+2	+2
Incrementar la comunicación con la ciudadanía	Nº de canales de comunicación habilitados	+1	+1	+1	+1





04 ÁREAS DE ACTUACIÓN



4.1 Áreas de actuación prioritarias

23

4.2 Seguimiento de actuaciones

27

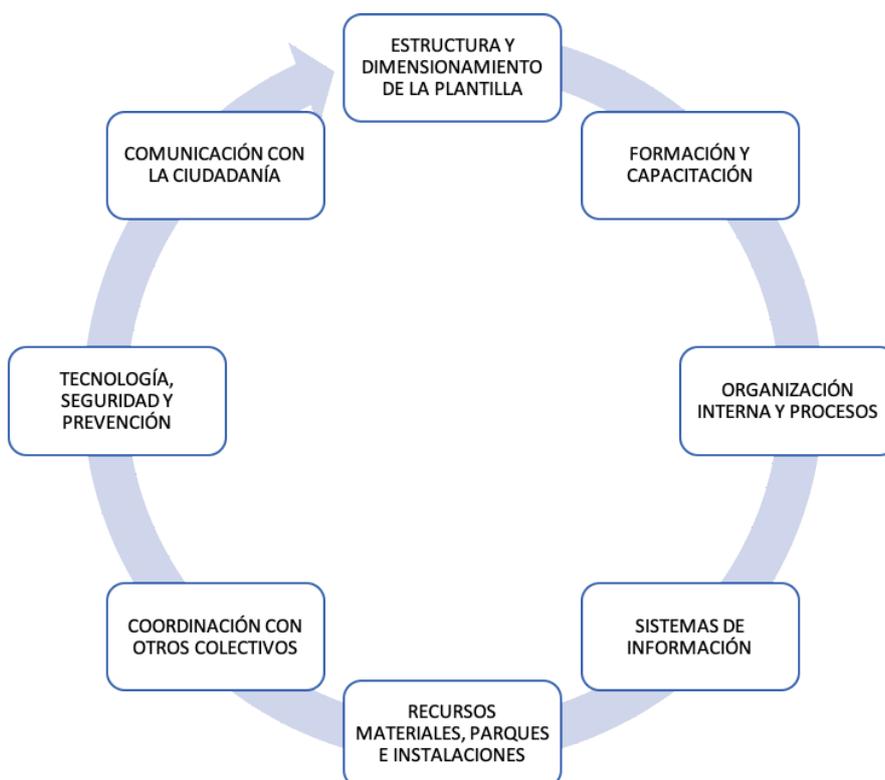
Con el fin de identificar las actuaciones prioritarias (acciones) a ejecutar se ha llevado a cabo una priorización de las consignadas en el diagnóstico realizado en el año 2019.

La relación de actuaciones prioritarias se ha visto enriquecida con la aportación de varias personas ajenas al SBN, pero relacionadas con este y pertenecientes a SOS Navarra, Policía Foral, Bomberos de Álava y CEIS Rioja.



4.1 Áreas de actuación prioritarias

Se presentan a continuación las principales áreas de actuación:



Estructura y dimensionamiento de la plantilla

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Provisión de las 14 vacantes existentes de bomberos y cabos en la plantilla actual	ALTA				
Provisión o ingreso de cinco plazas de Oficial de Bombero	ALTA				
Unificación de los puestos de mando de nivel B para dar cobertura a los puestos J3, J21, J22 y J23	ALTA				
Creación de 6 nuevas vacantes de Cabo Bombero en plantilla orgánica	ALTA				
Realización de un análisis (mediante un estudio objetivo) de las remuneraciones del personal operativo	ALTA				

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Ampliación de la plantilla orgánica mediante OPE de legislatura	ALTA				
Creación de un negociado de gestión económico / administrativa, con el personal siguiente: 1 gestor económico, 1 administrativo y 1 encargado de tasas y facturas	ALTA				
Contratación de 1 ingeniero técnico que dé soporte a la jefatura del área de materiales y equipos, Contratación de 1 administrativo para el área de formación, Contratación de 2 FP para vehículos, 1 FP para el almacén y un FP para el taller de ERAS (serán las personas que den contenido y continuidad al personal de segunda actividad adscrito a sus puestos	ALTA				

Formación y capacitación

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Definir un protocolo de acogida para los bomberos que se incorporan al parque	MEDIA				
Definir un programa de formación continua anual adaptado a las necesidades del servicio	ALTA				
Realizar un calendario anual de maniobras por parque	MEDIA				
Redefinir la formación de los nuevos bomberos aumentando el tiempo de formación en los parques	MEDIA				

Recursos materiales, parques e instalaciones

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Renovación de la flota de vehículos que por su desgaste y/o edad así lo requiera (2020-> 3 bombas rurales pesadas, 3 bombas forestales ligeras, carrozado de 1 ambulancia, 4 vehículos ligeros, Vehículo GRT)	ALTA				
Aumentar la dotación de materiales específicos en los parques para la realización de la formación	BAJA				
Llevar a cabo un estudio del estado actual de los parques	MEDIA				
Llevar a cabo un estudio de accesibilidad de los parques actuales	MEDIA				
Renovar parques en función de necesidades	MEDIA				

Organización interna y procesos

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Desarrollar un reglamento en el ámbito de RRHH que recoja funciones, estructura, turnos, segunda actividad, permisos y licencias, etc.	ALTA				
Definir/Revisar una "ficha de actuación" por cada una de las maniobras	ALTA				
Redacción y actualización unificada de los protocolos de actuación operativa	ALTA				
Definir las competencias de los bomberos voluntarios	MEDIA				
Articular los mecanismos necesarios para que el responsable de guardia preste sus servicios en SOS Navarra	ALTA				

Sistemas de información

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Llevar a cabo un estudio exhaustivo de las aplicaciones informáticas de gestión e información existentes para proceder a su actualización, mejora e integración	ALTA				
Mejorar los sistemas técnicos de información geográfica para la localización del lugar de intervención	ALTA				

Tecnología, seguridad y prevención

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Generar procedimientos encaminados a minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores derivados de las actuaciones en las que los equipos de protección personal resultan contaminados	ALTA				
Impulsar los grupos de trabajo conformados por personal operativo (descarcelación, mmpp, rescate urbano, etc...) con el fin de adaptar los protocolos operativos a las necesidades reales	ALTA				
La competencia de extinción de incendios forestales es un pilar fundamental del servicio, por lo que requiere la continua revisión tanto de procedimientos operativos como de personal, medios y materiales para la correcta realización del trabajo	ALTA				
Definir un protocolo de actuación para llevar a cabo un análisis sistemático de las intervenciones, accidentes e incidentes ocurridos para prevenir posibles sucesos futuros	ALTA				
Generar (y revisar los existentes) los protocolos necesarios en el ámbito preventivo	ALTA				

Coordinación con otros colectivos

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Definir protocolos de actuación con otros cuerpos de emergencia (Policía Foral, SOS Navarra, Servicio de Caminos...) para accidentes, incendios, vertidos, búsquedas en medio rural, disturbios... incluyendo riesgo NRBQ	MEDIA				
Definir protocolos de actuación con bomberos de otras comunidades	MEDIA				
Definir un calendario de actuaciones (maniobras/simulacros) conjuntas con otros cuerpos	BAJA				
Llevar a cabo un estudio sobre el uso de las ambulancias del SBN	BAJA				
Realizar un estudio sobre nuevos equipos de trabajo conjuntos que se pueden poner en marcha (grupo de montaña, forestal...)	MEDIA				

Comunicación con la ciudadanía

ACTUACIONES	PRIORIDAD	2020	2021	2022	2023
Definir un plan de comunicación del SBN (Interior)	BAJA				
Diseñar una estrategia de presencia en RRSS	BAJA				
Llevar a cabo un estudio de suficiencia sobre los recursos destinados	BAJA				
Diseñar un calendario de formación a escolares de Navarra en los aspectos principales de la prevención (en coordinación con el departamento de Educación)	BAJA				



4.2 Seguimiento de actuaciones

Estructura y dimensionamiento de la plantilla

RETO	PERSONAL																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas																	
ACTUACIÓN	Provisión de las 14 vacantes existentes de bomberos y cabos en la plantilla actual																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Convocatoria de ascenso																		
Formación específica																		
Incorporación al puesto																		
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL Y OPERATIVA																	

RETO	PERSONAL																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas																	
ACTUACIÓN	Provisión o ingreso de cinco plazas de Oficial de Bombero																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2022	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Estudio de necesidades																		
Modificación de la normativa																		
Convocatoria																		
Incorporación al puesto																		
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL																	

RETO	PERSONAL																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas																	
ACTUACIÓN	Unificación de los puestos de mando de nivel B para dar cobertura a los puestos J3, J21, J22 Y J23																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Modificación de la normativa vigente																		
Desarrollo reglamentario																		
Formación específica																		
Incorporación al puesto																		
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL																	

RETO	PERSONAL																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas																	
ACTUACIÓN	Creación de 6 nuevas vacantes de Cabo Bombero en plantilla orgánica																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Creación de las plazas																		
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL																	

RETO	PERSONAL																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas																	
ACTUACIÓN	Ampliación de la plantilla orgánica mediante OPE de legislatura																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021-2023	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Convocatoria de 30 plazas de bombero																		
Creación de 10 plazas de cabo/bombero																		
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL																	

RETO	PERSONAL															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas															
ACTUACIÓN	Creación de un negociado de gestión económico / administrativa, con el personal siguiente: 1 gestor económico, 1 administrativo y 1 encargado de tasas y facturas															
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación								2022			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Modificación legislativa																
Convocatoria																
Incorporación al puesto																
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL															

RETO	PERSONAL															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Dimensionar la plantilla del SBN de acuerdo con las necesidades operativas															
ACTUACIÓN	Contratación de 1 ingeniero técnico que dé soporte a la jefatura del área de materiales y equipos, Contratación de 1 administrativo para el área de formación, Contratación de 2 FP para vehículos, 1 FP para el almacén y un FP para el taller de ERAS (serán las personas que den contenido y continuidad al personal de segunda actividad adscrito a sus puestos)															
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación								2020 - 2022			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Ingeniero técnico																
Administrativo formación																
2 FP vehículos (1+1)																
1 FP eras, 1 FP almacén																
RESPONSABLE	AREA DE PERSONAL															

Formación y capacitación

RETO	PERSONAL															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la formación y capacitación del personal del SBN															
ACTUACIÓN	Definir un protocolo de acogida para los bomberos que se incorporan al parque															
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación								2021			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Definir los elementos principales del plan de acogida																
Fijar los objetivos generales del plan de acogida																
Redactar el plan de acogida																
Difundir entre los parques el protocolo de acogida establecido																
Medir el grado de satisfacción de las nuevas incorporaciones con el plan de acogida																
RESPONSABLE	AREA DE FORMACION															

RETO	PERSONAL															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la formación y capacitación del personal del SBN															
ACTUACIÓN	Definir un programa de formación continua anual adaptado a las necesidades del servicio															
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación								2022			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las formaciones efectuadas en años anteriores y su grado de utilidad																
Identificar las principales necesidades de formación del servicio																
Contrastar las necesidades detectadas con el personal del SBN																
Redactar el plan de formación																
Definir los mecanismos de difusión del plan establecido																
Fijar los mecanismos de medición de la utilidad de las formaciones efectuadas																
RESPONSABLE	AREA DE FORMACION															

RETO	PERSONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la formación y capacitación del personal del SBN
ACTUACIÓN	Realizar un calendario anual de maniobras por parque
PRIORIDAD	MEDIA
ACCIONES PRINCIPALES	Año Implantación
	2020 2021 2022 2023
Analizar las fichas de maniobras definidas	1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T
Fijar el calendario de maniobras (por parque)	
Definir los mecanismos de evaluación del resultado de las maniobras efectuadas (lecciones aprendidas)	
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA

RETO	PERSONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la formación y capacitación del personal del SBN
ACTUACIÓN	Redefinir la formación de los nuevos bomberos aumentando el tiempo de formación en los parques
PRIORIDAD	MEDIA
ACCIONES PRINCIPALES	Año Implantación
	2020 2021 2022 2023
Definir la formación a impartir al personal operativo	1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T
Establecer un plan formativo plurianual	
Desarrollo de las acciones formativas	
RESPONSABLE	AREA DE FORMACION Y OPERATIVA

Recursos materiales, parques e instalaciones

RETO	RECURSOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Optimizar los recursos materiales e instalaciones
ACTUACIÓN	Renovación de la flota de vehículos que por su desgaste y/o edad así lo requiera (2020 -> 3 bombas rurales pesadas, 3 bombas forestales ligeras, carrozado de 1 ambulancia, 4 vehículos ligeros, vehículos GRT)
PRIORIDAD	ALTA
ACCIONES PRINCIPALES	Año Implantación
	2020 2021 2022 2023
Licitación de tres bombas urbanas	1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T
Licitación de tres bombas forestales	
Incorporación al servicio	
RESPONSABLE	AREA DE MATERIALES Y EQUIPOS

RETO	RECURSOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Optimizar los recursos materiales e instalaciones
ACTUACIÓN	Aumentar la dotación de materiales específicos en los parques para la realización de la formación
PRIORIDAD	BAJA
ACCIONES PRINCIPALES	Año Implantación
	2020 2021 2022 2023
Definir la dotación de materiales necesaria para la formación (por parque)	1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T
Identificar las carencias de materiales (por parque)	
Solicitar presupuestos para la adquisición del material necesario	
Definir protocolos de renovación de material y retirada de obsoletos	
RESPONSABLE	AREA DE FORMACION

RETO	RECURSOS
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Optimizar los recursos materiales e instalaciones
ACTUACIÓN	Llevar a cabo un estudio del estado actual de los parques
PRIORIDAD	MEDIA
ACCIONES PRINCIPALES	Año Implantación
	2020 2021 2022 2023
Solicitar la realización del estudio de los parques	1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T 1T 2T 3T 4T
Redactar informes de situación de cada parque	
Renovar parques de bomberos (1+1)	
RESPONSABLE	ARQUITECTO

RETO	RECURSOS																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Optimizar los recursos materiales e instalaciones																	
ACTUACIÓN	Llevar a cabo un estudio de accesibilidad de los parques actuales																	
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación												2022	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Solicitar la realización del estudio de accesibilidad de los parques																		
Redactar informes de accesibilidad de cada parque																		
RESPONSABLE	ARQUITECTO																	

RETO	RECURSOS																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Optimizar los recursos materiales e instalaciones																	
ACTUACIÓN	Renovar parques en función de necesidades																	
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación												2021-2022-2023	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Estudiar los informes de situación y accesibilidad efectuados																		
Plantear un calendario de renovación de parques																		
Ejecutar las renovaciones																		
RESPONSABLE	ARQUITECTO Y AREAS DE INFLUENCIA																	

Organización interna y procesos

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques																	
ACTUACIÓN	Desarrollar un reglamento en el ámbito de RRHH que recoja funciones, estructura, turnos, segunda actividad, permisos y licencias, etc.																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2020 - 2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Recogida de información																		
Desarrollo del texto																		
Implantación																		
RESPONSABLE	DIRECCION																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques																	
ACTUACIÓN	Definir/Revisar una "ficha de actuación" por cada una de las maniobras																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Definir las maniobras principales																		
Analizar las fichas de actuación de maniobras actuales																		
Redactar las instrucciones/fichas para la realización de las maniobras																		
Fijar el procedimiento de elaboración, revisión, aprobación y custodia de las instrucciones/fichas realizadas																		
Definir los mecanismos de difusión de las instrucciones/fichas realizadas																		
Definir los mecanismos de evaluación del resultado de las maniobras efectuadas (lecciones aprendidas)																		
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques																	
ACTUACIÓN	Redacción y actualización unificada de los protocolos de actuación operativa																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Definir las actuaciones principales					■													
Analizar las fichas de actuaciones actuales						■												
Redactar las instrucciones/fichas para la realización de las actuaciones principales						■	■											
Fijar el procedimiento de elaboración, revisión, aprobación y custodia de las instrucciones/fichas realizadas						■	■	■										
Definir los mecanismos de difusión de las instrucciones/fichas realizadas						■	■	■										
Definir los mecanismos de evaluación del resultado de las actuaciones principales efectuadas (lecciones aprendidas)							■											
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques																	
ACTUACIÓN	Definir las competencias de los bomberos voluntarios																	
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación												2020	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Analizar las competencias actuales de los bomberos voluntarios			■															
Definir un "decálogo" de competencias				■														
Difundir el "decálogo" de competencias definido				■														
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Unificar las actuaciones (operativa) de los diferentes parques																	
ACTUACIÓN	Articular los mecanismos necesarios para que el responsable de guardia preste sus servicios en SOS Navarra																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2020 - 2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Nombramiento de tres suboficiales en formación		■																
Desarrollo reglamentario del puesto					■	■												
Incorporación a la jefatura de guardia						■	■	■										
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

Sistemas de investigación

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la recogida y análisis de información (operativa y no operativa)																	
ACTUACIÓN	Llevar a cabo un estudio exhaustivo de las aplicaciones informáticas de gestión e información existentes para proceder a su actualización, mejora e integración																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2020	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Analizar las diferentes aplicaciones utilizadas en la actualidad				■														
Elaborar un informe de compra, actualización e integración de las diferentes aplicaciones necesarias				■														
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la recogida y análisis de información (operativa y no operativa)																	
ACTUACIÓN	Mejorar los sistemas técnicos de información geográfica para la localización del lugar de intervención																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2020 - 2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Nombramiento del responsable																		
Definición de necesidades																		
Desarrollo de herramientas																		
Puesta en funcionamiento																		
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

Tecnología, seguridad y prevención

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la aplicación de los protocolos de prevención																	
ACTUACIÓN	Definir un protocolo de actuación para llevar a cabo un análisis sistemático de las intervenciones, accidentes e incidentes ocurridos para prevenir posibles sucesos futuros																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Identificar las actuaciones principales que requieren de protocolo de análisis																		
Definir la sistemática de análisis																		
Difundir la sistemática de análisis definida																		
Definir los mecanismos de evaluación de los resultados obtenidos tras los análisis																		
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

RETO	ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la aplicación de los protocolos de prevención																	
ACTUACIÓN	Generar (y revisar los existentes) los protocolos necesarios en el ámbito preventivo																	
PRIORIDAD	ALTA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Analizar los protocolos actuales																		
Redactar los protocolos necesarios																		
Fijar el procedimiento de elaboración, revisión, aprobación y custodia de los protocolos realizados																		
Definir los mecanismos de difusión de los protocolos realizados																		
Definir los mecanismos de evaluación del resultado de los protocolos aplicados																		
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

Coordinación con otros colectivos

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos																	
ACTUACIÓN	Definir protocolos de actuación con otros cuerpos de emergencia (Policía Foral, SOS Navarra, Servicio de Caminos...) para accidentes, incendios, vertidos, búsquedas en medio rural, disturbios...																	
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Recopilar los protocolos de actuación coordinada en vigor																		
Priorizar los cuerpos de emergencia con los que es necesario fijar protocolos de actuación conjunta																		
Fijar un calendario de reuniones con los cuerpos de emergencia prioritizados																		
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA Y PREVENCIÓN																	

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos															
ACTUACIÓN	Definir protocolos de actuación con bomberos de otras comunidades															
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación								2022			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Recopilar los protocolos de actuación coordinada en vigor																
Priorizar los servicios de bomberos de otras comunidades con los que es necesario fijar protocolos de actuación conjunta																
Fijar un calendario de reuniones con los servicios de bomberos priorizados																
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA															

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos															
ACTUACIÓN	Definir un calendario de actuaciones (maniobras/simulacros) conjuntas con otros cuerpos															
PRIORIDAD	BAJA				Año Implantación								2023			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las maniobras/simulacros que se hacen juntamente con otros cuerpos																
Priorizar las maniobras/simulacros principales a realizar																
Realizar y presentar una propuesta de maniobras/simulacros																
Fijar la sistemática de revisión de las maniobras/simulacros efectuadas (lecciones aprendidas)																
RESPONSABLE	AREA DE FORMACION Y OPERATIVA															

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos															
ACTUACIÓN	Llevar a cabo un estudio sobre el uso de las ambulancias del SBN															
PRIORIDAD	BAJA				Año Implantación								2023			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar las actuaciones realizadas por las ambulancias del SBN en los últimos años																
Redactar un informe de utilización y conclusiones																
RESPONSABLE	AREA OPERATIVA															

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN															
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Mejorar la coordinación con el resto de los recursos operativos															
ACTUACIÓN	Realizar un estudio sobre nuevos equipos de trabajo conjuntos que se pueden poner en marcha (grupo de montaña, forestal...)															
PRIORIDAD	MEDIA				Año Implantación								2021			
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Revisar los equipos de trabajo actuales en marcha en coordinación con otros recursos operativos																
Priorizar los equipos conjuntos a poner en marcha																
Realizar y presentar una propuesta de equipos de trabajo conjuntos																
Puesta en funcionamiento																
RESPONSABLE	DIRECCION															

Comunicación con la ciudadanía

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Incrementar la comunicación con la ciudadanía																	
ACTUACIÓN	Definir un plan de comunicación del SBN (Interior)																	
PRIORIDAD	BAJA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Aportar a Interior las necesidades comunicativas del SBN (incluyendo RRSS)																		
RESPONSABLE	DIRECCION DE INTERIOR																	

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Incrementar la comunicación con la ciudadanía																	
ACTUACIÓN	Diseñar una estrategia de presencia en RRSS																	
PRIORIDAD	BAJA				Año Implantación												2021	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Analizar la presencia actual del SBN en las RRSS (incluido en el plan de comunicación)																		
Elaborar un informe que recoja las necesidades comunicativas del SBN																		
Definir la sistemática de actuación en RRSS																		
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	

RETO	COMUNICACIÓN Y COORDINACIÓN																	
OBJETIVO ESTRATÉGICO	Incrementar la comunicación con la ciudadanía																	
ACTUACIÓN	Diseñar un calendario de formación a escolares de Navarra en los aspectos principales de la prevención (en coordinación con el departamento de Educación)																	
PRIORIDAD	BAJA				Año Implantación												2023	
ACCIONES PRINCIPALES	2020				2021				2022				2023					
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T		
Definir la formación a impartir a los escolares																		
Acordar con el departamento de Educación un calendario de actuaciones																		
Definir la sistemática de revisión de los resultados de las formaciones efectuadas																		
RESPONSABLE	AREA DE PREVENCIÓN																	





05

HORIZONTE 2030



5.1 Estructura organizativa

36

5.2 Personal

36

5.3 Instalaciones

37

Como apartado final del Plan Estratégico se presentan una serie de líneas de actuación de futuro con el fin avanzar hacia el Horizonte 2030.

Las líneas de actuación se estructuran en 3 bloques:

1. Estructura organizativa
2. Personal
3. Instalaciones



5.1 Estructura organizativa

La estructura jerárquica del SBN debe evolucionar con el fin de adaptarse a la realidad actual y futura de las emergencias (más virulentas, globales y complejas) y debe prestar una mayor atención a la gestión interna y al análisis de los datos para mejorar la operativa:

- Avanzando hacia la creación de un organismo autónomo con el conocimiento y experiencia suficientes para la gestión de las Emergencias.
- Formando parte activa en la formación de la nueva estructura y en la toma de decisiones.
- Potenciando las áreas operativas y de calidad. El análisis de los datos de las actuaciones realizadas (big data) debe conducir a una mejora del servicio.



5.2 Personal

El personal del SBN debe mantenerse en las ratios operativas óptimos manteniendo una tasa de reposición de efectivos adecuada:

- Integrando al personal en 2ª actividad en la operativa ya que los avances en los EPIS de los últimos años (y los que están por llegar), la edad de acceso al servicio, la edad media del personal del SBN, los años de servicio en 2ª actividad y las necesidades operativas precisan revisar la 2ª actividad buscando un refuerzo del operativo (posibilidad de llevar a cabo actuaciones como conductores de ambulancias, por ejemplo).

	Cabos	Bomberos
Cordovilla	14	76
Pamplona	10	40
Tudela	10	26
Estella	8	21
Tafalla	8	21
Oronoz	8	21
Lodosa	8	14
Peralta	8	14
Sangüesa	8	14
Alsasua	8	14
Burguete	8	14
Navascués	8	14
TOTAL	106	289



5.3 Instalaciones

Las instalaciones deben renovarse y mantenerse en excelente estado con el fin de cubrir adecuadamente las necesidades de la Comunidad Foral de Navarra:

- Disponiendo de 4 parques totalmente renovados (instalaciones, equipamientos...) y plenamente operativos.
- Manteniendo un presupuesto adecuado que cubra con garantías el mantenimiento y reparación de todos los parques activos.





06

SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO



6.1 Coordinación

39

6.2 Seguimiento

40



6.1 Coordinación

El Plan Estratégico del SBN será la referencia principal de las actuaciones y proyectos del periodo 2020-2023, en combinación con la gestión ordinaria del servicio. El plan, articulado en actuaciones conllevará una dinámica de gestión de diferentes equipos de trabajo, asociados a cada actuación.

La gestión y coordinación del plan requiere de dos estructuras distintas con diferentes funciones asociadas:

1. Comité Estratégico

Comité orientado a la toma de decisiones estratégicas relacionadas con los retos y objetivos estratégicos recogidos en el plan. Este comité estará conformado por el equipo de dirección del SBN.

Las funciones del comité estratégico son:

- Seguir la evolución de los indicadores definidos, velando así por la correcta ejecución del plan.
- Asegurar el cumplimiento de las actuaciones definidas en este plan.
- Coordinar la puesta en marcha y funcionamiento de los equipos de trabajo que harán realidad las actuaciones definidas en el Plan Estratégico.
- Coordinar las actuaciones del plan con otros planes o actividades que puedan gestarse en el seno del SBN o en la Dirección General de Interior.
- Identificar las variables externas que motivarían cambios de relevancia del plan, y que originaran o pudieran requerir de una revisión de este.
- Dotar al plan con los medios y recursos necesarios para su desarrollo en colaboración con la Dirección General de Interior.

El comité estratégico se reunirá trimestralmente para hacer un seguimiento de los avances del plan estratégico en el periodo.

2. Equipo de Gestión Operativa

Equipo formado por cinco miembros del SBN que representen de manera homogénea la realidad de los diferentes parques de bomberos.

Las funciones del equipo de gestión operativa son:

- Hacer un seguimiento sobre el terreno de los equipos de trabajo constituidos para llevar a cabo las actuaciones definidas en el plan estratégico.
- Facilitar el desarrollo de las reuniones de trabajo, consiguiendo que las actuaciones recogidas en el plan estratégico avancen en plazo y forma.
- Elaborar informes trimestrales de seguimiento que se presentarán al Comité estratégico.
- Comunicar y elevar al comité estratégico cuantas decisiones sobre cambios y/o aspectos de relevancia hubiera que adoptar.



6.2 Seguimiento

El seguimiento se realizará combinando los dos planos del plan estratégico:

1. Seguimiento de indicadores

Estos indicadores tienen el objetivo de monitorizar de forma integral el avance en las actuaciones estratégicas definidas.

2. Seguimiento del grado de ejecución

Se revisará el cumplimiento de la realización de las actuaciones definidas para cada uno de los años de vigencia del Plan Estratégico.

Para este seguimiento, el equipo de gestión operativa realizará reuniones mensuales de seguimiento de las actuaciones definidas para el año en curso, de forma que pueda ir valorándose el desarrollo de estas.

Trimestralmente, el equipo de gestión operativa cumplimentará un informe que elevará al comité estratégico para su valoración. El comité estratégico, a la vista de los datos contenidos en el informe mensual, deberá articular los mecanismos para velar por el cumplimiento del plan.





ANEXOS



Respuesta a las alegaciones de los sindicatos al
plan estratégico del SBN 2020 - 2023

43



Respuesta a las alegaciones de los sindicatos al plan estratégico del SBN 2020 - 2023

CCOO

1. Reto estratégico 1

“Lograr una dotación de personal suficiente, cohesionado, adecuadamente formado y COMPROMETIDO con el SBN.”
(Texto literal del Plan Estratégico)

Para conseguir un colectivo COMPROMETIDO creo que parte fundamental será que se sienta suficientemente VALORADO. Un colectivo donde no se le reconoce su trabajo, donde no se le retribuye suficientemente por los argumentos sobradamente expuesto de subida de nivel a coste cero del año 2001 y la retribución de las horas extras sin complementos, antigüedad, productividad, etc., jamás podrá ser un colectivo comprometido.

Propuesta: Recoger en este apartado VALORACION DEL PUESTO

Todo el tema retributivo se negocia en Mesa General careciendo la DGI de potestad normativa para regular este tema.

Plan Estratégico: no se incluye, ya que la DGI carece de potestad normativa para su regulación.

2. Actuaciones en Estructura y dimensionamiento de plantilla

Propuesta: Llevar a mesa general, como propuesta de la administración, la subida de complemento del puesto de trabajo de bomberos y cabos que se retractó de la subida salarial a coste cero del año 2001.

Prioridad ALTA. Fecha 2021, 2022 y 2023

La Directora General ha manifestado su compromiso a realizar un estudio objetivo con respecto a las remuneraciones del personal operativo.

Plan Estratégico: se incluye una nueva actuación en el Plan Estratégico "Realización de un análisis (mediante un estudio objetivo) de las remuneraciones del personal operativo" que recoge la voluntad de la Directora General con este tema.

3. Actuaciones en Estructura y Dimensionamiento de Plantilla

Propuesta: Crear un fondo con las jubilaciones que se den desde el año 2020 entre la plantilla de bomberos y cabos para financiar cada año la subida de complemento de puesto de cabos y bomberos, la misma fórmula que se va a utilizar para la transformación de sargentos a suboficiales.

Prioridad ALTA. Fecha 2020, 2021, 2022 y 2023

No es factible legalmente crear un fondo con las jubilaciones. No existe una transformación de sargentos a suboficiales, sino un ascenso con el objetivo de unificar el nivel B para una mejor gestión.

Plan Estratégico: no se incluye ya que no resulta legalmente factible crear el fondo con las jubilaciones y no existe transformación de sargentos a oficiales, sino el ascenso, tal y como se recoge en la actuación "Unificación de los puestos de mando de nivel B para dar cobertura a los puestos J3, J21, J22 y J23"

4. Actuaciones en Tecnología, Seguridad y Prevención

Propuesta: Poner en marcha el “Protocolo de Gestión de EPI Contaminado”. Durante el 2017 y 2018 un grupo de trabajo integrado por el servicio de prevención, mandos de SBN y delegados de prevención estuvo trabajando sobre este protocolo, llegando a elaborar un informe que fue presentado a toda la plantilla en la formación del 2019 por el técnico de prevención.

Prioridad ALTA. Fecha 2021. 1º Trimestre

Este punto es muy interesante a la par que importante, por lo que lo hemos recogido en el Plan Estratégico.

Plan Estratégico: se recogen tres nuevas actuaciones en el Plan Estratégico que dan respuesta a esta alegación:

“Generar procedimientos encaminados a minimizar los riesgos para la salud de los trabajadores derivados de las actuaciones en las que los equipos de protección personal resultan contaminados”

“Impulsar los grupos de trabajo conformados por personal operativo (descarcelación, mmpp, rescate urbano, etc...) con el fin de adaptar los protocolos operativos a las necesidades reales”

“La competencia de extinción de incendios forestales es un pilar fundamental del servicio, por lo que requiere la continua revisión tanto de procedimientos operativos como de personal, medios y materiales para la correcta realización del trabajo”

5. Actuaciones en Coordinación con otros Colectivos

“Llevar a cabo un estudio sobre el uso de las ambulancias del SBN”. (Texto literal)

Propuesta: La Prioridad viene marcada como baja, nuestra propuesta sería prioridad alta dado el conflicto que mantiene cierto número de trabajadores con la administración, requiere que este asunto deba ser analizado con el máximo criterio para acometer una solución definitiva que deje a todo el colectivo en igualdad de condiciones y con la máxima cartera de servicios, en el ámbito del servicio público.

El transporte sanitario urgente es un pilar fundamental en el Servicio.

Todos los Bomberos de nueva incorporación estarán formados como Técnicos en Emergencias Sanitarias.
Por otro lado, se está trabajando en vía judicial para la solución de los recursos que esta Dirección se encontró en el inicio de la legislatura.

Plan Estratégico: no se incluye ya que los bomberos de nueva incorporación estarán formados como TES y se está a la espera de la resolución judicial de los diferentes recursos en marcha (previos al inicio de la presente legislatura).

6. Actuaciones en Coordinación con otros Colectivos

Realizar un estudio sobre nuevos equipos de trabajo conjuntos que se pueden poner en marcha (grupo de montaña, forestal, ...).
(Texto literal)

Propuesta: En este apartado incluiríamos un equipo de trabajo de riesgo NRBQ. En este tiempo de pandemia se nos han visto algunas carencias a la hora de abordar un riesgo bacteriológico. Equipo de trabajo sanitario. Dado el conflicto en curso con el servicio de ambulancia antes de perder este servicio, vemos factible crear el grupo de especialistas sanitarios Equipo de formación. Está de sobra argumentada la importancia que tiene en nuestro servicio la formación y el trabajo que se le viene encima con cursos básicos todos los años, las 40 horas de convenio, etc.

Potenciar e integrar los grupos de trabajo en el Servicio es una vía a tener en cuenta, por lo que estamos analizando la fórmula para llevarlo a cabo a medio plazo.

Por supuesto, el riesgo NRBQ será a tener en cuenta.

Plan Estratégico: se complementa una de las actuaciones ya definidas en el Plan Estratégico con el fin de recoger expresamente el riesgo NRBQ. La actuación queda redactada de la siguiente manera “Definir protocolos de actuación con otros cuerpos de emergencia (Policía Foral, SOS Navarra, Servicio de Caminos...) para accidentes, incendios, vertidos, búsquedas en medio rural, disturbios... incluyendo riesgo NRBQ”

LAB

05 HORIZONTE 2030/ 5.2 Personal

A) El mantenimiento de las ratios óptimas y la tasa de reposición no puede ni debe basarse en la integración del personal de 2ª actividad en el operativo.

B) El personal del SBN debe mantenerse en las ratios operativas óptimas manteniendo una tasa de reposición de efectivos adecuada:

- El número de referencia para conseguir una plantilla adecuada a la cartera de servicios prestada será de 8 bomberos para cubrir una plaza. 8x1.

Como servicio esencial que es, el SBN debe dotarse de una plantilla suficientemente dimensionada para poder atender no solo la cobertura de mínimos operativos diarios, sino también poder absorber sus propias necesidades temporales de personal.

Los plazos tan largos que requiere el proceso cobertura de vacantes (OPE, convocatoria, curso básico...), además de otras circunstancias como la edad media del personal operativo, la implantación de medidas de conciliación familiar que han acarreado licencias y permisos que hasta ahora no existían, y dejan obsoleta la formula 7x1 como servicio esencial que es.

Estamos de acuerdo que la ratio 8x1 sería lo ideal, con las nuevas convocatorias esperamos llegar a una ratio de 7,5x1, pero siempre hay imprevistos que nos impiden llegar a las ratios ideales. No obstante, seguiremos con nuestro objetivo.

Plan Estratégico: no se incluye, ya que se entiende que se está trabajando en ese sentido con las nuevas convocatorias ya recogidas en el plan.

- Como objetivo a medio plazo se acabará con los mínimos de 3 bomberos. De tal manera que siempre se garantice un mínimo operativo de 4 bomberos diarios en todos los parques de Navarra.

4 bomberos mínimo ahora mismo es muy difícil. Trabajamos en ese camino a largo plazo, ahora mismo nuestra prioridad es garantizar y consolidar el mínimo de 3 y a partir de ahí progresar hacia objetivos más ambiciosos, tras su estudio y valoración.

Plan Estratégico: no se incluye nada específico ya que no se considera factible para el periodo estratégico 2020-2023. Se trabaja en esa dirección.

Otros

02 Diagnóstico estratégico/ 2.3 Resumen de las principales áreas de mejora a abordar

La difusión de la labor realizada por el SBN es fundamental para lograr que la ciudadanía conozca la amplia cartera de servicios prestados y su impacto social. No obstante, se percibe cierta desinformación de la ciudadanía con respecto a las funciones que desarrolla en SBN.

Estamos de acuerdo que la ratio 8x1 sería lo ideal, con las nuevas convocatorias esperamos llegar a una ratio de 7,5x1, pero siempre hay imprevistos que nos impiden llegar a las ratios ideales. No obstante, seguiremos con nuestro objetivo.

Plan Estratégico: se incluye una nueva actuación con el fin de valorar si el recurso actual es suficiente “Llevar a cabo un estudio de suficiencia sobre los recursos destinados”

Se echa en falta un apartado sobre Bomberos Forestales. Es necesario incluir a este personal y todos los aspectos que les afectan específicamente.

Ya desde la fase de Diagnóstico se quiso contar con representantes de Bomberos Forestales para su elaboración y fueron invitados a la Jornada de Work-café, con el fin de recoger sus inquietudes.

Bomberos Forestales, de la misma manera que el GRA o GRT no están recogidos en el Plan de manera individual y son parte de nuestra identidad, son áreas que está en constante revisión y evolución.

Plan Estratégico: no se incluye, ya que se considera que los bomberos forestales (al igual que otros) no están recogidos de manera individual y las actuaciones definidas en el plan abarcan, tanto a los bomberos forestales como al resto.

ELA

El plan estratégico presentado adolece de una total inconcreción. Se establecen una serie de actuaciones a realizar sin analizarse de la situación de la que se parte: por ejemplo, se fijan necesidades de personal sin hacerse un análisis de la plantilla actual, para establecer necesidades reales tanto de número de plazas como de tiempo en el que deben cubrirse. Del mismo modo, en cuanto a recursos materiales, por ejemplo, con respecto a los vehículos, donde no se hace un análisis de los medios actuales, las necesidades y las carencias. Además, no se presupuesta ninguna de las acciones planteadas.

En definitiva, en el mejor de los casos es una mera declaración de intenciones, con poco rigor en las actuaciones.

Para la realización del Plan Estratégico se ha partido de un análisis previo de la plantilla, así como del estado de vehículos y de la partida presupuestaria para todo ello.

Plan Estratégico: el plan estratégico se ha elaborado partiendo de un diagnóstico participativo previo elaborado a finales del año 2019. En este diagnóstico los participantes tuvieron en cuenta todas las cuestiones pertinentes.

Analizando también cuestiones concretas del plan aparecen carencias e incluso contradicciones. Algunas de ellas:

-Se establece como fortalezas que sea un “servicio único integrado y con amplia cartera ...”: no se menciona la problemática existente en cuanto a la habilitación para las ambulancias y cómo se va abordar.

En cuanto al tema de la ambulancia, se está formando a los Bomberos de nuevo ingreso como TES, es una apuesta clara del Servicio en lo que a cartera de servicios se refiere.

Por otro lado, se está dirimiendo en vía judicial, el tema de las sentencias precedentes que esta Dirección se encontró y estamos a la espera de finalización del proceso judicial.

Plan Estratégico: no se incluye ya que los bomberos de nueva incorporación estarán formados como TES y se está a la espera de la resolución judicial de los diferentes recursos en marcha (previos al inicio de la presente legislatura).

-Se establece también como fortaleza la “buena disposición de las personas con un gran número de personas propensas a colaborar”: esto ha supuesto que en la buena disposición el personal haya realizado (y lo haga en la actualidad) cantidades ingentes de horas extras para no dejar los parques bajo mínimos. Sin embargo, en todo el documento presentado no se menciona ni una sola vez esta cuestión, tampoco cuando se aborda el tema de plazas.

Uno de los objetivos prioritarios de esta Dirección es la eliminación de las horas extras. Para ello, apostamos por el ingreso de 120 nuevos Bomberos en esta legislatura.

Plan Estratégico: no se incluye nada específico. La fortaleza mencionada parte del diagnóstico efectuado en 2019 de manera participativa por los integrantes del SBN.

-Se establece como fortaleza “clima adecuado en cuanto a relaciones personales y laborales”: en reunión mantenida con la propia Directora de Interior nos reconoció que estaba muy preocupada por el clima en cuanto a las relaciones y que entendía que debía trabajarse en ese aspecto. Sin embargo, el plan no recoge ninguna medida encaminada a mejorar esta cuestión.

Las relaciones interpersonales entre Bomberos se establecen como fortaleza, la preocupación radica en el clima de la negociación, pero entendemos que es un proceso que tarde o temprano encontrará puntos de acuerdo.

Plan Estratégico: no se incluye nada específico. La fortaleza mencionada parte del diagnóstico efectuado e en 2019 de manera participativa por los integrantes del SBN.

-Se establece como fortaleza “buena calidad de la formación organizada con personal interno”: más adelante reconoce que hay que mejorar en la planificación de la formación. No existe ningún tipo de planificación y se pierde formación básica e importante. Por lo tanto, no puede establecerse como fortaleza.

En cuanto a la formación de 2020, que estaba programada y publicada en el mes de enero de 2020, el tema COVID ha impedido llevarla a cabo al 100 %. Por otro lado, tanto la formación de 2021, como la de 2022 están planificadas atendiendo a las necesidades generadas desde el Servicio.

Plan Estratégico: no se incluye nada específico. La fortaleza mencionada parte del diagnóstico efectuado e en 2019 de manera participativa por los integrantes del SBN. Siendo la formación (y su planificación) una necesidad en cualquier organización ya se incluyen en el plan varias actuaciones en ese sentido “Definir un programa de formación continua anual adaptado a las necesidades del servicio” por ejemplo.

En cuanto a estructura y dimensionamiento de la plantilla: desde ELA entendemos que esta es una de las cuestiones principales que debe abordar el plan estratégico. Es evidente que existe un problema de carácter estructural en torno a esta cuestión que ha venido solventándose, realizando ingentes cantidades de horas extraordinarias, cuestión que entendemos totalmente inaceptable. La plantilla viene realizando grandes esfuerzos para que los parques no queden bajo mínimos, y entendemos que la manera en que el plan estratégico aborda esta cuestión no va a solventar este problema y además precariza todavía más las condiciones laborales de la plantilla.

Se menciona, en este apartado, que existe un insuficiente número de sargentos. No poniendo en duda esta cuestión, lo cierto es que no se hace un análisis de la estructura actual, y todo son menciones genéricas y vagas, que no permiten analizar cuáles son las necesidades reales y cómo deben abordarse de la manera más correcta. Ni se hace un análisis de la estructura actual, ni la incidencia de las horas extraordinarias que se vienen realizando, ni cómo se cubren las necesidades con la oferta de empleo público que se plantea, ni por qué son 30 plazas cada año, ni qué incidencia presupuestaria tiene todo ello.

En la misma línea, no se resuelve la precariedad de mantener un servicio bajo mínimos, contando con un importante grupo de personal operativo de edad superior a los 55 años, además de la altísima edad media del operativo en los parques de Pamplona y Cordovilla, sin que se prevean medidas para paliar esa situación. En definitiva, desde ELA entendemos que en este aspecto el Plan Estratégico no deja de ser una mera declaración de intenciones sin ningún rigor, y que no aborda los problemas existentes en la actualidad.

La estructura y dimensionamiento de la plantilla es un pilar fundamental del Plan para el periodo 2020-2023. Todo está basado en trabajo de previsión realizado por el área de personal, analizando desde las jubilaciones hasta los ascensos pasando por el personal que pasa a segunda actividad, así como a las diversas licencias a las que tiene permiso el personal operativo.

Las 30 plazas anuales salen de 20 generadas por jubilaciones, más 10 para regularizar la plantilla y tapar los huecos que generan GRT, GRA, BHIF y el resto de las incidencias y licencias que generan desequilibrios en la cobertura de los turnos.

Venimos del cálculo de 6,2 Bomberos por puesto y estamos en el cálculo de 7 Bomberos. Nos gustaría ser más ambiciosos, pero ahora mismo es imposible.

Plan Estratégico: existen diferentes actuaciones definidas que intentan mejorar la estructura y dimensionamiento de la plantilla.

En el apartado de formación y capacitación, reconoce grandes carencias, cuando, con anterioridad, ha marcado esta cuestión como fortaleza. Lo cierto es que falta planificación en cuanto a la formación y el plan estratégico no recoge ninguna planificación. Se limita a marcar un número de cursos, sin ninguna propuesta clara de por qué se marcan esos números y qué contenidos van a tener.

En este sentido, tampoco se hace ninguna mención expresa a las 38 personas que ya obtuvieron la plaza y que, pese a las carencias en personal, no están en este momento prestando servicios porque no han realizado la formación suficiente.

Desde nuestro punto de vista, también en este apartado el plan carece de rigor y concreción.

La demora del inicio del curso de formación de las 38 plazas ha sido motivada por el tema COVID.

Por otro lado, las dificultades que encontramos por parte nuestra propia estructura, de la Escuela de Seguridad y de Función Pública, para el nombramiento de tutores.

Un tercer factor que ha demorado el inicio del curso ha sido el retraso de la publicación de la Orden Foral de zonas y parques.

Plan Estratégico: existen diferentes actuaciones definidas que intentan mejorar la estructura y dimensionamiento de la plantilla.

En cuanto a la organización interna, más allá de la inconcreción, a ELA le preocupa la intención que se puede extraer de la siguiente afirmación: “Otro aspecto que limita significativamente las posibilidades de gestión es la organización en base a turnos de 24 horas (...).

El Plan Estratégico, hace referencia a esta frase, pero tiene que ver con la organización del horario de los responsables de guardia que ostentan la Jefatura de área dejando patente que no es compatible un horario de 24h con la jefatura.

Es por ello, que actualmente tanto la jefatura de área operativa como la de prevención tienen un horario exclusivamente de mañana, no realizando guardias operativas.

Plan Estratégico: esta afirmación está obtenida del diagnóstico efectuado en 2019 de manera participativa y se refiere a los responsables de guardia que ostentan la Jefatura de área.

Adicionalmente, existen dificultades para la movilidad entre parques (...).

Puede dejarse entrever una precarización en las condiciones laborales, en cuanto a movilidades, desregulaciones de jornada, etc. Todo ello debido la falta de reglamentación a todos los niveles jerárquicos, que provoca constantes conflictos entre órdenes y respuestas, recursos administrativos y situaciones de indefensión ante las decisiones arbitrarias de la dirección del servicio.

Se está trabajando en la redacción del Reglamento que palie en parte este tipo de carencias.

Plan Estratégico: ya incluida una actuación en este sentido “Desarrollar un reglamento en el ámbito de RRHH que recoja funciones, estructura, turnos, segunda actividad, permisos y licencias, etc.” Que debe contemplar ese y otros aspectos.

En cuanto a los recursos materiales, parques e instalaciones, no se realiza un análisis riguroso del estado actual de estos recursos. Desde ELA hemos venido denunciando el estado en el que se encuentran los vehículos, y entendemos que debe hacerse un análisis pormenorizado de las necesidades para implementar las medidas adecuadas. En este punto también el plan adolece de una total inconcreción y no lleva anudado ningún presupuesto.

Tanto el análisis de las instalaciones, como el de los vehículos está realizado en profundidad, así como la cuantificación del presupuesto necesario para el periodo 2020-2023.

Todo lo anterior tiene su reflejo en la página 26 de plan, donde se fijan una serie de objetivos sin ningún tipo de rigor, ni concreción, ni presupuesto.

Plan Estratégico: en el momento de realizar el plan estratégico no se pudo disponer de un presupuesto detallado, pero tal y como se indica se está trabajando en ello y en cuanto se disponga del mismo, las diferentes actuaciones, objetivos y planes recogidos en el plan estratégico deben ser debidamente presupuestadas.