

Escuela de Posgrado

MAESTRÍA EN CIENCIAS CON MENCIÓN EN GESTIÓN DE
RIESGOS DE DESASTRES Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

Trabajo de investigación

Análisis, evaluación y propuesta de mejora de la selección de personal voluntario, basado en rasgos de personalidad, del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, como entidad especializada en primera respuesta, vinculada al proceso de respuesta en la gestión del riesgo de desastres para el período 2017 - 2019

Yika Mezzano Mario Attilio

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Ciencias con Mención en Gestión de
Riesgos de Desastres y Responsabilidad Social

Lima, 2020

Repositorio Institucional Continental
Trabajo de investigación



Esta obra está bajo una Licencia "Creative Commons Atribución 4.0 Internacional" .

Asesores

Mg. Alfonso Julian Gutierrez Aguado

|

Dedicatoria

A mis hermanos bomberos, por
las enriquecedoras experiencias

compartidas ayudando al
prójimo.

Agradecimientos

Agradezco a Dios, por sobre todo. A mis padres, a mi familia por brindarme lo mejor de ellos mismos y por enseñarme que a pesar de las dificultades del camino, la recompensa está al llegar a la meta.

A mis asesores, por su invaluable soporte para la obtención de un logro anhelado.

Índice

Asesor.....	ii
Dedicatoria.....	iii
Agradecimientos	v
Índice	vi
Índice de Tablas.....	ix
Índice de Figuras	ix
Índice de Cuadros	ix
Resumen	x
Abstract.....	xi
Introducción	xii
Capítulo I: Generalidades.....	16
1.1. Antecedentes	16
1.2. Determinación del problema.....	19
1.2.1. Problema general	20
1.2.2. Problemas específicos.....	20
1.3. Justificación.....	21
1.4. Objetivos Generales y Específicos	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
1.5. Descripción de productos propuestos.....	23
1.5.1. Baremo.....	23
1.5.2. Perfil Psicológico del Postulante.....	23
1.5.3. Guía de Procedimiento en Procesos de Selección.....	24
1.6. Alcances y limitaciones	24
Capítulo II: El Diagnóstico	25
2.1. Propósito	25
2.2. Diagnóstico Organizacional	26
2.2.1. La Organización.....	26
A. Referencia Histórica del CGBVP.....	26

B.	Estructura del CGBVP.....	26
2.2.2.	Análisis Interno.....	28
A.	Subsistema razón de ser.....	29
B.	Subsistema tecnológico.....	29
C.	Subsistema estructural.....	32
D.	Subsistema psicosocial.....	36
E.	Subsistema de Gestión.....	38
2.2.3.	Entorno Organizacional (según Modelo de Collerette y Schneider).....	40
A.	Entorno inmediato.....	40
B.	Entorno intermedio.....	40
C.	Entorno sobre tendencias globales.....	41
2.2.4.	Alianzas Estratégicas.....	42
2.3.	Diagnóstico de Realidad - Problema. Determinación de Brechas.....	43
2.4.	Problemas Institucionales.....	44
Capítulo III: La Formulación.....		46
3.1.	Marco teórico.....	46
3.1.1.	Bases teóricas.....	46
A.	Baremación.....	46
B.	Instrumento de Medición.....	47
C.	Las teorías de la Personalidad.....	48
D.	Proceso de Selección de Personal.....	51
E.	El concepto de Desastres.....	53
F.	El concepto de Emergencias.....	55
G.	El concepto de Recursos Humanos.....	55
H.	Sobre la Resiliencia y el Afrontamiento.....	57
I.	El concepto de Perfil Psicológico y de Personalidad.....	58
3.1.2.	Definición de términos básicos.....	59
3.2.	Objetivos de los Productos.....	62
3.2.1.	Objetivo del Primer Producto.....	62
3.2.2.	Objetivo del Segundo Producto.....	62
3.2.3.	Objetivo del Tercer Producto.....	62
3.3.	Estrategias.....	62

3.4. Productos	63
3.4.1. Baremo.	63
3.4.2. Perfil Psicológico del Postulante.	65
3.4.3. Guía de Procedimiento en Procesos de Selección.	65
Capítulo IV: La Propuesta de Implementación	66
4.1. Identificación de Recursos Críticos.....	66
4.1.1. Recursos Humanos.	66
4.1.2. Recursos Financieros.	66
4.1.3. Recursos Logísticos.....	66
4.1.4. Recurso Tiempo.	66
4.2. Metas periodo de 3 años	67
4.3. Metodología y Técnicas utilizadas	68
4.4. Aspectos Administrativos	69
Capítulo V: Análisis de Viabilidad y Factibilidad.....	71
5.1. Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional (SADCI).....	71
5.2. Metodología de Análisis de Actores MACTOR	76
5.2.1. Identificación de Actores que pueden influir en la implementación de los productos:.....	77
5.2.2. Relación de los actores con los productos propuestos.....	77
5.2.3. Identificación de sinergias y divergencias.	78
Capítulo VI: El Control.....	79
6.1. Mecanismos de Monitoreo	79
6.2. Evaluación.....	81
Capítulo VII: La Síntesis.....	83
7.1. Análisis.....	83
7.1.1. Análisis del Objetivo General.	83
7.1.2. Análisis de los Objetivos Específicos.	86
7.1.3. Análisis de los Productos Propuestos.	89
Conclusiones	95
Recomendaciones	96
Referencias Bibliográficas.....	97
Anexos.....	107

Anexo N° 1-A: Baremo general del Cuestionario 16 PF (versión reducida) estandarizado en población peruana	107
Anexo N° 1-B: Matriz de Consistencia del Cuestionario 16 PF (v.r.)	108
Anexo N° 1-C: Puntajes directos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (v.r.)	112
Anexo N° 2: Producto Perfil Psicológico del postulante a la ESBAS - CGBVP	123
Anexo N° 3: Producto Guía de Procedimiento para evaluación psicológica en procesos de selección de personal voluntario del ESBAS – CGBVP.	125
Anexo N° 4-A: Organigrama del CGBVP.....	135
Anexo N° 4-B: Cuadros del Análisis SADCI	136
Anexo N° 4-C: Matriz de Consistencia del Trabajo de Investigación	143
Anexo N° 4-D: Acrónimos y siglas.....	145

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Metas en Período de Tres años</i>	67
Tabla 2 <i>Aspectos Administrativos</i>	70
Tabla 3 <i>Formato C – Tareas</i>	72
Tabla 4 <i>Relación de los Actores con los Productos Propuestos</i>	77
Tabla 5 <i>Seguimiento y Monitoreo de Actividades</i>	80
Tabla 6 <i>Proceso de Evaluación del Trabajo de Investigación</i>	82
Tabla 7 <i>Resultados deseables en Procesos de Selección del CGBVP</i>	92
Tabla 8 <i>Baremo general.</i>	107
Tabla 9 <i>Puntajes Directos o Brutos, obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (versión reducida)</i>	112

Índice de Figuras

Figura 1: Actual Proceso de Selección de Personal Voluntario en CGBVP.....	31
Figura 2: Proceso Ideal de Evaluación Psicológica para selección de personal voluntario (Aspirantes) del CGBVP.....	39

Índice de Cuadros

Cuadro 1: Análisis desde el punto de vista de las reglas de juego.	136
Cuadro 2: Análisis desde el punto de vista de las relaciones interinstitucionales.	137
Cuadro 3: Análisis desde el punto de vista de la organización y asignación de funciones.....	138
Cuadro 4: Análisis desde el punto de las políticas del personal.	139
Cuadro 5: Análisis desde el punto de insumos físicos.....	140
Cuadro 6: Análisis desde la capacidad individual de las personas intervinientes.	141

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo principal proponer una mejora en el procedimiento psicológico de la selección del personal del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, a través de la obtención de un Baremo estandarizado en una muestra poblacional peruana que permita determinar los rasgos de personalidad frecuentes de los candidatos al Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, lo cual conlleva a la elaboración de un Perfil Psicológico y de una Guía de Procedimientos. Dicha investigación se basa en la premisa que toda entidad de respuesta, dentro del proceso de respuesta en la Gestión del Riesgo de Desastres, está compuesta por personas; las cuales, además de contar con una preparación técnica para realizar funciones de ayuda a las poblaciones afectadas en situaciones de emergencia y desastres, deben de poseer características o rasgos personales y psicológicos, que les permitan afrontar las situaciones de crisis y actuar en forma eficaz en el proceso de respuesta, dando cumplimiento a los lineamientos de la política de la Gestión del Riesgo de Desastres.

La investigación será de tipo aplicativo, con un diseño no experimental. La muestra poblacional está compuesta por 275 sujetos de ambos sexos, de la Provincia de Lima y de la Provincia Constitucional del Callao.

La técnica de recolección de datos está dada por el Cuestionario de 16 factores de Personalidad (16 PF), versión reducida, del Psicólogo Raymond Cattell. Los resultados del análisis estadístico señalarán los rasgos más frecuentes que los aspirantes al CGBVP evaluados presentan, como, por ejemplo: tendencia a mostrarse comunicativos; tendencia a mostrar rápido aprendizaje; personas emocionalmente maduras, estables, capacidad de enfrentar situaciones difíciles; con control de su ansiedad, etc. El análisis estadístico respectivo, podrá establecer la suficiencia de una tabla general de Baremo.

Palabras Clave: Rasgos de Personalidad, Baremo, Perfil Psicológico, Perfil de Personalidad, Guía de Procedimiento. Gestión del Riesgo de Desastres.

Abstract

This investigation main objective is to propose an improvement in the psychological process of the personnel selection of the General Corps of the Volunteer Firefighters of Peru (CGBVP), through obtaining a standardized Baremos of a sample of the Peruvian population, sufficient to determine the frequent traits of personality in the candidates to CGBVP, which allows to the elaboration of the psychological profile and a Guide to Procedures. The investigation will be based in the premise that all respond entity, inside the process of respond in Management of Risk of Disasters, is composed of people; witch, besides having a technical preparation to realize the functions that helps the affected population in emergencies or disasters situations, they must possess characteristics or personal and psychological traits that allows them to affront the crisis situation and to act in an efficient way in the respond process, fulfilling the line ups of the policy of the Management of Risk of Disasters.

Such research will be an applicative type, with a non-experimental design. The population sample is composed of 275 subjects of both sexes, of the region Lima and Callao.

The data collection technique is given by the 16 Personality Factors Questionnaire (16 PF) of the Psychologist Raymond Cattell. The results of the estadistical analysis will show the most common features that the evaluated applicants for the CGBVP have, such as: tendency to be communicative; tendency to show rapid learning; emotional maturity, stability, coping capacity; anxiety control, etc. It will determine whether it is sufficient and appropriate to use a general Baremos table.

Keywords: Personality Traits, Baremos, Psychological Profile, Personality Profile, Procedural Guidance. Management of Risk of Disaster.

Introducción

La Gestión del Riesgo de Desastres busca proteger la vida de las personas y el patrimonio de ellas y del Estado. Ello se relaciona con los derechos fundamentales de la persona, según la Constitución del Estado Peruano y la Política de Estado N°32. Su obligatorio cumplimiento yace respaldado por normas legales. (Decreto Supremo N°111-2012-PCM, 2012) (p. 477841)

Desde el campo de la ciencia, creemos que el aporte de la Psicología a la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD) es fundamental; debido a que, si bien, el enfoque de la política de la GRD es la prevención, reducción y control constante de los factores de riesgo de desastres en la sociedad, dicho enfoque no debe soslayar el aspecto de la salud psicológica, tanto en el aspecto preventivo, como en la etapa posterior a la crisis que se experimenta en una situación de emergencia o desastre. En este contexto, el personal que integra una Entidad de Respuesta, llamada a participar en el Proceso de Respuesta de la GRD, no está excluido de verse afectado psicológicamente, ante los acontecimientos estresantes de un evento crítico, cual sea su origen. Por ello, el presente documento busca, desde la perspectiva de la Psicología, aportar mejoras en los procedimientos psicosociales de selección de las personas que se integrarían a una entidad de respuesta en la GRD y, con ello, garantizar las características, habilidades y/o competencias personales de los sujetos que afrontarán una gran responsabilidad, en la aplicación de los principios de la GRD y en el contacto directo con la población afectada.

El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), es considerado como una entidad especializada en Primera Respuesta y participante del Proceso de Respuesta en la GRD; ello, sustentado en diversos artículos de la Ley N°29664, por la cual se crea el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres (SINAGERD). Dicha norma legal, señala en su Título IV, artículo 19°, inciso “c”, sobre los instrumentos del Sinagerd, la obligatoriedad de la participación de las

instituciones y organizaciones vinculadas en la respuesta a desastres y, en forma explícita, la participación del CGBVP.

Asimismo, consideramos que el presente trabajo es pertinente y se sustenta bajo los artículos siguientes de la Ley N°29664 y los principios de la GRD:

- Artículo cuarto, Principio Protector, en cuanto se refiere a la protección de la integridad de la persona humana. Principio de Participación, en cuanto se refiere a que las entidades responsables, promuevan la participación de los diversos sectores de la población y que sus capacidades resuelvan las demandas de los afectados. Principio de Autoayuda, en cuanto se refiere a las capacidades y aptitudes de las personas para reducir los efectos de los desastres.
- Artículo quinto, en su inciso “d”, resalta la necesidad de fortalecer las instituciones y sus capacidades en la GRD. En el inciso “e” señala la importancia de generar investigaciones que incrementen conocimientos sobre la GRD. El inciso “g”, señala la importancia de fortalecer la capacidad de resiliencia de la población y de las entidades de respuesta ante los desastres.

Yika, (2012). El autor, es integrante del CGBVP desde el año 1983 y como psicólogo de profesión ha participado de diversos procesos de selección de personal en el CGBVP. Por ello y conocedores de la realidad interna del CGBVP en relación a las evaluaciones psicológicas que se aplican en dicha institución; se debe señalar que dichas evaluaciones dirigidas a procesos de selección, solo se vienen implementando a nivel de selección del personal de voluntarios que postulan a la Escuela Básica (ESBAS) del CGBVP, como se señalara más adelante cuando se haga referencia a los requisitos de ingreso a la institución (certificado de Aptitud de Examen Psicológico); no así para incorporarse a grupos especializados del CGBVP, como por ejemplo USAR-CGBVP, donde solo se evalúan aspectos técnicos y médicos del bombero efectivo. Lo cual nos lleva a proponer mejoras en este nivel primario de selección, ya que los considerados aptos ingresarán a la institución y eventualmente, realizarán actividades propias del CGBVP, vinculadas a una entidad de Primera Respuesta. Las propuestas de mejoras a plantearse, se sustentan en inadecuados procesos existentes en el área de la evaluación psicológica de los candidatos referidos; lo cual genera inconsistencia y falta de

validez en los resultados que se vienen obteniendo en dichas evaluaciones, al seleccionar personal voluntario que deberá cumplir con los objetivos de la institución y con los fines de la Gestión del Riesgo de Desastres, en los cuales estarán involucrados. Ello, nos compromete a presentar el presente trabajo de investigación, con el objetivo de ofrecer al CGBVP un procedimiento estandarizado, validado, que garantice una selección adecuada de su personal, con características psicológicas y capacidades que les permitan afrontar asertivamente las situaciones críticas y los riesgos psicológicos a los que estarán expuestos.

Se ha abordado la presente investigación en siete capítulos. En el capítulo uno, Generalidades, exponemos los antecedentes del presente trabajo, basado en rasgos de Personalidad. Se señala el problema que requiere solucionar, además justificamos porque nuestra propuesta será de utilidad para la institución (CGBVP) ofreciendo criterios válidos de evaluación que garanticen seleccionar personas adecuadas para realizar las labores de los bomberos de la institución mencionada. En este capítulo, se establece el objetivo general y los objetivos específicos de la investigación; también se describen los productos propuestos y finalmente establecemos los efectos y delimitaciones de la investigación.

En el capítulo dos, Diagnóstico, se presenta el diagnóstico organizacional, describiendo y analizando los aspectos internos y del entorno de la organización. Asimismo, establecemos los puntos críticos que se deben resolver para alcanzar la realidad ideal.

En el capítulo tres, Formulación, describimos el Marco Teórico; definiendo los términos básicos que se utilizan y establecemos las estrategias que se utilizarán para el logro de los objetivos de la presente investigación aplicada. Se señala la estrategia a seguir y se desarrollan los productos con los que se propone resolver los problemas indicados en el capítulo dos y alcanzar los objetivos propuestos.

El capítulo cuatro, Implementación, busca el mejoramiento del proceso de selección de personal voluntario en el CGBVP, específicamente en el área psicológica; se identifican los aspectos críticos que podrían afectar la ejecución de la presente

investigación. Se analizan los recursos humanos, financieros, logísticos y de tiempo, necesarios para implementar las propuestas. Además, se identifican las metas, actividades, metodologías y responsabilidades de sus participantes, necesarias para el logro de cada uno de los productos propuestos.

En el quinto capítulo analizaremos la viabilidad de la ejecución de la investigación presente y su factibilidad como instrumento eficiente para el logro de la misión de la institución. Para ello se utilizan dos metodologías, el Análisis de Capacidades Institucionales (SADCI) y el Análisis de Actores (MACTOR).

En el capítulo sexto, Control, se determinan los mecanismos de monitoreo y control, con la finalidad de ir evaluando el logro de los objetivos y, de ser necesario, realizar las correcciones necesarias.

En el capítulo séptimo, Síntesis, se analizan los objetivos y los productos planteados; finalizando con la presentación de las conclusiones y las recomendaciones que resulten importantes señalar.

La distribución de los anexos está dada por temas relacionados y su numeración está basada por el orden de mención; es así que, el Anexo N°1 está relacionado al Producto 1 (subdividido en 1-A, 1-B, 1-C), el Anexo N° 2 está relacionado al Producto 2, el Anexo N° 3 está relacionado al Producto 3 y el Anexo N° 4 está relacionado al desarrollo de la tesis (subdividido en 4-A, 4-B, 4-C, 4-D).

Se espera que esta investigación pueda contribuir a mejorar los criterios y procedimientos en los procesos de evaluación psicológica, al seleccionar nuevo personal voluntario, que se integrará al CGBVP para cumplir los lineamientos de la política nacional en GRD. De igual modo, esperamos que los productos propuestos en la investigación aporten a seleccionar personas con recursos psicológicos necesarios para el afrontamiento y la resiliencia ante situaciones críticas. En el presente trabajo de investigación, no se ha podido brindar una información comparativa con otras entidades de Primera Respuesta nacionales, debido al limitado acceso público sobre ellas, relacionada a los temas tratados. El autor.

Capítulo I

Generalidades

1.1. Antecedentes

En base a la experiencia y conocimiento del autor como bombero voluntario y psicólogo, en diversos procesos de selección en el CGBVP, es que se ha detectado la problemática presentada en la presente investigación. La aplicación de lo planteado en esta investigación, permitirá que el CGBVP cuente, en los sucesivos procesos de selección de personal voluntario, con un procedimiento estandarizado, validado, que garantice una selección adecuada de su personal, con características psicológicas que les permita afrontar situaciones críticas y con mejores capacidades para cumplir con las funciones que se requieren de una entidad de Primera Respuesta, como es el CGBVP.

Existe normativa que establece la participación del CGBVP en el proceso de respuesta de la GRD; tales como la Ley del SINAGERD, en su Título IV, artículo 19°, inciso “c”. Otro documento oficial que sustenta la incorporación y participación del CGBVP en la GRD, como entidad de Primera Respuesta, se haya en el Decreto Supremo N° 063-2013-PCM, donde se señalan las funciones del CGBVP. De acuerdo a la Ley N° 27067 Ley del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, publicada el 11 de marzo de 1999, la institución participa en las acciones de apoyo al control de los daños ocasionados por desastres o calamidades, naturales o inducidos.

El proceso de captación de personal en el CGBVP se inicia en las Compañías de Bomberos, donde a través de entrevistas personales se incorporan ciudadanos interesados en integrarse al CGBVP, en forma interina, no oficial. A dichos ciudadanos se les denomina “Postulantes” y una vez aceptados por el comando de la Compañía, participarán en labores internas y capacitaciones que los prepararán para el eventual proceso oficial de admisión al CGBVP. El

período de tiempo que permanecerán como Postulantes, varía entre 8 y 14 meses calendarios. Las convocatorias oficiales para seleccionar futuros bomberos, se denominan “Procesos de Selección para la Escuela Básica” (ESBAS) y estas convocatorias son responsabilidad de las Comandancias Departamentales. Es en este aspecto, que la investigación plantea incorporar mejoras. Una vez realizado el proceso de selección para la ESBAS, los candidatos considerados como “Aptos”, pasan a la condición de Bomberos-Alumnos (en la actualidad, Aspirantes) y recibirán una capacitación mas detallada, formándolos para desempeñar las funciones que el Estado y la ciudadanía demandan. Al finalizar dicha capacitación (duración promedio 6 meses) se graduarán oficialmente como Bomberos Voluntarios, con el grado inicial del escalafón del CGBVP, denominado “Seccionario”. Vale mencionar que, todo el personal de Aspirantes, es ya considerado miembro del CGBVP.

En los últimos 30 años, el CGBVP viene realizando procesos de selección, a través de evaluaciones médicas (exámenes de sangre, examen pulmonar, otras), del estado físico (resistencia física) y psicológicas; éstas últimas sujetas al criterio profesional del psicólogo o grupo de psicólogos designado para tal efecto, no existiendo un protocolo o instrumento (s) estandarizado (s) en nuestro medio que permita la selección de personal apropiado para el ejercicio de las labores a cumplir. Lo que conlleva a la existencia de la falta de criterios psicológicos uniformes, entre los diferentes procesos de selección, año tras año.

A nivel internacional, existen pocas publicaciones de organizaciones de Bomberos Voluntarios conteniendo los reglamentos de sus procesos de selección en el área psicológica. Así, la Comunidad de Madrid (España) publicó un reglamento de los bomberos voluntarios de dicha comunidad (Decreto 40,1992), en cuyo Título II, capítulo primero, artículo 7, inciso 2 sobre las condiciones personales de incorporación, se señala como condición para que un candidato (solicitante) sea aceptado, este debe “no padecer enfermedad física o psíquica que imposibilite el desarrollo normal de las actuaciones a desarrollar”. Añade además en el Capítulo II, artículo 10, sobre

Controles que “la Dirección General de Protección Ciudadana practicará a los solicitantes los siguientes controles: 1.1. Test Psicotécnico de Personalidad” (Comunidad de Madrid, 1992). Vale mencionar que en España se ha elegido el Cuestionario de factores de la Personalidad (16 PF), de R. Cattell, para evaluar a los candidatos a Bomberos, por estar considerado como uno de los mejores cuestionarios factoriales existentes para evaluar la personalidad.

Ministerio de Seguridad de Argentina, (2011). Respecto a los países latinoamericanos, no se han ubicado documentos oficiales publicados que señalen protocolos de evaluación psicológica en los procesos de selección a sus Cuerpos de Bomberos; salvo, en la República de Argentina, que ha publicado el documento oficial denominado “Los Nuevos paradigmas del Ministerio de Seguridad y el Consenso Federal”, donde se describe un protocolo de evaluación psicológica para ingresar a las fuerzas de seguridad (incluido el Cuerpo de Bomberos), en el que se señala que dicho protocolo:

- En el año 2006, se establece la necesidad de dicho protocolo, con el fin de mejorar el aspecto cualitativo de los recursos humanos que conforman los cuerpos de seguridad interior, garantizando que los postulantes a dichos cuerpos posean las competencias y aptitudes que permitan su desarrollo e identificación con los principios de las instituciones. (Ministerio de Seguridad de Argentina, 2011)
- En el referido protocolo se señala como uno de sus objetivos implementar criterios para la realización de la evaluación psicológica, que conlleven procedimientos de selección transparentes y que respeten los derechos de los participantes y contribuyan a la prevención de la salud mental. (Ministerio de Seguridad de Argentina, 2011)

Ministerio de Seguridad de Argentina, (2011). Es importante también mencionar que el protocolo sobre el proceso de evaluación psicológica, señala:

Que dicho proceso debe cumplir un método riguroso, contar con las pautas de validez y confiabilidad que lo avalan, además de los profesionales debidamente capacitados y formados para tal fin. De no ser así, la posibilidad de obtener un resultado final impreciso e insolvente es alta, con las consiguientes consecuencias de incorporar personal que no se adecue a los perfiles buscados. (p. 54)

Ministerio de Seguridad de Argentina, (2011). Acerca de la batería de pruebas psicotécnicas a utilizarse en los procesos de selección, se señala que:

El instrumento utilizado debe ser válido y confiable. La confiabilidad (o consistencia) de un test es la precisión con que el test mide lo que mide, en una población determinada y en las condiciones normales de aplicación (Anastasi, 1982; Aiken, 1995). Una técnica es válida cuando mide aquello que pretende medir. Lo que se valida no es la prueba en sí sino las inferencias realizadas a partir de la información revelada. (p. 54)

Cortes; Oneto y Sherrington, (s/f). En la República de Chile, se ha publicado un perfil psicológico de Bomberos Rescatistas de la Quinta Región, en la metodología planteada se señala que primero, se determinan las características de la personalidad de los participantes; y, en segundo lugar, se evalúan las variables de la muestra seleccionada.

Por lo expuesto, consideramos de crucial importancia la validación de instrumentos psicométricos que permitirán una selección de personal idóneo, para garantizar el servicio comunitario y cumplir las funciones del CGBVP, como entidad de Primera Respuesta.

1.2. Determinación del problema

Basados en la Ley 29664, antes mencionada, que obliga a los miembros (representantes) del CGBVP participar en las situaciones de desastres dentro

del marco de la GRD; es de suma importancia que se seleccione personal capaz de enfrentar situaciones críticas, aportando soluciones.

Por ello, un inadecuado proceso de selección de personal voluntario al CGBVP, conducirá a captar integrantes que no mostrarán una acertada respuesta personal ante situaciones críticas, afectando negativamente el accionar en la mitigación de desastres, conforme a la ley del SINAGERD. Además, aumentaría la incidencia de trastornos psicosociales en el personal efectivo del CGBVP. Los instrumentos de evaluación psicológica o test psicológicos utilizados actualmente en los procesos de selección de personal voluntario al CGBVP, no están estandarizados en nuestro medio. Por lo que los resultados de dichas evaluaciones – utilizando baremos de interpretación extranjeros – no cuentan con la confiabilidad requerida, ya que no están estandarizados en población peruana. Otra realidad relacionada al proceso de selección es la falta de información científica sobre las posibles diferencias existentes entre los candidatos de diferente género, en cuanto a rasgos de personalidad que permitan afrontar situaciones de crisis o emergencias. Asimismo, las diferencias de edades cronológicas entre dicho personal, no ha sido determinado si tendrá influencia sobre los rasgos de personalidad que permitirán un adecuado desempeño en las labores futuras, como integrantes de una entidad especializada en Primera Respuesta.

No existe norma institucional en el CGBVP, que regule los procedimientos de evaluación psicológica, para ser aplicada en los procesos de selección de personal voluntario, para su ingreso al ESBAS del CGBVP.

1.2.1. Problema general

El problema general observado es que el actual proceso de selección de personal voluntario en el CGBVP, no cuenta con la eficacia necesaria para evaluar competencias individuales y garantizar que el personal reclutado cumpla con los objetivos de la institución y su participación en el proceso de respuesta de la GRD.

1.2.2. Problemas específicos

- a) En la actualidad, la selección y uso de pruebas psicológicas se encuentra sujeta al criterio del equipo evaluador convocado, utilizando pruebas con baremos extranjeros.
- b) La falta de identificación de los rasgos de personalidad presentes en el promedio de los postulantes al CGBVP y de sus recursos aptitudinales y del perfil psicológico respectivo, conlleva a la eventual incidencia de trastornos psicosociales, al estar expuestos a situaciones críticas del servicio. Si bien, el CGBVP no tiene un registro, estadística o información oficial al respecto, la experiencia personal del autor, con otros colegas psicólogos-bomberos, comprueban la presencia de dichos trastornos, a los que inclusive hemos brindado asistencia profesional.
- c) El CGBVP no tiene elaborado procedimientos para las evaluaciones psicológicas en los procesos de selección de personal voluntario.

1.3. Justificación

Se ha comprobado la ausencia de normatividad institucional que regule los procedimientos a seguir en la evaluación psicológica, al convocar procesos de selección de personal para la Escuela Básica (ESBAS) del CGBVP; lo cual, viene siendo realizada bajo criterios personales del psicólogo o equipo de psicólogos designados por la institución, sin existir criterios estandarizados. Dicha situación motiva la presente investigación, cuyo desarrollo y aplicación brindará diversos beneficios al CGBVP, tales como:

- Justificación pública: mejorar su imagen institucional, tanto externa, como interna, al contar con procedimientos que garanticen una selección adecuada de su personal, con lo cual brindará un mejor servicio a la sociedad en situaciones críticas.
- Justificación estratégica y prospectiva: la mejora en su proceso de selección, favorece a la institución al contar con un contingente de personal con las características psicológicas idóneas para el

cumplimiento de sus funciones y con capacidades para desempeñar en un futuro mediano, las funciones que demanda la Política Nacional en GRD.

- Justificación integral: al contar con procesos psicológicos definidos y validados, sumado a la evaluación médica, física y de conocimientos; las cuales conforman el proceso de selección de personal CGBVP.
- Justificación psicosocial: el señalamiento de los rasgos de personalidad óptimos y deseables en una población definida, que postula a una entidad de Primera Respuesta, como el CGBVP; permitirá elegir aquellos sujetos que posean las características y recursos personales, que les permitirá adecuarse a las funciones de la institución y prevenir los efectos de la exposición a situaciones críticas; lo cual promueve el cuidado de su salud mental.

1.4. Objetivos Generales y Específicos

1.4.1. Objetivo general.

Mejorar la eficacia del actual proceso de selección de personal voluntario en el CGBVP, en el área psicológica; como entidad especializada en Primera Respuesta; lo cual permitirá reclutar personal con características psicológicas necesarias, para alcanzar los objetivos de la institución, los fines del proceso de respuesta de la GRD y los lineamientos de la política de la GRD.

1.4.2. Objetivos específicos.

- a) Estandarizar un instrumento psicométrico o test psicológico, que permita evaluar los diferentes rasgos de personalidad; aplicable tanto a hombres como a mujeres de diversas edades, que desean integrarse al CGBVP (entidad especializada en Primera Respuesta) y que esté acorde a la realidad psicosocial de la población peruana.

- b) Establecer los rasgos de personalidad óptimos que, en un proceso de selección de personal voluntario, debe poseer todo postulante al CGBVP.

- c) Establecer un procedimiento en el área de la evaluación psicológica, que el CGBVP debería considerar en sus Procesos de Selección de Personal para la Escuela Básica del CGBVP, para ser incluida en sus normas.

1.5. Descripción de productos propuestos

1.5.1. Baremo.

Por lo expuesto en el ítem sobre la determinación del problema, en la presente investigación, se plantea un Baremo del Cuestionario de Personalidad 16 PF, estandarizado en una muestra poblacional peruana, participante de procesos de selección de personal, en una entidad de Primera Respuesta, como lo es el CGBVP. Lo que permitirá la confiabilidad para la interpretación de los resultados de la aplicación del referido instrumento psicométrico, generando a su vez criterios adecuados en el aspecto psicológico de la selección de personal al CGBVP.

Brigadas Azules del Colegio de Psicólogos del Perú; Yika, M., (2016). Dicho baremo representa una herramienta nueva, inédita en el contexto de las evaluaciones psicológicas en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP. Se obtiene luego de un análisis estadístico de los puntajes directos obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (versión reducida) (Ver Anexo N°1 - A) a una muestra de candidatos a la ESBAS del CGBVP, conformada por 275 sujetos. El análisis estadístico para la obtención del baremo señalado, ha sido elaborado y publicado por el autor del presente trabajo de investigación, en la Revista virtual española "Cuadernos de Crisis y

Emergencias”, N°15, volumen 1. (Brigadas Azules del Colegio de Psicólogos del Perú; Yika, M., 2016)

1.5.2. Perfil Psicológico del Postulante.

El Perfil de Personalidad, que se obtiene del análisis de los rasgos de personalidad observados en los resultados de la estandarización del Cuestionario 16 PF (versión reducida), permitirá definir aquellos rasgos óptimos, que deberán presentar las personas que postulan o participan en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP.

1.5.3. Guía de Procedimiento en Procesos de Selección.

Guía para la evaluación psicológica en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP, estandarizando los pasos a seguir, de manera tal, que los profesionales a cargo de dicha evaluación mantengan un criterio uniforme en los futuros procesos de selección.

1.6. Alcances y limitaciones

La investigación que se presenta beneficia al CGBVP, pero sus propuestas y resultados pueden ser proyectados a otras entidades de Primera Respuesta con características generales similares, tales como Cruz Roja, Policía Nacional, organizaciones voluntarias y otras, con personal que brinde ayuda a la ciudadanía en emergencias y desastres, dentro de la GRD. Su implementación se encuentra sujeta a la voluntad de las autoridades del CGBVP, para incorporar las propuestas de los productos planteados. Vale agregar que dichas propuestas se presentaron en la Sub-Comisión de Salud de la Comisión Redactora del Reglamento Interno de Funcionamiento (RIF) del CGBVP (2017), responsable de la reestructuración del mencionado reglamento, según el Decreto Legislativo N° 1260; lográndose la incorporación de alguna de ellas al nuevo RIF, el cual se encuentra en proceso de implementación, actualmente. La aplicación de los productos propuestos a nivel nacional depende de la aprobación de los mandos superiores de la institución.

Consideramos que el aspecto económico, no es significativo para el presupuesto institucional, ya que el proyecto brinda procedimientos y criterios de selección y los elementos físicos que pudieran requerirse para su implementación, son mínimos.

Capítulo II

El Diagnóstico

2.1. Propósito

El presente trabajo tiene como propósito proporcionar al CGBVP un procedimiento confiable para elegir a su personal de Aspirantes, a través de la validación del instrumento psicométrico “Cuestionario 16 Factores de Personalidad” (16 PF – versión reducida), estandarizándolo en una muestra poblacional peruana participante en procesos de selección de personal de una entidad especializada en Primera Respuesta, como lo es el CGBVP; lo que permitirá una mejor selección de personas para que brinden un mejor servicio de atención y protección ante emergencias que afecten la salud e integridad de los ciudadanos y/o bienes públicos, como indica la normativa actual de la GRD.

Debe entenderse que el referido instrumento permitirá aplicar criterios psicológicos adecuados (Rasgos de Personalidad), que en la actualidad no se aplican, para seleccionar a un personal que enfrentará situaciones críticas, como lo son sismos, inundaciones, incendios, etc., que en caso no tuvieran las aptitudes y rasgos de personalidad necesarios, su desempeño y afrontamiento a situaciones críticas se vería afectado y por ende la calidad del servicio público esperado; inclusive un personal inadecuado puede incrementar los riesgos a los que se encuentran expuestos la población damnificada y sus propios compañeros.

El presente trabajo, aspira a que el CGBVP cuente con un procedimiento uniforme, aplicable en los distintos procesos de selección de personal voluntario; reduciendo la diversidad de criterios de los equipos profesionales a cargo de los referidos procesos de selección. Con ello, se cumplen los lineamientos de la política nacional en GRD, señalados anteriormente.

2.2. Diagnóstico Organizacional

2.2.1. La Organización.

A. Referencia Histórica del CGBVP.

Coz, (2009). El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP), fue fundado el 2 de diciembre de 1953, tiene como objetivo el de unificar los diferentes cuerpos de bomberos, que de manera independiente trabajaban en el territorio peruano. El 5 de diciembre de 1953, juramentó la Junta Directiva Provisional. Sin embargo, la historia de los bomberos en el Perú, data de mucho tiempo atrás, durante la época de la Colonia, donde ya existían brigadas contra incendios compuestas por carpinteros, barberos, autoridades civiles, etc., las cuales acudían al llamado de un incendio al oír las campanas de las iglesias. Ya luego de la independencia del Perú, el 5 de diciembre de 1860, se funda la primera compañía de bomberos la Compañía de Bomberos Chalaca No 1, por iniciativa de los diferentes comerciantes del puerto del Callao, que veían continuamente amenazados sus negocios por el fuego. A raíz de la II Asamblea Regional del Cuerpo de Bomberos Nor-Peruano Tercera Región, se constituyó la Asamblea Nacional, ya que había representantes de los Cuerpos de Bomberos de Lima y del Callao, así como de varias compañías existentes en el centro y sur del país. El Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú se caracterizó hasta antes de la intervención del Gobierno Militar de la Primera Fase, por ser una institución eminentemente democrática, en la que la máxima autoridad recaía en la Asamblea General, en cualquiera de sus instancias, a nivel de compañías, de regiones o nacional. (Coz, 2009)

B. Estructura del CGBVP.

Al inicio de la elaboración de la presente investigación, el CGBVP se encontraba regida por la Ley N°27067 y en el 2017,

el gobierno peruano mediante el Decreto Legislativo N° 1260, modifica la estructura organizacional del CGBVP (actualmente en proceso de implementación); por ello, en el transcurso del presente trabajo, se hará referencias a ambas fuentes.

Según el Artículo 4º de la Ley N° 27067 Ley del CGBVP, publicada el 11 de marzo de 1999, la institución tiene la estructura orgánica siguiente: una Alta Dirección, Órganos de Control, Órgano de Defensa Nacional, Órganos de Asesoramiento, Órganos de Apoyo, Órganos de Línea y Órganos Desconcentrados (ver Anexo 4-A).

El 16 de octubre de 2015, se publica el Decreto Supremo N°008-2015-IN por el cual se adscribe el CGBVP al Ministerio del Interior, el cual rige en la actualidad.

En el transcurso de la elaboración del presente trabajo de investigación, el gobierno peruano realizó modificaciones en la normativa que rige al CGBVP, amparado en la Ley N° 30506 (2016), ley que delega en el Poder Ejecutivo la facultad de legislar en materia de reactivación económica y formalización, seguridad ciudadana, lucha contra la corrupción, agua y saneamiento y reorganización de Petroperú S.A. En base a dicha delegación de poderes, el Poder Ejecutivo emitió el Decreto Legislativo N° 1260 (Diario El Peruano, 08 de diciembre del 2016), por la que regula la adecuación del organismo público ejecutor “Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú” a la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo, modificando su denominación por Intendencia Nacional de Bomberos del Perú y regulando el Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (Artículo 1, Título I, Disposiciones generales).

La nueva norma, en su séptimo artículo, sobre Niveles del CGBVP, señala un orden jerárquico y la siguiente estructura:

- a) Oficiales Generales: Brigadier General y Brigadier Mayor.
- b) Oficiales Superiores: Brigadier y Teniente Brigadier.
- c) Oficiales: Capitán, Teniente y Subteniente.
- d) Personal subalterno: Seccionario y Aspirante.

Asimismo, la referida norma, en el artículo 14, señala la siguiente estructura funcional del CGBVP:

- a) Comando Nacional.
- b) Consejo de Oficiales Generales.
- c) Consejo Nacional de Disciplina.
- d) Comandancias Departamentales.
- e) Compañías de Bomberos.
- f) Los demás órganos que disponga su RIF (actualmente en proceso de implementación).

El Decreto Legislativo N° 1260 incorpora un nuevo organismo administrativo, denominado “Intendencia Nacional de Bomberos del Perú” (INBP). En el artículo 22 de la mencionada norma, se señala que la INBP ejerce rectoría en materia de prevención, control y extinción de incendios, atención de accidentes, rescate urbano y apoyo en incidentes con materiales peligrosos” (Decreto Legislativo N°1260, 2016).

2.2.2. Análisis Interno.

Según Kast y Rosenzweig (Kast, F.E.; Rosenzweig, J.E., 1985), citado por Denis Proulx (Proulx, 2014), la organización es un sistema abierto, en relación dinámica con su entorno, por lo que proponen un análisis interno en base a cuatro subsistemas; y en base a ello, se analizara a continuación la organización del CGBVP.

A. *Subsistema razón de ser.*

En el Plan Operativo del CGBVP 2016, se presenta como Misión del CGBVP la de prevenir, controlar y extinguir incendios; atender accidentes vehiculares y emergencias médica y rescate de vidas en peligro; así como, brindar servicios voluntarios a la comunidad, resaltando la vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina, de su personal. (Resolución Jefatural N°489, 2015) (p. 18)

La actual investigación se desarrolla por la necesidad de poseer personal idóneo que brinde socorro comunitario ante eventos de emergencia y desastres (Entidad de Primera Respuesta), lo cual refleja la razón de ser del CGBVP, vista por la población; por lo que se plantean soluciones (productos) que resuelven el problema planteado.

B. *Subsistema tecnológico.*

En este subsistema de análisis del CGBVP, se describen los elementos existentes, en relación a la realidad-problema, con el propósito de optimizar el cumplimiento de las funciones. En tal sentido, siendo la labor de los Bomberos una actividad que se encuentra en constante especialización, requiere por ello personal con características psicológicas que les permita adecuarse a las diferentes funciones que se les asigna. Por eso se destaca la relevancia de un adecuado proceso de selección del personal voluntario del CGBVP. En la actualidad, el CGBVP ha desarrollado equipos especializados de trabajo, entre ellos, el equipo denominado USAR (Urban Search and Rescue) que se especializa en la búsqueda y rescate de víctimas atrapadas en estructuras colapsadas, espacios confinados; el grupo MATPEL (materiales peligrosos); el grupo RIT (intervención rápida de búsqueda a bomberos en peligro) y otros. Estos equipos, han recibido una capacitación especializada, inclusive

los criterios de formación de dicho personal están sujetos a las normas internacionales (National Fire Protection Association, 2013) y de selección técnica para Bomberos y equipos de respuesta especializados (NFPA 1001), pero ello no implica que hayan participado de un proceso de evaluación psicológica en su selección similar al proceso de ingreso al CGBVP; incluso en la Guía NFPA 1582 para Evaluación Médica de la NFPA (Department of Emergency Services , 2015), solo se menciona que este tipo de personal no debe presentar antecedentes de enfermedad psiquiátrica o estar bajo tratamiento farmacológico debido a Trastorno de Estrés Postraumático; por ello, se resalta la importancia de las propuestas dadas en este trabajo de investigación, porque todo personal seleccionado e ingresante al CGBVP, eventualmente podrá integrarse a los equipos especializados.

En relación a las funciones del CGBVP y su relación con la realidad-problema presentada; según el ROF del CGBVP el órgano responsable de la selección de personal del CGBVP, es la Unidad de Personal. En la actualidad, como lo vimos en la sección Antecedentes del Capítulo I, en los últimos 30 años, el CGBVP viene realizando procesos de selección de personal para ser considerados Bomberos-Alumnos (o Aspirantes, como indica el Decreto Legislativo N° 1260), a través de evaluaciones médicas (exámenes de sangre, examen pulmonar, otras), del estado físico (resistencia física) y psicológicas; éstas últimas sujetas al criterio profesional del psicólogo o equipo de psicólogos designado para tal efecto, no existiendo un procedimiento estandarizado. Respecto a las competencias y capacidades del recurso humano, no existe documentación que señale las funciones del personal a cargo de las evaluaciones psicológicas, ni criterios de selección (nudo crítico), ni perfil psicológico de los postulantes (nudo crítico); tampoco existe un

Manual de Funciones que norme dichos procesos de selección, especialmente en el área psicológica (nudo crítico). Esta falencia de uniformidad en los criterios de selección (nudo crítico) conlleva el riesgo de incorporar al CGBVP, personal que no va a realizar cabalmente las actividades que exige la sociedad y requiere; poniendo en riesgo, incluso, el cumplimiento de funciones de una entidad de Primera Respuesta según la Política Nacional en GRD.

Para los procesos de selección, el CGBVP no cuenta con ambientes o locales determinados, en ocasiones se realizan en Compañías de Bomberos y en otras, en las instalaciones de colegios educativos que prestan sus ambientes.

En la siguiente figura, podemos observar como el CGBVP viene realizando la selección de personal voluntario.

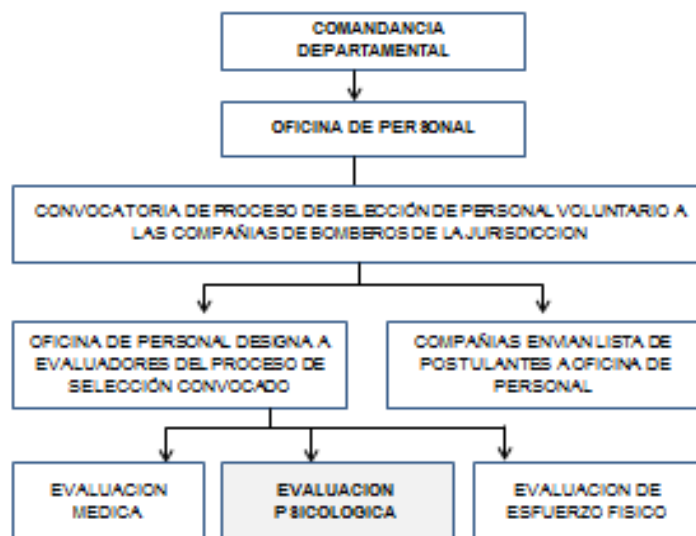


Figura 1: Actual Proceso de Selección de Personal en CGBVP.

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, los nudos críticos detectados se ubican en la Oficina de Personal, al carecer de documentación oficial sobre

procedimientos para seleccionar su personal, en las diferentes áreas de evaluación; también carece de un Manual de Funciones de los equipos evaluadores, ya que estos últimos son improvisados, no se tiene un equipo de profesionales debidamente registrado y organizado; finalmente en las Evaluaciones Psicológicas, no se tiene un perfil psicológico y las respectivas evaluaciones psicológicas dependen del criterio de los evaluadores seleccionados por la Oficina de Personal de cada Comandancia Departamental.

C. Subsistema estructural.

Como señalan Kast y Rosenzweig (1985), citado por Denis Proulx (2014), toda organización tiene una estructura compleja, donde uno no puede hacer todo; donde se convergen el trabajo especializado y coordinado. Por ello, analizaremos a continuación la estructura organizacional del CGBVP.

Según el ROF del CGBVP (Decreto Supremo N° 063-2013-PCM. Reglamento de Organización y Funciones del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú), aprobado en el 2013, la organización estructural del CGBVP es la siguiente:

- a) Alta dirección
 - Comandancia General
 - Vice Comandante General
 - Consejo de Oficiales Generales
 - Secretaria General
- b) Órganos de control
 - Consejo Nacional de Disciplina
 - Órgano de Control Institucional
- c) Órgano de defensa nacional
 - Oficina de Defensa Nacional
- d) Órganos de asesoramiento
 - Oficina de Planeamiento y Presupuesto

- Unidad de Planeamiento
 - Unidad de Presupuesto
 - Unidad de Cooperación Técnica Internacional
 - Unidad de Estadística e Informática
 - Oficina de Asesoría Jurídica
- e) Órganos de apoyo
- Oficina de Administración
 - Unidad de Economía
 - Unidad de Personal
 - Unidad de Control Patrimonial
 - Unidad de Logística
 - Oficina de Imagen Institucional
- f) Órganos de línea
- Dirección General de Operaciones
 - Dirección de Comunicaciones
 - Dirección de Técnica
 - Dirección de Sanidad
 - Dirección de Unidades Especializadas
 - Dirección General del Centro de Prevención e Investigación de Incendios
 - Dirección de Prevención
 - Dirección de Ingeniería
 - Dirección de Investigación
 - Dirección General del Centro de Instrucción
 - Escuela Básica
 - Escuela Técnica
 - Escuela Superior
- g) Órganos desconcentrados
- Comandancias Departamentales (25). Las Compañías de Bomberos dependen de las Comandancias Departamentales, a nivel nacional.

Según el Reglamento de Funciones descrito, detallaremos a continuación las funciones de las unidades que guardan relación con la realidad-problema planteada:

- a) De la Comandancia General, entre sus funciones se encuentran las siguientes:
 - Aprobar y dirigir la política institucional del CGBVP.
 - Aprobar los reglamentos internos, así como los Manuales de Organización y Funciones y los demás instrumentos de gestión que, conforme a las normas vigentes, correspondan ser aprobados por el Titular de la Entidad.
 - Orientar la gestión institucional del CGBVP con enfoque de resultados.

- b) De la Unidad de Planeamiento, entre otras, se señala la siguiente función:
 - Participar en los procesos de Reestructuración Orgánica y Reorganización Administrativa; elaborar el Reglamento de Organización y Funciones, Manual de Organización y Funciones, Manual de Procedimientos, Clasificador de Cargos y el Cuadro para Asignación de Personal.

- c) De la Unidad de Personal, resaltamos las siguientes funciones:
 - Planear, organizar, ejecutar y controlar la administración de personal voluntario y remunerado que conforma el CGBVP.
 - Dirigir la ejecución de los procesos técnicos del sistema de recursos humanos que se requiera en concordancia con la normatividad vigente.

Como se aprecia, desde el punto de vista estructural, la responsabilidad del establecimiento de normas, reglamentos y procedimientos de selección de personal CGBVP, recae en las Comandancias Departamentales - a nivel primario – ya que son las generadoras de iniciativas de normas; la Unidad de Personal se encarga del proceso operativo de elección de bomberos voluntarios; la Unidad de Planeamiento, elabora los Reglamentos de Funciones y de Procedimientos y la Comandancia General – a nivel secundario – posee la responsabilidad de aprobar los manuales de funciones y procedimientos que generen.

El Artículo 4 – Objetivos del CGBVP, del Decreto Legislativo N° 1260, antes mencionado y actualmente vigente, adiciona una nueva función para los bomberos, la cual es acreditarlos ante el CENEPRED para la verificación del cumplimiento de las normas de seguridad, conforme a la Ley N° 29090, Ley de Regulación de Habilitaciones Urbanas y de Edificaciones.

Castellanos y Horna, (2010). En base a su estudio realizado en el CGBVP, que la institución requiere optimizar su operatividad; pero dicha mejora se refiere a la disponibilidad de bomberos y a la renovación de equipos y maquinaria, así como la cobertura del servicio.

Barbarán, (2013). El estudio realizado con el CGBVP, señala la problemática en la gestión institucional, al carecer de un sistema de control interno que asegure efectividad y eficacia de las operaciones y la confiabilidad de los estados financieros.

En el aspecto estructural, vemos que las Comandancias Departamentales, la Unidad de Planeamiento y la Comandancia General, no han generado ni aprobado los Manuales de

Funciones y de Procedimientos, que delimiten y estandaricen los criterios y procesos, tanto médico, cognitivo y psicológico, a considerar en la selección de personal del CGBVP (nudo crítico).

Asimismo, no existe una oficina que agrupe a psicólogos con experiencia en este ámbito de trabajo y que podría uniformizar los criterios en los procesos de selección del CGBVP (nudo crítico). Tampoco existe una Oficina de Reclutamiento, Selección y Capacitación de Personal, que permita gestionar adecuadamente los procesos aludidos en esta investigación (nudo crítico).

D. *Subsistema psicosocial.*

El capítulo uno – Generalidades, describe el proceso por el cual el CGBVP capta personal, donde el ciudadano solicitante se inicia como Postulante, el cual luego de un Proceso de Selección y calificado como Apto, pasa a la condición de Bombero-Alumno (o Aspirante) e ingresa a la Escuela Básica, donde recibe capacitación oficial; para finalmente, graduarse de bombero con el grado jerárquico de “Seccionario”.

El artículo 8° del Reglamento y Escalafón del CGBVP, señala dentro de los requisitos para ingresar a la escuela básica del centro de instrucción del CGBVP, que el postulante deberá acreditar Certificados de haber aprobado los exámenes médicos, psicológico y de aptitud física, expedidos por el CGBVP.

Según datos publicados por “Ciudadanos al Día”, en base a información del CGBVP, al 2009 existen 9,316 bomberos voluntarios a nivel nacional, de los cuales el 80% está integrado por hombres, y el 20% por mujeres (Ciudadanos al día, 2009).

Según la nueva norma legislativa (Decreto Legislativo N° 1260) todo lo concerniente a manejo de personal y recursos humanos, estará bajo dos entidades; en el aspecto operativo institucional, a cargo del CGBVP; y en el aspecto administrativo estatal, la Intendencia Nacional de Bomberos del Perú (en adelante INBP); cuyo ROF concierne solamente al personal del INBP.

Según la problemática planteada en la presente investigación, uno de los nudos críticos detectados se halla, psicosocialmente hablando, en las Comandancias Departamentales y en la Comandancia General del CGBVP; las cuales deberían disponer la elaboración de criterios de selección, entre ellas el área psicológica, del personal voluntario CGBVP, que en la actualidad no existen.

Consorcio Provincial de Bomberos de Valencia, (2006). En una situación ideal, se podría considerar el siguiente Perfil Psicológico para la selección de personal del CGBVP, como criterio para delimitar cualidades del personal:

a) Aptitudes Mentales:

- Razonamiento Verbal: capacidad para abstraer, generalizar y pensar de modo constructivo.
- Razonamiento Abstracto: agilidad mental con formas no verbales.
- Rapidez y precisión perceptiva: análisis rápido de situaciones complejas.
- Atención y resistencia a la fatiga: capacidad para la concentración y resistencia a la monotonía.
- Agilidad Mental: capacidad para comprender y relacionar situaciones, mostrando un método de razonamiento.
- Memoria Visual: capacidad para recordar situaciones, a través del sentido de la vista.

b) Personalidad:

- Sentido de la disciplina y de la autoridad.
- Sentido de la iniciativa.
- Seguridad en sí mismo.
- Conductas cooperativas.
- Autocontrol de impulsos y emociones.
- Serenidad.
- Capacidad empática y de manejo de las relaciones interpersonales.
- Respeto a las normas.
- Capacidad de automotivación.

(Consortio Provincial de Bomberos de Valencia, 2006)

En el aspecto psicosocial, vemos que los nudos críticos siguen relacionados a las Comandancias Departamentales y a la Comandancia General, ya que no se ha generado ni aprobado un reconocimiento a los psicólogos-bomberos de su propia institución, los cuales podrían uniformizar los criterios en los procesos psicológicos de selección de postulantes al CGBVP.

Asimismo, basado en la experiencia del autor en el CGBVP, se presentan conflictos o trastornos emocionales en el personal voluntario, devenidos de una inadecuada capacidad de afrontamiento a los incidentes críticos, a los que son expuestos; detectándose la ausencia de una oficina especializada que brinde la atención profesional al personal afectado.

E. Subsistema de Gestión.

Respecto al manejo administrativo de los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP, no se ha encontrado información oficial publicada, ni aún en su página web oficial.

En base a nuestra experiencia y conocimiento de la institución, las Comandancias Departamentales asumen la responsabilidad de dichos procesos, estas no han generado un Manual de Funciones ni de Procedimientos en los procesos de selección del personal voluntario a la fecha, a nivel nacional (nudo crítico). La planificación de los procesos de selección no se encuentra regulada por documentos oficiales, dependiendo del criterio del Jefe de la Unidad de Personal de cada Comandancia Departamental (a nivel nacional). Todo ello, nos indica falta de control, conocimiento y acciones de planificación de las autoridades del CGBVP, en la gestión administrativa.

En una situación ideal, se debería considerar el siguiente procedimiento en las evaluaciones psicológicas del CGBVP.

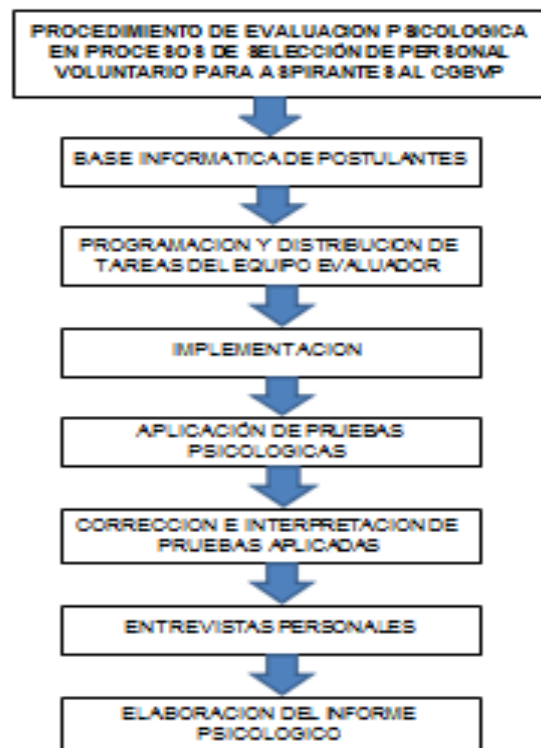


Figura 2: *Proceso Ideal de Evaluación Psicológica para selección de personal voluntario (Aspirantes) del CGBVP*

Fuente: Elaboración propia, en base a experiencia en el CGBP

2.2.3. Entorno Organizacional (según Modelo de Collettere y Schneider).

A. Entorno inmediato.

En este punto, debemos señalar que la fuente de recursos humanos para integrarlos al CGBVP (según el Reglamento CGBVP), se encuentra en la población peruana y extranjera residente.

Los recursos económicos para la gestión administrativa y operativa del CGBVP se encuentran en la ejecución presupuestal del CGBVP; otorgados por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF) y el Ministerio del Interior (MININTER), según el último Decreto Legislativo N°1260.

B. Entorno intermedio.

El control de las actividades y procesos internos del CGBVP se halla bajo su propia responsabilidad, a través de sus órganos de control: Consejo Nacional de Disciplina y el Órgano de Control Institucional.

La Resolución Jefatural N°215-2015 CGBVP, del 24 de julio del 2015, que aprueba el Reglamento Interno Disciplinario del CGBVP, señala en su artículo 6 del Título III, las funciones generales del Consejo Nacional de Disciplina, las cuales se refieren a resolver denuncias formuladas contra los bomberos voluntarios; resolver impugnaciones a sanciones impuestas y otras compatibles con el cumplimiento de sus funciones.

Las leyes y reglamentos generadas por el Poder Ejecutivo, influyen en la estructura organizacional y funcional del CGBVP.

La situación socio-política interna del país, no influye en la misión del CGBVP, ni tampoco se ha percibido influencia de medios o grupos de presión sobre la labor del CGBVP.

El CGBVP no depende de otras instituciones que la supervise y asesore; por lo que toda responsabilidad de su manejo recae en ella misma. En la actualidad, el CGBVP, recibe apoyo de Gobiernos Regionales y Distritales, para la implementación de locales, adquisición de vehículos y equipos. El Estado apoya al CGBVP a través de la INBP según lo señalado por el Decreto Legislativo N°1260 y el Decreto Supremo N°019-2017-IN, que aprueba su reglamentación.

C. *Entorno sobre tendencias globales.*

A nivel internacional, la imagen de los Bomberos es de personas con valores éticos, morales, dedicados al servicio de los demás, que los ubica entre las ocupaciones o profesiones más reconocidas socialmente.

En el Perú, la población como también las ciudades, han crecido; lo que implica un incremento de riesgos de situaciones de emergencia. Lo que implica, un mayor número de personal en las entidades de Primera Respuesta, con características personales y técnicas que satisfagan los requerimientos de la población. Esta investigación es congruente con la tendencia de varias organizaciones gubernamentales, tanto europeas como latinoamericanas, respecto a lo planteado como realidad problema.

Como señalamos en el ítem Antecedentes, del Capítulo I, la Comunidad de Madrid (España) publicó un reglamento que regula las condiciones de sus postulantes para Bomberos, determinando que estos no manifiesten enfermedad física o

mental, que limite su accionar normal. Además, establece la aplicación de test psicotécnico para evaluar la personalidad de dichos postulantes.

También se ha mencionado sobre el Protocolo del proceso de evaluación psicológica para las Fuerzas de Seguridad (incluido Bomberos), del Ministerio de Seguridad, de la República de Argentina donde se promueve un proceso bajo metodologías válidas y confiables.

Por lo expuesto, es muy importante una adecuada gestión para elegir personas que integrarán una entidad especializada en Primera Respuesta, como el CGBVP, y específicamente en el aspecto psicológico; ya que ello tiene una influencia directa con el logro de los objetivos y funciones del CGBVP y el cumplimiento de dar el apoyo requerido por las autoridades respectivas del SINAGERD y de la política nacional en GRD.

2.2.4. Alianzas Estratégicas.

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, (2016). Existe un Convenio de Colaboración interinstitucional entre el CGBVP y el Colegio de Psicólogos del Perú que, en la Cláusula Cuarta, inciso f, se señala: “El Colegio de Psicólogos del Perú (CPsP) colaborará con el CGBVP, en la evaluación psicológica dentro del proceso de selección de los nuevos bomberos y del personal rentado; en la implementación de campañas de prevención del estrés y protección de la salud mental para los Bomberos Voluntarios; en la capacitación sobre el impacto psicológico en los equipos de primera respuesta, dentro del currículo de la Escuela Básica del CGBVP”. (Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, 2016)

El autor, partícipe de dicho convenio, da fe que se vino cumpliendo parcialmente, y que su ejecución se encontraba sujeta a solicitud de

las Comandancias Departamentales y solo en la Región de Lima. A la fecha, el convenio mencionado se encuentra en proceso de revisión, de acuerdo al plazo de vigencia estipulado de un año en dicho convenio, el cual ha caducado.

2.3. Diagnóstico de Realidad - Problema. Determinación de Brechas

El actual proceso psicológico de selección de personal de Bomberos Voluntarios del CGBVP al no contar con procedimientos y criterios de selección medibles y estandarizados, no brinda resultados confiables, por lo que no se garantiza la calidad de las personas que se integrarán a una entidad especializada de Primera Respuesta y la calidad de respuesta que la sociedad espera de ellos; así como, el cumplimiento de las funciones del CGBVP, dentro del Proceso de Respuesta de la GRD y los lineamientos de la política nacional en GRD, señalados en el capítulo de Introducción, del presente trabajo de investigación.

A continuación, señalamos las brechas o nudos críticos detectados.

Respecto al nudo crítico observado en el Subsistema Razón de Ser, en la realidad no se puede asegurar que el personal seleccionado para incorporarse al CGBVP posea “vocación de servicio, sensibilidad social, entrega y disciplina” (parte del texto de la Misión del CGBVP, Resolución Jefatura N° 489-2015-CGBVP del 31 de diciembre del 2015: Plan Operativo Institucional 2016 del CGBVP) (p. 18). Esto debido a que los procesos psicológicos de selección actuales no son confiables, no son estructurados, no utilizan instrumentos validados en nuestro medio, ni existe en uso el Perfil Psicológico respectivo.

En cuanto a la brecha observada en el Subsistema Estructural, debemos señalar que en el ROF del CGBVP, no se hace referencia explícita sobre los Procesos de Selección del Personal Voluntario, deduciéndose que dichos procesos son responsabilidad de la Unidad de Personal. Tanto las Comandancias Departamentales, la Unidad de Personal, la Unidad de

Planeamiento, como la Comandancia General, están involucradas en la generación y aprobación de normas y reglamentos que estandaricen los procesos cuestionados en este Trabajo de Investigación. También se ha detectado la ausencia de un órgano formal que sea integrado por profesionales ad-hoc, responsable del procedimiento de selección.

Respecto al Subsistema Psicosocial, en relación a las características personales del personal voluntario, no existe documentación oficial de los requisitos psicosociales que demanda dicho personal CGBVP. Por conocimiento propio del autor, estos no están definidos ni expresados en documento alguno del CGBVP. Además, se observa en los requisitos para el ingreso a la Escuela Básica, que se solicita un certificado psicológico, pero no se tiene normado las características de personalidad que debe poseer dicho postulante. En la actualidad no existe un Perfil Psicológico del Bombero CGBVP, en forma oficial. Vale agregar, que incluso en los equipos de bomberos del CGBVP, especializados en tareas determinadas, como el GRUPO USAR; la institución carece de normativas que indiquen los requisitos de personalidad para su selección; su preparación y evaluación final, es puramente técnica, aplicando las normas internacionales de USAID y del INSARAG. También se ha detectado, que no se incorpora a los psicólogos-bomberos del CGBVP, oficialmente, en los procesos de selección, capacitación y asistencia en casos de afecciones emocionales del personal CGBVP originadas por el servicio, a través de una oficina especializada.

Finalmente, en relación al *Subsistema de Gestión*, no existe formalmente en el CGBVP un Manual de Procedimientos de Selección de Personal y la planificación de dichos procesos queda a voluntad o costumbre de las Comandancias Departamentales (dos o tres veces al año, como promedio registrado).

2.4. Problemas Institucionales

La problemática general, a la que se enfrenta la presente investigación aplicada, está relacionada al actual proceso de selección de personal en el

CGBVP, en su proceso psicológico, ya que no cuenta con la eficacia y confiabilidad de procedimientos y criterios necesarios, para reclutar personal idóneo que cumpla con los objetivos de la institución y los lineamientos de la política nacional en GRD.

Dicha problemática se relaciona a la ausencia de instrumentos de medición estandarizados en nuestro medio y de criterios de selección basados en las características de personalidad (rasgos de personalidad) aplicables en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP, como entidad especializada en Primera Respuesta; quienes estarán expuestos a situaciones críticas, en emergencias y desastres; de sus rasgos de personalidad dependerá su acertada participación en acciones de ayuda a los ciudadanos víctimas de dichas situaciones, conforme a la Ley del SINAGERD.

Otro problema específico, es el poco conocimiento de la importancia del componente psicológico en los procesos de selección, de parte de las autoridades que dirigen el CGBVP, al no generar normas u órganos que reúnan a los profesionales psicólogos, miembros del CGBVP, integrándolos a la estructura organizativa y que con su aporte podrían mejorar la calidad de la selección y prevención en la salud mental del personal CGBVP. Cabe mencionar algunos acontecimientos en los que se observaron efectos socio-emocionales, en el personal de bomberos participantes, tales como el ocurrido el 08 de Junio del 2015, un accidente en Huaura, Churín, donde una Camioneta-Van con 16 pasajeros fue sepultada por un aluvión de piedras; 20 de los bomberos participantes, se vieron muy afectados por dicha experiencia, ya que tuvieron que trabajar durante más de 12 horas continuas, mostrando frustración por no lograr salvar las vidas de varias víctimas del accidente. El otro caso a citar, es el efecto de duelo psicológico que tuvo en la mayoría de los bomberos del CGBVP, al tomar conocimiento del fallecimiento de tres bomberos, durante un incendio ocurrido en una Fábrica de Calzados y un depósito del Ministerio de Salud, en el distrito de El Agustino, ciudad de Lima (18 de octubre del 2016).

Capítulo III: La Formulación

3.1. Marco teórico

En el presente capítulo haremos una revisión de los conceptos teóricos que dan sustento científico relacionados a un adecuado proceso psicológico de selección del personal CGBVP, que desempeñará funciones de Primera Respuesta en la GRD; basados en el criterio confiable de “rasgos de personalidad”.

3.1.1. Bases teóricas.

Existe conciencia general que las personas se diferencian una de otra por diversas características y comportamientos y ello se observa, por ejemplo, cuando ante estímulos similares, las personas reaccionan actuando de forma distinta.

En este trabajo investigativo, presentamos los criterios científicos psicológicos de selección de personal voluntario del CGBVP, y se utilicen procedimientos e instrumentos que permitan una adecuada selección de dicho personal, que deberán reaccionar en forma efectiva y acorde a las situaciones críticas, que por su labor especial estarán expuestos. Esto último, finalmente es lo que la sociedad y los lineamientos de la política nacional en GRD esperan y demandan de las entidades especializadas en Primera Respuesta, ante situaciones de emergencia y desastre. Estos instrumentos a los que nos hemos referido, se refieren al uso de pruebas o test psicológicos, que deben ser estandarizados en nuestro medio, obteniendo un baremo validado para que la interpretación de sus resultados, sea la correcta.

A. Baremación.

La necesidad de tener un “Baremo” validado de la prueba elegida para los procesos de selección, la consideramos indispensable. Para entender la función del baremo, Francisco

Abad, Olea, y Ponsoda, (2006) señalan que los puntajes directos de una persona en una prueba psicoevaluativa no son interpretables en forma directa, sino que requieren ser comparados a un grupo normativo (baremo). Entre las múltiples formas de baremar un test, destacamos las siguientes: Baremos cronológicos: Edad Mental y Cociente Intelectual; Centiles o percentiles y Puntuaciones típicas: estándares, normalizadas, escalas T y D, estaninos o eneatis. Lo usual en las pruebas comercializadas es el uso de baremos realizados en escala de centiles o estaninos.

B. Instrumento de Medición.

Hemos seleccionado como instrumento de medición o test psicológico para nuestra investigación, el Cuestionario de Personalidad 16 PF (versión reducida), del psicólogo Raymond B. Cattell (Cattell, B.R.; Eber, H.W.; Tatsuoka, M.M., 1980), debido a que es un test internacionalmente utilizado y comprobado, que nos permite evaluar y conocer la variable de Rasgos de Personalidad, que es objeto de nuestra investigación. Además, la interpretación de sus resultados nos permitirá elaborar el perfil psicológico utilizable en los procesos de selección de personal para la ESBAS del CGBVP.

Fernandez, (2011). En su obra "Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad", analiza dicha prueba: "El Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad, fue construido para medir los rasgos de la personalidad. Toda vez que se exploran características, impulsos y tendencias permanentes o esenciales del carácter de las personas, dichos factores determinantes son sinónimos de los factores de personalidad. La exploración de las estructuras naturales de la personalidad se basa en fundamentos teóricos, prácticos y de investigación de los autores y estudiosos del tema en los campos de la Psicología

Clínica, Educativa, Experimental y del Trabajo”. (Fernández, 2011)

El 16 PF es aplicable desde los 16 años de edad, en una población que de preferencia posea estudios secundarios, como grado de instrucción mínima. El modo de aplicarse puede ser individual o colectiva. Las instrucciones para su aplicación son sencillas, debiendo el postulante responder los 102 ítems (versión reducida) que conforman el cuestionario y el tiempo de aplicación es aproximadamente de 40 minutos.

En el anexo N°1-B, presentamos la Matriz de Consistencia del Cuestionario 16 PF (versión reducida), señalando la definición operacional de los factores, su interpretación, así como, los ítems que evalúan cada factor.

C. *Las teorías de la Personalidad.*

Debido a que en nuestra investigación planteamos el uso del criterio de rasgos de personalidad, en los procesos de selección de personal que integrará una entidad de primera respuesta (CGBVP); a continuación, daremos una revisión de las teorías de la personalidad en Psicología y el motivo de elegir los “Rasgos de Personalidad”, del Psicólogo Raymond B. Cattell (Cattell, H.B., 1993), como criterio adecuado para el mencionado proceso de selección.

Como nuestro deseo es brindar una vista de las diversas teorías sobre la personalidad, desarrolladas en el transcurso de los años, hemos considerado pertinente citar al Psicólogo colombiano Guillermo Augusto García-Méndez (2001), quien nos presenta una revisión integral de las teorías de personalidad: “El estudio de la personalidad se ha convertido hoy en una de las áreas de mayor investigación en psicología. Durante el siglo

XX se ha postulado un gran número de teorías que han pretendido explicarla, describirla y medirla desde diferentes enfoques conceptuales y metodológicos. Muchas de las teorías clásicas de la personalidad han sido rebatidas y replanteadas, sin llegar aún a un modelo único que sea capaz de delimitarla de una manera satisfactoria.

El desarrollo de la psicología diferencial como disciplina científica aporta al estudio y conceptualización de la personalidad, basándose en el concepto de rasgo, como tendencia a comportarse de una manera particular ante diferentes situaciones. En la década de 1930 aparece el concepto de rasgo de G. Allport y una primera definición de personalidad basada en disposiciones. Allport concibe la personalidad como una estructura jerárquica y organizada de sistemas psicofísicos que determinan la adaptación del sujeto al ambiente. El principal aporte de Allport se resume en la concepción de utilizar el rasgo como la unidad de análisis básica de la personalidad, así como concebir una estructura jerárquica de la personalidad. Con el mismo enfoque de los rasgos, H. Eysenck propone su modelo PEN de la personalidad a partir de la década de 1940's. Eysenck recopila un amplio cuerpo de teorías e investigaciones en personalidad disponibles en la época: la teoría humoral de Hipócrates y las miradas ofrecidas por Kant y Wundt, la postura somática de Kretschmer, Sheldon y Heymans, los conceptos de extraversión e introversión de Jung, las conceptualizaciones de I. Pavlov sobre el papel del sistema nervioso central (SNC) en la configuración del temperamento, y la tradición del análisis factorial impulsada por Thurstone, Spearman y Guilford. Buscando elementos descriptivos y explicativos de la personalidad mediante la utilización del análisis factorial, Eysenck desarrolla su modelo PEN, en el que plantea la estructura de la personalidad en tres

dimensiones bipolares: Extraversión/Introversión (E), Neuroticismo (N) y Psicoticismo (P); cada una de ellas es explicada mediante un complejo esquema de funcionamiento del SNC, el sistema nervioso autónomo (SNA) y el sistema neuro-endocrino, respectivamente.

Dentro de la tradición factorial/rasgos, R. B. Cattell desarrolla su modelo de 16 factores de la personalidad. Considera que la personalidad es un conjunto de rasgos que tiene carácter predictivo sobre la conducta, que es un constructo constituido por partes (los rasgos) y que es una estructura única y original para cada individuo. El objetivo primordial de Cattell es hacer una clasificación de las conductas y hallar una unidad de medida en personalidad, valiéndose del análisis factorial para encontrar sus elementos estructurales básicos. Según el autor, tales elementos son los rasgos, que representan las tendencias particulares de respuesta. Estos pueden ser de tipo físico, fisiológico, psicológico o sociológico, y son producto de la mezcla entre herencia y ambiente. Tras la factorización de datos provenientes de diferentes fuentes (historia del individuo, DV; datos de cuestionarios, DC; y datos de test objetivos, DT) logra delimitar y definir una estructura de 16 factores o dimensiones de personalidad. Este no es un número definitivo de factores, no hay certeza de la cantidad exacta de ellos y algunos de los hallados no han podido ser definidos e interpretados. Estos factores se suponen independientes y bipolares. El modelo incluye factores relacionados con la sociabilidad (A, F), con emocionalidad (C, H, O, Q4), con aptitudes básicas (B, M), con responsabilidad (G, N, Q3) y con independencia al grupo (E, I, L, Q1, Q2). Estudios factoriales de segundo orden arrojaron inicialmente una estructura de cuatro grandes factores secundarios: QI (Ansiedad baja-Ansiedad alta), QII (Introversión-Extraversión), QIII (Poca-Mucha socialización controlada) y QIV

(Pasividad-Independencia). El primero de ellos remite a la reactividad afectiva del individuo, el segundo a su grado de sociabilidad, el tercero a la aceptación y seguimiento de normas establecidas, y el cuarto al grado de dependencia al grupo. Los 16 factores primarios y los de segundo orden, configuran el Cuestionario de Personalidad de los 16 Factores de Cattell, 16PF, uno de los instrumentos de evaluación psicológica más utilizados por los psicólogos en el mundo”. (García-Mendez, 2005) (Pp. 53-55)

La elección de los rasgos de personalidad, como criterio seleccionador de personal para la ESBAS del CGBVP, nos brindará el conjunto de características (cognitivos y emocionales) ligados al comportamiento deseado del personal de emergencias; comportamientos que persistan en el tiempo y en las distintas situaciones críticas en las que intervendrán. Este criterio, corregirá la subjetividad que se viene observando en los procesos de selección actuales, del CGBVP.

D. Proceso de Selección de Personal.

Sobre el tema, citaremos a María Atalaya Pisco (2001). Respecto al proceso de selección de personal, su artículo sobre nuevos enfoques del proceso de selección de personal de las organizaciones, analiza el concepto y funciones de la selección de personal:

Proceso mediante el cual se elige a la persona adecuada para el puesto adecuado, se busca el equilibrio puesto - persona. El objetivo de la selección de personal es cubrir una vacante en la organización con el candidato adecuado, bajo un procedimiento ordenado y secuencial cuyo objetivo es cubrir los puestos de trabajo de las organizaciones laborales.

Un dicho popular afirma que la “Selección es la elección del individuo adecuado para el cargo adecuado”.

La Selección implica escoger para su contratación a un subconjunto de trabajadores de un conjunto total (población) de personas disponibles en cualquier momento; por consiguiente, la selección eficiente no es un proceso aleatorio o al azar, puesto que los elegidos se escogen bajo la suposición de que éstos tienen mayores probabilidades de ser más eficientes que los eliminados. La tarea del psicólogo en la selección de personal consiste en asegurarse que ésa suposición sea realmente válida, como resultado del empleo de instrumentos y procedimientos científicos y objetivos, en vez de juicios subjetivos y tendencioso.

Una de las premisas básicas de la Selección de Personal supone la existencia de las "diferencias individuales entre las personas", de modo que existe una enorme gama de características que hacen diferente a la gente entre sí. Estas diferencias pueden ser de diferente naturaleza como habilidades, personalidad, formación, experiencia u otras, pero son las que llevan a que las personas se comporten y perciban las situaciones de manera diferente, y a que logren mayor o menor éxito en sus puestos de trabajo.

La cobertura de los puestos de trabajo deberá realizarse buscando que éstos sean ocupados por el personal que posea las características y requerimientos exigidos por el mismo y cumpla con las políticas establecidas por la empresa”. (Atalaya P., 2001) (p. 137)

López (2010), Respecto a la selección de personal, en la actualidad se ha difundido el concepto de las competencias. Es

importante distinguir dos tipos de competencias; las Competencias de carácter específico como capacidad para aprender, adaptación al cambio, creatividad e innovación, trabajo en equipo y visión de futuro; y las Competencias de carácter más amplios o transversales como, aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y también valores.

E. *El concepto de Desastres.*

Umaic (s/a). Asimismo, nos hemos referido a la intervención en desastres; el Diccionario virtual wiki Umaic (s/f) nos brinda una revisión de diversas interpretaciones del concepto del término “desastres”, según organizaciones mundiales:

Para la ONU un desastre es todo “evento concentrado en tiempo y espacio en el cual una comunidad sufre daños severos cuyas pérdidas afectan a sus miembros y pertenencias físicas de forma tal que se resiente la estructura y las principales funciones de la sociedad”. O bien, “es la destrucción, parcial o total, transitoria o permanente, actual o futuro, de un ecosistema y, por tanto, de vidas humanas, del medio y de las condiciones de subsistencia.

Naciones Unidas, (2005). Un desastre es resultado de la manifestación de un fenómeno de origen natural, socio natural o antrópico, que, al encontrarse con condiciones de vulnerabilidad, causa alteraciones temporales o permanentes, intensas, graves y extendidas en la estabilidad y condiciones de vida de la población afectada.

En la academia contemporánea, los desastres se consideran como la consecuencia de una mal manejada gestión del riesgo (de desastres). Estos riesgos son el producto de amenazas y vulnerabilidad. Las amenazas en áreas de baja vulnerabilidad no resultan en un desastre, ni tampoco en zonas sin habitantes.

Según EIRD, un desastre consiste de una interrupción seria del funcionamiento de una comunidad o sociedad que causa pérdidas humanas y/o importantes pérdidas materiales, económicas o ambientales; que exceden la capacidad de la comunidad o sociedad afectada para hacer frente a la situación utilizando sus propios recursos. Un desastre es un proceso de riesgo. Resulta de la combinación de amenazas, condiciones de vulnerabilidad e insuficiente capacidad o medidas para reducir las consecuencias negativas y potenciales del riesgo.

Según el predecesor de OCHA, "Un desastre es una disrupción seria del funcionamiento de una sociedad, causando pérdidas humanas, materiales o medioambientales amplios que exceden la capacidad de una sociedad afectada reaccionar utilizando sus propios recursos".

Según el Proyecto Esfera, un desastre es una situación en donde los medios normales de apoyo para la vida con dignidad han fracasado como el resultado de un catástrofe natural o antrópico". (Umaic, s/a)

Respecto al concepto de Riesgo en la GRD, aludido líneas arriba, actualmente es mejor aceptada la definición relacionada a la población afectada y a su entorno económico y ambiental. En tal sentido, Ana Lucía Cosamalón Aguilar (2009) manifiesta que el riesgo es el resultado de la presencia de peligro, bajo condiciones de vulnerabilidad, en un espacio y tiempo particular. Señala que la existencia de peligro implica la existencia de una sociedad vulnerable y viceversa. Por ello, es la importancia de reforzar la resiliencia en las comunidades.

El Decreto Supremo N°048-2011-PCM, que aprueba el Reglamento del SINAGERD; en su Artículo 2, sobre definiciones

de terminología, define el concepto de Desastre como el conjunto de pérdidas y daños que afectan a la población en aspectos de salud, infraestructura, economía; así como al medio ambiente; debido al impacto de un peligro, que según su intensidad puede alterar el funcionamiento social y sobrepasar la capacidad de respuesta local para afrontar sus consecuencias; pudiendo ser su origen de índole natural o inducido por acción humana.

F. *El concepto de Emergencias.*

Villalibre, (2013), la tesis presentada de Cristina Villalibre, hace referencia a la definición dada por la Organización Mundial de la Salud (OMS), la cual define la Emergencia como “aquel caso, en que la falta de asistencia, conduciría a la muerte en minutos”.

A nivel nacional, en el Decreto Supremo N°048-2011-PCM, que aprueba el Reglamento del SINAGERD; en su Artículo 2, sobre definiciones de terminología, se define el concepto de Emergencia como el “Estado de daño sobre la vida, el patrimonio y el medio ambiente, ocasionados por la ocurrencia de un fenómeno natural o inducido por la acción humana, que altera el normal desenvolvimiento de las actividades de la zona afectada” (Ley N°29664, 2011).

G. *El concepto de Recursos Humanos.*

Con la finalidad de tener una demarcación de los conceptos a los que nos referimos en la presente investigación, cuando hablemos de “Recursos Humanos” es importante considerar todo lo que representa dicho concepto.

José Ramírez (2006). Desde la visión organizacional, presenta una revisión del concepto de Recursos Humanos y de las diversas funciones que posee; definiéndola como el proceso que

busca acercar y conservar los esfuerzos, experiencias, la salud, conocimientos, habilidades y otros aspectos destacables de los integrantes de una organización; en beneficio del trabajador y de la organización misma. Señala que el objetivo básico de una oficina de Recursos Humanos, es alinear las políticas en RRHH con la estrategia de la organización; y para esto último, se deben considerar los siguientes conceptos: Comunicación Organizacional, Liderazgo, Trabajo en Equipo, Negociación, Cultura y un sistema de administración de Recursos Humanos.

Ramirez, (2006). El departamento de Administración de Recursos Humanos cumple con diversas funciones relacionadas a desarrollar y administrar políticas, programas y procedimientos para proveer una estructura administrativa eficiente, empleados capaces, trato equitativo, oportunidades de progreso, satisfacción en el trabajo y una adecuada seguridad en el mismo.

Chiavenato (2007). La expresión “recursos humanos” se refiere a las personas que forman parte de las organizaciones y que desempeñan en ellas determinadas funciones. El contexto sobre el que opera la administración de recursos humanos (ARH) está constituido por las organizaciones y por las personas que forman parte de ellas. Las organizaciones están formadas por personas y dependen de éstas para lograr sus objetivos y cumplir sus misiones. Para las personas, las organizaciones constituyen un medio para lograr diversos objetivos personales con un costo mínimo en cuanto a tiempo y esfuerzo, y con un mínimo de problemas. Muchos de los objetivos personales no se podrían lograr jamás mediante esfuerzos personales aislados. Las organizaciones surgen, precisamente, para aprovechar la sinergia de los esfuerzos de varias personas que trabajan coordinada y conjuntamente.

H. Sobre la Resiliencia y el Afrontamiento.

En el presente trabajo se plantea la necesidad de determinar las competencias aptitudinales y los rasgos de personalidad más adecuados y óptimos (perfil psicológico) en sujetos que postulan al CGBVP, que nos permitan conocer si la persona cuenta con los recursos personales para afrontar incidentes críticos y su capacidad de resiliencia.

Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, (1997). Publicado por la Organización Panamericana de la Salud (OPS) (1997), presenta una revisión del concepto de Resiliencia, aplicado a la GRD; que a continuación exponemos:

Rutter, (1993) citado por Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, (1997), señala que el vocablo resiliencia tiene su origen en el idioma latín, en el término resilio que significa volver atrás, volver de un salto, resaltar, rebotar. El término fue adaptado a las ciencias sociales para caracterizar aquellas personas que, a pesar de nacer y vivir en situaciones de alto riesgo, se desarrollan psicológicamente sanos y exitosos. Asimismo, los autores citados hacen referencia a las adaptaciones exitosas del individuo que se ha visto expuesto a factores biológicos de riesgo o eventos de vida estresantes; además, implica la expectativa de continuar con una baja susceptibilidad a futuros estresores.

Kotliarenco, Cáceres y Fontecilla, (1997). Mencionan que en las primeras publicaciones alusivas a la resiliencia, hubo tendencia a asociar la resiliencia con la invulnerabilidad, pero que más tarde se establecieron distinciones entre ambos, quedando el concepto de invulnerabilidad en el campo de la psicopatología.

En el Decreto Supremo N°048-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°29664, la cual crea el SINAGERD; en su Artículo 2, sobre definiciones de terminología, se define el concepto de Resiliencia como la capacidad de personas, grupos humanos, instituciones, actividades económicas y estructuras físicas, para adaptar, asimilar, cambiar, resistir y recuperarse del impacto de un peligro o amenaza y con ello, incrementar su aprendizaje y recuperación de los desastres, preparándolos para una mejor protección en el futuro.

Con respecto al concepto de “Afrontamiento”, la psicóloga Carmen Solís (Solís, M.C.; Vidal, M.A., 2006), citando a Casaretto y colaboradores, señala que las consecuencias negativas del estrés son reguladas por un proceso denominado Afrontamiento; el cual actúa como un esfuerzo cognitivo y conductual orientado a manejar, reducir, dominar o tolerar las demandas externas o internas que aparecen y generan estrés.

Casaretto, Chau, Oblitas, y Valdez, (2003). El Afrontamiento actúa como regulador de la perturbación emocional. Si es efectivo, no se presentará dicho malestar; en caso contrario, podría verse afectada la salud en forma negativa, aumentando el riesgo de mortalidad y morbilidad.

I. El concepto de Perfil Psicológico y de Personalidad.

Constantino Díaz & Valdés Torres, (2015). La personalidad es una característica inherente al ser humano que se puede medir y analizar por medio de la psicometría, la cual cuenta con instrumentos sustentados teóricamente, validados y estandarizados que brindan objetividad a los resultados, de acuerdo a los cuales se puede establecer un perfil. Los perfiles psicológicos son utilizados para determinar qué persona podría encajar en determinado cargo para una institución, y para

desarrollar estrategias que ayuden en el mejor desarrollo y desempeño de sus funciones. Un perfil psicológico es el conjunto de características que reúne un ser humano y que determinan su carácter, sus actitudes, aptitudes y determinados comportamientos frente a una situación particular o ante la sociedad como tal. En un perfil psicológico también influyen significativamente los factores biológicos (temperamento). El perfil de personalidad, se define como un conjunto de rasgos o características psicológicas que caracterizan al sujeto, las cuales son relativamente estables. Dichos rasgos se analizan a partir de un test o cuestionario de personalidad. (Constantino Díaz & Valdés Torres, 2015)

3.1.2. Definición de términos básicos.

- *Bombero*: La palabra bombero fue recogida por primera vez en el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española en su edición de 1843, con el significado el que maneja la bomba hidráulica en los incendios y otros usos. (Curiosidario, 2013)
- *Entidades de Primera Respuesta*: Las entidades de primera respuesta son organizaciones especializadas para intervenir en casos de emergencias o desastres, que desarrollan acciones inmediatas necesarias en las zonas afectadas. Se consideran entidades de primera respuesta:
 - a) Fuerzas Armadas.
 - b) Policía Nacional.
 - c) Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.
 - d) Sector Salud (Ministerio de Salud, Seguro Social de Salud – EsSalud, instituciones privadas de salud, sanidades de las FFAA y de la PNP).
 - e) Ministerio de la Mujer y Desarrollo Social.
 - f) Cruz Roja Peruana.
 - g) Población organizada.

- h) Otras entidades públicas y privadas que resulten necesarias dependiendo de la emergencia o desastre. (Indeci, 2012) (p. 164) y (Resolución Ministerial N°185-2015-PCM, 2015) (p. 7)

El concepto de Primera Respuesta, también es planteado en el Decreto Supremo N°048-2011-PCM, que aprueba el Reglamento de la Ley N°29664 que crea el SINAGERD; y en su Artículo 2, sobre definiciones de terminología, manifiesta que la Primera Respuesta “es la intervención más temprana posible, de las organizaciones especializadas, en la zona afectada por una emergencia o desastre, con la finalidad de salvaguardar vidas y daños colaterales” (Ley N°29664, 2011).

- *Equipos de Primera Respuesta*: Conjunto de personas que integran determinadas organizaciones que prestan sus servicios en los momentos iniciales en situaciones de emergencias o desastres en diferentes funciones de primera línea. (Resolución Ministerial N°110-2017-MINSA, 2017) (Directiva Sanitaria N°076-2017-MINSA) (p. 3)
- *Gestión del Riesgo de Desastres*: Es un proceso social cuyo fin último es la prevención, la reducción y el control permanente de los factores de riesgo de desastres en la sociedad, así como la adecuada preparación y respuesta ante situaciones de desastre (Ley N°29664, 2011) (Artículo Tercero).
- *Guía de Procedimiento*: El autor de esta investigación la define como un documento donde se señalan los pasos a seguir en un proceso o actividad; en nuestro caso, los pasos o fases que se deben seguir en el proceso de evaluación psicológica de la selección del personal CGBVP, con el objetivo de unificar criterios en los psicólogos encargados del mencionado proceso de selección.

A diferencia de un manual de procedimientos, la Guía de Procedimientos es un documento menos detallado, pero que mantiene una estructura.

Pérez y Merino, (2012). Señala que una guía puede ser el documento que incluye los principios o procedimientos para encauzar una cosa o el listado con informaciones que se refieren a un asunto específico.

Sota y Javier (2005). Define “Procedimiento”, como la secuencia de operaciones o pasos concatenados entre sí y que, ordenados en forma lógica, permiten alcanzar un objetivo predeterminado.

- *Peligro*: Es la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno natural o inducido por el hombre, potencialmente dañino, se presenta en un lugar específico, con una cierta intensidad y en un período de tiempo y frecuencia definidos. (Indeci, 2012)
- *Rasgos de Personalidad*: Según el psicólogo inglés Raymond B. Cattell, el “Rasgo” representa “una tendencia general que nos indica características de conductas del sujeto que son relativamente permanentes; este implica una configuración y una regularidad de conducta a lo largo de tiempo y ante una situación. La “Personalidad” es aquello que nos dice lo que una persona hará cuando se encuentre en una situación determinada. Lo que una persona hace (R o respuesta) es función de la situación (S) y de su personalidad (P). Por tanto, $R = f(S, P)$. El elemento estructural básico de la personalidad es el rasgo, que implica tendencias reactivas generales y hace referencia a características relativamente permanentes”. (Cattell, 1993)
- *Riesgo*: Es la estimación o evaluación matemática de probables pérdidas de vidas, de daños a los bienes materiales, a la propiedad y la economía, para un periodo específico y un área conocida. Se evalúa en función del peligro y la vulnerabilidad. (Indeci, 2012)

- *Vulnerabilidad*: Es el conjunto de características de una persona o grupo desde el punto de vista de su capacidad para anticipar, sobrevivir, resistir y recuperarse del impacto de un peligro. Puede ser: física, social, económica, cultural, institucional y otros. (Indeci, 2012)

3.2. Objetivos de los Productos

3.2.1. Objetivo del primer Producto.

Estandarizar un instrumento psicométrico o test psicológico, que permita evaluar los diferentes rasgos de personalidad; aplicable tanto a hombres como a mujeres de diversas edades, que desean integrarse al CGBVP (entidad especializada en Primera Respuesta) y que esté acorde a la realidad psicosocial de la población peruana.

3.2.2. Objetivo del segundo Producto.

Establecer los rasgos de personalidad óptimos que, en un proceso de selección de personal voluntario, debe poseer todo postulante al CGBVP.

3.2.3. Objetivo del tercer Producto.

Establecer un procedimiento en el área de la evaluación psicológica, que el CGBVP debería considerar en sus procesos de selección de personal para la Escuela Básica del CGBVP, para ser incluida en sus normas.

3.3. Estrategias

- a) Señalando la realidad problema, a nivel interno y del entorno.
- b) Precisando los problemas detectados, que ocasionan la realidad problema.
- c) Determinando los objetivos, tanto a nivel general, como específicos.
- d) Definiendo los productos con los que se solucionarán los problemas específicos.

- e) Realizando un análisis de la viabilidad y factibilidad de los productos propuestos, a efectos de garantizar su aplicabilidad e implementación.
- f) Desarrollando un análisis gerencial.
- g) Construyendo conclusiones.

3.4. Productos

3.4.1. Baremo.

Por lo expuesto en el ítem sobre la determinación del problema, en la presente investigación, se plantea un Baremo del Cuestionario de Personalidad 16 PF (versión reducida), estandarizado en una muestra poblacional peruana, la cual participa en procesos de selección de una entidad de Primera Respuesta, como lo es el CGBVP. Dicho baremo, representa un instrumento inédito en las evaluaciones psicológicas de selección de personal en el CGBVP y que permitirá resolver el problema existente de la confiabilidad para la interpretación de los resultados del instrumento seleccionado. El uso del baremo obtenido en la presente investigación generará, a su vez, criterios adecuados para seleccionar personal voluntario del CGBVP, los cuales se reflejan en el planteamiento del perfil psicológico para la selección de personal CGBVP, señalado en el presente trabajo de investigación.

Gonzales, Aragón y Silva, (2000). El Baremo, son los valores numéricos que nos permitirán comparar los resultados de un individuo frente a un grupo normativo, con lo cual se logrará una adecuada interpretación de los resultados obtenidos de la aplicación de un test o instrumento psicométrico.

Para nuestro caso, el baremo obtenido y presentado como primer producto de la presente investigación permitirá, en futuros procesos de selección del personal del CGBVP, la interpretación estandarizada en nuestro medio de los resultados obtenidos de la aplicación del

Cuestionario 16 PF (versión reducida), en postulantes al CGBVP. La elaboración del baremo planteado se realizó por medio del análisis estadístico de los puntajes directos obtenidos luego de la calificación de cada Factor de Personalidad, utilizando el Cuestionario 16 PF (versión reducida) y publicado por el autor en la Revista virtual española “Cuadernos de Crisis y Emergencias” (N°15, vol.1). Para obtener información más detallada sobre dicho análisis estadístico, acudir a la fuente citada.

El Baremo obtenido permitirá resolver la cuestión de inconsistencia en la interpretación de resultados, a los que están expuestos los actuales procesos de selección de personal voluntario del CGBVP; el cual brindará los criterios adecuados para una adecuada selección de personal y, por ende, la seguridad y confianza de la sociedad hacia los equipos de primera respuesta, de los cuales demanda efectividad en los momentos críticos (Anexo N°1-A).

Dicho baremo se obtuvo luego de un análisis estadístico de los puntajes directos obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (versión reducida) en una muestra poblacional de postulantes que participaron durante los Procesos de Selección de personal voluntario ESBAS, entre los años 2011 y 2013. El CGBVP no cuenta con un registro o estadística oficial de todos sus procesos de selección a la ESBAS; por lo tanto, no se tiene la cifra real de la población o universo de los postulantes que participaron en los procesos de selección, en el período de tiempo señalado. Lo que llevó al autor a estimar estadísticamente la población o universo, la cual – luego de la aplicación de la fórmula estadística respectiva – se obtuvo una población o universo estimado en 967 sujetos; con un margen de error del 5% y un nivel de confianza del 95% (Select statistical Services, 2019). La proporción de la muestra seleccionada es del 50% (551 sujetos) y el tamaño de la muestra recomendada es de 275 sujetos; esta última es la muestra utilizada para el análisis estadístico y la

consecuente obtención del baremo y del perfil psicológico, que deriva de él.

3.4.2. Perfil Psicológico del Postulante.

El análisis de los resultados de la estandarización del Cuestionario 16 PF (versión reducida) y la obtención del baremo en población peruana, nos permitirán definir las competencias aptitudinales y los rasgos de personalidad más óptimos (perfil psicológico) para una adecuada selección de personal voluntario, eliminando la falta de uniformidad de los criterios existentes. Ver el Anexo N°2.

3.4.3. Guía de Procedimiento en Procesos de Selección.

Se ha elaborado una Guía de Procedimiento, la cual refleja las fases que se han venido observando en algunos procesos de selección del CGBVP. Dicha guía, busca la uniformidad de los pasos o fases a seguir en el área psicológica de los procesos de selección de personal para la ESBAS del CGBVP, de manera tal que los profesionales que se encarguen de la evaluación psicológica mantengan un criterio uniforme en los futuros procesos de selección del CGBVP; permitiendo resolver la brecha de la desigualdad de criterios de los evaluadores. La estructura planteada de la guía en mención (ver Anexo N°3), se ha establecido de la siguiente forma:

- Introducción.
- Justificación.
- Objetivos.
- Responsabilidad del personal evaluador.
- Fases: Base informativa, Programación y distribución, Implementación, Aplicación de pruebas psicológicas, Corrección e interpretación de resultados de las pruebas aplicadas, Entrevistas personales e Informe Psicológico.

Capítulo IV: La Propuesta de Implementación

4.1. Identificación de Recursos Críticos

Identificamos como principal recurso crítico para la implementación de las propuestas de esta investigación, la aceptación de ellas y su implementación por parte del CGBVP. En tal sentido, el autor gestionó ante la Comisión Redactora del Reglamento Interno de Funcionamiento del CGBVP, a cargo de la reestructuración del mencionado reglamento según el Decreto Legislativo N° 1260, la inclusión de los productos propuestos en el presente trabajo, dentro de la nueva estructura organizacional del CGBVP; la cual se encuentra actualmente en proceso de implementación.

4.1.1. Recursos Humanos.

En relación al producto Baremo, su elaboración no implica aspecto crítico, debido a que el Autor tuvo acceso a una muestra participante, en los procesos de selección programados por diferentes Comandancias Departamentales del CGBVP.

4.1.2. Recursos Financieros.

La implementación de los productos propuestos no requiere recursos financieros significativos, pudiendo ser asumidos por el autor con sus propios recursos, por lo cual no se le considera un recurso crítico.

4.1.3. Recursos Logísticos.

La impresión de cuestionarios 16 PF para la evaluación de postulantes, fue asumida por la Oficina de Personal CGBVP con la que se coordinó la participación en los procesos de selección, considerando este recurso como no crítico.

4.1.4. Recurso Tiempo.

El producto baremo, se obtiene de la aplicación, calificación y análisis estadístico de los puntajes directos obtenidos de la aplicación del

Cuestionario 16 PF en procesos de selección de personal del CGBVP; dicha aplicación del cuestionario se realizó durante procesos de selección previamente establecidos por diversas Comandancias Departamentales de Lima, en un periodo de tiempo establecido, por lo cual no es un recurso crítico.

4.2. Metas periodo de 3 años

Tabla 1

Metas en Período de Tres años

Productos	Actividades	Años					
		1		2		3	
		Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2	Sem. 1	Sem. 2
Producto 1: Baremo	A) Presentar cuadro Con los puntajes Directos de la muestra Seleccionada.	X					
	B) Presentar análisis Estadístico a los Diversos factores del Cuestionario 16 PF.	X					
	C) Presentar Baremo validado.	X					
	D) Interpretación de Resultados obtenidos.	X					
	E) Elaboración de las Conclusiones.	X					
	F) Aceptación del CGBVP			X	X		
	G) Aplicación por el CGBVP.					X	X
Producto 2: Perfil Psicológico	A) Análisis del Baremo.		X				
	B) Determinación de Rasgos de personalidad		X				
	C) Conclusiones.		X				
	D) Validación.			X			
	E) Sostenibilidad.					X	
	F) Aceptación del CGBVP			X	X		
	G) Aplicación por el CGBVP.					X	X

Productos	Actividades	Años		
		1	2	3
Producto 3: Guía de Procedimiento	A) Elaborar estructura.	X		
	B) Desarrollo de los Procesos.	X		
	C) Conclusiones.	X		
	D) Validación.		X	
	E) Sostenibilidad.			X
	F) Aceptación del CGBVP		X	X
	G) Aplicación por el CGBVP.			X

Fuente: Elaboración propia

4.3. Metodología y Técnicas utilizadas

La presente investigación utiliza cuatro metodologías, las que a continuación describiremos. Las dos primeras metodologías, nos permiten identificar las brechas y precisar los problemas que delimitan la realidad-problema en el CGBVP.

Kast y Rosenzweig, (1985). Proponen como metodologías el análisis interno y del entorno de la organización. El Análisis Interno nos permite conocer a la organización interiormente, resaltando los aspectos de la realidad-problema detectada y con ellos analizar las limitaciones y fortalezas que posee dicha organización. El Análisis del Entorno, nos permite analizar todos aquellos elementos externos a la organización que podrían influenciar en ella. Según Collerette y Schneider, el análisis del entorno organizacional demanda analizar a su vez, tres entornos: el inmediato, el intermedio y las tendencias globales. (Denis Proulx, 2014) (Pp. 37-54)

Estas últimas metodologías utilizadas, nos permitirán determinar la viabilidad y la factibilidad de los productos, estas son:

- Tobelem, (1992). Análisis SADCI (Sistema de análisis y desarrollo de la capacidad institucional): el autor señala que dicho método brinda un flujo informativo que facilita la toma de decisiones. El SADCI permite aclarar los objetivos, los responsables de las acciones, identificar las dificultades

potenciales y las acciones específicas para alcanzar los objetivos. Toda información debe ser actualizada constantemente.

- Método MACTOR (Metodología de Análisis de Actores). Para una descripción general del método citado, haremos referencia al trabajo de Elisa Almado Navarro (s/a), quien señala que el Análisis de Actores (stakeholder analysis) es una metodología que facilita la mejora de procesos institucionales, al establecer los participantes o actores que tendrán responsabilidad en el tema. Su aplicación es útil en proyectos de investigación.
- El análisis de los actores es un proceso en el que se analiza principalmente información cualitativa recabada de los actores, para:
 - Determinar sus intereses en relación con la propuesta política o con el proyecto, sea un proyecto de investigación, de desarrollo o una propuesta política de información; identificar a los actores clave que ejercen una mayor influencia por su poder o liderazgo, y determinar los temas o puntos más importantes para el diseño, desarrollo o implementación de la política o el proyecto.
 - Esta técnica analítica puede usarse para identificar y valorar la importancia de las personas clave, o los grupos de personas o instituciones que pueden influenciar significativamente el éxito del proyecto". (Almado N., E., s/a) (s/p)

4.4. Aspectos Administrativos

Respecto a estos aspectos, presentamos la tabla 2, con los presupuestos tentativos requeridos para la implementación de las estrategias propuestas y de los productos propuestos.

Tabla 2*Aspectos Administrativos*

Productos	Actividades / Metas	Costo s/.	Responsable
Producto 1: Baremo	A) Presentar cuadro Con los puntajes Directos de la muestra Seleccionada.	0	Autor
	B) Presentar análisis Estadístico a los Diversos factores del Cuestionario 16 PF.	250	Autor
	C) Presentar Baremo validado.	0	Autor
	D) Interpretación de Resultados obtenidos.	0	Autor
	E) Elaboración de las Conclusiones.	0	Autor
	F) Aceptación del CGBVP	0	CGBVP
	G) Aplicación por el CGBVP.	0	CGBVP
Producto 2: Perfil Psicológico	A) Análisis del baremo	0	Autor
	B) Determinación de rasgos de personalidad	0	Autor
	C) Conclusiones.	0	Autor
	D) Validación.	0	Autor
	E) Sostenibilidad.	0	CGBVP
	F) Aceptación del CGBVP	0	CGBVP
	G) Aplicación por el CGBVP.	0	CGBVP
Producto 3: Guía de Procedimiento	A) Elaborar estructura.	0	Autor
	B) Desarrollo del proceso.	0	Autor
	C) Conclusiones.	0	Autor
	D) Validación.	0	Autor
	E) Sostenibilidad.	0	CGBVP
	F) Aceptación del CGBVP	0	CGBVP
	G) Aplicación por el CGBVP.	0	CGBVP

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo V: Análisis de Viabilidad y Factibilidad

En este quinto capítulo, se analiza el grado de viabilidad y factibilidad de los productos propuestos, para ello se utilizan dos metodologías, el Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional (SADCI), y el Método de Análisis de Juego de Actores (MACTOR), cuyas definiciones se detallaron en el Capítulo IV.

5.1. Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional (SADCI)

Para iniciar el análisis de viabilidad y factibilidad de la metodología SADCI se detallarán, en la siguiente tabla, todas las tareas que deben realizarse para implementar nuestra investigación; los responsables de su ejecución y los productos finales.

Tabla 3*Formato C – Tareas*

Prog.	Tareas	Descripción	Ejecutor de Tareas	Observaciones
01		Baremo del Cuestionario de Personalidad 16 PF (versión reducida), estandarizado en una muestra poblacional peruana, participante de procesos de selección de personal CGBVP.	Psicólogo a cargo de las evaluaciones psicológicas durante los Procesos de Selección convocados: Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	01.1.	Elaboración cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	01.2	Elaboración análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.	Estad. Ps. Christiam Gamarra Tejeda	Contratado
	01.3	Obtención del Baremo validado.	Estad. Ps. Christiam Gamarra Tejeda	Contratado
	01.4	Interpretación de resultados obtenidos.	Estad. Ps. Christiam Gamarra Tejeda	Contratado
	01.5	Elaboración de las conclusiones.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	01.6	Aceptación del CGBVP	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones
	01.7	Aplicación por el CGBVP.	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones
02		Perfil Psicológico.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	02.1	Análisis de la estandarización del Cuestionario de Personalidad 16 PF.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	02.2	Determinación de Rasgos de Personalidad y niveles deseables, según los resultados de la obtención del baremo obtenido.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	02.3	Conclusiones.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	02.4	Validación.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	02.5	Sostenibilidad.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones

Prog.	Tareas	Descripción	Ejecutor de Tareas	Observaciones
	02.6	Aceptación del CGBVP	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones
	02.7	Aplicación por el CGBVP.	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones
03		Guía de Procedimiento, la cual significa establecer los pasos o fases a seguir, de manera tal que los profesionales que se encarguen de la evaluación psicológica mantengan un criterio uniforme en los futuros procesos de selección.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.1	Elaborar estructura y fases.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.2	Desarrollo del proceso	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.3	Conclusiones.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.4	Validación.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.5	Sostenibilidad.	Mario Yika Mezzano	Sin observaciones
	03.6	Aceptación del CGBVP	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones
	03.7	Aplicación por el CGBVP.	Ángel Castro Verastegui – Jefe de Personal XXIV CDLS	Sin observaciones

Fuente: Elaboración Propia

A continuación, según las tareas establecidas, procederemos a revisar su elaboración, desde los siguientes puntos de vista:

- Reglas de juego
- Relaciones interinstitucionales
- Organización y asignación de funciones
- Políticas del personal
- Insumos físicos
- Personas intervinientes.

La valoración de las tareas se hará de la forma siguiente:

1 significa gravedad muy alta o preocupación alta,

2 gravedad alta,

3 gravedad normal,

4 gravedad baja, y

5 gravedad muy baja o preocupación baja.

a) Desde el punto de vista de las Reglas de juego.

Las actividades previstas para la implementación de los productos serán evaluadas según las normativas vigentes, a fin de establecer la viabilidad de dichas actividades y/o de ser el caso, establecer alternativas para garantizar su implementación. Por lo que se desarrolla la respectiva matriz de evaluación (ver Anexo N° 4-B, Cuadro 1).

Analizada dicha matriz se deduce que, las actividades propuestas que permitirán implementar los productos planteados en el presente trabajo, si bien no están específicamente señaladas en la normatividad vigente, sí se encuentran en forma tácita dentro de las funciones de cada área involucrada; lo cual implicaría un cambio en la descripción de funciones de esas áreas. Esta situación se puede modificar, distribuyendo de las funciones y tareas respectivas, de manera objetiva y teniendo en cuenta las capacidades del personal especializado.

b) Desde el punto de vista de las Relaciones Interinstitucionales.
En este punto, no se requieren alianzas estratégicas o de actividades con otras instituciones para implementar los productos establecidos (ver Anexo N° 4-B, Cuadro 2).

c) Desde el punto de vista de la Organización y Asignación de Funciones.

Se analizará el grado de coherencia para realizar una determinada actividad, entre las funciones establecidas por la institución y la actividad asignada en el presente trabajo. Por ello se desarrolla la respectiva matriz de evaluación (ver Anexo N° 4-B, Cuadro 3).

Se debe señalar, que las actividades programadas están acordes a las funciones establecidas en el ROF de las áreas involucradas, por lo que se considera de preocupación baja o nivel 5. Aun así, se requiere de la coordinación entre el personal especializado para uniformizar criterios en su elaboración, lo cual no implica gran dificultad, ya que existe consenso en las necesidades existentes.

d) Desde el punto de vista de las Políticas del Personal.

Se ha analizado la disponibilidad del recurso humano de cada área involucrada en cada actividad programada para asegurar que las actividades sean realizables y obtener los productos establecidos en la presente investigación. Por lo que se desarrolla la respectiva matriz de evaluación (ver Anexo N° 4-B, Cuadro 4).

Se ha establecido que las áreas participantes disponen de personal especializado, existiendo disponibilidad de recursos humanos; por tanto, los desarrollos de las actividades programadas alcanzan una valoración de 5 o preocupación baja.

- e) Desde el punto de vista de Insumos Físicos.

Se analizará la disponibilidad de insumos físicos como mobiliario, equipos de cómputo, material de escritorio, impresión de copias de documentos, que hagan posible las actividades programadas y el logro de los productos. Por lo que se desarrolla la respectiva matriz de evaluación (ver Anexo N° 4-B, Cuadro 5).

Actualmente el CGBVP cuenta con los insumos mencionados en su ámbito administrativo; además dispone del presupuesto necesario para su renovación, lo cual es proveído de la partida presupuestal de gastos operativos. Por ello le corresponde una valoración de preocupación baja o de 5.

- f) Capacidad Individual de las Personas Intervinientes.

A continuación, para analizar la capacidad de las personas responsables de la ejecución de tareas establecidas, se otorgará una valoración, siendo que 1 representa un grado de déficit alto o preocupación alta, gradualmente va bajando el déficit, hasta llegar a 5, el que representa un grado de déficit bajo o preocupación baja. Ver Anexo N° 4-B, Cuadro 6.

Como se aprecia, el CGBVP cuenta con el recurso humano disponible para realizar las actividades propuestas y lograr así, los productos señalados en el presente trabajo. Por ello, calificamos como grado de déficit bajo o de preocupación baja, o sea, de valoración 5.

Realizado el análisis SADCI se evidencian garantías para la ejecución de las actividades por parte del CGBVP, por lo que no se requiere de un plan de contingencia.

5.2. Metodología de Análisis de Actores MACTOR

Por medio de este método, se evaluará la viabilidad y factibilidad del presente Trabajo de Investigación. Para lo cual, se realizó un análisis de los actores o personas responsables principales del CGBVP, a través de entrevistas y

reuniones. Con ello se determinó que, dichos actores, se encuentran a favor de esta propuesta y no impedirían su inicio y aplicación. Situación que se detallará a continuación.

5.2.1. Identificación de Actores que pueden influir en la implementación de los productos:

- Actores Primarios
 - Jefe de Personal Departamental
 - Jefe Departamental
 - Director de Sanidad
 - Comandancia General
- Actores Secundarios
 - Director de Personal
 - Director de Instrucción

5.2.2. Relación de los actores con los productos propuestos.

Procedemos a detallar la relación de actores para relacionarlos con los productos propuestos, donde **-1** es en contra, **0** es neutral y **+1** es a favor.

Tabla 4

Relación de los Actores con los Productos Propuestos

Actores	PI	PII	PIII
Jefe de Personal Departamental	+1	+1	+1
Jefe Departamental	+1	+1	+1
Director de Sanidad	+1	+1	+1
Comandancia General	+1	+1	+1
Director de Personal	+1	+1	+1
Director de Instrucción	+1	+1	+1

Fuente: Elaboración propia.

En caso de haber personal indiferente, se programaría una reunión para el esclarecimiento de observaciones y resaltar la importancia de la incorporación de los productos propuestos en favor del personal voluntario y del CGBVP.

5.2.3. Identificación de sinergias y divergencias.

En la Tabla 4, se observa que todos los actores muestran disponibilidad favorable a la implementación y desarrollo de los productos propuestos en el presente Trabajo de Investigación. Por ello, no se requiere elaborar de un plan alternativo.

Capítulo VI: El Control

6.1. Mecanismos de Monitoreo

El proceso de monitoreo se realizará por períodos y según las actividades programadas y metas establecidas.

En la siguiente tabla, podemos observar el seguimiento y monitoreo de dichas actividades:

Tabla 5

Seguimiento y Monitoreo de Actividades

Productos	Actividades	2017 (1 año)				2018 (2 año)				2019 (3 año)			
		1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T	1 T	2 T	3 T	4 T
Producto 1: Baremo	A) Presentar cuadro con los puntajes	X											
	B) Presentar análisis Estadístico a los Diversos factores del Cuestionario 16 PF.	X	X										
	C) Presentar Baremo validado.			X									
	D) Interpretación de Resultados obtenidos.			X									
	E) Elaboración de las Conclusiones			X									
	F) Aceptación del CGBVP					X	X						
	G) Aplicación por el CGBVP							X	X				
	H) Sostenibilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Producto 2: Perfil Psicológico	A) Análisis de la estandarización	X											
	B) Determinar rasgos de personalidad	X	X										
	C) Conclusiones.		X										
	D) Validación.			X	X								
	E) Sostenibilidad.								X	X			
	F) Aceptación del CGBVP					X	X	X	X				
	G) Aplicación por el CGBVP							X	X				
	H) Sostenibilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Producto 3: Guía de Procedimiento	A) Establecer fases.	X											
	B) Desarrollo del proceso	X	X										
	C) Conclusiones.			X									
	D) Validación.			X	X								
	E) Aceptación del CGBVP					X	X	X	X				
	F) Aplicación por el CGBVP							X	X				
	G) Sostenibilidad.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

En ese sentido, el monitoreo será trimestral y anual, lo que nos permitirá recabar información consolidada que nos permitirá realizar modificaciones, de ser necesario.

6.2. Evaluación

El presente trabajo se evaluará según los indicadores de logro de los productos establecidos en la presente investigación. Dichos indicadores están referidos a la ejecución de las actividades y de las metas parciales establecidas por año. Los reportes serán semestrales y anuales, lo cual nos permitirá tomar decisiones en caso no se vayan alcanzando los objetivos. En el siguiente cuadro, observamos dicho proceso de evaluación.

Tabla 6*Proceso de Evaluación del Trabajo de Investigación*

Productos	Objetivos	Indicador	1er. Año		2do. Año		3er. Año	
			1 s	2 s	1 s	2 s	1 s	2 s
Producto 1: Baremo	Presentar Estandarización Instrumentos Psicométricos	Baremo, en base al análisis estadístico de los puntajes brutos obtenidos de la aplicación del cuestionario 16 PF, en una muestra poblacional de postulantes al CGBVP.	X	X				
		Elaboración y aplicación Producto sostenible				X	X	X
						X	X	X
Producto 2: Perfil Psicológico	Establecer los Rasgos psicológicos En postulantes	Análisis de los resultados de la estandarización y baremo.	X	X				
		Identificación de los rasgos de personalidad en postulantes.				X	X	X
		Sostenibilidad				X	X	X
Producto 3: Guía de Procedimiento	Establecer el procedimiento En la evaluación psicológica	Análisis experiencial de los procesos de evaluación psicológica en el CGBVP.	X	X				
		Elaboración y aplicación Sostenibilidad				X	X	X

Fuente: Elaboración propia.

Capítulo VII: La Síntesis

7.1. Análisis

7.1.1. Análisis del Objetivo General.

Hemos planteado como objetivo general mejorar la eficacia del procedimiento psicológico en el actual proceso de selección de personal del CGBVP, lo cual permitirá reclutar personal con las capacidades idóneas para cumplir los objetivos de la institución y los requerimientos que demanda la sociedad.

El objetivo general surge de una realidad crítica, que es la de estar aplicándose un procedimiento de selección de personal inadecuado en su componente psicológico, ya que su ejecución se realiza bajo criterios subjetivos del personal a cargo de las evaluaciones psicológicas. Como hemos mencionado antes, se ha observado que el proceso psicológico de selección de personal del CGBVP ha estado a cargo de psicólogos, con diversos criterios y utilizando instrumentos de evaluación que muchas veces no estaban estandarizados en nuestro medio, con lo cual se obtenían resultados no confiables; incluso se tiene conocimiento que algunas de dichas evaluaciones se han realizado por personas no profesionales, lo cual empeora la confiabilidad y validez de los resultados obtenidos. El plantear la mejora del procedimiento de selección de postulantes al CGBVP, implica establecer criterios científicos e instrumentos adecuados, que garanticen seleccionar personal con las competencias necesarias para cumplir con la misión institucional y el servicio a la ciudadanía.

Como antecedente, a nivel internacional, existen diversas publicaciones e investigaciones sobre los Bomberos, pero estas están mayormente relacionadas a aspectos ergonómicos, funcionales, administrativos; pero son menos las publicaciones donde se han desarrollado investigaciones relacionadas al análisis de la

personalidad de los bomberos (Sánchez, María, 2012) (Betancur, et al., 2013) (Cortés, et al., s/a); poniendo en evidencia la necesidad de investigaciones sobre los aspectos de personalidad de los bomberos, a pesar que su actividad es realizada a nivel mundial. Por ello, una vez más, consideramos nuestra investigación como un aporte nuevo y necesario para la comprensión de los requerimientos psicológicos del personal en entidades de Primera Respuesta y, en particular, para mejorar los procedimientos de selección de personal voluntario en el CGBVP.

Betancur, Cardona, Marín y Pineda, (2013). Analizaron un perfil epidemiológico de bomberos colombianos, en una población de 43 efectivos, correspondientes al 100% de los integrantes de los cuerpos bomberiles de 2 municipios del departamento de Risaralda, Dosquebradas (21 personas) y La Virginia (22 personas). En dicho estudio se reporta que la manifestación psicosocial más frecuente asociada al estrés, es el insomnio para los dos cuerpos de bomberos, representando el mayor porcentaje del total, con el 20%.

Sánchez y María, (2012). En su investigación sobre rasgos de personalidad de los Bomberos del Municipio de Maracaibo (Venezuela) señala entre sus conclusiones que los bomberos evaluados son personas realistas, estables emocionalmente, serenas, objetivas, maduras psicológicamente, son menos reactivos al peligro, mostrándose aventureros y asumen los riesgos. En el aspecto negativo, señala que tienen más confianza en sí mismos, tienden a vivir el presente, con baja proyección hacia el futuro y bajo impulso.

Mahamood, (1981). Sin embargo, existen publicaciones relacionadas al análisis de las características de personalidad de grupos humanos, con algunas actividades comunes a los Bomberos, las cuales pueden darnos algunas referencias de interés. Tal es el caso del estudio sobre

rasgos de Personalidad en Estudiantes que practican deportes, realizado por Mahamood (1981), el cual aplicó el 16PF a 62 estudiantes atletas y a 62 estudiantes no-atletas, seleccionados al azar, con características similares en edad, educación y estatus socio-económico. Dicho autor halló que los grupos diferían significativamente en 7 factores: A, E, H, I, O, Q1 y Q4. También que los estudiantes atletas fueron más sociables y emocionales, pero también se mostraron más agresivos y espontáneos. Esta aparente contradicción nos estaría indicando el sustento de su seguridad y confianza en sí mismos y su capacidad para relajarse; todo lo cual conlleva a una actividad deportiva exitosa.

Freixanet y Grau (2005), citados por Sánchez, María (2012), realizaron un estudio de "Personalidad en Alpinistas vs. Otros grupos que practican actividades relacionadas con la montaña"; manifestando que "los bomberos rescatistas, los alpinistas y el personal de enfermería son personas realistas, estables emocionalmente, serenas y objetivas, que también controlan sus impulsos y emociones, reaccionando en menor grado al peligro y utilizan los medios normativos sociales". (Freixanet; Grau, 2005) (p. 14)

Tunnecliffe, (1995). Publicó una guía de recomendaciones para policías, paramédicos, bomberos, rescatistas y médicos emergencistas. Señala que las personas que realizan dicho tipo de ocupaciones, al verse afectado por incidentes críticos, tienden a reaccionar según su percepción del entorno. Su visión de experiencias pasadas se relaciona con el sentimiento de culpa; su visión del presente se relaciona con los niveles y control del estrés que experimenta y su visión del futuro se relaciona con la ansiedad que le genera su efectividad en situaciones venideras.

Continuando con el análisis del objetivo general, cabe resaltar la importancia y pertinencia que el CGBVP cuente con un adecuado proceso de selección de su personal voluntario, habida cuenta que su accionar en situaciones de emergencia y desastres, es obligatorio y se encuentra normado dentro de la legislación peruana (Ley N°29664, 1999). Dichas acciones son implementadas por personal voluntario que, de no tener las habilidades y competencias necesarias, los logros de los fines de la institución y del proceso de Respuesta GRD, se verán comprometidos.

A nivel internacional, se han observado algunos casos en la que la elaboración de sus procesos de selección, se ha normalizado; como se mencionó anteriormente, la Comunidad de Madrid (España) estableció las condiciones personales de incorporación a los Bomberos (Comunidad de Madrid, 1992); Argentina, estableció un protocolo de evaluación psicológica para la selección de las fuerzas de seguridad, incluidos bomberos (Ministerio de Seguridad de Argentina, 2011). Ello, ha sido revisado en anteriores capítulos. Todos estos procesos permiten cumplir pautas validadas y confiables, que permiten obtener resultados solventes y precisos.

Lamentablemente existen pocas publicaciones relacionadas a los procesos de selección de bomberos y en particular, en el aspecto psicológico, por lo que consideramos nuestra investigación como un aporte para establecer lineamientos organizados en dichos procesos y que podrán ser útiles a otras instituciones de Primera Respuesta ante emergencias y desastres.

7.1.2. Análisis de los Objetivos Específicos.

Como se ha mencionado anteriormente, hemos planteado tres objetivos específicos:

- a) Estandarizar un instrumento psicométrico o test psicológico, que permita evaluar los diferentes rasgos de personalidad; ello nos brindará un instrumento validado y criterios confiables para la interpretación de los resultados de su aplicación y conocimiento de los rasgos de personalidad, en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP.

Sánchez, (2012). Este objetivo específico busca plantear soluciones a una realidad crítica relacionada al uso de instrumentos no estandarizados en nuestro medio, lo cual implica la obtención de interpretaciones de resultados no confiables, por ello es la necesidad de su planteamiento; además, en la actualidad no se utiliza un perfil psicológico en los procesos de selección de personal CGBVP, lo cual implica también una interpretación subjetiva de los resultados que se obtengan de una evaluación. Los estudios realizados acerca de la personalidad y actividades riesgosas, como las que realizan los bomberos son escasos, existen diversos autores que explican las conductas de riesgo desde diferentes puntos de vista, pero sin enfocarse en la relación personalidad-actividad de alto riesgo.

A este primer objetivo específico, le corresponde el producto denominado "Baremo", validado por medio de varias evaluaciones en la selección de personal voluntario CGBVP, con el cual se pretende dar solución al aspecto crítico mencionado y que significa un aporte original del presente trabajo de investigación, para futuros procesos de selección del CGBVP.

- b) Establecer los rasgos de personalidad deseables, que un postulante debe poseer y que de ser seleccionado para su incorporación al CGBVP, como Aspirante en la ESBAS; definirán

su aptitud para asumir las responsabilidades y su capacidad de afrontamiento y resiliencia ante situaciones críticas.

A este segundo objetivo específico, le corresponde el producto denominado “Perfil Psicológico del Postulante”, obtenido del análisis de los resultados de la estandarización planteada y el baremo obtenido; con el cual se pretende solucionar el aspecto crítico planteado y que sea un aporte original del presente Trabajo de Investigación, para futuros procesos de selección del CGBVP.

- c) Establecer los pasos o fases a seguir en el área de la evaluación psicológica, de manera tal que nos permita uniformidad en los procedimientos durante las evaluaciones de selección de personal en el CGBVP. En la actualidad, el CGBVP no cuenta con un manual de procedimientos para la evaluación y selección de personal voluntario, siendo un aspecto crítico detectado; lo que nos lleva a plantear este objetivo específico. Esta ausencia refleja el bajo conocimiento de las autoridades del CGBVP en cuanto a la importancia de un adecuado proceso psicológico en la selección de su personal. Un proceso no ordenado, ni donde se establezcan criterios de continuidad, solo lleva a obtener resultados no confiables.

Barquero (2000 citado por Guillén y Benítez, 2012), señala que la selección de personal consiste en la elección de un individuo con las mayores aptitudes y rasgos de personalidad, entre un conjunto de individuos, para adaptarse en forma satisfactoria a un puesto y organización.

A este tercer objetivo específico, le corresponde el producto denominado “Guía de Procedimiento”, para la evaluación

psicológica en la selección de personal voluntario CGBVP, con el cual se pretende dar solución al aspecto crítico mencionado.

7.1.3. Análisis de los Productos Propuestos.

El análisis estadístico (primer producto), ha sido publicado previamente como co-autor y coordinador de la Brigada Azul (equipo de psicólogos interventores en situaciones de emergencia) del Colegio de Psicólogos del Perú, en la Revista virtual española “Cuadernos de Crisis y Emergencias” (N°15, vol.1), como se señala en la referencia bibliográfica. Para acceder al detalle de dicho análisis, acúdase a la fuente citada.

En torno a dicho análisis encontramos, según la frecuencia de las edades, que el mayor grupo etario que se presenta en los procesos de selección al CGBVP, se encuentra entre 15 y 30 años de edad.

De la muestra seleccionada (275), la mayoría son del género masculino (204), que equivale al 74.2% de sujetos; del género femenino participaron 71 sujetos, que equivale al 25.8% de todos los sujetos evaluados.

En relación a los Factores de Personalidad y los puntajes directos con mayor incidencia hallados en la aplicación del instrumento utilizado, encontramos lo siguiente:

- Factor A (retraído – sociable): puntuación 8 (61 sujetos).
- Factor B (razonamiento): puntuación 4 (76 sujetos).
- Factor C (infantil – maduro): puntuación 10 (69 sujetos).
- Factor E (sumiso – dominante): puntuación 4 (65 sujetos).
- Factor F (taciturno – entusiasta): puntuación 8 (64 sujetos).
- Factor G (variable – constante): puntuación 10 (98 sujetos).
- Factor H (tímido – aventurado): puntuación 8 (79 sujetos).
- Factor I (emocional – racional): puntuación 4 (53 sujetos).
- Factor L (sospechoso – confiable): puntuación 6 (59 sujetos).

- Factor M (excéntrico – convencional): puntuación 6 (94 sujetos).
- Factor N (simple – sofisticado): puntuación 6 (69 sujetos).
- Factor O (inseguro – confiado): puntuación 4 (91 sujetos).
- Factor Q1 (rutinario – innovador): puntuación 6 (59 sujetos).
- Factor Q2 (dependiente-autosuficiente): puntuación 8 (86 sujetos).
- Factor Q3 (descontrolado-controlado): puntuación 8 (73 sujetos).
- Factor Q4 (tenso – estable): puntuación 4 (74 sujetos).

El nivel de la Fiabilidad, por medio del Alfa de Cronbach de cada Factor, alcanza el 60%. Cabe mencionar que, sobre el nivel de fiabilidad, Huh, Delorme & Reid (2006 citados por Frías-Navarro, 2014) señalan que el valor de fiabilidad en una investigación exploratoria debe ser igual o mayor a 0.6 y en estudios confirmatorios debe estar entre 0.7 y 0.8. (Frías-Navarro, 2014) (p. 3)

El Cuestionario de Personalidad 16 PF, establece un Índice de Distorsión o Factor D; que en la estandarización realizada del instrumento arroja una frecuencia de 10 puntos (118 sujetos), por lo que puntajes mayores a esta cifra invalidan la prueba, por ser consideradas las respuestas tendenciosas y mostrar una imagen distorsionada del sujeto que las emite.

El análisis estadístico nos permite clasificar por Eneatipos y Categorías los puntajes obtenidos del instrumento utilizado, lo que facilita la interpretación de dichos resultados. Así, los sujetos que obtienen un eneatispo entre el 1 y el 3 son clasificados en un nivel bajo, de 4 a 6 en un nivel medio y de 7 a 9 les corresponde un nivel alto, según el factor evaluado.

En cuanto a la relación entre Percentiles y los puntajes eneatispicos, encontramos que aquellas personas que obtienen un puntaje directo ubicado entre los percentiles 1 y 11 le corresponde el eneatispo 1; el puntaje que se ubica dentro de los percentiles 12 y 22, le corresponde

el eneatispo 2; el puntaje ubicado dentro de los percentiles 23 y 33, le corresponde el eneatispo 3; el puntaje ubicado entre los percentiles 34 y 44, le corresponde el eneatispo 4; el puntaje ubicado entre los percentiles 45 y 55, le corresponde el eneatispo 5; el puntaje ubicado entre los percentiles 56 y 66, le corresponde el eneatispo 6; el puntaje ubicado entre los percentiles 67 y 77, le corresponde el eneatispo 7; el puntaje ubicado entre los percentiles 78 y 88, le corresponde el eneatispo 8 y el puntaje ubicado entre los percentiles 89 y 99, le corresponde el eneatispo 9.

El Baremo propuesto (ver Anexo 1-A), obtenido de la estandarización del Cuestionario 16 PF (versión reducida) en la muestra poblacional peruana antes mencionada; nos permite ubicar los puntajes directos, el percentil, el eneatispo y la categoría que corresponde. Lo cual nos permitirá una interpretación de resultados, confiable.

A modo de resumen, el primer objetivo específico surge de la ausencia de instrumentos psico-evaluativos estandarizados en población peruana para la selección de bomberos, por lo que el producto Baremo, se expone como la solución al primer objetivo específico planteado, el cual es estandarizar un instrumento psicométrico o test psicológico, que permita evaluar los diferentes rasgos de personalidad; aplicable tanto a hombres como a mujeres de diversas edades, que desean integrarse al CGBVP (Entidad de Primera Respuesta) y que está adaptado a la población peruana.

El baremo obtenido nos brinda los criterios básicos para la elaboración de un perfil psicológico utilizable en los procesos de selección de personal voluntario del CGBVP. Esto nos lleva a plantear que en caso de la aplicación del Cuestionario 16 PF en futuros procesos de selección del CGBVP, el personal evaluado aprobaría, si sus puntajes obtenidos se enmarcan dentro de los niveles señalados en la estandarización presentada. De modo tal, se

espera como resultados deseables en futuras aplicaciones del presente instrumento psicométrico en el CGBVP, lo siguiente:

Tabla 7

Resultados deseables en Procesos de Selección del CGBVP.

	Nivel Medio	Nivel Alto
Eneatipos	4, 5, 6	7, 8, 9
Factores	C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q4	A, B, Q2, Q3

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, en el Anexo 1-C, presentamos la tabla N°9 con los puntajes directos o brutos, obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (versión reducida) a la muestra de candidatos a la ESBAS del CGBVP, que fue la base informativa para el análisis estadístico elaborado en el presente trabajo de investigación.

Respecto al análisis del segundo producto, el Perfil Psicológico del Postulante, como se ha definido, es un grupo de rasgos o características psicológicas que caracterizan al sujeto, las cuales tienden a ser relativamente estables y deben analizarse partiendo de la aplicación de un cuestionario de personalidad. La estandarización del Cuestionario 16 PF y el baremo obtenido, nos permite establecer los niveles deseables para cada Factor o Rasgo de Personalidad (Tabla 7) y que servirán como referente en las evaluaciones psicológicas, dentro del proceso de selección de personal voluntario del CGBVP. En el Anexo N°2, se expone el Perfil Psicológico del Postulante a la ESBAS del CGBVP. El mencionado perfil, también considera aquellas competencias aptitudinales y recursos personales, necesarios para el afrontamiento y la resiliencia. Su aplicación contribuye al aspecto preventivo en la salud mental o psicológica en sujetos que estarán expuestos a situaciones críticas.

Rotger (1999) psicólogo español y bombero, señala que para la preparación psicológica de bomberos o rescatistas; primero hay que

proveerles de estrategias de afrontamiento ante incidentes críticos que generan estrés; capacitarlos para proporcionar a la población damnificada los primeros auxilios psicológicos; y finalmente, hay que mantenerlo constantemente entrenado. (Rotger LI., 1999) (pp. 23-33)

Respecto al tercer producto Guía de Procedimiento en Procesos de Selección, su construcción se realizó en base a la participación del autor en diversas evaluaciones de selección de voluntarios CGBVP y en el conocimiento de otras evaluaciones psicológicas, a cargo de diferentes psicólogos. Por lo que su homologación es necesaria, de manera que se manejen en el futuro los mismos criterios, sustentados en bases científicas, validadas y estandarizadas, para obtener resultados confiables.

Ministerio de Seguridad de Argentina, (2011). Salvo el protocolo argentino de evaluación psicológica en la selección de personal para las fuerzas de seguridad, no se ha encontrado publicación que contenga guías de procedimiento para las evaluaciones psicológicas en procesos de selección para bomberos, por lo que consideramos este producto como un aporte original para una mejor organización de los procesos evaluativos psicológicos en la selección de personal voluntario del CGBVP.

Guillén y Benitez, (2012) . Los autores resaltan la importancia que las personas le otorgan a participar en grupos y compartir tiempo y logros. Toda organización busca contratar personas calificadas, que produzcan y se comprometan con los objetivos de esta. Por ello, es tan importante que dichas personas, no solamente sean aptas profesionalmente, sino también psicológicamente; de allí el rol de la aplicación de pruebas psicológicas en los procesos de selección.

Teniendo en cuenta que el tercer objetivo específico de la investigación es establecer los pasos o fases de un procedimiento

psicológico en un proceso de selección de personal al CGBVP, debido a la ausencia de normas en el CGBVP que regule dicha situación; la propuesta de esta Guía de Procedimientos, como producto, brinda su solución. Analizando la guía en mención (ver en el Anexo N°3), se han establecido los objetivos señalados en ella, así como, las responsabilidades del personal evaluador; los pasos o fases que comprenden desde la convocatoria, las responsabilidades de los evaluadores, los criterios de selección de las pruebas psicológicas (se presentan alternativas complementarias con baremos nacionales); hasta la última fase que corresponde a la elaboración del informe psicológico de los resultados, los cuales señalarán las categorías de APTO y NO APTO, de los postulantes evaluados.

Resumiendo, sobre los productos planteados, dichos productos son un aporte original de la presente investigación cuya aplicación, por parte del CGBVP, redundará en mejorar los actuales procedimientos, tanto en la selección, como en la prevención de la salud psicológica de sus integrantes; así como mejorar el nivel de conocimientos del CGBVP en cuanto a las competencias psicológicas requeridas.

Conclusiones

- Que es necesario un mejoramiento del proceso de selección de personal en el CGBVP, en forma específica, en las evaluaciones psicológicas de selección de personal voluntario, ya que en la actualidad se observan puntos críticos en dicho proceso, como el uso de instrumentos no estandarizados en población peruana; así como el inadecuado procedimiento de selección en su componente psicológico, ya que su ejecución no se sustenta en criterios válidos y confiables.
- Que se ha comprobado la pertinencia, importancia y viabilidad de la presente investigación, teniendo en cuenta las normas legales existentes, y ante la ausencia de instrumentos en el CGBVP, similares a los obtenidos en nuestra investigación.
- Que, el baremo obtenido alcanza un aceptable nivel de fiabilidad (60%), con el cual se tiene un instrumento válido y confiable para la selección de personal voluntario que postula al CGBVP, en base a criterios científicos (rasgos de personalidad).
- Que, el Perfil Psicológico es requerido para establecer las competencias aptitudinales y los rasgos de personalidad deseables en los postulantes al CGBVP.
- Que, la Guía de Procedimiento es un instrumento útil y viable, que permitirá normalizar los criterios y pasos a seguir en la labor de los psicólogos encargados de las evaluaciones psicológicas de los postulantes al CGBVP, a nivel nacional; reduciendo con ello la subjetividad en los profesionales a cargo.

Recomendaciones

- Se recomienda al CGBVP, la implementación de mejoras en los procedimientos de evaluaciones de sus postulantes voluntarios, especialmente en el aspecto psicológico, a nivel nacional; debiendo esta realizarse sobre bases científicas, válidas y confiables y que esté a cargo de profesionales conocedores del entorno ocupacional de la institución.
- Se recomienda publicar el presente trabajo de investigación como aporte en las investigaciones relacionadas a la GRD, según los lineamientos de la política nacional en GRD.
- Se recomienda un análisis estadístico complementario por ítem, para alcanzar un mayor nivel de fiabilidad en el baremo obtenido.
- Se recomienda el uso del Perfil Psicológico, elaborado en el presente Trabajo de Investigación, en los futuros procesos evaluativos de postulantes al CGBVP. Con el cual, se identifica las aptitudes y los rasgos de personalidad, que permitirán afrontar situaciones críticas y que contribuyen a la prevención en la salud mental o psicológica.
- Se recomienda al CGBVP, aplicar la Guía de Procedimiento propuesta, para la obtención de resultados confiables en sus procesos de selección (área psicológica), incluyéndolo dentro de su normatividad, a nivel nacional.

Referencias Bibliográficas

Abad, F.J; Olea, J; Ponsoda, V. (2006). *Introducción a la Psicometría*. Universidad Autónoma de Madrid. Facultad de Psicología. Madrid, España. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de:
http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/investigacion/file.php/39/archivos_2010/PDF/IntPsicometria_aristidesvara_1_.pdf

Almado N., E. (s/a). *El Análisis de Actores. Metodología para el análisis contextual en Bibliotecología y Estudios de la Información*. (C. U. Bibliotecológicas, Ed.) Mexico, D.F., Mexico: Universidad Nacional Autónoma de Mexico. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de:
http://iibi.unam.mx/publicaciones/227/12_xxvi_coloquio_cuib_el_analisis_de_actores_elisa_margarita_almada_navarro.html

Atalaya P., M. (2001). Nuevos enfoques en selección de personal. *Investigación en Psicología*, 4(2). Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de:
http://sisbib.unmsm.edu.pe/bvrevistas/investigacion_psicologia/v04_n2/pdf/a10v4n2.pdf.pdf

Barbarán B., Gloria. (2013). Implementación del Control Interno en la Gestión Institucional del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Tesis para optar el grado académico de Maestro en Contabilidad y Finanzas*. (U. d. Porres, Ed.) Lima, Peru.

Betancur G., C.; Cardona L., E.; Marín R., L.; Pineda E., A. (2013). *Perfil Epidemiológico de los Bomberos Estructurales de los Municipios de Dosquebradas y la Virginia del Departamento de Risaralda*. (F. d. Salud, Ed.) Pereira, Colombia: Universidad Libre. Recuperado el 02 de Abril de 2017, de:
<http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/handle/123456789/94>

- Brigadas Azules del Colegio de Psicólogos del Perú; Yika, M. (2016). Análisis Psicométrico del Inventario de Personalidad 16 PF (versión reducida) aplicado a postulantes del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Cuadernos de Crisis y Emergencias*, 1(15). Recuperado el 24 de Octubre de 2017, de: www.cuadernosdecrisis.com/numeros.php
- Cassaretto, M.; Chau, C.; Oblitas, H.; Valdez, N. (2003). Estrés y Afrontamiento en estudiantes de psicología. *Revista de Psicología de la PUCP*, 2(21), 364-392. Obtenido de: [file:///C:/Users/MAQ/Downloads/Dialnet-EstresYAfrontamientoEnEstudiantesDePsicologia-994031%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/MAQ/Downloads/Dialnet-EstresYAfrontamientoEnEstudiantesDePsicologia-994031%20(1).pdf)
- Castellanos F., G; Horna N.,L. (2010). Plan Estratégico para el Cuerpo general de Bomberos Voluntarios del Perú. *Tesis para obtener el grado de Magister en Administración Estratégica de Empresas*. Lima, Peru: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Cattell, B.R.;Eber, H.W.; Tatsuoka, M.M. (1980). *Cuestionario de los 16 Factores de la Personalidad*. Mexico, Mexico: El Manual Moderno.
- Cattell, H.B. (1993). *Lo Profundo de la Personalidad. Aplicación del 16 PF*. Mexico, D.F.: El Manual Moderno.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos: El Capital Humano de las organizaciones*. (Octava ed.). Mexico, D.F., Mexico: Mc Graw-Hill Interamericana. Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de: <http://www.upg.mx/wp-content/uploads/2015/10/LIBRO-12-Administracion-de-recursos-humanos.-El-capital-humano.pdf>
- Ciudadanos al día. (2009). Blog Notas de Prensa. Obtenido de: <http://notaspres.blogspot.pe/2009/10/el-peru-cuenta-con-9316-bomberos.html>

Comunidad de Madrid. (28 de Mayo de 1992). *Reglamento de los Bomberos Voluntarios de la Comunidad de Madrid, España*. (D. 40/1992, Editor)
Obtenido de Decreto 40/1992: <http://www.madrid.org/wleg/servlet/Servidor?opcion=VerHtml&nmnorma=446&cdestado=P>

Constantino Díaz, B.E., & Valdés Torres, A.J. (2015). Perfil de Personalidad de Policías Escoltas. *Tesis para optar título de Licenciado en Psicología* (págs.26-29). Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.
Recuperado el 29 de diciembre de 2018, de:
<http://ri.uaemex/bitstream/handle/20.500.11799/58289/TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Consortio Provincial de Bomberos de Valencia. (10 de Marzo de 2006). Concurso por Oposición. *Boletín Oficial de la Provincia de Valencia* (59). Recuperado el 28 de Octubre de 2017, de:
<http://www.boletinesoficiales.com/documentacion/boletin/calendario/autonomicos/Boletin%20Oficial%20de%20Valencia,V,2/2006-03-10/>

Cortes, M; Oneto, P; Sherrington, A. (s/a). *Perfil Psicológico de Bomberos Rescatistas pertenecientes a Cuerpos de Bomberos de la Quinta Región*. (V. Universidad Católica , Editor). Obtenido de:
<http://redtic.bomberos.cl/bibliote/perfpsic.pdf>

Cosamalón A., A. (2009). *Gestión del Riesgo de Desastres: guía para la planificación del desarrollo local*. (Primera ed., Vol. Diciembre). Lima, Peru: Caritas del Perú.

Coz Vargas, J. (2009). *Historia del Cuerpo de Bomberos Voluntarios del Perú - Al cierre del Milenio 1860 - 2000*. (C. G. Perú, Ed.) Lima. Obtenido de:
<https://es.scribd.com/doc/24092178/La-Historia-de-Los-Bomberos>

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (s.f.). *Reglamento y Escalafón del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú*. Lima, Peru. Obtenido de http://bomberosperu.gob.pe/portal/net_normas-reglamento-escalafon.aspx

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. (2016). *Convenio Interinstitucional Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú y Colegio de Psicólogos del Perú*. Recuperado el 25 de Agosto de 2017, de bomberosperu:
http://www.bomberosperu.gob.pe/extranet/nportal/docu_convenio/75.pdf

Curiosidario. (24 de Mayo de 2013). *Curiosidario, Miscelánea*. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de <http://www.curiosidario.es/bomberos/>

Decreto Legislativo N°1260. (07 de Diciembre de 2016). Fortalecimiento del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Cuadernillo de Normas Legales. Diario El Peruano.*, pág. 1461978. Obtenido de:
<http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/decreto-legislativo-que-fortalece-el-cuerpo-general-de-bombe-decret-legislativo-n-1260-1461978-5/>

Decreto Supremo N°111-2012-PCM. (02 de Noviembre de 2012). Incorporación de la Política Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres, como política nacional de obligatorio cumplimiento para las entidades del gobierno nacional. *Cuadernillo de Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.*, pág. 477841.

Decreto Supremo N°063-2013-PCM. (06 de Junio de 2013). Reglamento de Organización y Funciones del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Cuadernillo de Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.*, pág. 496545. Obtenido de:
<http://www.apci.gob.pe/Compendio%20Normas%20Legales%20CTI/119.pdf>

Department of Emergency Services , P. (20 de July de 2015). *Medical Examination Guidance for Physician. NFPA 1582, 1-11*. Connecticut, U.S.A.: s/e. Recuperado el 24 de setiembre de 2018, de:
https://www.ct.gov/cfpc/lib/cfpc/2015_NFPA_1582_Medical_Examination_Guidance_for_Physician.pdf

Fernandez S., N. (2011). *Cuestionario de 16 Factores de la Personalidad*. Universidad Nacional Autónoma de Mexico. Facultad de Psicología. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de http://www.e-continua.com/documentos/16FP_instructivo_nfs.pdf

Fernández Seara, J. L., Seisdedos, N. y Mielgo, M. (2016). *CPS, Cuestionario de Personalidad Situacional (4.ª ed.)*. Madrid: TEA Ediciones. Recuperado el 08 de agosto de 2019, de:
http://www.web.teaediciones.com/Ejemplos/CPS_extracto_web.pdf

Freixanet; Grau. (2005). Personalidad en Alpinistas versus otros grupos que practican actividades relacionadas con la montaña. *Revista Psicothema*, 3(1), 73-78. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de:
<http://www.psychothema.com/psychothema.asp?id=2005>

Frías-Navarro, D. (2014). Análisis de fiabilidad de las puntuaciones de un instrumento de medida. *Alfa de Cronbach: un coeficiente de fiabilidad*. (U. d. España., Ed.) Valencia, España: Apunte de SPSS. Recuperado el 21 de Marzo de 2017, de <http://www.uv.es/friasnav/ApuntesSPSS.pdf>

García-Mendez, G. (2005). Estructura factorial del Modelo de personalidad de Cattell en una muestra colombiana y su relación con el modelo de cinco factores. *Avances en Medición*.(3), 53-72. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de:
http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/1413/8574/8847/Articulo_3_Catell_y_cinco_factores_53-72_2.pdf

- Gonzales, V.; Aragón, B.; Silva, R. (2000). Baremación del Test de Inteligencia factor G de Cattell, en la zona metropolitana de la Ciudad de Mexico. *Revista Psicothema*, 12(2), 275-278. Recuperado el 25 de Mayo de 2016, de: <http://www.psycothema.com/pdf/564.pdf>
- Guillén B., P.; Benitez A., B. (2012). Creación de un Manual de Reclutamiento y Selección de personal y su incidencia en el desarrollo organizacional en la empresa. *Proyecto de Grado para la obtención de Título de Ingeniero Comercial*. Milagro, Ecuador: Universidad Estatal de Milagro. Unidad Académica de Ciencias Administrativas y Comerciales. Recuperado el 09 de Abril de 2017, de: <http://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/2428/1/tesis%20corregida%20plagio-bol%c3%8dvar%20y%20patricio%20final.pdf>
- Indeci. (2012). Educación Comunitaria para la Gestión del Riesgo de Desastres - Módulos para capacitadores regionales. *Educación Comunitaria para la Gestión del Riesgo de Desastres - Módulos para capacitadores regionales*. (D. N. Capacitación., Ed.) Lima, Peru: Instituto Nacional de Defensa Civil.
- Kast, F.E.; Rosenzweig, J.E. (1985). Administración en las Organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias. En F. Kast, & J. Rosenzweig, *Administración en las Organizaciones. Enfoque de sistemas y de contingencias*. (Cuarta ed.). Mexico: Mc Graw-Hill. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de: https://isabelportoperez.files.wordpress.com/2011/11/enf_sistemas_contingencias.pdf
- Kotliarenco, M.A.; Cáceres, I.; Fontecilla, M. (1997). *Estado de Arte en Resiliencia*. Organización Panamericana de la Salud. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de <http://www1.paho.org/hq/dmdocuments/2009/Resil6x9.pdf>

Ley N°27067. (11 de Marzo de 1999). Ley del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú. *Cuadernillo de Normas Legales. Diario Oficial El Peruano.*, pág. 170893.

Ley N°29664. (19 de Febrero de 2011). Ley de creación del Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres. *Cuadernillo de normas legales. Diario Oficial El Peruano.*, pág. 436456.

Lopez G., J. (Julio-Diciembre de 2010). La selección de personal basada en competencias y su relación con la eficacia organizacional. (Universidad Católica Boliviana San Pablo, Ed.) *Perspectivas* (26), 129-152. Recuperado el 15 de Marzo de 2017, de:
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=425941230007>

Mahamood, M. (1981). Personality profiles of sportsmen and non-sportsmen. *Psychological Studies*, 26(1), 5-7.

Ministerio de Seguridad de Argentina. (2011). *Los Nuevos paradigmas del Ministerio de Seguridad y el Consenso Federal*. Obtenido de:
https://issuu.com/minseg/docs/nuevos_paradigmas/36

National Fire Protection Association. (2013). *NFPA 1001. Standard for Fire Fighter Professional Qualifications(5), 2013, 1-126*. Toronto, Ontario, Canada: Ministry of Community Safety and Correctional Services. Recuperado el 24 de Setiembre de 2018, de
<http://www.oafc.on.ca/sites/default/files/uploads/training/ofmem-train-res/signoffs/firefighter%20i%20%28nfpa%2010012013%29%20%20ofmem%20skill%20sheets%20booklet%20%20final%20version%20%28january%202015%29%20revised%20%28december%202017%29.pdf>

Pérez P.,J.; Merino, M. (2012). *Página web Definición*. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de <http://definicion.de/guia/>

- Proulx, D. (2014). Diagnóstico y Cambio Organizacional. Elementos Claves. En D. Proulx, & A. p. Piura. (Ed.), *Diagnóstico y Cambio Organizacional. Elementos Claves*. Lima, Peru: Universidad Continental y Pro-gobernabilidad. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de:
<http://archives.enap.ca/bibliotheques/2015/03/030824785.pdf>
- Ramirez, J. (2006). Administración de Recursos Humanos. *Artículo*. Maracaibo, Venezuela. Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de
<http://www.monografias.com/trabajos42/administracionrecursososhumanos/administracion-recursos-humanos2.shtml>
- Resolución Jefatural N°489-2015, P. (31 de Diciembre de 2015). *bomberosperu*. Obtenido de http://www.bomberosperu.gob.pe/files/inst_gestion/130.pdf
- Resolución Ministerial N°110-2017-MINSA. (17 de Febrero de 2017). Aprueba Directiva Sanitaria N°076-2017-MINSA. *Diario Oficial El Peruano*. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de:
<http://busquedas.elperuano.com.pe/download/url/aprueban-la-directiva-sanitarian-076-minsa2017dgiesp-d-resolucion-ministerial-n-110-2017minsa-1487986-1>
- Resolución Ministerial N°185-2015-PCM. (11 de Agosto de 2015). Aprobando los lineamientos para la implementación de los Procesos de la Gestión Reactiva. *Cuadernillo de Normas Legales. Diario Oficial El Peruano*. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de www.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2015/08/RM-185-2015-PCM.pdf
- Rotger Ll., D. (1999). La preparación psicológica del bombero y otros miembros de grupos de rescate. Su aceptación al estrés y los primeros auxilios psicológicos a las víctimas. *Revista Mapfre Seguridad, Segundo trimestre(74)*, 23-33. Recuperado el 09 de Abril de 2017, de:

<https://psicologosemergenciasbaleares.files.wordpress.com/2016/01/preparacion-psico-bombero-david-rotger.pdf>

Sánchez R., M. (2012). Rasgos de Personalidad de los Bomberos adscritos al Instituto Autónomo Cuerpo de Bomberos de Maracaibo. *Tesis para optar el Título de Psicólogo*. (U. R. Psicología., Ed.) Maracaibo, Venezuela. Recuperado el 02 de Abril de 2017, de: <http://200.35.84.131/portal/bases/marc/texto/3201-12-04891.pdf>

Select statistical Services (13 de febrero de 2019). *Select statistical Services*. Obtenido de: <https://select-statistics.co.uk/calculators/sample-size-calculator-population-proportion/>

Solis, M.C.; Vidal, M.A. (enero-junio de 2006). Estilos y Estrategias de Afrontamientos en Adolescentes. *Revista de Psiquiatría y Salud Mental Hermilio Valdizán.*, 7(1), 33-39. Recuperado el 10 de Marzo de 2017, de: <http://www.hhv.gob.pe/revista/2006/3%20estilos%20y%20estrategias%20de%20afrentamiento.pdf>

Sota N., J.; Chávez D., H. (2005). *Guía para la Simplificación de Procedimientos Administrativos*. Lima, Peru: Ministerio de Educación. Recuperado el 23 de Marzo de 2017, de <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/xtras/GuiaSimplificacionProcedimientos.pdf>

Tobelem, A. (1992). *Sistema de Análisis y Desarrollo de la Capacidad Institucional (SADCI). Manual de Procedimientos*. Buenos Aires, Argentina: Mimeo.

Tunnecliffe, M. (1995). Como manejar el estrés producido por incidentes traumáticos: Una guía para personal policial, de ambulancias, bomberos, de rescate y emergencias médicas. *Artículo*. (A. d. Cura., Ed.) Argentina. Obtenido de: http://www.medynet.com/usuarios/jraguilar/Como_controlar_el_stress.pdf

Umaic , W. (s/a). *umaic wiki*. Recuperado el 17 de Marzo de 2017, de Diccionario Virtual: https://wiki.umaic.org/wiki/P%C3%A1gina_principal

Villalibre C., C. (2013). Concepto de Urgencia, Catástrofe y Desastre: Revisión histórica y bibliográfica. *Trabajo de Tesis para Maestría en Análisis y Gestión de Emergencia y Desastre*. Oviedo, España: Universidad de Oviedo. Recuperado el 18 de Marzo de 2017, de: <http://digibuo.uniovi.es/dspace/bitstream/10651/17739/3/TFM%20cristina.pdf>

Yika M., M. (2012). Riesgos físicos y psicológicos de los Bomberos. *Hermandad de Bomberos*. Argentina. Obtenido de: <http://hermandaddebomberos.ning.com/profiles/blogs/riesgos-f-sicos-y-psicologicos-de-los-bomberos>

Anexos

Anexo N° 1-A:

Baremo general del Cuestionario 16 PF (versión reducida) estandarizado en población peruana.

Tabla 8

Baremo General

PC	De 1 a 11	De 12 a 22	De 23 a 33	De 34 a 44	De 45 a 55	De 56 a 66	De 67 a 77	De 78 a 88	De 89 a 99
Eneatipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Factor D	0 a 5	6	7	8	9			10	11 a 12
Factor A	0 a 3	4	5	6	7		8	9	10 a 12
Factor B	0	1	2			3		4	5 a 12
Factor C	0 a 6	7	8	9		10	11		12
Factor E	0 y 1	2	3		4	5		6	7 a 12
Factor F	0 a 5	6	7		8	9		10	11 y 12
Factor G	0 a 5	6	7	8	9	10			11 y 12
Factor H	0 a 4	5	6	7	8		9	10	11 y 12
Factor I	0 y 1	2	3	4		5	6	7	8 a 12
Factor L	0 y 1	2 y 3	4	5	6		7	8	9 a 12
Factor M	0 a 3	4	5	6		7	8		9 a 12
Factor N	0 a 2	3	4	5	6		7	8	9 a 12
Factor O	0 a 2	3			4	5	6	7	8 a 12
Factor Q1	0 a 3	4	5	6	7		8	9	10 a 12
Factor Q2	0 a 4	5	6	7			8	9	10 a 12
Factor Q3	0 a 5		6	7			8	9	10 a 12
Factor Q4	0 a 1		2	3		4	5	6	7 a 12

Fuente: Brigadas Azules del Colegio de Psicólogos del Perú; Yika M., Mario A., 2016 (s/p)

Anexo N° 1-B:

Matriz de Consistencia del Cuestionario 16 PF (Sixteen Personality Factors) (versión reducida)

Variables	Dimensiones	Indicadores	Denominación	Definición operacional	Interpretación	Ítems				Escala de respuestas (ver anexo n°4)
Rasgos o factores primarios		Factor A retraído vs sociable	Afabilidad	Evalúa la emocionalidad de una persona ante los contactos sociales.	En lo negativo se muestra retraído, rígido, prefiere trabajar solo. En lo positivo se muestra comunicativo, sociable, colaborador.	2 70	19 87	36 53	53	a, b y c
		Factor B lento vs rápido	Razonamiento	Evalúa la habilidad para relacionar funciones de diversos temas.	En lo negativo, persona con baja capacidad para razonar. En lo positivo, persona con nivel alto de perspicacia y deseo de conocimientos.	3 71	20 88	37 54	54	a, b y c
		Factor C infantil vs. Maduro	Estabilidad emocional	Evalúa la adaptación a las exigencias del medio.	En lo positivo, señala sujetos emocionalmente estables y maduros. En lo negativo, señala sujetos fácilmente afectados por los sentimientos y con baja tolerancia a la frustración.	4 72	21 89	38 55	55	a, b y c
		Factor E sumiso vs. Dominante	Dominancia	Evalúa la tendencia controlar a otros y sobre sí mismo.	En lo negativo, son sujetos dependientes de otros. En lo positivo, son independientes, seguros de sus decisiones para afrontar retos.	5 73	22 90	39 56	56	a, b y c
		Factor F taciturno vs. Entusiasta	Impulsividad	Evalúa el nivel de impulsos o entusiasmos.	En lo positivo, sujetos entusiastas, con energía.	6 74	23 91	40 57	57	a, b y c

Variables	Dimensiones	Indicadores	Denominación	Definición operacional	Interpretación	Ítems				Escala de respuestas (ver anexo n°4)
Rasgos de personalidad					En lo negativo, sujetos con tendencia a mostrarse sobrios, serios, introvertidos.					
		Factor G variable vs. Constante	Atención a las normas	Evalúa la aceptación de normas sociales y principios morales.	En lo negativo, sujetos con tendencia a cuestionar normas sociales. En lo positivo, sujetos con integridad moral y responsabilidad.	7 75	24 92	41	58	a, b y c
		Factor H tímido vs. Aventurado	Atrevimiento	Evalúa capacidad de análisis del riesgo y el resultado de sus acciones.	En lo positivo, sujetos con audacia, atrevidos y resistentes a la fatiga emocional. En lo negativo, sujetos con timidez, que se reprimen y muestran mucha precaución.	8 76	25 93	42	59	a, b y c
		Factor I emocional vs. Racional	Sensibilidad	Evalúa la afectividad.	En lo negativo, sujetos con necesidades afectivas, a veces poco realista. En lo positivo, sujetos con tendencia lo práctico, lógico, realista, poco sentimental.	9 77	26 94	43	60	a, b y c
	Factor L sospechoso vs. Confiable	Vigilancia	Evalúa el nivel de confiabilidad hacia otras personas.	En lo negativo, son sujetos precavidos, desconfiados, no adecuado para realizar labores en equipo. En lo positivo, sujetos confiables, con tolerancia y respeto hacia otros, trabajan bien en equipo.	10 78	27 95	44	61	a, b y c	

Variables	Dimensiones	Indicadores	Denominación	Definición operacional	Interpretación	Ítems				Escala de respuestas (ver anexo nº4)
		Factor M excéntrico vs. Convencional	Abstracción	Evalúa la preferencia temática que mantiene la atención.	En lo negativo, sujetos con tendencia a llevarse por la imaginación, hasta con cierta extravagancia. En lo positivo, sujetos con tendencia a controlarse en situaciones difíciles.	11 79	28 96	45 62		a, b y c
		Factor N simple vs. Sofisticado	Privacidad	Evalúa el nivel de expresividad social.	En lo positivo, sujetos que tienden a controlar su expresividad, con tendencia a buscar aprobación. En lo negativo, sujetos con torpeza social, a veces ingenuos.	12 80	29 97	46 63		a, b y c
		Factor O inseguro vs. Confiado	Autoestima	Evalúa la autopercepción y la propia estima.	En lo negativo, sujetos inseguros, con tendencia depresiva. En lo positivo, sujetos seguros de sí mismos y adecuada autoestima.	13 81	30 98	47 64		a, b y c
	Rasgos o factores secundarios	Factor Q1 rutinario vs. Innovador	Apertura al cambio	Evalúa el gusto a lo nuevo y poco tradicional.	En lo positivo, sujetos que buscan experiencias novedosas. En lo negativo, con baja puntuación, sujetos conservadores, resistentes al cambio, tolerantes a labores rutinarias.	14 82	31 99	48 65		a, b y c
		Factor Q2 dependiente vs.	Autosuficiencia	Evalúa la necesidad de otros para el logro de sus objetivos.	En lo positivo, con mayor puntuación, sujetos que actúan	15 83	32 100	49 66		a, b y c

Variables	Dimensiones	Indicadores	Denominación	Definición operacional	Interpretación	Ítems	Escala de respuestas (ver anexo n°4)
		Autosuficiente			por iniciativa para el logro de sus objetivos, sin requerir de otros. En lo negativo, con puntuación menor, sujetos que gustan de integrarse a grupos, para el logro de sus metas, requiere de la aprobación de otros.		
		Factor Q3 descontrolado vs. Controlado	Orden y perfección	Evalúa la aceptación de los disciplinario, los grupos y personas.	En lo positivo, sujetos que aceptan la organización y disciplina, controlan sus emociones, logrando el respeto social. En lo negativo, sujetos permisivos ante las faltas y normas sociales, bajo respeto hacia otros.	16 33 50 67 84 101	a, b y c
		Factor Q4 tenso vs. Estable	Tensión	Evalúa el grado de ansiedad.	Los eneatis tipos bajos, señalan sujetos reactivos, conflictivos, con baja integración a los grupos sociales. Los eneatis tipos altos, indican sujetos emocionalmente estables y controladas.	17 34 51 68 85 102	a, b y c

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 1-C:

Puntajes directos obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF

Tabla 9

Puntajes Directos o Brutos, obtenidos de la aplicación del Cuestionario 16 PF (versión reducida)

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
21	M	10	2	4	12	2	8	7	8	3	6	6	5	2	4	7	10	2
19	M	9	5	4	8	6	11	10	9	3	5	7	7	1	7	10	10	3
16	F	10	10	3	11	1	7	9	10	6	6	4	3	4	8	7	7	3
16	F	8	7	3	10	2	5	10	5	7	5	5	4	2	7	9	5	3
16	F	9	6	2	11	2	8	9	8	6	6	7	2	6	5	6	9	8
17	F	10	5	4	12	4	12	10	8	0	4	6	4	4	4	4	6	2
16	F	9	7	4	8	3	9	8	8	7	7	6	4	8	4	7	9	5
40	F	8	6	1	12	0	6	10	10	0	10	6	0	0	8	8	8	2
33	M	8	4	1	8	4	4	10	4	5	6	4	6	8	8	6	10	2
22	F	8	10	3	12	6	9	10	7	5	6	6	3	7	10	7	7	2
31	F	10	12	5	10	6	8	10	7	3	4	7	3	3	8	8	9	4
22	M	10	6	2	8	4	11	8	2	8	4	10	4	4	8	4	8	4
28	M	4	8	3	4	4	10	6	8	2	6	6	2	2	6	4	12	6
49	M	6	6	3	8	2	10	4	4	7	8	8	4	8	6	6	8	0
52	M	6	9	1	8	7	6	8	10	6	8	7	6	10	10	8	10	6
32	M	7	4	2	9	3	5	8	6	9	2	8	4	6	5	6	10	5
22	M	4	9	3	4	8	4	6	2	5	9	7	7	4	3	8	10	9
29	M	6	5	2	10	2	7	8	5	5	6	5	2	4	6	7	4	4
17	M	8	8	3	9	4	7	5	8	4	8	4	8	6	8	7	8	4
21	M	4	8	4	10	6	8	6	6	3	8	6	4	4	6	4	8	4
16	M	8	3	5	8	3	6	5	3	2	10	9	6	5	4	7	3	8

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
23	M	10	8	5	12	6	12	6	8	0	0	8	4	2	6	10	10	2
34	M	6	2	4	10	0	6	8	2	2	9	6	2	4	10	8	6	2
26	F	10	6	5	12	6	9	9	8	0	4	8	2	5	5	9	7	4
21	M	10	10	4	11	6	8	10	12	2	4	8	4	4	6	8	8	2
24	M	10	7	4	7	6	12	10	7	3	4	8	4	6	8	10	9	2
26	F	9	7	4	10	5	12	9	6	5	9	10	5	4	4	8	8	3
21	F	10	4	4	9	2	10	10	7	2	8	6	6	4	4	9	10	4
18	M	5	4	5	8	6	1	9	3	2	5	8	6	3	8	8	6	4
18	M	10	6	2	6	6	10	10	5	1	6	6	8	6	4	8	5	9
15	M	9	8	4	8	1	9	8	7	4	5	5	4	4	4	5	10	4
17	F	10	9	4	7	2	5	8	8	8	5	6	4	5	0	5	10	8
27	F	10	10	3	8	3	10	6	8	6	10	4	6	2	4	2	8	6
16	M	10	5	3	10	4	8	9	9	2	8	7	7	4	4	10	10	2
18	M	6	6	2	10	6	6	7	5	0	5	8	4	1	5	6	7	4
17	M	9	8	4	12	3	9	10	8	2	3	6	7	3	4	6	7	3
35	M	10	8	3	11	2	9	7	7	3	8	8	4	7	7	7	10	2
20	F	11	7	4	11	7	9	7	7	4	5	7	5	5	7	8	8	1
21	F	8	7	3	9	4	9	12	6	7	5	6	5	5	7	8	9	5
19	M	10	8	3	12	4	12	10	10	2	2	6	6	6	6	6	8	0
21	M	9	8	4	11	5	10	8	11	3	7	5	8	7	6	8	7	6
18	M	6	6	3	10	4	6	10	7	6	6	6	7	6	4	4	8	2
19	M	10	7	4	11	5	10	10	7	0	5	8	8	7	7	6	9	2
17	M	9	5	3	10	3	9	8	6	3	6	8	7	4	7	7	6	4
25	M	10	9	3	8	5	5	8	6	6	4	6	8	4	5	11	9	4
17	M	11	10	3	10	2	10	10	6	2	5	9	2	4	10	8	8	2
19	M	9	4	6	7	3	11	9	11	3	7	11	2	4	7	7	7	2
24	M	6	7	5	9	2	8	6	8	0	10	8	5	1	7	8	7	2
29	M	10	12	3	12	6	12	10	12	0	6	6	6	4	8	10	8	2

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
19	M	7	12	5	9	4	7	8	6	5	4	7	7	5	5	4	10	3
28	M	7	8	1	12	6	11	10	9	1	4	5	6	3	6	8	7	6
30	M	4	3	1	3	8	5	10	5	5	6	7	6	6	5	7	5	5
38	F	7	8	4	11	6	11	4	6	7	6	2	6	4	8	4	4	6
19	F	10	9	2	12	4	10	8	11	5	6	4	3	6	2	8	6	4
37	M	11	10	1	8	6	8	7	7	5	4	6	4	5	4	6	5	3
24	F	10	9	4	10	4	11	10	8	6	4	5	4	4	5	6	5	2
27	M	7	6	5	11	7	10	9	9	2	5	8	7	3	4	9	8	3
18	M	11	8	4	7	2	8	9	12	4	4	8	5	5	6	11	8	5
16	F	10	8	4	10	2	10	10	10	2	6	6	6	2	2	4	10	2
34	M	10	8	3	12	6	6	8	8	2	4	6	4	4	6	6	7	2
42	M	10	8	5	8	3	10	6	10	0	8	6	10	6	8	10	6	3
46	M	10	10	2	9	6	10	8	9	4	8	10	5	4	8	8	10	2
36	M	10	3	3	10	2	8	4	10	4	2	6	6	2	7	10	8	3
42	M	9	9	1	9	6	9	8	8	4	5	7	6	5	6	6	5	2
29	M	10	8	2	12	6	6	6	10	0	0	6	4	4	7	8	8	1
30	M	10	6	3	12	2	4	10	6	0	6	6	2	4	10	8	8	2
20	M	11	8	4	12	4	8	9	8	2	9	6	6	2	5	10	11	6
23	M	9	9	4	9	3	10	8	7	2	6	5	2	4	7	8	5	5
21	F	9	2	5	9	8	10	8	10	4	7	6	6	4	5	6	7	4
18	F	10	11	6	10	2	10	8	8	6	8	7	6	4	4	8	8	6
26	M	2	8	4	6	8	8	8	2	6	2	6	6	10	10	6	8	4
24	M	0	10	2	8	4	12	10	6	8	2	6	4	4	10	10	6	2
18	F	10	10	4	12	2	12	10	8	2	2	8	6	4	10	10	10	2
19	M	10	8	5	10	6	8	8	8	6	4	6	4	4	10	6	6	6
16	M	10	6	1	12	4	12	8	6	2	2	6	6	2	6	8	7	2
33	M	10	10	6	12	2	6	8	8	4	4	6	6	8	10	10	6	2
22	F	10	10	4	8	8	10	8	8	4	6	6	4	2	6	6	6	8

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
30	M	10	10	2	12	6	8	10	12	2	4	6	8	2	6	6	6	4
22	M	2	10	4	4	6	6	10	6	8	4	10	4	6	6	6	4	8
18	F	10	6	1	12	0	4	8	4	8	6	0	6	6	8	0	12	4
33	M	6	6	1	8	10	7	8	11	0	4	6	6	6	6	9	10	6
23	M	10	5	3	8	6	10	8	6	4	3	8	10	7	10	8	8	4
23	F	6	12	2	10	6	8	8	8	8	4	8	4	4	6	10	10	4
24	M	4	6	3	6	6	2	10	6	6	8	6	2	2	4	6	10	2
24	F	10	12	2	10	2	12	8	10	6	4	2	6	4	4	8	10	2
25	M	10	8	3	6	2	8	8	6	4	4	8	4	4	8	10	4	4
30	F	6	10	3	12	10	6	8	9	4	8	6	4	4	4	12	6	1
38	M	10	11	3	11	2	8	10	8	5	8	9	1	10	8	8	8	3
16	M	9	7	3	10	4	7	7	8	1	4	6	5	5	11	6	6	2
15	M	8	6	4	6	4	10	8	6	8	3	6	5	5	4	8	9	7
16	M	10	10	2	10	4	12	10	9	2	6	8	6	6	9	8	10	2
29	F	10	7	3	12	7	10	10	9	0	2	7	4	4	8	8	6	2
33	M	6	6	1	9	4	8	10	4	2	8	6	4	4	10	8	4	6
19	M	6	4	5	12	8	10	8	6	6	10	6	6	8	8	8	10	4
17	M	8	10	4	10	2	4	10	4	0	8	6	8	2	6	8	6	4
17	M	10	9	2	8	8	10	10	12	5	8	9	4	8	9	7	6	3
43	M	8	7	2	5	7	9	7	8	6	6	6	3	7	9	8	6	4
44	M	10	9	5	11	3	6	5	8	5	2	5	5	2	8	9	6	2
19	M	10	4	4	10	1	8	9	7	3	5	7	2	4	8	6	10	2
26	M	10	6	5	11	4	10	10	9	3	2	6	2	2	10	9	8	2
42	F	7	6	4	8	3	8	8	8	8	6	5	7	5	6	8	8	5
21	F	6	8	5	8	6	10	9	9	8	6	8	8	4	7	8	7	6
26	M	8	8	3	10	4	9	10	2	2	7	7	7	4	5	8	6	4
21	M	6	6	2	12	0	8	10	12	6	8	3	8	4	6	6	4	6
16	M	11	5	5	10	5	9	9	10	3	3	7	5	5	6	10	8	2

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
18	M	10	6	1	12	4	12	10	8	0	6	6	6	4	6	6	6	0
15	F	8	12	3	10	8	10	10	10	8	8	6	6	6	6	4	12	6
22	M	10	7	2	7	3	12	10	11	0	4	6	6	2	8	8	8	5
26	F	10	6	1	8	6	8	8	7	6	7	10	6	4	10	6	6	3
20	M	10	10	4	11	6	8	6	10	2	8	4	4	4	6	6	4	8
25	M	6	6	3	10	4	8	10	7	2	4	6	4	2	6	8	7	4
18	M	10	10	2	10	2	8	8	8	5	6	6	7	2	6	8	8	6
24	M	6	4	4	8	6	4	8	2	8	8	6	8	4	6	8	6	2
30	M	10	8	1	12	2	10	10	12	6	4	6	6	2	8	4	6	2
40	M	8	10	2	10	2	8	10	12	4	0	8	8	6	8	8	8	4
34	F	10	8	3	12	2	8	8	6	2	2	4	4	4	6	8	6	2
34	M	10	10	5	11	4	8	8	4	2	4	6	2	6	6	10	8	2
21	M	10	2	0	12	4	8	6	4	4	8	11	8	2	12	9	10	6
26	M	8	8	3	10	4	9	8	4	7	7	6	6	6	10	7	8	4
31	M	8	2	3	10	8	2	8	8	4	2	6	4	6	6	6	4	6
17	F	6	4	3	11	2	9	8	9	0	6	8	7	2	6	6	10	4
26	M	9	8	1	8	5	9	9	6	4	4	6	5	6	3	8	8	3
28	M	10	7	5	8	6	4	9	7	8	7	7	4	6	8	6	9	4
30	M	10	8	5	10	3	9	10	8	2	8	8	8	2	6	10	6	4
17	M	6	6	4	9	4	9	9	8	4	4	8	8	5	6	8	7	5
27	M	10	9	5	11	6	7	10	9	6	3	9	3	2	8	9	8	2
18	M	11	8	4	10	7	5	8	8	5	6	5	3	3	8	8	8	4
19	F	8	12	5	11	7	8	10	8	2	8	6	5	4	6	8	8	5
19	F	10	6	4	12	2	11	10	5	3	3	9	7	1	6	8	8	5
19	M	11	7	3	9	9	8	6	10	3	6	7	5	2	7	10	8	4
24	F	8	6	4	6	8	10	10	6	8	4	6	5	6	6	8	8	4
16	M	10	8	4	10	4	10	10	8	7	6	8	2	4	8	10	6	4
17	M	10	11	4	12	4	11	10	10	4	7	8	3	3	5	7	5	4

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
25	M	10	5	4	10	5	7	8	6	4	4	7	2	3	8	9	9	2
18	F	6	2	1	4	4	4	6	2	6	8	8	7	6	6	6	10	6
22	M	7	7	6	8	0	9	7	7	6	9	6	4	6	5	8	6	6
18	F	8	10	4	9	2	6	9	6	6	5	4	9	5	4	7	9	4
16	F	8	4	4	12	4	10	10	6	4	8	6	7	8	8	6	10	2
28	M	11	8	2	11	5	9	9	8	4	2	6	4	6	8	8	7	3
25	M	10	10	5	12	4	10	10	8	4	2	6	2	2	10	8	8	2
20	M	6	12	4	12	6	8	10	6	0	8	2	6	4	8	8	10	2
16	M	4	7	4	10	6	10	10	8	4	8	10	6	4	4	8	8	6
23	M	10	6	4	10	6	9	8	8	0	4	6	6	2	4	5	3	4
37	M	10	3	3	9	4	4	9	5	0	7	9	4	3	11	10	6	5
20	F	11	8	6	9	3	10	9	7	6	7	7	5	6	9	11	10	6
42	M	9	8	1	7	4	10	7	5	4	8	4	8	6	8	4	8	9
24	M	10	10	4	6	6	12	6	12	4	6	6	4	2	2	6	10	4
22	M	10	7	3	10	4	8	10	8	1	2	4	6	4	4	5	6	1
26	M	10	9	4	10	2	10	10	10	1	4	6	3	2	7	8	6	0
25	M	9	5	4	11	4	9	10	8	5	8	7	4	6	4	10	7	4
20	M	10	8	4	8	4	6	7	8	2	3	9	6	7	5	9	10	0
33	M	10	9	2	11	5	11	8	11	0	6	6	5	5	9	10	6	2
27	M	7	6	2	5	5	8	11	8	7	4	7	7	6	6	6	8	7
30	F	9	9	3	9	4	6	8	7	7	4	8	1	5	5	9	8	4
42	M	10	5	2	12	6	6	9	8	4	7	7	8	8	7	5	6	4
20	M	8	7	4	7	5	5	10	6	1	4	7	7	8	5	5	7	4
15	M	1	8	4	10	0	8	8	4	8	8	7	4	1	2	8	8	8
29	M	10	6	3	12	5	8	8	8	5	4	3	3	4	5	6	6	4
37	M	9	6	2	10	5	8	9	8	4	6	4	5	4	7	6	10	4
21	F	7	6	2	8	5	12	9	4	3	6	8	0	3	5	8	6	2
21	M	8	6	2	8	1	5	10	5	7	8	3	6	7	5	6	7	7

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
19	F	10	6	4	11	2	8	8	9	2	5	5	6	4	7	6	8	3
22	F	3	4	4	5	5	6	10	4	5	7	3	7	7	3	7	8	4
17	M	10	8	4	12	5	8	8	10	1	6	6	4	4	6	8	8	4
15	F	2	8	3	6	2	4	10	2	5	4	4	2	6	3	10	6	6
29	M	9	4	2	12	2	10	6	8	2	4	8	6	3	11	8	6	6
18	F	10	6	5	11	3	6	10	9	6	5	8	7	6	8	7	9	3
30	M	9	7	3	11	3	10	9	6	5	3	7	7	7	11	5	5	5
45	M	6	7	1	9	4	8	8	9	5	2	4	5	4	10	6	6	4
32	M	10	4	2	10	2	8	10	4	4	8	8	2	6	10	8	6	4
40	M	10	4	1	8	6	11	9	11	2	1	6	4	3	9	6	8	2
42	M	10	8	2	12	4	8	10	8	0	2	8	4	2	10	6	6	4
39	M	10	8	1	12	8	8	6	12	2	6	4	6	4	10	6	8	2
36	M	7	7	2	10	3	7	7	5	5	5	5	6	5	8	7	7	4
50	M	6	6	1	10	4	10	10	8	2	4	6	4	2	4	6	6	6
23	M	10	6	1	12	8	12	10	12	0	2	6	8	2	10	6	12	2
28	M	10	8	3	8	5	8	8	9	4	3	6	5	4	8	7	8	3
28	M	9	6	2	8	6	6	7	9	5	5	6	7	4	7	8	6	5
14	F	7	8	0	10	4	8	6	8	6	9	8	6	3	6	5	8	6
16	F	4	4	1	11	3	2	7	4	7	4	7	8	6	7	4	7	3
20	M	6	7	2	7	2	6	10	8	6	6	8	8	6	9	7	6	4
28	M	10	10	4	10	7	8	6	8	9	6	8	6	6	6	10	5	4
18	F	9	8	4	9	3	8	10	8	8	6	6	3	6	8	5	7	5
20	F	10	7	3	9	6	9	7	8	5	8	4	5	7	1	9	9	3
15	F	10	6	3	12	4	9	9	10	5	5	5	5	3	7	7	8	0
15	M	11	4	4	11	2	8	9	8	5	5	5	3	4	7	6	8	1
22	F	7	9	4	10	7	12	8	8	7	8	7	6	6	5	8	7	2
30	M	8	6	2	12	6	9	9	9	4	5	8	4	5	10	10	5	2
16	F	5	8	3	6	4	7	10	6	4	7	8	6	5	3	6	8	4

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
18	F	10	7	4	12	6	11	6	8	6	4	7	5	4	6	7	9	4
18	F	9	4	2	8	7	8	9	5	6	4	10	7	4	5	5	7	5
15	M	7	7	3	7	4	9	9	8	1	7	6	8	8	9	8	8	7
17	M	9	10	5	7	6	9	5	7	8	6	7	6	7	5	6	8	7
19	M	10	9	3	12	1	10	8	8	5	5	6	5	5	6	8	9	3
17	M	6	6	1	10	5	8	7	7	7	6	8	6	2	6	10	9	6
19	M	8	11	4	10	8	11	10	7	5	6	4	3	5	8	5	10	4
16	M	10	7	4	10	3	5	9	8	0	7	4	5	4	5	6	7	3
15	M	10	9	5	10	6	7	7	9	5	8	6	2	6	6	6	8	3
18	M	7	8	4	10	1	9	8	7	2	6	6	6	5	3	8	9	3
24	M	10	6	3	12	0	9	8	11	5	4	4	2	4	5	7	3	6
20	M	10	12	4	12	8	10	8	8	3	2	9	6	6	0	6	8	2
18	M	10	5	1	12	5	9	10	11	4	2	6	3	3	4	5	7	3
37	M	11	6	3	11	3	10	8	8	3	1	2	3	4	4	7	10	2
37	M	6	6	2	7	6	6	5	7	6	5	6	5	6	7	6	6	6
30	M	8	8	1	12	4	8	8	11	5	6	4	3	5	9	8	6	2
36	M	10	7	1	10	6	7	9	12	2	2	8	6	3	10	8	8	2
17	M	10	8	3	12	4	10	10	10	4	4	2	8	2	6	8	8	2
18	M	5	8	5	8	4	10	8	6	3	9	7	6	6	6	7	8	4
38	M	10	10	2	10	2	8	8	8	4	5	6	10	6	6	8	7	5
20	M	10	7	3	7	3	7	8	7	1	6	8	5	5	6	9	7	6
40	M	10	7	1	10	2	7	10	9	2	6	5	8	7	7	3	10	3
37	M	9	5	1	11	6	7	8	8	3	8	3	3	5	8	8	9	4
22	M	10	10	1	10	4	12	10	10	1	4	4	4	4	6	6	6	4
21	F	7	11	2	6	3	7	9	7	3	6	8	7	4	9	5	8	7
32	M	7	4	4	7	5	10	6	8	5	7	6	1	5	6	5	9	7
40	F	10	8	1	6	8	10	10	8	2	6	8	2	5	4	8	8	7
17	M	10	8	1	8	4	10	10	8	0	4	6	6	6	10	6	8	4

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
38	M	9	7	3	11	2	6	10	6	5	8	4	4	4	9	7	8	3
39	M	9	6	2	12	5	7	8	11	4	2	7	4	5	4	6	8	3
22	M	3	7	1	11	6	9	5	9	3	2	6	6	3	10	7	7	4
22	M	10	8	2	9	4	5	8	9	4	5	8	3	4	10	10	9	6
17	M	6	9	2	5	3	6	9	7	3	7	10	4	7	8	9	4	8
36	M	8	8	3	12	4	12	10	10	4	2	4	8	4	4	8	8	4
22	M	8	8	5	12	6	10	10	8	2	4	6	0	4	4	8	12	0
39	F	10	8	3	12	4	8	8	8	6	6	8	0	4	6	8	8	4
20	M	5	3	2	2	3	3	10	6	3	8	4	3	9	10	6	10	9
18	F	8	12	3	8	2	12	8	10	8	5	7	8	5	8	6	11	5
29	M	6	4	4	7	4	7	7	8	6	10	3	4	6	8	9	7	4
48	M	10	10	2	8	6	8	10	6	4	10	10	8	4	8	10	6	6
20	M	10	10	1	8	4	7	10	10	4	10	2	6	4	10	8	12	6
22	M	6	6	2	2	4	6	6	6	2	6	8	8	4	4	4	12	8
25	M	8	6	4	12	6	10	10	12	2	6	6	8	4	8	8	10	2
41	M	8	8	1	10	7	8	10	10	2	4	6	4	4	6	10	6	4
41	M	8	10	1	12	4	6	10	10	4	0	6	2	4	6	6	6	4
25	M	10	10	1	12	0	8	6	10	6	2	2	6	4	8	10	10	4
31	M	3	8	4	6	2	7	8	4	4	6	9	2	3	8	7	6	6
32	F	10	9	4	11	3	7	6	6	2	2	9	4	4	9	8	10	1
25	F	9	10	1	11	2	5	9	10	5	4	6	6	4	7	9	7	3
21	M	7	7	4	7	5	9	9	7	3	4	8	6	4	5	7	8	4
20	M	11	6	5	10	4	7	10	10	5	7	4	8	3	10	6	7	7
17	M	8	6	2	6	5	7	7	3	6	8	10	5	5	8	7	5	7
27	F	9	5	3	8	7	8	10	8	7	9	9	5	5	9	6	5	5
23	M	10	8	3	10	1	6	5	9	2	2	5	6	5	6	5	7	6
18	F	8	4	3	12	4	9	10	6	5	6	5	6	9	7	7	7	5
28	M	10	6	3	9	4	9	7	6	2	8	5	6	4	4	8	12	4

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
33	M	2	4	3	6	7	6	6	5	10	4	6	6	12	5	7	9	8
22	M	10	8	1	10	4	8	8	8	0	4	10	6	4	8	6	10	3
28	M	6	8	5	7	4	6	9	7	4	8	6	5	4	8	7	9	5
25	M	7	9	3	10	3	9	10	7	4	9	5	10	4	9	7	9	5
26	M	8	9	2	7	6	4	10	7	5	8	8	9	6	6	7	10	5
50	M	9	9	3	6	4	8	7	11	5	4	7	4	7	10	9	7	4
17	M	8	8	3	7	0	9	9	7	4	6	6	8	3	5	8	6	3
33	M	10	10	3	12	2	9	10	8	4	2	7	3	4	8	4	8	2
28	M	10	12	2	10	6	10	10	10	8	4	8	6	6	0	8	6	4
14	F	10	10	3	12	2	7	8	8	4	5	6	8	4	4	4	8	4
20	F	9	7	3	10	6	7	9	5	6	7	9	7	6	2	6	8	8
33	M	8	5	4	11	4	7	10	9	3	5	7	5	3	10	9	6	3
27	M	10	9	4	10	3	9	6	8	3	6	3	7	7	5	4	7	4
19	F	8	8	4	10	5	10	10	6	4	6	5	5	8	1	8	8	3
20	F	6	7	4	5	6	8	7	8	9	5	6	8	9	4	10	6	4
15	M	6	8	4	10	6	6	8	6	0	0	4	8	4	4	8	7	0
15	M	10	6	3	12	5	8	10	9	4	4	4	4	4	4	8	7	2
18	F	10	10	4	10	6	8	10	8	4	6	4	2	4	4	2	10	4
23	M	10	8	3	10	2	6	6	6	4	4	6	2	6	4	8	6	2
16	M	6	5	3	9	3	10	9	8	4	6	6	5	7	5	6	7	6
24	M	10	4	1	8	2	6	8	10	5	0	10	6	10	4	10	10	6
21	M	4	4	3	6	3	8	8	2	8	11	3	6	6	6	6	8	9
34	M	8	7	4	11	5	10	5	11	2	5	3	10	2	5	7	11	6
26	M	6	10	2	6	6	6	10	6	6	4	4	6	6	4	8	4	3
16	M	4	10	3	5	7	6	11	4	4	8	2	7	3	4	7	9	9
19	M	7	7	6	8	5	12	10	5	2	8	4	5	4	6	8	9	5
28	F	10	10	5	8	4	4	8	2	2	8	7	5	2	12	8	10	7
19	M	8	6	3	5	8	9	6	8	2	6	4	6	6	8	10	9	6

Datos		F	A	C	T	O	R	E	S									
Edad	Gen.	D	A	B	C	E	F	G	H	I	L	M	N	O	Q1	Q2	Q3	Q4
19	F	8	11	3	10	5	8	10	11	3	4	8	6	4	4	8	9	3
21	M	10	7	4	10	2	9	8	9	2	6	6	3	1	8	6	9	6

Fuente: Elaboración propia.

Anexo N° 2 - Producto:

Perfil Psicológico del Postulante a la ESBAS del CGBVP

1. Introducción.

El perfil propuesto surge en base a los resultados de la estandarización del Cuestionario 16 PF (Producto Baremo) de la presente investigación, donde los aspectos intelectuales provienen del análisis de los resultados del Factor B y los aspectos aptitudinales y rasgos de personalidad, provienen de los resultados en los factores A, C, E, F, G, H, I, L, M, N, O, Q1, Q2, Q3 Y Q4.

2. Objetivo.

Establecer las competencias intelectuales, aptitudinales y los rasgos de personalidad deseables en personas que postulan en un proceso de selección de personal voluntario para la Escuela Básica (ESBAS) del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (CGBVP).

3. Competencias.

3.1. Aspectos Intelectuales:

Capacidad intelectual promedio o superior, en relación a las competencias exigidas para la ejecución de determinadas tareas; entre las que se consideran, la aptitud analítica, rapidez para razonar, para tomar decisiones e ingenio para solucionar dificultades.

3.2. Aspectos Aptitudinales:

El postulante debe mostrar una adecuada capacidad de:

- Percepción-atención-concentración. Capacidades de concentración y observación de la situación del entorno.
- Resistencia a la monotonía. Capacidad para resistir en trabajos rutinarios.
- Resistencia a la fatiga. Capacidad para resistir el desgaste emocional.
- Tolerancia a la frustración. Capacidad para resistir situaciones difíciles, de gran presión, sobreponiéndose a las adversidades. Forma parte de la capacidad de resiliencia.

- Orientación espacial. Capacidad para orientarse en espacios cerrados, con pocas referencias externas.
- Comprensión y fluidez verbal. Capacidad para entender información y expresar ideas.

3.3. Rasgos de personalidad:

El rasgo de personalidad es aquel indicador que diferencia a los individuos y muestra sus tendencias básicas de comportamiento. La peculiaridad del puesto de Bombero, aconseja que las personas que vayan a desempeñarse como tal, muestren adecuados niveles de estabilidad emocional, madurez emocional, seguros de sí mismos. Con capacidad y preferencia para integrarse al trabajo en equipo, mas no ser dependientes de otros. Moralmente íntegros, que acepten las normas del grupo y responsables. Con capacidad para enfrentar situaciones nuevas, entusiastas, socialmente atrevidos y que soporten situaciones emocionales; controlando sus impulsos y estados de ansiedad en momentos críticos. Que muestren capacidad de tolerancia, respeto hacia los demás y empatía. Con tendencia a tomar decisiones prácticas. Es deseable que muestren una alta tendencia a ser comunicativos, sociables, cooperadores, adaptables, organizados y disciplinados.

La descripción de los rasgos de personalidad señalados, emana de los niveles medio y alto de los eneatisos alcanzados en la estandarización del Cuestionario de Personalidad 16 PF (versión reducida). Ver la Tabla 8 (Baremo general) del presente trabajo de investigación.

Anexo N° 3 - Producto:

Guía de Procedimiento para la Evaluación Psicológica en los Procesos de Selección de Personal Voluntario CGBVP.

1. Introducción.

La Ley 29664, Ley del SINAGERD, señala la obligatoriedad de la participación de los miembros del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú (en adelante CGBVP) en las situaciones de desastres dentro del marco de la Gestión del Riesgo de Desastres (GRD); por lo que es de suma importancia se seleccione personal capaz de enfrentar situaciones críticas, que sean parte de la solución y no del problema. Un proceso inadecuado de selección de personal voluntario CGBVP, conducirá a captar integrantes que no mostrarán una acertada respuesta personal y/o psicológica ante situaciones críticas. Además, aumentaría la probabilidad de incidencia de trastornos psicosociales en el personal efectivo del CGBVP.

Por lo expuesto, consideramos que el presente documento significará un aporte indispensable en el mejoramiento del proceso psicológico, durante la selección del personal voluntario del CGBVP.

2. Justificación.

Se ha comprobado la ausencia de normatividad institucional que regule los procedimientos a seguir en la evaluación psicológica, al convocar Procesos de selección de personal voluntario a la Escuela Básica (ESBAS) del CGBVP; la cual, viene siendo realizada bajo criterios personales del psicólogo o equipo de psicólogos designados por la institución, sin existir criterios estandarizados. Dicha situación motiva el presente documento, cuyo desarrollo y aplicación brindará diversos beneficios al CGBVP, tales como: mejorar su imagen institucional, tanto externa, como interna, al contar con procedimientos que garanticen una selección adecuada de su personal, con lo cual brindará un mejor servicio comunitario en situaciones críticas (valor público); dicha mejora en su proceso de selección permitirá ofrecer a la institución un contingente de personal con las características psicológicas

idóneas para el cumplimiento de sus funciones y con capacidades para desempeñar en un futuro mediano, cargos de responsabilidad (valor estratégico y prospectivo); ofrece un valor integral, al contar con procesos psicológicos definidos y estandarizados, sumado a la evaluación médica, física y de conocimientos, las cuales conforman el proceso de selección de postulantes al CGBVP.

3. Objetivo.

Normalizar el proceso psicológico en la selección de personal voluntario del CGBVP, con lo cual se tendrán criterios uniformes para reclutar personal idóneo que cumpla con los objetivos de la institución y los requerimientos que demanda la sociedad, a nivel nacional.

4. Responsabilidad del Personal Evaluador.

Los evaluadores del proceso psicológico en la selección de personal del CGBVP, son responsables de su adecuada implementación y resultados, por lo que deberá estar a cargo de psicólogos colegiados y habilitados por su gremio profesional (Colegio de Psicólogos del Perú o CPsP), toda vez, que son requisitos para el ejercicio profesional según el Estatuto del CPsP. Es obligación del CGBVP verificar que el personal evaluador cumpla con dichos requisitos.

5. Fases.

Para una congruente selección de personal, en el área psicológica, se requiere normalizar pasos y criterios; ya que dicho proceso será aplicado a nivel nacional. De lo contrario, puede darse una posibilidad muy alta de que los resultados finales sean inconsistentes e imprecisos; con posibles consecuencias de incorporar personal no adecuado.

A continuación, señalamos las fases del procedimiento psicológico de evaluación de postulantes en la selección de personal voluntario del CGBVP:

- Fase 1: Base informativa.

La dependencia u órgano oficial del CGBVP que requiera la evaluación psicológica en un proceso de selección de personal del CGBVP, deberá facilitar a los psicólogos-evaluadores responsables, una relación del personal que será evaluado, señalándose nombres y apellidos completos, edad y unidad de procedencia (Compañía de Bomberos).

- Fase 2: Programación y distribución.

La dependencia u órgano oficial del CGVP que organiza el proceso de selección de personal deberá coordinar, con los psicólogos responsables de la evaluación psicológica, las fechas y lugar del mencionado proceso.

- Fase 3: Implementación.

La dependencia u órgano oficial del CGVP que organiza el proceso de selección de personal deberá coordinar y facilitar, con los psicólogos responsables de la evaluación psicológica, la implementación del material, ambientes y movilidad que se requiera para el cumplimiento de la labor evaluativa de los psicólogos.

- Fase 4: Aplicación de pruebas psicológicas.

Las evaluaciones psicológicas podrán hacerse por medio de instrumentos psicométricos (test), pruebas proyectivas o las que considere necesarias acordes con lo establecido por el equipo evaluador; teniendo en cuenta pruebas que sean de administración colectiva y cuyo tiempo de aplicación no sea excesivo, ya que los procesos de selección son generalmente cortos y demandan informes en breve plazo de tiempo. Es recomendable y necesario el uso de pruebas psicológicas que estén estandarizadas en población peruana, para que la interpretación de los resultados de las mismas, sea válida y confiable.

Las pruebas psicológicas se aplicarán en el siguiente orden, según área de evaluación:

- a) Inteligencia general.
- b) Personalidad.

A continuación, presentamos una reseña de algunas pruebas psicológicas utilizables para evaluar la capacidad intelectual de postulantes y que cuentan con estandarización en población peruana, dejando a criterio del psicólogo o equipo de psicólogos responsables del proceso evaluador, su elección.

5.1. Inteligencia general:

5.1.1. *Matrices progresivas de Raven*: es un test de inteligencia, que no es dependiente del nivel de formación académica del evaluado y ejercita aptitudes intelectuales, como el razonamiento abstracto y numérico. El tiempo de aplicación es de 35 minutos.

5.1.2. *Test de Dominós*: prueba de inteligencia general destinada a evaluar la capacidad de razonamiento de las personas ante nuevos problemas.

5.2. Personalidad:

5.2.1. Rasgos de Personalidad: contamos como instrumento de evaluación el Cuestionario factorial de personalidad (*16 PF*, de R. B. Cattell). Dicho instrumento evalúa 16 factores (Rasgos) de la personalidad e incluye una escala de sinceridad. Contiene 102 ítems (versión reducida) con tres opciones de respuesta, con un tiempo aproximado de desarrollo entre treinta a cuarenta minutos. Dichos factores son:

- Factores primarios: A (reservado-abierto); C (inestabilidad - estabilidad emocional); E (sumisión-dominancia); F (sobriedad-impulsividad); G (despreocupación-respeto por normativa); H (inhibición-osadía); I (realismo- sensibilidad); L (adaptabilidad-susplicacia); M (practicidad-abstracción); N (sencillez-astucia); O (tranquilidad-aprensión); Q1 (conservadurismo-radicalismo); Q2 (adhesión al grupo-autosuficiencia); Q3 (conflictividad-control); Q4 (relajación-tensión).

- Factores secundarios: QI (baja - alta ansiedad); QII (introversión - extraversión); QIII (poca - mucha socialización controlada); QIV (dependencia - independencia).

Como instrumentos de evaluación complementarias al Cuestionario de Personalidad 16 PF (pero no sustitutorias), mencionamos las siguientes.

5.2.2. *Cuestionario de Personalidad Situacional (CPS)*: evalúa factores, como estabilidad emocional, ansiedad, eficacia, confianza/seguridad en sí mismo, independencia, dominancia, control cognitivo, sociabilidad, ajuste social, agresividad, tolerancia, inteligencia social, integridad/honestidad, liderazgo, y tres medidas finales de validez de respuesta (sinceridad, deseabilidad social y control de las respuestas). (Fernández, Seisdedos y Mielgo, 2016)

5.2.3. Pruebas Proyectivas de Personalidad: se cuenta con instrumentos como el *Test de la Figura Humana* (Machover) o el *Test de la Persona bajo la Lluvia*, como pruebas proyectivas para evaluar rasgos normales y psicopatológicos de la personalidad del evaluado. Su aplicación dura aproximadamente 20 minutos.

5.2.4. *Cuestionario de Análisis Clínico (CAQ)*: como instrumento de evaluación psicológica complementario al Cuestionario 16 PF. El CAQ evalúa 12 rasgos clínicos de la personalidad: Hipocondría, Depresión suicida, Agitación, Depresión ansiosa, Depresión baja energía, Culpabilidad-Resentimiento, Apatía-Retirada, Paranoia, Desviación psicopática, Esquizofrenia, Psicastenia y Desajuste psicológico. Su aplicación dura aproximadamente entre 30 a 45 minutos y se emplea para identificar conductas psicopatológicas.

5.2.5. *El Test de Wartegg*: es un test proyectivo que explora desde características constitutivas de personalidad hasta indicadores de

patologías psicológicas severas. Brinda información sobre posibles alteraciones de tipo paranoide, esquizoide, di-social, inestabilidad emocional, histrionismo, trastornos de ansiedad, depresión y desviaciones de la conducta sexual. Esta prueba es de alta confiabilidad, además posee un corto tiempo de aplicación y fácil corrección.

- Fase 5: Corrección e interpretación de resultados de pruebas aplicadas.
Culminada la fase 4, de aplicación de pruebas psicológicas, el equipo de psicólogos-evaluadores procederá a la corrección e interpretación de las pruebas aplicadas. La distribución de las pruebas a corregir e interpretar, queda a criterio y coordinación entre los psicólogos-evaluadores. Dependiendo de la cantidad de evaluados, se estima que la presente fase puede tener una duración entre uno y tres días calendarios. También dependerá de las coordinaciones realizadas en la fase 2, de la presente guía.

- Fase 6: Entrevistas personales.

La Entrevista Psicológica, es una entrevista semi-estructurada, para la cual se deberá contar previamente con los resultados de las pruebas psicológicas aplicadas, debiendo los psicólogos-evaluadores conocer dichos resultados – en forma detallada – para alcanzar los objetivos deseados.

El tiempo aproximado de duración de la Entrevista Psicológica es de 20 minutos.

Toda Entrevista Psicológica debe evaluar tres áreas:

- a) Área de Personalidad:

Se recomienda evaluar motivaciones para incorporarse al CGBVP, comunicación verbal y no verbal, tolerancia a la frustración, estabilidad emocional, autocontrol, autoestima, respeto a las normas, trabajo en equipo, signos psicopatológicos, etc.

b) Área Social:

Se recomienda evaluar el entorno familiar, hábitos, pasatiempos, relaciones sociales, conflictos interpersonales, etc.

c) Área Cognitiva:

Se recomienda evaluar formación educativa, experiencia profesional u ocupacional, capacidad analítica, razonamiento, toma de decisiones, resolución de problemas, etc.

Al finalizar la entrevista, el evaluador/a deberá otorgar una calificación al evaluado de APTO o NO APTO; según el cumplimiento del evaluado, de los criterios planteados.

A continuación, se presenta un Modelo de Formato para Entrevista Psicológica aplicable a los Procesos de Selección del CGBVP:

FORMATO DE ENTREVISTA PSICOLÓGICA CGBVP			
Apellidos y Nombres		Edad	
Motivo de la Entrevista		Fecha	
		Cia. N°	
		Cmcia. Dep.	
Area de Personalidad Motivaciones, comunicación verbal y no-verbal, tolerancia a la frustración, estabilidad emocional, autocontrol, autoestima, respeto a las normas, trabajo en equipo, presencia de signos psicopatológicos.			
Area Social Entorno familiar, hábitos, pasatiempos, relaciones sociales, presencia de conflictos.			
Area Cognitiva Estudios, experiencia profesional, capacidad analítica, razonamiento, toma de decisiones, resolución de problemas, atención y concentración.			
	CONCLUSIONES	APTO	
		NO APTO	
Psicólogo/a Evaluador/a C.Ps.P.			

Fuente: elaboración propia

- Fase 7: Informe Psicológico.

El informe psicológico que se genera luego de haber culminado las fases 4, 5 y 6, deberá contener información relacionada al lugar, fecha y dependencia departamental del CGBVP que originó el proceso evaluativo; también deberá contener la relación de los evaluados, con sus respectivas unidades de procedencia y resultado general. Asimismo, se deberá señalar al psicólogo o equipo de psicólogos que participaron en dicho proceso y que son responsables del informe psicológico, consignando sus respectivos números de colegiaturas, sellos y firmas (ver modelo).

El informe psicológico es un documento oficial y confidencial, que deberá ser remitido a la autoridad del CGBVP, que requirió el proceso evaluativo psicológico. Los resultados de la evaluación psicológica serán presentados con una calificación general de APTO o NO APTO, en cada evaluado.

Acorde con la normativa nacional, sobre salud ocupacional, los conceptos de APTO y NO APTO se describen a continuación:

- *Persona Apta:* Presenta características psicológicas que le permiten realizar con éxito determinada labor y hacer frente a los factores de riesgos psicosociales, protegiendo así su salud mental.
- *Persona No apta:* Presenta características psicológicas que no le permiten realizar con éxito determinada labor ni hacer frente a los factores de riesgos psicosociales, afectando así su salud mental.

(Ministerio de Salud, Guía de Evaluación Psicológica Ocupacional, 2008, p. 5)

Esta última calificación no implica que el evaluado necesariamente manifieste algún trastorno mental serio, sino que simplemente sus resultados no se ajustan al perfil psicológico del puesto. El evaluado podría ser apto para desempeñar otro tipo de actividades, pero no cubre el perfil para el puesto de Bombero.

Debido al Código de Ética Profesional del Psicólogo Peruano, los informes detallados de los resultados de la evaluación psicológica realizada, solo se

podrán otorgar a la misma persona evaluada, a solicitud de esta y por conducto regular.

A continuación, presentamos un modelo de Informe Psicológico, aplicable a los Procesos de Selección del CGBVP:

Informe de Evaluación Psicológica

Proceso	
Comandancia Departamental CGBVP	
Fecha	

	Compañía	Apellidos y nombres	Resultado	Evaluador
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				

Total de evaluados	
Total de aptos	
Total de no aptos	

(Sello y Firma del Psicólogo/a responsable)

Fuente: elaboración propia

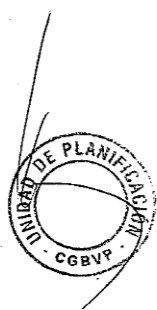
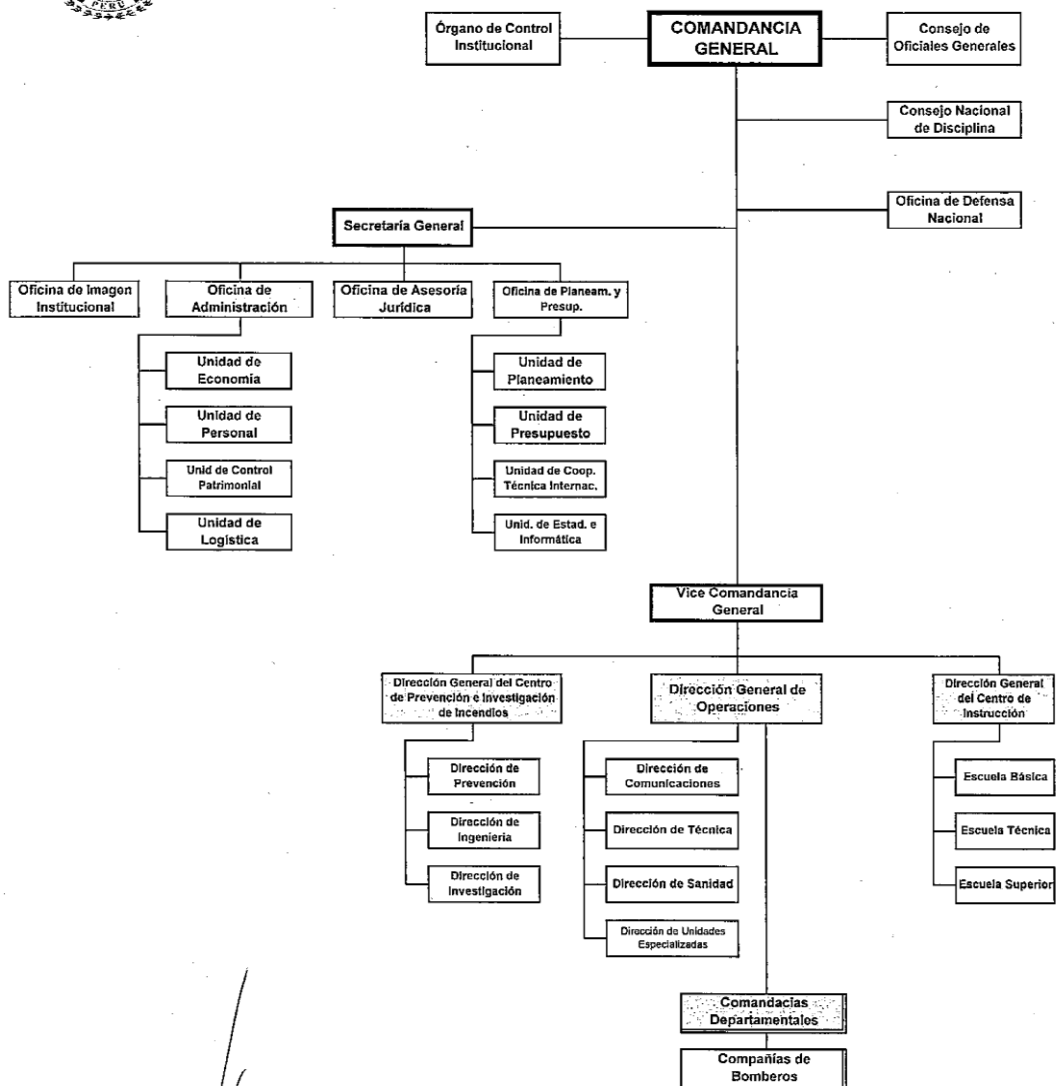
Anexo N° 4-A:

Organigrama Estructural del Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.



ORGANIGRAMA ESTRUCTURAL CGBVP

D.S. N° 063-2013-PCM



Anexo N° 4-B:

Cuadros del Análisis SADCI

Cuadro 1

Análisis desde el Punto de Vista de las Reglas de Juego

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
1.1	Elaborar cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.					X
1.2	Elaborar análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.				X	
1.3	Obtención del Baremo validado.				X	
1.4	Interpretación de resultados obtenidos.					X
1.5	Elaboración de las conclusiones.					X
1.6	Aceptación del CGBVP				X	
1.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
2.1	Análisis de la estandarización				X	
2.2	Determinación de los rasgos de personalidad				X	
2.3	Conclusiones.					X
2.4	Validación.				X	
2.5	Sostenibilidad.					X
2.6	Aceptación del CGBVP					X
2.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
3.1	Elaborar estructura.				X	
3.2	Desarrollo del procedimiento				X	
3.3	Conclusiones.					X
3.4	Validación.					X
3.5	Sostenibilidad.					X
3.6	Aceptación del CGBVP					X
3.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro 2

Análisis desde el Punto de Vista de las Relaciones Interinstitucionales.

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
1.1	Elaborar cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.					X
1.2	Elaborar análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.					X
1.3	Obtención del Baremo validado.					X
1.4	Interpretación de resultados obtenidos.					X
1.5	Elaboración de las conclusiones.					X
1.6	Aceptación del CGBVP					X
1.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
2.1	Análisis de la estandarización					X
2.2	Determinación de los rasgos de personalidad					X
2.3	Conclusiones.					X
2.4	Validación.					X
2.5	Sostenibilidad.					X
2.6	Aceptación del CGBVP					X
2.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
3.1	Elaborar estructura.					X
3.2	Desarrollo del procedimiento					X
3.3	Conclusiones.					X
3.4	Validación.					X
3.5	Sostenibilidad.					X
3.6	Aceptación del CGBVP					X
3.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro 3

Análisis desde el Punto de vista de la Organización y Asignación de Funciones.

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
1.1	Elaborar cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.					X
1.2	Elaborar análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.					X
1.3	Obtención del Baremo validado.					X
1.4	Interpretación de resultados obtenidos.					X
1.5	Elaboración de las conclusiones.					X
1.6	Aceptación del CGBVP				X	
1.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
2.1	Análisis de la estandarización					X
2.2	Determinación de los rasgos de personalidad					X
2.3	Conclusiones.					X
2.4	Validación.					X
2.5	Sostenibilidad.					X
2.6	Aceptación del CGBVP				X	
2.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
3.1	Elaborar estructura.				X	
3.2	Desarrollo del procedimiento				X	
3.3	Conclusiones.					X
3.4	Validación.					X
3.5	Sostenibilidad.					X
3.6	Aceptación del CGBVP				X	
3.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro 4

Análisis desde el Punto de las Políticas del Personal

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
1.1	Elaborar cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.					X
1.2	Elaborar análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.					X
1.3	Obtención del Baremo validado.					X
1.4	Interpretación de resultados obtenidos.					X
1.5	Elaboración de las conclusiones.					X
1.6	Aceptación del CGBVP				X	
1.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
2.1	Análisis de la estandarización					X
2.2	Determinación de los rasgos de personalidad					X
2.3	Conclusiones.					X
2.4	Validación.					X
2.5	Sostenibilidad.					X
2.6	Aceptación del CGBVP				X	
2.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
3.1	Elaborar estructura.				X	
3.2	Desarrollo del procedimiento				X	
3.3	Conclusiones.					X
3.4	Validación.					X
3.5	Sostenibilidad.					X
3.6	Aceptación del CGBVP				X	
3.7	Aplicación por el CGBVP.				X	

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro 5

Análisis desde el Punto de Insumos Físicos

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
1.1	Elaborar cuadro con los puntajes directos de la muestra seleccionada.					X
1.2	Elaborar análisis estadístico a los diversos factores del Cuestionario 16 PF.					X
1.3	Obtención del Baremo validado.					X
1.4	Interpretación de resultados obtenidos.					X
1.5	Elaboración de las conclusiones.					X
1.6	Aceptación del CGBVP					X
1.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
2.1	Análisis de la estandarización					X
2.2	Determinación de los rasgos de personalidad					X
2.3	Conclusiones.					X
2.4	Validación.					X
2.5	Sostenibilidad.					X
2.6	Aceptación del CGBVP					X
2.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Código	Descripción del DCI y Explicación de sus impactos Negativos	Gravedad del DCI				
		1	2	3	4	5
3.1	Elaborar estructura.					X
3.2	Desarrollo del procedimiento					X
3.3	Conclusiones.					X
3.4	Validación.					X
3.5	Sostenibilidad.					X
3.6	Aceptación del CGBVP					X
3.7	Aplicación por el CGBVP.					X

Fuente: Elaboración Propia.

Cuadro 6

Análisis desde la capacidad individual de las personas intervinientes

Código	Número y Condición de Empleados					Descripción de Déficit de Capacidad			Gravedad del déficit de habilidades individuales				
	A	B	C	D	E	Información	Conocimiento	Know - How	1	2	3	4	5
1.1					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Conocimientos básicos de Estadística					X
1.2					X	Profesional	Formación Universitaria	Conocimientos superiores de Estadística					X
1.3					X	Profesional	Formación Universitaria	Conocimientos superiores de Estadística					X
1.4					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Conocimientos básicos de Estadística					X
1.5					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Conocimientos básicos de Estadística					X
1.6	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en manejo de personal					X
1.7	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en manejo de personal					X

Código	Número y Condición de Empleados					Descripción de Déficit de Capacidad			Gravedad del déficit de habilidades individuales				
	A	B	C	D	E	Información	Conocimiento	Know - How	1	2	3	4	5
2.1					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Procesos de selección CGBVP					X
2.2					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Procesos de selección CGBVP					X
2.3					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Procesos de selección CGBVP					X
2.4					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Procesos de selección CGBVP					X

2.5					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Procesos de selección CGBVP						X
2.6	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en Procesos de selección CGBVP						X
2.7	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en Procesos de selección CGBVP						X

Código	Número y Condición de Empleados					Descripción de Déficit de Capacidad			Gravedad del déficit de habilidades individuales					
	A	B	C	D	E	Información	Conocimiento	Know - How	1	2	3	4	5	
3.1					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Emergencias						X
3.2					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Emergencias						X
3.3					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Emergencias						X
3.4					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Emergencias						X
3.5					X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación Universitaria en Psicología	Experiencia en Emergencias						X
3.6	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en Emergencias						X
3.7	X	X	X	X	X	Profesional y Miembro del CGBVP	Formación de Bombero en CGBVP	Experiencia en Emergencias						X

Fuente: Elaboración Propia.

Leyenda:	
A	Comandante General
B	Comandante Departamental
C	Jefe de Personal Departamental
D	Psicólogo - Especialista

Anexo N° 4-C:

Matriz de Consistencia del Trabajo de Investigación

TITULO:			
ANALISIS, EVALUACION Y PROPUESTA DE MEJORA DE LA SELECCIÓN DE PERSONAL VOLUNTARIO, BASADO EN RASGOS DE PERSONALIDAD, DEL CUERPO GENERAL DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DEL PERU; COMO ENTIDAD ESPECIALIZADA EN PRIMERA RESPUESTA VINCULADA AL PROCESO DE RESPUESTA DE LA GESTION DEL RIESGO DE DESASTRES, PARA EL PERIODO 2017 - 2019.			
PROBLEMAS	OBJETIVOS	PRODUCTOS	METODOLOGIA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>El problema general observado es que el actual proceso de selección de personal voluntario en el CGBVP, no cuenta con la eficacia necesaria para evaluar competencias individuales y garantizar que el personal reclutado cumpla con los objetivos de la institución y su participación en el proceso de respuesta de la GRD.</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Mejorar la eficacia del actual proceso de selección de personal voluntario en el CGBVP, en el área psicológica; como entidad especializada en Primera Respuesta; lo cual permitirá reclutar personal con características psicológicas necesarias, para el cumplimiento de los objetivos de la institución, los fines del proceso de Respuesta de la GRD y los lineamientos de la política de la GRD.</p>		<p>TIPO: Aplicativo</p> <p>NIVEL: Descriptivo</p> <p>METODO: Transeccional</p>
<p>PROBLEMAS ESPECIFICOS</p> <p>a) En la actualidad, la selección y uso de pruebas psicológicas se encuentra sujeta al criterio del equipo evaluador convocado, utilizando pruebas con baremos extranjeros.</p>	<p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <p>a) Estandarizar un instrumento psicométrico o test psicológico, que permita evaluar los diferentes rasgos de personalidad; aplicable tanto a hombres como a mujeres de diversas edades, que desean integrarse al CGBVP (entidad especializada en Primera Respuesta) y que esté acorde a la realidad psicosocial de la población peruana.</p>	<p>PRIMER PRODUCTO</p> <p>Baremo validado en población peruana.</p>	<p>DISEÑO: No experimental</p> <p>VARIABLE INDEPENDIENTE: Rasgos de Personalidad</p> <p>VARIABLE DEPENDIENTE: Baremo</p>

<p>b) La falta de identificación de los rasgos de personalidad presentes en el promedio de los postulantes al CGBVP y de sus recursos aptitudinales y del perfil psicológico respectivo, conlleva a la eventual incidencia de trastornos psicosociales, al estar expuestos a situaciones críticas del servicio. Si bien, el CGBVP no tiene un registro, estadística o información oficial al respecto, la experiencia personal del autor, con otros colegas psicólogos-bomberos, comprueban la presencia de dichos trastornos, a los que inclusive hemos brindado asistencia profesional.</p>	<p>b) Establecer los rasgos de personalidad óptimos que, en un proceso de selección de personal voluntario, debe poseer todo postulante al CGBVP.</p>	<p>SEGUNDO PRODUCTO</p> <p>Perfil de la personalidad de los postulantes a la ESBAS del CGBVP.</p>	<p>POBLACION: Postulantes a la ESBAS del CGBVP</p> <p>MUESTRA: 275 sujetos de ambos sexos</p> <p>INSTRUMENTO: Cuestionario de Personalidad 16 PF (versión reducida)</p>
<p>c) El CGBVP no tiene elaborado procedimientos para las evaluaciones psicológicas en los procesos de selección de personal voluntario.</p>	<p>c) Establecer un procedimiento en el área de la evaluación psicológica, que el CGBVP debería considerar en sus Procesos de Selección de Personal para la Escuela Básica del CGBVP, para ser incluida en sus normas.</p>	<p>TERCER PRODUCTO</p> <p>Guía de Procedimiento definido.</p>	

Anexo N° 4-D:

Acrónimos y Siglas utilizadas

CENEPRED:

Centro nacional de estimación, prevención y reducción del riesgo de desastres.

CGBVP:

Cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú.

CPsP:

Colegio de Psicólogos del Perú.

ESBAS:

Escuela básica del CGBVP.

GRD:

Gestión del riesgo de desastres.

INSARAG:

International Search and Rescue Advisory Group (grupo asesor internacional de operaciones de búsqueda y rescate).

MACTOR:

Método de análisis de juego de actores.

NFPA:

National Fire Protection Association (asociación nacional de protección contra el fuego).

SADCI:

Sistema de análisis y desarrollo de capacidades institucionales.

SINAGERD:

Sistema nacional de gestión del riesgo de desastres.

16 PF:

Sixteen Personality factors (16 factores de personalidad).

USAR:

Urban Search and Rescue (búsqueda y rescate urbano).

USAID:

United States Agency for International Development (Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional).