

DESPLIEGUE DE COMBATIENTES DE INCENDIOS FORESTALES MÉXICO-CANADÁ

2018

LECCIONES APRENDIDAS

Gerencia de Manejo del Fuego



Primera edición 2018.

Fotografía Portada: Combatientes mexicanos y personal canadiense en Columbia Británica, Canadá.

Autores:

- Alfredo Nolasco Morales
- Elizabeth Gutiérrez Toledo
- Baruk Giovanni Maldonado Leal
- Víctor Villalobos Sánchez
- Ismael Torres Delgado
- Juan Miguel Campos Muñoz
- Héctor Gilberto Trejo Varela
- Miguel García Figueroa
- Oscar René Domínguez Moreno
- Juan Ramón Cruz Domínguez
- Rubén González Sebastián
- Juan Manuel Villa Mejía
- Sergio Armando Villela Gaytán
- Víctor Hugo García Garrido
- Miguel Tiberio Alcántara Soriano
- José Adolfo Joya Arellano
- Pedro Gutiérrez Camacho
- Abundio Bustos Santana
- José Antonio Hernández Escareño
- Arturo Cruz Reyes
- Luis Armando Aldana González
- Israel Elías Bañales Álvarez
- Edgar Burciaga Alarcón
- Carlos Martín González Rosales
- Lucio Mora Ramírez
- José Antonio Aguayo Espino
- Ricardo Coronel Hernández
- Miguel Ángel Méndez Estrada
- Marco Aurelio Rojas Gómez
- Luis Fernando Salmerón Mercado
- Gabriel Gerardo Mata Flores
- Ángel Ramírez Godínez
- Cesario Oswaldo Ureña Pinedo
- Jesús Armando Violante Corral
- José Eusebio Ruíz Díaz
- Miguel Ángel Lares Zúñiga
- María del Consuelo Díaz Tlaltempa
- Marcela Elide Poot Bustillos
- Tania Salgado Ojeda
- Rosario Martínez Córdoba
- Sandra Mota Ruíz
- Sonia Janeth Ferral Hernández

Comisión Nacional Forestal (CONAFOR)
Periférico Poniente No. 5360, Col. San Juan de Ocotán
C.P. 45019, Zapopan, Jalisco, México.
Tel. 01 (33) 3777-7000
www.conafor.gob.mx

Hecho en México

1. INTRODUCCIÓN

Desde el año 2016, México y Canadá han cooperado por tres años consecutivos en la supresión de incendios forestales, mediante el intercambio de recursos humanos.

El intercambio de recursos humanos entre ambos países se sustenta en el “*Memorándum de Entendimiento para el Intercambio de Recursos para el Manejo de Incendios Forestales entre los participantes canadienses y mexicanos*” firmado el 14 de febrero de 2014 y enmendado el mes de agosto del 2018.



El personal mexicano que se moviliza a Canadá ha aumentado anualmente. En el 2016, fueron desplegados 42 combatientes de incendios forestales y técnicos a la Provincia de Alberta. En 2017, se desplegaron 360 combatientes de incendios forestales y técnicos a la Provincia de Columbia Británica. Este 2018, fueron desplegados 536 técnicos y combatientes a las Provincias de Ontario y de Columbia Británica.

El despliegue de personal mexicano a Canadá para la supresión de incendios forestales durante el 2018, ha sido hasta ahora la mayor movilización de recursos

humanos del país hacia el extranjero para la atención de emergencias.

El periodo de duración de la movilización de mexicanos en Canadá este año fue de 60 días, en la que se atendieron 19 incendios forestales (6 en la Provincia de Ontario y 13 en la Provincia de Columbia Británica).

Cabe destacar que en este despliegue, se incrementó la participación femenina en comparación con los años anteriores, siendo movilizadas 6 mujeres combatientes de incendios forestales y 1 Representante Internacional de la Dependencia.

El trabajo de las y los combatientes de incendios forestales y personal técnico mexicano, ha satisfecho a las Autoridades Provinciales y Nacionales canadienses, toda vez que cumplen con los estándares de capacitación y requisitos para el combate de incendios forestales a nivel internacional.



2. LECCIONES APRENDIDAS

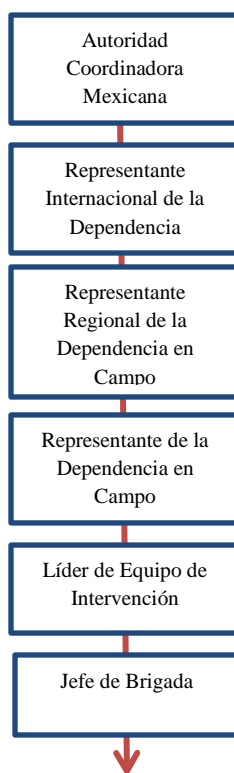
Cada despliegue internacional para el apoyo en la supresión de incendios forestales representa una oportunidad de mejora en todos los ámbitos relacionados a la movilización (proceso de selección del personal, logística de movilización al punto de encuentro, despliegue, operaciones terrestres, procesos administrativos y gestión).

El presente documento recopila las lecciones aprendidas del personal participante en el despliegue de recursos humanos mexicanos a Canadá 2018, con la finalidad de fortalecer los procesos de despliegues internacionales futuros.

2.1. APORTACIONES INDIVIDUALES DE LA CADENA DE MANDO.

A continuación se presentan las lecciones aprendidas del despliegue 2018, proporcionadas por el personal de la cadena de mando¹, así como de las mujeres combatientes de incendios forestales participantes.

Cadena de Mando Despliegue 2018



¹ Cadena de Mando: Línea ordenada de autoridad dentro de los grados o niveles de la organización de manejo de un incidente.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: ELIZABETH GUTIÉRREZ TOLEDO	2. POSICIÓN REPRESENTANTE INTERNACIONAL DE LA DEPENDENCIA (RID)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN CENTRO INTERINSTITUCIONAL DE INCENDIOS FORESTALES DE CANADÁ (CIFFC) EN WINNIPEG	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 5

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Ejecución del protocolo de atención médica en el extranjero para los combatientes de incendios forestales desplegados en Canadá según los lineamientos de la compañía aseguradora contratada para tales fines.
2. Obtención de información sobre la operación del personal desplegado en campo, derivado de la inexistencia de señal celular en ciertos lugares.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. Se priorizó la atención médica de los combatientes de incendios forestales en las clínicas y hospitales identificados por los Sistemas de Mando de Incidentes en los lugares de asignación e identificados como más cercanos. Los Representantes de la Dependencia en Campo (RDC) de los contingentes contaban con acceso a la información sobre pasaportes y Autorizaciones Electrónicas de Viaje a Canadá de todo el personal a su cargo. Así mismo, les fue solicitado que guardaran toda evidencia documental de los casos que se suscitaran y que fuera expedida por concepto de atención de paramédicos del incidente, consultas médicas, compra de medicamentos, etcétera. Adicionalmente, se clarificó con la compañía aseguradora los números telefónicos de la asistenciadora internacional para generar y dar seguimiento a los reportes de atención médica en el extranjero. El personal de logística en México, generó posteriormente el “Procedimiento para solicitar atención médica por siniestro” en el cual se actualizaron los pasos a seguir en este tipo de casos. Finalmente, se consiguió la formatearía para “solicitud de reclamación de reembolso” y “solicitud de cesión de derechos” con el Ejecutivo a cargo de dar seguimiento al contrato por asistencia médica en el extranjero, y estos fueron explicados a los Representantes de la Dependencia en Campo (RDC).

2. Se solicitó a los Representantes de la Dependencia en Campo (RDC) que transcribieran la información recibida vía teléfono satelital por parte de los Líderes de Equipo de Intervención y Jefes de Brigada, con la finalidad de incluirla en los boletines informativos diarios.

En el caso de no establecer comunicación con el personal desplegado en campo, se solicitó a los RDC dirigirse a las locaciones en donde se encontraba el personal y dar informe sobre su estatus.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

En la posición de Representante Internacional de la Dependencia:

1. Perfeccionar mi nivel de inglés.
2. Revisar y aclarar dudas sobre el protocolo a seguir en caso de atención médica en el extranjero.
3. Identificar las necesidades operativas surgidas en despliegues anteriores por el personal desplegado, para ser tomadas en cuenta en el análisis de solicitud de recursos a México desde el Centro Interinstitucional de Incendios Forestales en Canadá (CIFFC).
4. Tramite de la Licencia de Conducción Internacional.
5. Análisis constante del Plan Operativo Nacional entre México y Canadá y propuesta de mejoras técnicas derivado a la operación en tiempo real.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: BARUK GIOVANI MALDONADO LEAL	2. POSICIÓN: REPRESENTANTE REGIONAL DE LA DEPENDENCIA EN CAMPO
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: SUDBURY, ONTARIO	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 309

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. No conocer las condiciones a las que se enfrentará el personal hasta estar concentrados.
2. El despliegue del personal en áreas geográficas muy grandes, presentó un reto para la supervisión del personal.
3. La estructura que se tenía en el despliegue al salir de México.
4. La comunicación al interior de la estructura desplegada se complicó por lo extenso de los incidentes y la falta de infraestructura telefónica.
5. Falta de información en el portafolio de información de la provincia receptora.
6. La falta de personal que hable inglés, a nivel básico o intermedio.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. Al no conocer las condiciones del lugar del despliegue, hace que el personal cargue con ropa y equipo que no le será necesario, como las chamarras y/o ropa abrigadora, cuando hacía calor en la zona.
 - a. Los impermeables (manga o capote) que se usan en México, en Ontario no funcionan bien debido a que allá se usa el impermeable con pantalón debido a la gran cantidad de humedad y zonas inundables.
 - b. El calzado, que se debe usar en esta zona es botas impermeables e insuladas.
 - c. Las casas de campaña deberán ser de las denominadas de 3 o 4 estaciones, debido a que es seguro que lloverá durante los periodos.
2. Se trabajó con los Jefes de Incidente y Supervisores de División, solicitando que eventualmente brindarán facilidades a los Líderes de Equipo de Intervención, para que pudieran volar entre los sectores del incendio y de esta forma poder supervisar a las brigadas desplegadas.
3. La estructura tuvo que ser modificada, para contar con supervisión por parte del Senior AREP y el AREP de Campo, hacia los Líderes de Equipo de Intervención, debido a que las necesidades del personal en la provincia.

4. Lo remoto de las áreas de los incendios y la poca o nula infraestructura de caminos complicó la comunicación, por lo que se avisó a los Líderes de Equipo de Intervención y Jefes de Brigada que hicieran uso de las antenas “Tendedero” para lograr con esto mayor alcance y lograr enlace para de esta forma transmitir información.
 - a. Los teléfonos satelitales en días nublados o con tormenta no trabajaban adecuadamente por lo que seguía siendo mejor opción el uso de los radios.
5. Las condiciones particulares de Ontario, hablando de la acampada. Deberían de estar más claras en el portafolio de información de la provincia receptora. Cuando me fue entregado el portafolio estaba muy general, solo cubría lo esencial, sin mostrar alternativas para que los combatientes pudieran establecer sus campamentos. Por lo que, se visitó campamentos del personal local y se copiaron ideas, se tomó fotografías de: Áreas de cocina, baños, duchas. Mismas que se integraron a la presentación para que los siguientes despliegues tuvieran una mejor idea de cómo establecer sus campamentos y tener ideas de alternativas para sus necesidades.
6. La limitante de idioma inglés obligaba a tener a dos personas en la misma posición, para lograr la comunicación con el personal de la provincia.
 - a. Tal fue el caso de la llegada del segundo contingente, cuando los asignaron a PAR-033 y empezaron a partir la brigada en grupos de cuatro para asignarlos a diferentes sectores del incidente bajo la supervisión directa del supervisor de división. Hubo que ir al incidente para hablar con el Jefe del Incidente y explicarle la limitante del idioma y ofrecerle alternativas operativas para el manejo del personal en el incidente. Por ejemplo, en lugar de que moviera a las cuadrillas bajo un Supervisor de División, ofrecer a los Líderes de Equipo de Intervención y que bajo el mando de ellos se pusieran las cuadrillas mexicanas y ponerle cuadrillas locales de esta forma se mantenía la comunicación en español e inglés.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

De acuerdo a las evaluaciones recibidas por parte de la Representante Internacional de la Dependencia durante los dos turnos de trabajo, el único punto a mejorar es la condición física y reducir el índice de masa corporal.

- Retomar la rutina de ejercicio.
- Mejorar la dieta.

La evaluación realizada por parte del OOP Liaison, (Enlace de personal de fuera de la provincia), calificó el desempeño de un servidor como, una persona bien organizada, con experiencia necesaria para la posición, excelente manejo del idioma, de trato fácil y con excelente ética de trabajo hasta para los mínimos detalles.

Continuar con la inversión en equipo de campo de acuerdo a los estándares que se requieren en Canadá.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: VÍCTOR VILLALOBOS SÁNCHEZ	2. POSICIÓN: REPRESENTANTE DE LA DEPENDENCIA EN CAMPO (RDC)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: SUDBURY, ONTARIO; Y BURNS LAKE, BRITISH COLUMBIA.	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 102

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Atención de personal con necesidad de atención médica especializada*.
2. Dominio del inglés a todos los niveles (AREPS, STL, Jefe de Brigada, Jefe de Cuadrilla y Combatiente).
3. Aptitud física con estándar alto a todos los niveles operativos (AREPS, STL, Jefe de Cuadrilla y Combatiente).
4. La Representación ante autoridades Canadienses por parte del AREP del personal asignado, en los diferentes incidentes debido a las distancias entre ellos.

*Entiéndase por atención médica especializada, por aquella situación médica que rebasa la capacidad de atención pre hospitalaria en los campamentos y se requiere el traslado a centros de atención médica u hospitales (según el Plan Medico de los PAI respectivos).

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1. En cada Incidente a mi alcance se revisó el Plan de Medico, se investigaron las clínicas y hospitales, así como la diversidad de servicios de cada uno. Para el caso de Ontario se verificó que incluyeran clínicas del programa “Centros Comunitarios de Atención Medica”, los cuales proporcionan servicios médicos básicos gratuitos para personas que no cuentan con seguro médico (indigentes, migrantes, etc), en el caso de Alejandro Luna de Quintana Roo en el incidente PAR33, se aseguró que la persona con requerimiento médico de naturaleza no grave, pero que requirieran la prescripción de medicamentos, fuera atendido inicialmente en uno de dichos centros. Así mismo, se realizó una cooperación por brigada de 660 dólares para en caso de una emergencia tener la disponibilidad inmediata de ese recurso para pagar gastos iniciales.
2. Con el AREP y el apoyo de los STLD, sobre todo de los que no estuvieron en la Estructura operativa de los incidentes, se les instruyó para que cada día estuvieran en un incendio diferente, donde estuvieran las brigadas asignadas con Jefes de Brigada sin dominio del inglés, para mejorar las

comunicaciones y verificar que las instrucciones sean bien entendidas y los trabajos bien desarrollados.

3. Instruyendo al personal desarrollar técnicas de manejo de cansancio, con el conocimiento de los Supervisores Canadienses, para evitar una mala interpretación.
4. Se gestionó con Operaciones de cada IMT los apoyos pertinentes para las visitas vía aérea del personal, cuando no existieran vías carreteras hasta la línea de fuego o campamentos, así como también cuando existiera una emergencia y las distancias fueran mayores a 4 horas de distancia hasta el punto de encuentro.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Como parte del Protocolo de Gestión de Servicios Médicos, es contar con un padrón de hospitales con convenio con la Compañía de Seguros, y gestionar con los respectivos IMT que los PAI's y Procedimientos del Plan Médico, incluyan dichos hospitales para la atención de los mexicanos con dicha necesidad. Por otro lado, el AREP debe investigar y desarrollar un inventario de Centros de Salud con servicios gratuitos o económicos cuya utilidad sea para casos no urgentes que requieran una valoración más profesional pero que no ameriten la aplicación del seguro.
Como un requisito adicional a los costos de los seguros, exigir a cada combatiente que cuente con un respaldo económico en cuenta bancaria o Tarjeta de crédito de mínimo \$30,000.00 pesos o \$2,000 dólares canadienses, para cubrir imprevistos médicos.
2. Exigir a los interesados en cubrir las posiciones adecuadas, la certificación por autoridad en la materia, del nivel de inglés mediante realización de examen TOEFL.
3. Desarrollar prueba física ardua mediante un verificador oficial externo a la jurisdicción, presentando documento a la GMF firmado por el interesado, Gerente y aplicador de prueba.
4. El AREP inicialmente debe gestionar con el Enlace de la Región o Provincia los apoyos de transporte para visitar al personal bajo su representación, para que ellos faciliten la gestión ante los IMT y garanticen mediante agendas previas las visitas y plasmar en protocolo el procedimiento de solicitud ante la atención de una emergencia.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **ISMAEL TORRES DELGADO**2. POSICIÓN: **REPRESENTANTE DE LA DEPENDENCIA EN CAMPO (RDC)**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO Y COLUMBIA BRITÁNICA, CANADÁ.**4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **102****CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. La separación de las Brigadas y Lideres de Equipos de Respuesta en diferentes incidentes hasta 5 horas de distancia manejando.
2. Operación simultánea con otros RDC de otros contingentes. Traslape en la operación con otros RDC, Líderes de Equipos de Respuesta y Jefes de Brigada. Situación que causo confusión de RDC a cargo del personal y se reflejó con el personal del despliegue. El RDC que se encontraba previamente operando asumía el mando y daba instrucciones de todo el personal de los despliegues, sin considerar que cada contingente tenía un RDC a cargo. Confusión de RDC que operaron en mismas provincias.
3. Atención de personal que presentó enfermedades o lesiones.
4. Realizar el pago de gastos médicos (hospitalización, honorarios médicos y medicamentos) del personal atendido, para completar el cobro donde se trasladó al personal para recibir atención médica.
5. Personal movilizado no llevó el equipo completo que presentó durante la concentración en Oficinas Centrales en preparación para ser trasladados a Canadá.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1. Se coordinó con RDC de otros despliegues, con la validación de la Representante Internacional de la Dependencia (RID), se establecieron Divisiones (Sur y Norte) considerando a Prince George como punto de referencia del quiebre de División.
2. Coordinación entre RDC y comunicación continua con la RID, sin embargo y al no haber sido designado al RDC a cargo del personal desplegado en la provincia, la confusión de responsabilidades y asignaciones persistió durante el traslape de los contingentes.
3. Se extrajo del incendio al personal enfermo y se trasladó en el vehículo designado como RDC al Centro de Atención Médica señalado en el Plan Médico del Incidente.

Se dio seguimiento a la gestión del personal lesionado que ya se encontraba recibiendo atención médica en Hospital designado en Prince George, hasta que logro ser estabilizado y dado de alta.

4. Se dispuso de recursos financieros personales para complementar y completar gastos por concepto de Hospitalización, honorarios médicos y medicamentos.
5. Se solicitó el equipo faltante al área de logística de los diferentes incidentes donde se estuvo operando durante el despliegue.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Establecer planes de coordinación previos al despliegue para en caso de traslape de con otros RDC, todos sepan quien tomará decisiones y cuál será la cadena de mando.
2. Antes de la salida de México conocer cuál será la cadena de mando para cada Provincia (RDC).
3. Contar con disponibilidad de recursos financieros suficientes para atender gastos iniciales por concepto de Hospitalización, honorarios médicos y medicamentos.
4. Que el equipo personal completo presentado, sea el mismo que el que será trasladado para la operación en Canadá.
5. Continuar practicando el inglés.
6. Continuar preparándose físicamente, al inicio y término de la temporada aprobar la prueba de la mochila de nivel arduo.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: JUAN MIGUEL CAMPOS MUÑOZ	2. POSICIÓN: REPRESENTANTE DE LA DEPENDENCIA EN CAMPO (RDC)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: REGIÓN DE PRINCE GEORGE/KAMLOOPS	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 3 STLD

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. La fragmentación de la Brigadas y cuadrillas de los contingentes desplegados
 - a. Al fraccionar o dividir las brigadas, el alcance de control se limita en cuestiones logísticas y operativas, derivado de las largas distancias en las que son asignadas una de otras
2. La asimilación de que al estar bajo las operaciones de la provincia te vuelves un recurso que labora para ellos y al mismo tiempo debes atender las solicitudes de tu adscripción, lo que genera un descontrol e incertidumbre al momento de la toma de decisiones.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. El uso de los criterios de operación del SCI permitió la reasignación de responsabilidades y el alcance de control hacia el personal a cargo
2. El dialogo con la Provincia siempre facilito el trabajo realizado, ellos (la provincia) siempre se mostró en un plan colaborativo, entendiendo las solicitudes realizadas a un servidor por la contra parte Mexicana

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

1. Continuar con el aprendizaje del idioma inglés, este, es fundamental para el mejor desarrollo de las actividades (sin haber sido al momento un problema en mi trabajo realizado), así como mantener y adquirir más habilidades en el liderazgo.
2. Exponer los parámetros de trabajo de la Provincia hacia los dirigentes, podría facilitar el entendimiento del porque y como trabaja la provincia, buscando alinearnos cada vez más a sus conceptos laborales.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: HECTOR GILBERTO TREJO VARELA	2. POSICIÓN: REPRESENTANTE DE LA DEPENDENCIA EN CAMPO (RDC)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: BRITISH COLUMBIA, CANADA (FRASE LAKE COMPLEX Y BABINE COMPLEX)	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 61

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Como RDC del quinto contingente, uno de los retos operativos que se presentaron fue el idioma, en todo el contingente solo había dos personas que hablaban el idioma inglés, esto repercute en la operación de las brigadas ya que es difícil para la brigada llevar a cabo su trabajo sin entender al 100% la indicaciones, esto puede llegar a repercutir en la seguridad de la brigada (no fue este el caso). En cuanto a la parte operativa las brigadas saben hacer su trabajo de eso no hubo más que buenos comentarios de los canadienses, pero si hacían mucho énfasis en que hace falta el idioma inglés, ya que era difícil comunicarse.

El paquete de información (briefing package) que entrega la provincia al arribo esta en inglés y aunque la presentación es traducida quedan algunos temas en los cuales se necesita más explicación.

Otro reto fue el frio ya que algunos días las brigadas llegaron a trabajar en temperaturas bajas, cabe mencionar que no solo las brigadas mexicanas fueron afectadas por el frio, también a las canadienses pero ellos están más acostumbrados a esas temperaturas.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Para resolver el reto del idioma inglés y cumplir con las asignaciones de la brigadas (la asignación era mandar una brigada a Babine Complex y dejar dos en Fraser Lake Complex) se decidió mandar a Babine Complex a la brigada que su jefe de brigada habla inglés y dejar al strike team leader y a las dos brigadas restantes en Fraser Lake Complex, una vez instaladas las brigadas en sus respectivos campamentos el plan a seguir para cumplir con las actividades fue el presentarme a las dos juntas informativas en la mañana, una 06:30 y otra 07:00, ahí estaba con el jefe de brigada y strike team leader en esa informativa se daban las actividades del día, después de eso hablábamos con el supervisor de división para asignación específica del día y nos cerciorábamos de que se entendiera al 100%, de ahí a la siguiente informativa con la otra brigada y se seguía el mismo mecanismo, después de eso al medio día visitaba a las brigadas en campo para ver desempeño y si había algo que se necesitara transmitir o traducir, eso en cuanto a las brigadas en Fraser Lake Complex, la brigada de Babine Complex podía operar sin traductor la mayoría del tiempo sin embargo la visitaba cada dos días aproximadamente.

Para entender más el paquete de información lo que hicimos fue traducir algunas hojas y entregarlas al personal y preguntar si había dudas específicas para poder explicar eso con mayor detalle.

Para las bajas temperaturas se gestionaron casas con cupo para 10 personas (ranger tents) las cuales fueron proporcionadas por el campamento y en campo se hacían fogatas para mantener el calor y seguir trabando, incluso hubo un día que las brigadas regresaron a los vehículos debido a las fuertes lluvias. Los supervisores de división estaban muy atentos a los cambios de clima y la seguridad del personal en general.

Los retos se resolvieron en equipo siempre consultando al personal y tomando en cuenta opiniones para buscar la mejor solución.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

De mi parte me prepararía con una mejor condición física, creo en que el dicho “predica con el ejemplo”.

Lo del idioma es algo que cada quien debe procurar mejorar, como cada año todos dicen que lo van a estudiar, pasa el año y son contados las personas que realmente lo hacen, creo que es algo personal.

Se podría tener una copia del paquete de información y traducirlo, realmente no cambia mucho de año a año, básicamente te da una explicación de cómo está dividida la provincia y el cómo combaten los incendios, te habla de su sistema de radiocomunicación y la práctica del trabajo seguro.

De la parte de la selección para la brigadas si debemos de indagar un poco más cuando nos dicen que saben inglés, hacer un examen oral o escrito solo para asegurar que si dicen 80% realmente es 80% y no 60%.; sé que cuando se hace una petición el proceso es rápido en lo que se prepara la selección y la salida, pero esto es algo que se puede hacer con anticipación.

El idioma inglés es indispensable en jefes de brigada, strike team leader y arep tanto por seguridad como por operatividad.

El prepararnos mejor para el tipo de clima sería invertir en mejor equipo de campismo y de trabajo, casa de campaña de 3 estaciones y un buen saco de dormir son indispensables, también usar un sistema de capas para vestir adecuadamente para el tipo de clima.

Otra mejora que se podría tener es buscar una certificación para motosierrista, el tener motosierristas en las brigadas nos daría como resultado tener brigadas más completas y mejor preparadas y así poder avanzar más en nuestro trabajo.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **MIGUEL GARCÍA FIGUEROA**2. POSICIÓN: **LÍDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO Y BRITISH COLUMBIA, CANADÁ.**4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **EN DOCUMENTOS 60, EN LA REALIDAD 40 COMBATIENTES.****CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Al momento de mi asignación con dos jefes de brigada que no hablan el idioma inglés, el primer reto fue que en el incidente se me permitiera manejar las dos brigadas conjuntamente, es decir, que al momento de recibir instrucciones las dos brigadas tuviesen la misma asignación/localización geográfica para hacer fácil el recibir instrucciones por parte de los supervisores Canadienses.
2. Al momento de coincidir el suscrito con el AREP y un STLD del tercer contingente Mexicano en un campamento base, se tuvieron conflictos de tipo jerárquico, es decir, el personal de Oficinas Centrales y Centro Regional no seguían la cadena de mando del incidente en el que se encontraban. Específicamente en relación a las instrucciones de trabajo operativo y a la misma cadena de mando de los despliegues mexicanos.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. Conversando con el jefe de operaciones de los incidentes se llegó al acuerdo de trabajar con ambas brigadas conjuntamente en la misma localización geográfica para recibir instrucciones claras y precisas.
2. En este aspecto fui tolerante con ese tipo de situaciones. Pero es algo que se debe de resolver antes de cada despliegue y dejar claro cuál es la línea de mando en los incidentes y en cada contingente Mexicano.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

1. Mejorando el idioma inglés, definitiva y absolutamente.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE OSCAR RENÉ DOMÍNGUEZ MORENO	2. POSICIÓN LÍDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN SUDBURY, ONTARIO Y PRINCE GEORGE, BRITISH COLUMBIA, CANADÁ	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 60

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1.- La asignación de recursos (brigadas) a mi cargo (de acuerdo al despliegue nacional), por la organización Canadiense a diferentes incendios lo que no permitió tener una comunicación integrada con todos los recursos bajo mi responsabilidad, tampoco se podía realizar traslados frecuentemente a los diferentes incendios de asignación de los recursos, lo que complicó la comunicación, el control y coordinación con los recursos a mi cargo.

2.- La asignación de personas inadecuadas para posiciones de AREP, Jefe de brigada y cuadrilla, que mostraron deficiencia en el manejo del idioma inglés, manejo de personal, conocimiento en el combate de incendios forestales, lo que generó acciones inseguras e ineficaces.

3.- Reducida disponibilidad de equipo de radiocomunicación (radios portátiles).

4.- La disponibilidad de machetes para el personal.

5.- La atención de problemas de salud del personal en áreas aisladas, después de que terminara el periodo operacional en los que el acceso únicamente era por helicóptero.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?

1.- Moviéndome por periodos cortos de 4-5 días con cada recurso (Brigada)

2.- Fortaleciendo el proceso para hacerme de información sobre los eventos y adquiriendo herramientas (aplicación Avenza Maps) que apoyaran el desarrollo de actividades, y con supervisión para asegurar que las acciones se realizaran de manera segura y eficaz.

3.- Organizando el personal de manera más compacta.

4.- Indicando al personal utilizaran las herramientas de corte que se tenían disponibles, lo cual reducía el desempeño del mismo.

5.- Apoyándose con el personal que tenía conocimientos en primeros auxilios, para dar atención al personal mientras amanecía y había condiciones de que los helicópteros pudieran volar y dar el apoyo.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1.-Clarificar el requerimiento operativo de los Canadienses si requieren recursos singulares o realmente requieren Equipos de intervención, para desplegar el requerimiento real y evitar que sea una estructura la que se despliega de México y otra la que se opera en Canadá. Coordinando con el mando Canadiense la estructura en que vamos activados (equipo de intervención), para que ellos lo consideren en la asignación que realicen de nuestros recursos.

2.- Seleccionar objetivamente el personal para cada posición en función de conocimientos, experiencia y habilidades en manejo de personal y atención de incendios forestales comprobados.

3.- Asegurar que por lo menos cada pareja cuente con algún equipo de radiocomunicación, una opción es solicitar más equipos que pudieran ser de dos vías para comunicación hacia entre la brigada o bien que el personal lleve el equipo que tiene asignado en sus Estados.

4.- Gestionar la autorización Canadiense para que cada elemento lleve en la maleta de viaje su machete, ya que usando con él están habituados a trabajar se tendría más seguridad y eficacia en la realización de las actividades que se le asigne.

5.- Incluir invariablemente en cada Brigada un Técnico en Urgencias Médicas que también pueda combatir incendios forestales, si no contamos con personas con este perfil considero que debemos de inmediato.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE JUAN RAMON CRUZ DOMINGUEZ	2. POSICIÓN LIDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN (STLD)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN ONTARIO/BRITISH COLUMBIA	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 40 (2 BRIGADAS)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1. En la fase inicial de la primera asignación (provincia de Ontario), fuimos requeridos para llevar a cabo el despliegue de manguera para protección de estructuras (básicamente casas-habitación), aunque fue un trabajo muy sencillo de realizar percibí entre el personal cierta impaciencia por no estar acostumbrados a este tipo de tareas en zonas de interface urbana-forestal.
2. En la segunda fase de la primera asignación fuimos asignados, valga la redundancia, a un campamento remoto con comunicación limitada, nulo acceso vía terrestre, con amenazas de fauna silvestre como osos, víboras de cascabel, sin un campamento propiamente establecido como en la provincia de British Columbia.
3. Al iniciar la segunda fase de la primera asignación, las acciones que debíamos llevar a cabo fue el combate directo, al principio se notó un poco de descoordinación entre una de la brigada asignada debido un poco a la falta de pericia para operar las motobombas y despliegue de manguera.
4. El reto más importante que enfrentamos fue la toma de decisiones después de un incidente con la caída de un árbol muy cerca de un compañero en una zona que ya había sido abierta para realizar trabajos de liquidación por el dta/dtf (evaluador y derribador de árboles peligrosos).
5. En el primer periodo de trabajo en la provincia de Ontario, Canadá, las brigadas a mi cargo fueron asignadas a campamentos forestales en la línea de fuego distantes entre sí, la división a la que fuimos asignados tenía una gran actividad por fuego activo y la disponibilidad de helicópteros era limitada lo que representó un reto en términos de contacto directo con una de las brigadas y comunicación para la coordinación de esta.
6. Durante el primer periodo del despliegue en la provincia de Ontario paso por nuestro campamento una tormenta eléctrica, no todas las casas de campaña tenían las características de ser impermeables.
7. En el segundo periodo de nuestra asignación en la provincia de British Columbia se sintieron

temperaturas cercanas a cero (2-3° c) durante la noche y madrugada.

8. Durante toda la asignación en la provincia de Ontario y parte de la asignación en la provincia de British Columbia no contamos con unidades ligeras (pick up), por lo que la movilidad de las brigadas fue limitada.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

1. Mediante diálogo con el personal se les hizo saber la importancia que tenía la actividad para los ciudadanos canadienses y lo mucho que los dueños de las casas protegidas aprecian el trabajo que estábamos realizando. Esto motivo a los combatientes para realizar estas tareas, mismas que fueron reconocidas por el supervisor de la división de protección de estructuras por la rapidez con la que fueron realizadas.
2. Todas las tareas logísticas, además de la operativas fueron asumidas por un servidor, desde coordinar la instalación de campamento, establecimiento de cocina, solicitud de alimentos al supervisor de la división, comunicaciones, etc. se establecieron guardias de noche turnando esta a una cuadrilla/noche, principalmente para alertar al resto del personal de la posible amenaza de osos por contar con alimentos sin un sitio apropiado para resguardarlos. El estar en un campamento en la línea de fuego fue un reto relativamente fácil de enfrentar en términos de que el personal a cargo está habituado a este tipo de campamentos, con algunas variantes como lo es el peligro que representan los osos.
3. Con el apoyo del jefe de brigada y los jefes de cuadrilla que ya habían tenido experiencia en Canadá se llevó a cabo una explicación y demostración rápida de los sistemas de despliegue de manguera, especialmente sobre los detalles que hacen retrasar las operaciones como son la gran curva, el orden de despliegue de manguera, las interrupciones de flujo de agua debido a las conexiones de líneas adicionales, etc. se perdieron aproximadamente 2-3 horas para que el personal mejorara la coordinación y eliminar los cuellos de botella que estaban entorpeciendo las operaciones. Una vez mejorando esta coordinación el avance en la contención y posteriormente en la liquidación fue notorio.
4. Ante el incidente en el que estuvimos muy cerca de la lesión de un compañero se reforzaron las medidas de seguridad: 1) repasando día a día durante la sesión informativa inicial el sistema de árboles peligrosos, especialmente el significado y entendimiento de la codificación usada; 2) estar atentos al pronóstico meteorológico, principalmente en relación al viento y estabilidad atmosférica, 3) tomar decisiones de salir inmediatamente de un área con árboles peligrosos no evaluados/derribados, 4) solicitar reevaluación del área con árboles peligrosos al supervisor de la división o directamente al dta/df.
5. Para mejorar la comunicación me fueron asignados un teléfono satelital y un radio portátil con una antena adicional que apoyándose en las ramas de árboles mejoraba el alcance. de esta manera se mantenía contacto con el jefe de la brigada con el que no estaba de manera permanente, reportando novedades y actividades diarias.
6. En el PAI proporcionado ese periodo operacional se advirtió de la tormenta eléctrica que pasó sobre nuestro campamento en la línea de fuego por lo que estábamos preparados para ello. Por el hecho de no contar con casas de campaña 100% impermeables, usamos lonas que nos fueron facilitadas en el

almacén del campamento base con las cuales reforzamos nuestras casas de campaña, solo en algunas casas en las que los fuertes vientos arrancaron las lonas entró el agua.

7. Se gestionaron bolsas de dormir y cobertores desechables en el almacén del campamento base para reforzar el equipo con el que contábamos ya que la mayoría de ellos no cumplían la característica de proteger de temperaturas cercanas a cero o bajo cero grados Celsius.
8. Con el apoyo de los oficiales de enlace de la provincia de British Columbia se gestionó la asignación de vehículos ligeros, uno por cada brigada y uno para el STLD, lo cual mejoro la movilidad para el transporte de equipo de las brigadas y para la movilidad del STLD para coordinar ambas brigadas asignadas, durante la última fase del periodo de trabajo.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. El aspecto más importante durante los despliegues a Canadá es sin lugar a dudas la seguridad personal. Un aspecto específico en este tema de la seguridad es el sistema canadiense de evaluación/derribo de árboles peligrosos, (dta/dtf, por sus siglas en ingles), que es una de las principales preocupaciones en Canadá. Para estar mejor preparado llevaré a cabo el repaso/estudio permanente del sistema con el objetivo de tenerlo fresco si se me volviera a dar la oportunidad de participar.
2. Sin duda para todos los participantes en estos despliegues a Canadá la comunicación en idioma inglés es uno de los principales retos. Este reto lo enfrentaré como un área de oportunidad. La manera de prepararme mejor para un próximo despliegue es mejorando tanto la escritura, como la pronunciación del idioma inglés. Una forma que ya estoy poniendo en práctica es la lectura de documentos como artículos de proyectos de investigación y libros técnicos en temas relacionados con el manejo de fuego.
3. El tercer aspecto que prepararía mejor es la operación de motobombas Mark 3, ya que es el equipo que más se usa tanto en la fase de combate como en la fase de liquidación en Canadá. Para ello buscaré oportunidad de entrenamiento donde haya la posibilidad.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: RUBEN GONZALEZ SEBASTIAN	2. POSICIÓN: LIDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: PROVINCIAS DE ONTARIO Y BRITISH COLUMBIA, CANADA.	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 40 (ONTARIO) 100 (BRITISH COLUMBIA)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

- 1- Diferentes condiciones de operación y logística, aunado a aspectos topográficos, climáticos y de combustibles (provincia de Ontario).
- 2- Dificultad para mantener comunicación en el periodo operacional en Ontario, debido a lejanía en las asignaciones de brigadas a cargo.
- 3- Señal limitada de teléfono para envío de reportes y pormenores de actividades del personal (Ontario).
- 4- Traslado de personal a las áreas de trabajo en los incendios debido a la falta de transporte y por ser brigadas de 20 combatientes (British Columbia).
- 5- Actividades de combate en las líneas de avance principal del incendio.
- 6- Realización de quemas controladas y contrafuegos.
- 7- Funciones operativas y de manejo de personal como jefe de segmento de un incendio.
- 8- Al final del despliegue con las bajas temperaturas.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

- 1- Atendiendo instrucciones dadas, improvisando condiciones para mantener la armonía grupal, así como asimilando información de nuevos métodos de trabajo en condiciones de mucha humedad.
- 2- Se mantuvo contacto apoyado con equipo aéreo y solicitando información de novedades con los oficiales a cargo en los diferentes incendios.
- 3- Por medio de vehículos trasladándose a diferentes sitios para encontrar señal y enviar los reportes correspondientes.
- 4- Gestionando vehículos y transporte así como adecuando horarios de salida y arribos a los incendios para cumplir en tiempo y forma.
- 5- Cumpliendo con las normas de seguridad y atendiendo asignaciones precisas, ya que el combustible en Canadá es más explosivo que en México.
- 6- Realizando estas labores con seguridad y aprovechando la experiencia del combatiente mexicano en estas técnicas.
- 7- Cumpliendo con las responsabilidades de la posición con disciplina y apegado al sistema de comando de incidentes.
- 8- Manteniendo contacto con el personal, informando y buscando la mejora de condiciones (cobijas, sleeping, guantes, gorros etc.).

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

- 1- Incrementar la información del personal a cargo, sobre todo en caso de presentar alguna condición de salud o limitación (hipertensión, diabetes, alergias, etc.) para mantener un seguimiento más adecuado conforme a la necesidad del despliegue.
- 2- Aumentar la calidad de algunos equipos (casas de campaña, sleeping bag, botas de trabajo, guantes, entre otros) que permitan o brinden mayor protección al personal tanto dentro como fuera de la línea y esto traerá mejores condiciones de salud al final del despliegue.
- 3- Fomentar la disciplina y buena actitud del personal ante las misiones asignadas, bajo las condiciones y necesidades propias de una emergencia (incendios).
- 4- Derivado de los incidentes registrados en los despliegues de este año 2018 es necesario fortalecer la comunicación y retroalimentación, lo cual generara mayor confianza y empatía entre el personal participante en todos los niveles.
- 5- Como comentario final y a manera personal empiezo a visualizar de manera gradual el aumento de fumadores en los despliegues, lo cual debido a las dificultades de acceso hacia este producto en algunos casos genera estrés, ansiedad, conflictos etc. sólo para tenerlo en cuenta.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE JUAN MANUEL VILLA MEJIA	2. POSICIÓN LIDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN ONTARIO Y BRITISH COLUMBIA	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 3 JEFES DE BRIGADA Y 27 COMBATIENTES TIPO 1.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

El primer reto operativo que se me presentó fue el de ocupar una posición en la provincia de Ontario que no estaba prevista dentro del proceso de preparación previó en México.

En el “*Lady Evelin Park Fire Complex*” ocupe la posición de **Helitack Manager** representó un reto por el nivel de logística (suministro de alimentos y equipo menor en los campamentos remotos) planeación (aproximadamente 05:30 horas de vuelo diario) y comunicación (comunicaciones AIRE-AIRE TIERRA-AIRE) requeridos.

La expectativa de trabajar diariamente en tierra con las tres brigadas me fueron asignadas no se pudo cumplir sin embargo se asignaron 4 campamentos a la posición, de los cuales 2 correspondían a brigadas Mexicanas. Esto se tuvo que clarificar con el Representante de la Dependencia en Campo, toda vez que ya no era posible estar realizando el acompañamiento de las brigadas en tierra.

El segundo reto fue el de la comunicación en Ontario, a pesar de estar asignados en diferentes divisiones diariamente se establecía comunicación con el personal, sin embargo al estar desplegados en campamentos remotos en ocasiones se volvía complejo.

El tercer reto y el más complejo fue la asignación en el “*Baezaeko Fire complex*” British Columbia, ahí ocupe la posición de **Strike Team Leader** y estuve a cargo de 2 brigadas de 20 personas, (1 de las brigadas que me fue asignada en la organización de México fue asignada a otra región) en esta parte del despliegue lo más relevante fue lo siguiente:

1. El campamento fue armado 4 días después de haber iniciado las operaciones.
2. Las 2 brigadas mexicanas eran los únicos combatientes que atendían dicho incendio, el resto de recursos era maquinaria pesada y equipo aéreo.
3. El comportamiento del incendio era extremo.
4. Las prioridades en el incendio cambiaban diariamente.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

El primer reto requirió una rápida capacidad de **adaptación** y **aprendizaje**, adicionalmente la planeación y organización de las actividades se realizó en todo momento bajo la premisa de *eficiencia económica*, por lo que dicha planeación se realizaba cuidadosamente.

El tercer reto considero fue atendido a través de varias acciones de organización, las acciones implementadas fueron las siguientes:

1. **Agenda diaria:** Se estableció una agenda diaria, la cual era ejecutada con la finalidad de integrar a las 2 brigadas como equipo y mantener a todo el personal informado acerca de cualquier cambio en el plan. La agenda iniciaba a las 0400 con la preparación del personal, 0500 desayuno, 0600 salida del campamento, 0730 sesión informativa para jefes de brigada, 0800 sesión informativa con todo el personal, 1230 comida, 1630 preparación para desmovilización, 1700 desmovilización, 1830 arribo al campamento, 1900 cena, 2000 preparación personal, 2100 descanso.
2. **Disposición para cambio de planes:** La mayoría del personal mostró una buena capacidad para adaptarse a los cambios. En específico durante la operación en British Columbia se trabajaron todas las técnicas de supresión, liquidación seca, uso de motobombas, uso de maquinaria pesada, aplicación de contrafuegos; diariamente la actividad cambiaba y el personal estaba dispuesto a responder con el impulso adecuado. El personal desplegado debe estar consciente que los planes pueden cambiar y se tiene que responder.
3. **Seguridad:** Durante todas las operaciones se siguieron las directrices de seguridad establecidas con todo el personal, se realizaban retiros tácticos de recursos cuando era necesario y se trabajaba en zonas seguras en compañía de los DTA.

Durante todo el proceso de despliegue la aptitud física fue fundamental para cumplir con las tareas asignadas, en Ontario y en British Columbia se realizaron tareas que requirieron condición física para poder lograrlas.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Considero que 3 puntos son necesarios para responder adecuadamente en un futuro despliegue:

1. Mejorar mi **aptitud física** para mejorar mi capacidad de respuesta en campo.
2. Mejorar mi **nivel de inglés** para mejorar mi capacidad de comunicación.
3. Incrementar mi **capacitación** y **entrenamiento** teórico y práctico.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: SERGIO ARMANDO VILLELA GAYTÁN	2. POSICIÓN: LÍDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN LADY EVELYN PARK (LEP) COMPLEX, ONTARIO BABINE COMPLEX 71W19RB, BURNS LAKE, COLUMBIA BRITÁNICA.	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO C 171 A C 173 EN ONTARIO, OPERATIVAMENTE C169 Y C170. C 241 A C 243 EN COLUMBIA BRITÁNICA.

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Lady Evelyn Park (LEP) Complex, Ontario

1. Integración en la cadena de mando con una posición de Helitack Tech (suministro de recursos helitransportados) y no como STLD.
2. Comunicación entre Líderes de Brigada y el Supervisor de División.
3. Transición del IC y su staff.

Babine Complex 71W19RB, Burns Lake, Columbia Británica.

1. Coordinación con bomberos estructurales en Incendios Interfaz Urbano-Forestal en situaciones con recursos limitados
2. Transición del IC y su staff

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

Lady Evelyn Park (LEP) Complex, Ontario

1. Incorporándose a la Cadena de Mando con las actividades dadas por el IC y su staff ya que se entiende que las asignaciones son dadas por que eres un recurso disponible, a partir de las asignaciones se trabajó en coordinación con otros Helitack Tech para atender a las brigadas asignadas por Helitack Tech y por División. Que en mi caso las brigadas asignadas a mi División no eran las mismas brigadas asignadas a mi persona antes del despliegue. Dicha coordinación permitió atender las necesidades por brigada, girar instrucciones, tener reuniones sobre las situaciones del incendio y generar reportes sin

desatender las actividades diarias.

Para atender las diversas actividades marcadas en el Plan de Acción de Incidentes y por el Supervisor de División, se debe ser flexible y tener capacidad de organización para cumplir en tiempo y forma, además de entender el procedimiento de las operaciones aéreas y de suministro de recursos de la Provincia.

2. Se apoyó al Supervisor de División en visitas en campo, instrucciones diarias y comunicaciones vía radio entre Líderes de Brigada y el Supervisor de División con traducción simultánea y en caso de ser necesario se interviene para despejar dudas sobre la comunicación bilingüe.
3. Durante la transición del IC y de su staff se apoyó al nuevo Supervisor de División en ubicar las áreas de trabajo donde se había venido trabajando con las brigadas localizando puntos calientes, esto debido a que no se contaban con mapas actualizados, de igual manera se le explico la logística y el alcance de las operaciones aéreas.

Babine Complex 71W19RB, Burns Lake, Columbia Británica.

1. Lograr una buena coordinación con bomberos estructurales en incendios interfaz urbano-forestal no fue fácil al principio, ya que no se tenía claridad de la cadena de mando, no se tenían recursos suficientes como cartografía actualizada (como ejemplo, el mapa actualizado que teníamos era un dibujo a lápiz de la infraestructura del pueblo de Burns Lake), personal en tierra, bombas, mangueras, entre otros. Entender la forma de trabajar de los bomberos estructurales permitió trabajar de una manera eficiente y lo más importante disminuir el riesgo que suponen los incendios forestales, en la integridad de personas y sus bienes, pudiendo incluir dentro de estos las redes de comunicaciones y suministro para la población de la localidad que estábamos protegiendo. Es decir, se trabajó para proteger construcciones, áreas de producción agrícola y ganadera, carreteras, líneas de teléfono, líneas eléctricas, entre otras.
2. La transición del IC y su staff también fue caótico en este incidente, para solventar esta situación nos identificamos con el Comandante del Incidente, para que a su vez nos asignara actividades acorde a la situación reinante en el momento. Ya que todo era caótico y las instrucciones a través de la cadena de mando cambiaban a cada momento. Para solventar esta situación, la coordinación entre el STLD y sus brigadas debió ser clara y siempre confirmar la recepción de la misma y entender lo que se va a ejecutar. En este tipo de condiciones el uso del inglés debe ser fluido y sobre todo mantener contacto todo el tiempo con todas las personas involucradas a través de la cadena de mando.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Mantener el equipo y maleta de viajes listos para salida en un lapso no mayor a 24 horas.

Acondicionamiento físico cotidiano.

Entrenamiento constante.

Actualización de certificaciones y cursos.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE VICTOR HUGO GARCÍA GARRIDO	2. POSICIÓN LÍDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN PROVINCIA DE BRITISH COLUMBIA CANADÁ	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 60 ELEMENTOS (3 JEFES DE BRIGADA; 12 JEFES DE CUADRILLA Y 45 COMBATIENTES)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

IDIOMA: Recibir la información en Inglés, conceptualizarla y retransmitirla al personal en español fue todo un reto que se compensó por el conocimiento que se tiene del idioma por mi parte y por parte de mis Jefes de Brigada, con quienes se estableció de inmediato un vínculo de trabajo profesional basado en los conceptos del SMI, por lo que la información fue recibida, transmitida y ejecutada, todo bajo una supervisión estrecha y permanente interna y a través de toda la cadena de mando, tanto por supervisores de México y Canadienses.

OPERACIÓN: El proceso que se tiene para la atención de incendios en Canadá, BC, que se inicia desde la detección, verificación del tipo de incendio y ubicación, definición de actuación de parte de la brigada especializada requerida (UNIT CREW, HELITACK, PARATACK O RAPPATACK), Operación para ataque inicial y/o introducción primaria de maquinaria pesada para apertura de brecha de control (línea de fuego), apoyo aéreo , verificación previa de árboles en riesgo, derribo de arbolado y determinación de zonas seguras de operación para brigadas y finalmente la actuación de las brigadas para efectuar liquidación con equipo de agua (espejos/fuentes de agua naturales o artificiales, motobombas y construcción de las líneas de mangueras sobre todo el perímetro para control/liquidación sobre el borde de la línea y hasta 30 mts. como máximo hacia dentro del área quemada, con mangueras de 2.5" y 5/8" con reductores y tiffs) es todo un concepto que se debe conocer para que en ese tenor se pueda trabajar con las brigadas propias y con la brigadas de otras instancias (Gubernamentales y/o contratadas) de forma conjunta para ofrecer los resultados esperados conceptualizados en la programación establecida en el PAI del día a día.

Adicional a esto, un reto fuerte fue el tener que estar en la línea supervisando la operación y en el retorno estar en el proceso de los diferentes briefing que se programaron, tanto de manera diurna como nocturna en los Centros de mando (en mi caso, el centro de mando se movilizó totalmente en tres ocasiones dentro de mi periodo operacional). En el devenir de los días y del proceso y la experiencia adquirida las situaciones se fueron dando de mejor manera, logrando superar ese reto. Cabe comentar que en el proceso de la operación tuvimos dos RDC, en 2 periodos muy cortos.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

IDIOMA: Dinámica de establecer un diálogo permanente con nuestra contraparte Canadiense, para ejercitar el conocimiento del idioma, así como establecer dialogo con mis Jefes de Brigada en ese mismo idioma , así como ensayar con todo el personal de la estructura palabras en inglés básicas de la operación. El asistir con mis Jefes de Brigada a la mayoría de los briefing y al término de ellos sostener briefing en español nos permitió sortear la comunicación y retransmitirla mayormente digerida en español hacia toda la línea de mando, utilizando la cadena de mando como marca el SMI, considerando la procedencia permanente de la supervisión para verificar el cumplimiento de las instrucciones corregirlas en todo caso.

Respecto a la operación, resaltamos que se tiene experiencia en México sobre el sistema de uso del agua, poco aplicado por diversas razones, arguyendo casi siempre que no hay agua suficiente, que no hay mangueras, que son de grueso calibre, que las maquinas no están siempre disponibles mecánicamente, etc. Sin embargo, el sistema en que se opera en BC es muy sencillo (teniendo las condiciones de apoyo de agua de forma artificial cuando no se tiene de forma natural). El personal que tiene conocimientos arriba del 50% es muy poco dentro del equipo de 60 elementos disponibles en el 4to contingente. Sin embargo, debido a los esfuerzos con los Jefes de Brigada y Jefes de cuadrilla se logró que todo el personal de alguna manera se posicionara en las maquinas con las fuentes de agua disponible y con el equipo de radiocomunicación, inicial y requerido posteriormente, se pudo solventar el proceso. Además del conocimiento que se tuvo con mangueras de menor calibre, sus entronques y salidas permitió al personal constatar que se puede economizar el agua y llevarla hacia la actividad definida que fue la liquidación. Aquí hay un punto esencial en la operación: el contar con agua no significa que es en abundancia. Se debe establecer un trabajo coordinado agua/herramienta, concepto que poco a poco se fue valorizando en la línea de fuego a través de la Supervisión permanente por parte del STLD.

Un punto de acuerdo de verificación y supervisión fue el haber trabajado hombro con hombro con los supervisores canadienses, que estaban siempre al pendiente de la operación de forma coordinada, resolviendo de manera conjunta e inmediata algunos requerimientos (por ejemplo. Cambio de motobomba, requerimiento de más mangueras, requerimiento de reductores, tiffs, apoyo aéreo, equipo de radio, baterías, autotransportes y otros, etc.). He aquí el secreto: la Comunicación como base principal de la operación así como la premisa Seguridad en y ante todo. Como ejemplo citamos la gestión de apoyo de unidades terrestres que en total ascendieron a 5 adicionales a la primera entregada al inicio de operaciones y radios adicionales.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

IDIOMA: Iniciar un proceso de aprendizaje del idioma a través de lecciones escolares para todo el personal movilizado y fortalecimiento al peso al que tiene el conocimiento básico. Contar con un documento de traducción de los principios básicos de la operación así como traducción de palabras técnicas.

OPERACIÓN:

Estudio de los manuales e instructivos inductores entregado en el primer briefing al arribo a tierras Canadienses. Aplicar un examen previo de conocimientos sobre el tema.

Verificación al menos un mes antes de los procesos de movilización a otros territorios foráneos de aptitud física.

Proceso de movilización 5 días antes (concentración en campamentos) a todo el personal por movilizar para

chequeo de conocimientos sobre equipo de agua, movilización en helicóptero, uso de radiofrecuencias, verificación de equipaje y otros enseres así como condición de salud.

Solicitud de examen médico certificado general.

Comisión de un AREP y un STLD permanente en la operación durante todo el periodo operacional. Definición clara de competencias y actividades de cada uno de ellos.

Examen de Aptitud emocional de los AREP, STLD y Jefes de brigada y de cuadrilla.

En general, el conocimiento de la actividad es generalizado. Sin embargo puntualizar sobre todo el proceso que se tiene para el control de incendios forestales en Canadá podría ser beneficioso para todas las partes sobre todo en los temas de seguridad y salud.

Sostener una reunión de trabajo previa y posterior con los AREP, STLD, JEFES DE BRIGADA y de CUADRILLA, para puntualizar sobre algunos tópicos que se consideren relevantes. Un taller de al menos 3 días mejoraría la operación.

ING VICTOR HUGO GARCIA GARRIDO
GAGV580704QG7
STLD CANADA 2018

profesional_ecologiahotmail.com
teléfono celular 4433023102

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: MIGUEL TIBERIO ALCÁNTARA SORIANO	2. POSICIÓN: LÍDER DE EQUIPO DE INTERVENCIÓN
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN FRASER LAKE, BRITISH COLUMBIA	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 60

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

Al inicio de operaciones, se identificó que a nivel de grupo, algunos compañeros mostraban dificultad para comprender el concepto de la cadena de mando a la cual se debían de reportar, aunque conocen la operación del SMI no tienen clara la estructura y el proceso para el flujo de la información y las instrucciones.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

Se atendieron de forma puntual las dudas dentro del proceso, se dieron explicaciones a los Brigadistas, Jefes de Cuadrilla y Jefes de Brigada, de forma conjunta y personal, a fin de establecer el nivel de alcance y responsabilidad de cada uno dentro de la estructura.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

- 1.- Poniendo en práctica la estructura del SMI con el personal combatiente, ya sea al momento de la atención de incendios forestales o en actividades programadas.
- 2.- Fortalecer las capacidades técnicas del personal con capacitación básica (SMI 100-200).

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE ARTURO CRUZ REYES	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN PROVINCIA DE ONTARIO Y BRITISH COLUMBIA	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1. La disciplina del personal al interior de cada cuadrilla y de la brigada.
2. La imagen del brigadista mexicano, al demostrar una ambición por esperar que se puede traer del almacén de cada campamento, por ser de mejor calidad o por ser fácil de transportar en la maleta (como por ejemplo guantes y boquillas de mangueras de 5/8).
3. El idioma inglés para una mejor comunicación con los representantes de cada sección, supervisores, manejadores de equipos especializados y con la población en general de dichas provincias.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?

Para los dos primeros casos de la pregunta anterior (a y b), se resolvió aplicando la cadena de mando, rotación de funciones y realizando reuniones con cada cuadrilla y con jefes de cuadrilla para aplicar la revisión después de la acción (RDA), esto permitió mejoras en las actividades diarias, pero sobre todo, un cambio de actitud positiva con cada persona, favoreciendo la funcionalidad de la brigada.

Para el tercer caso de la pregunta anterior (c), repasando apuntes de un curso básico que tome hace cinco años, consultando aplicaciones y traductores en el teléfono, sin embargo, el reto se resolvió principalmente apoyándome de personal mexicano que entiende el idioma inglés.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Sugiero que el personal que desee participar en próximos despliegues, debe demostrar capacitación en el sistema de mando de incidentes y si fuera posible en liderazgo, para mejorar la disciplina.

Invertir para obtener prendas de protección de mejor calidad y reducir el interés (ambición) de esperar que me pueda traer de los almacenes de los campamentos, por ser de mejor calidad que disponemos.

Sugiero permitir en los días de descanso en el país de Canadá, realizar compras de prendas de protección de mejor calidad, ya que cuenta con precios más accesibles.

Estudiar el idioma inglés.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE JOSE ANTONIO HERNANDEZ ESCAREÑO	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN BURNS LAKE	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

- 1- Un reto operativo fue la radio comunicación (falta de radios) eran insuficientes.
- 2- El idioma fue un reto para mí porque lo hablan muy rápido y algunas cosas no les entendía.
- 3- La falta de equipo para trabajar no eran los suficientes fue uno de los retos.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

- 1- Se resolvió haciendo una red entre la misma brigada con los radios que teníamos haciendo puente uno con otro y teniendo un enlace que se encontraba en un punto estratégico para poder puentear.
- 2- Para solucionar eso traía mi traductor y a la vez para traducir algunas palabras para poderme comunicar reto superado.
- 3- El reto se superó y los objetivos se cumplieron diariamente, en conjunto con las cuadrillas se asignaban a áreas de trabajo según el equipo de trabajo que trajeran y funcionó, posteriormente se nos proporcionó más equipo gracias a las peticiones que hacia diariamente y las tareas se siguieron cumpliendo.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Seguir practicando el idioma (inglés) y estudiarlo más para futuros despliegues tener más fluidez en el mismo y así poder entender y transmitir información con mayor claridad.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **PEDRO GUTIÉRREZ CAMACHO**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **LADY EVELYN, ONTARIO Y EN BURNS LAKE, BC.**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **20 PERSONAS**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

La asignación de tareas al personal, toda vez que desconocía sus habilidades y capacidades.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Sobre la marcha fui identificando al personal y así pude asignar las tareas de acuerdo a sus capacidades y habilidades y lo recomendable es que se mantuvieran las brigadas claro haciendo depuraciones para no tener esos problemas.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Por lo pronto estoy estudiando el idioma inglés y procurar mejorar mi condición física.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: JOSÉ ADOLFO JOYA ARELLANO	2. POSICIÓN: JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: SUDBURY, ONTARIO / PRINCE GEORGE, BC	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Establecer estrategias de supresión de incendios, trabajo en equipo, reconocimiento de bomberos forestales canadienses como una brigada destacada y objetiva; asignación de jefes de cuadrilla como representantes de la brigada, asignación de cuadrillas sin traductor en áreas separadas de trabajo de la brigada.

Llevar a cabo acciones, por la toma de decisiones erróneas de personas que no hablan inglés y la falta de experiencia en operaciones, la supresión de incendios y el sistema que se utiliza en Canadá. Asimismo, la cabeza principal o representante debe de tener el tacto, trabajo en equipo y liderazgo, para poder fomentar el profesionalismo de los brigadistas mexicanos. Esto deriva en funciones diferentes a las solicitadas por las autoridades canadienses, malestar e inconformidad por parte de los grupos de trabajo e inclusive podría llevar a una situación personal si no se tiene el cuidado de cómo tratar a los brigadistas.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. Se plantearon objetivos por día y de acuerdo a ellos, se tomaron en cuenta las mejores estrategias, para una mejor supresión de incendio.
2. Involucramos a los jefes de brigada en todas las actividades asignadas a la brigada, así como rotación tanto en contención y liquidación.
3. Disponibilidad, organización y disciplina, además ejecución inmediata de tareas solicitadas, fue de la manera que destacamos la participación de la brigada.
4. Los jefes de cuadrilla, fungieron como jefes de brigada, bajo la supervisión del jefe de la brigada en todo momento en la toma de decisiones con la idea de desarrollar más sus capacidades y experiencia en la toma de decisiones, organización, liderazgo y trabajo en equipo.
5. Los jefes de cuadrilla tuvieron que ser separados de la brigada con la idea de poner más en práctica el idioma inglés, así mismo, para agudizar el oído en la pronunciación y modismos del inglés.

6. Tenía contacto directo para traducir o interpretar las necesidades y asignaciones correctamente; situaciones que no eran adecuadas por la cadena de mando, pero era importante para no perder el objetivo principal.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Hacer énfasis en el idioma inglés, apoyar a los brigadistas.
2. Desarrollar más las capacidades, y estas de acuerdo a la experiencia para la toma de decisiones, más acertadas. No digo que se falló, pero si buscar las mejores.
3. Tener mejor control de los brigadistas, fomentando la disciplina, humildad y respeto, para ellos y los extranjeros. No hubo ningún problema en este sentido, sin embargo es importante mantener la disciplina en todo momento.
4. Tomar en cuenta que los AREP, STLD y LIDER DE BRIGADA hablen y entiendan suficientemente inglés para poder subsanar las necesidades, entender las direcciones adecuadas, asignaciones del personal y situaciones de seguridad que pudieran presentarse en el caso de una emergencia.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **ABUNDIO BUSTOS SANTANA**2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN
ONTARIO Y BC4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO
19**CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Los retos operativos para mi persona fueron muy pocos porque conozco el sistema de combate de incendios en la mayor parte de las Provincias donde se ha trabajado.

Además que se tiene el dominio del idioma inglés que eso facilita las labores operativas.

Que se valoraran los perfiles de STLD Y AREP ya que en mi caso cumpla con los requerimientos para ocupar cualquiera de esos puestos lo cual sería de gran apoyo operativamente y aportaría mayor experiencia a cualquier despliegue.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

No tuve ningún problema para resolver situaciones que se requirieron operativamente.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Manteniéndome en condición física, preparándome mejor en el idioma inglés.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE ISRAEL ELIAS BAÑALES ALVAREZ	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADAC-163(ONTARIO) C-236 (BRITISH COLUMBIA)
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN LADY EVELYN PARK(ONTARIO)FRASER LAKE (BRITISH COLUMBIA)	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 20 PERSONAS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

El principal reto para mí fue el poder congeniar con mis elementos de mi brigada, que entre todos lográramos el mismo objetivo deseado, un desempeño óptimo de nuestro trabajo, dejar huella y demostrar que el mexicano es capaz de realizar muchas cosas que varios años atrás eran impensables de hacerse. Una vez establecido este vínculo con mis compañeros el trabajo técnico en el campo se desarrolló de manera cordial gracias a la experiencia de varios de mis compañeros que ya contaban con varios despliegues internacionales, particularmente a Canadá. Creo que tenía al comienzo de la comisión cierta incertidumbre de la gran responsabilidad que tenía a mi cargo ya que era mi primer despliegue internacional, pero conforme pasaban los días y semanas fui adquiriendo más y más confianza y me sentí más comprometido a realizar mi trabajo de forma correcta.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

Tomando como enseñanza y lecciones los errores cometidos y los aciertos mejorarlos aún más. Escuchando ideas, preguntando, observando, aprendiendo del medio en el que nos desarrollábamos y haciendo uso de todo lo disponible a nuestro alrededor. Como dije antes, una vez que me familiaricé con los integrantes de mi brigada se nos facilitó el trabajo a todos. Quiero recalcar el esfuerzo y dedicación de cada uno de los integrantes de mi brigada, ya que gracias a ellos se pudo realizar el objetivo sin ningún incidente.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Implementaría la experiencia obtenida en este despliegue a una próxima oportunidad que se me brindara en un futuro; porque ya tengo una visión más o menos clara de lo que me depararía un segundo despliegue (en mi caso) cabe mencionar que tomaré los cursos disponibles que sean necesarios para estar más acreditado en el desempeño de mi trabajo y obtener mayor conocimiento y así poder transmitirle ese conocimiento a mis compañeros.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **EDGAR BURCIAGA ALARCON**2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN
**PEMBROKE, ONTARIO / VANDERHOOF,
BC**4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19****CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

El no tener en cada cuadrilla personal con experiencia en el uso de antorcha, Mark 3 y GPS esto complica las cosas a la hora de que se nos pide separar la brigada en cuadrillas para realizar diferentes tareas.

En el uso de machetes, hubo un momento que se nos otorgó un machete por persona, pero el problema que yo vi es que no todo el personal sabia usar el machete y esto podría generar un accidente.

Necesitamos tener un mejor conocimiento del tipo de combustible que tiene Canadá para poder mejorar en nuestro trabajo y también ganar más la confianza de ellos para realizar mejores tareas y tener más participación en los incendios.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

Hubo una ocasión donde se nos pidió apoyo para participar en un contrafuego y solo una cuadrilla tenia personal con experiencia en el uso de antorcha, entonces esa ocasión solamente participo dicha cuadrilla, también en el uso de Mark 3 había una cuadrilla que nadie tenía experiencia en uso de la bomba, solo el jefe de cuadrilla, entonces empecé a dejar personal de otras cuadrillas con experiencia mezclada con personal sin experiencia para que tuvieran la oportunidad de aprender.

En el uso de los machetes, les pedí a los jefes de cuadrilla que designaran a una persona o dos por cuadrilla con experiencia en el uso de machete para que ellos fueran los que los usaran.

Se propuso durante el debriefing que se viera la manera de nosotros poder entender mejor los tipos de combustibles en Canadá por el mejor medio que ellos creyeran conveniente.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Seguir mejorando en mi estado, tener más participación en cuestiones operativas en los incendios forestales, seguir capacitándome con cursos de liderazgo para poder ser un mejor líder.

Seguir mejorando mi conocimiento en el idioma inglés, manejo de moto bomba Mark 3, GPS y motosierra.

Preparándome bien físicamente (hacer ejercicio) para tener la mejor condición física que se requiere.

Tener mis documentos en regla (pasaporte, licencia internacional, eTA).

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **LUCIO MORA RAMÍREZ**2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO
CANADÁ INCENDIO NUMERO PAR 33 Y
COLUMBIA BRITÁNICA INCENDIO
NÚMERO G51634**4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **20
COMBATIENTES
CHARLY 160 EN ONTARIO Y CHARLY 233 EN
COLUMBIA BRITÁNICA****CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Como combatientes tipo 1 se nos presentó la situación de tener que usar la técnica de despliegue de manguera parte 1 y parte 2 las cuales gran parte del personal desconocía y debido a la falta de práctica con las bombas Mark 3.

En el incendio G51634 el supervisor de división hizo la observación de la limitante del idioma inglés en el personal debido a que solo yo era el único que lo hablaba como líder de brigada.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Referente al tendido de manguera parte 1 y parte 2 se solucionó dándoles a conocer el procedimiento y sobre la marcha el personal se familiarizó con dichas técnicas.

El reto presentado sobre el idioma inglés se resolvió manteniendo al personal de la brigada siempre en la misma área de trabajo asignada cada día.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Sería ideal que se les diera a conocer a todo el personal disponible para un futuro despliegue las técnicas de despliegue de mangueras parte 1 y parte 2.

Sobre el idioma inglés creo que dentro de lo posible como mínimo debería hablar inglés jefes de brigada y jefes de cuadrilla.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE LUIS ARMANDO ALDANA GONZÁLEZ	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN INCENDIO #062 SUDBURY ONTARIO Y SHOVEL LAKE, BRITISH COLUMBIA, CANADÁ.	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO VEINTE (20)

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

En lo personal tengo desde el 2005 apoyando en diferentes Provincias de Canadá y Estados Unidos de América y no tengo tanto problema pero uno de los retos ha sido que el personal al que activan no cuenta con la **unificación** de cursos a nivel internacional unos cuentan con la Certificación de Canadá otros con la del curso internacional que ofrece CONAFOR y otros simplemente son administrativos o tienen experiencia y cursos de tipo forestal.

Algunos de los temas más importantes son situaciones de riesgos y peligros en Canadá (DTA y DTF), primeros auxilios, uso y manejo de GPS. Certificación de cerrucheros mas entrenamiento en manejo de mark-3, pero sobre todo falta de condición física y el **idioma inglés**.

Otro de los retos fue **ningún elemento** de mi brigada hablaba inglés lo que delimita la comunicación y trunca o retrasa trabajos operativos.

Nota: al final se resolvió sin problema.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

En la Provincia de Ontario Canadá se nos designó el incendio #062 el cual se requería realizar sobre vuelos, pero por las condiciones del aire o poca visibilidad no era posible volar muy temprano, por lo tanto se nos informaba con anticipación un día antes que se iniciaría con las actividades operativas hasta las 10 am, que se tomaran esas horas de descanso. Por lo tanto se pidió autorización a nuestro supervisor para realizar algunas academias internas en tiempos muertos, lo cual se autorizó sin problema alguno.

Así mismo nuestra brigada realizo diferentes actividades para unificar criterios, practicar, actualizar y/o aprender nuevas técnicas con los estándares Canadienses, tales como:

Prácticas de GPS, Uso y manejo de mark-3, brújulas, mapas, primeros auxilios, identificación y reconocimiento de materiales peligrosos (HAZ-MAT), TRIAGE con el manejo del sistema Star, técnicas de nudos para improvisar camillas y férulas de extremidades para bomberos lesionados (cabuyería), el alfabeto fonético internacional, Sistema de Comando de Incidentes (SCI), pero sobre todo se familiarizaran con los LACES y actividades de acondicionamiento físico todas las mañanas.

Uno de los temas de mayor importancia que se realizaron durante la estancia de esta provincia, que fueron 14

días aproximadamente, fue las academias del idioma inglés en el nombre de los recursos que se estarían utilizando para operar en dicho incendio, así como saludos importantes preguntas y respuestas que más se utilizan y el algunos riesgos y peligros a los que se podrían enfrentar.

Nota: Por la experiencia antes mencionada he participado en incendios de ataque inicial e interface urbana, por ello recomiendo que estos temas fueran los de mayor importancia para un Bombero de tipo internacional. Al final se mejoró el nivel profesional y unificación de criterios arribando a British Columbia más preparados. Pero esto se puede pulir previo a la activación.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Solicitar el apoyo para la dependencia de CONAFOR o SEMADET, brinde un espacio para participar en cursos como liderazgo y algunos cursos de nivel internacional, para poder apoyar más profesionalmente en dicha materia, ya que yo trabajo en la Unidad Estatal de Protección Civil y Bomberos Jalisco y poco se ofertan estos cursos, así como realizar cursos donde se lleven los temas antes mencionados y poder mejorar la atención al incidente y conocería todo el personal lo básico en el idioma inglés, pero sobretodo la unificación de criterios de mi brigada completa y el equipo de intervención completo de la activación a Canadá.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE CARLOS MARTIN GONZALEZ ROSALES	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN ONTARIO - PAR133 BRITISH COLUMBIA – R11498 SHOVEL LAKE	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 19 COMBATIENTES

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1. La barrera del idioma ya que esto aunque algunos de los jefes de cuadrilla hablaban inglés, siempre existía un vacío, ya que en ocasiones se trabajaba entre gente de Canadá y de México y el jefe de cuadrilla o líder de brigada no podía estar todo el tiempo para realizar las traducciones pertinentes.
2. Falta de vehículos ya que se tuvo problemas a este respecto debido a que no se podía mover de manera autónoma a la brigada y en ocasiones se ocupaba salir del incidente de manera emergente y esto no era posible porque se tenía un camión, el cual estaba lejos del lugar de la brigada.
3. Mayor disponibilidad de radios para una mejor comunicación entre la brigada ya que en ocasiones solo existía un radio por cuadrilla y eso hacía más lento los procesos de comunicación al interior de la brigada.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

1. La barrera del idioma se resolvió en parte tratando de buscar que la gente no se separara y si se daba el caso ubicar personas que hablaran un poco más y estas quedaran al frente de esos grupos para que así se pudiesen dar a entender un poco más.
2. La falta de vehículos no se pudo resolver de nuestra parte ya que se nos dotó solamente de un vehículo para la brigada y esto nos limitó de manera muy fuerte ya que no se podía mover a la brigada de una manera autónoma, pero fue algo que no estuvo en nuestras manos ya que era la parte canadiense la que nos dotó de esta parte.
3. Se solicitaron la mayor cantidad de radios posibles y se trabajaba en grupos de mínimo dos personas para que no estuviera ningún brigadista solo y sin comunicación.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Me prepararía mejor haciendo ejercicio para estar en una mejor forma física, ya que siempre es una parte importante este aspecto en todo despliegue.
2. Entrar a clases de conversación del idioma inglés para así mejorar también este aspecto.
3. Tomar cursos de actualización en materia de primeros auxilios.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **MIGUEL ANGEL MENDEZ ESTRADA**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO-BRITISH COLUMBIA**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Principalmente el reto al que nos enfrentamos los combatientes que participamos en el combate de incendios en Canadá al estar en un país que no hablan la lengua hispana fue el idioma ya que era fundamental para la planeación de las actividades diarias y no todo el personal tenía la facilidad de poder comunicarse con el personal de dicho país.

Otro reto fue que el sistema de trabajo que usan los canadienses en comparación con el que tenemos en México difiere en algunos aspectos, por lo que tuvimos que ajustarnos a su sistema.

En la primera etapa de estancia en la provincia de Ontario, un reto fue que no teníamos suficiente comunicación y estuvimos acampados la catorcena completa en un campamento que se montó cerca del área de trabajo en donde nos enfrentamos a condiciones que pusieron en riesgo nuestra seguridad debido a las condiciones meteorológicas que se presentaron.

Otro reto fue que parte del personal que estuvo en esta comisión no estaban muy familiarizadas con el uso de algunos equipos y herramientas que utilizamos en el combate de incendios.

Cuando llegamos para apoyar en la provincia de British Columbia no tenían un alcance de control de la situación que estaban enfrentando por lo que había carencia de recursos.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Para el idioma nos apoyamos entre nosotros mismos con el personal que tenía más facilidad para comunicarse con los canadienses para que nos transmitieran la información de las actividades a realizar.

De la misma manera con el uso de los equipos de trabajo y herramientas, dentro de la brigada se identificaron a los que tenían más conocimiento de ello y nos apoyamos para que instruyeran a quienes carecían del conocimiento.

La base para superar todos los retos que se nos presentaron fue la ayuda mutua y el compañerismo dentro de la brigada fortaleciendo siempre el eslabón más débil de la cadena.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Tomando algún curso de inglés para mejorar el nivel de idioma y así mismo la comunicación cuando se requiera trabajar con personal canadiense sin importar la posición dentro de la cadena de mando.

Capacitando a todo el personal con el uso de los equipos y herramientas de los que generalmente hacemos uso cuando participamos en este tipo de comisiones.

Teniendo iniciativa propia de mejorar en todos los aspectos para tener un mejor desempeño sin importar las actividades a las que seamos encomendados.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: JOSÉ ANTONIO AGUAYO ESPINO	2. POSICIÓN: JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: ONTARIO/COLUMBIA BRITANICA, CANADÁ	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 19 ELEMENTOS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Terrenos con exceso de humedad.
2. Terrenos escarpados.
3. Personal con poca actitud de compañerismo.
4. Necesidad de artículos personales faltantes, por la premura en la asignación y llamado del personal y la lejanía en los lugares de asignación de trabajo en campo.
5. Falta de comunicación.
6. Seguimiento al sistema de mando.
7. Cuidado del personal por las bajas temperaturas ambientales.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1. Recomendando al personal mayor énfasis en su cuidado personal y la limpieza.
2. Recomendando principalmente la seguridad personal como parámetro principal.
3. Platicando de manera personal para hacer la integración de compañeros con actitud negativa, para que se integraran al grupo de trabajo.
4. Realizando platicas matutinas de las condiciones del terreno en que se trabajaba, para un mayor cuidado en el desarrollo de labores diarias.
5. Manteniendo una actitud positiva, tanto personal como con el grupo a mi cargo, además de motivación diaria a los mismos.
6. Solicitando el apoyo del personal responsable del contingente que se encontraban cercano a los centros de población, para la adquisición de productos de primera necesidad.
7. Debido a que las áreas de trabajo se encontraban muy distantes, se buscaba la zona de mayor altitud para tener contacto con el personal responsable de las brigadas, pero aun así fallaba la comunicación, incluso la satelital.
8. Se enfatizó en el seguimiento de la línea de mando y el desempeño de cada cuadrilla con su responsable para la solicitud de apoyos que requirieran.
9. Recomendando al personal que se abrigara, tomara medicamento en caso de afección de vías

respiratorias y solicitara algunas mantas o equipos con los que se contaba en las bodegas de los campamentos con el fin de mantenerse abrigados y evitar enfermedades.

10. Verificando diariamente las condiciones físicas y de salud de cada integrante, realizando observaciones a cada integrante durante el desarrollo de sus actividades.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Informando al personal sobre las condiciones a las que se enfrentarán y los cuidados que deben tener al ingresar a las áreas de los incendios.
2. Recomendar sobre los cuidados personales y de salud, al trabajar en las áreas con alta humedad y bajas temperaturas.
3. Recomendación de prácticas de integración personal para incrementar el compañerismo dentro de los integrantes del contingente.
4. Recomendación de adquisición de artículos personales y de seguridad de calidad para mejorar la estancia de personal en condiciones ambientales adversas.
5. Mejoramiento en la actitud y aptitud física del personal que se desplegará con el fin de evitar enfermedades o descompensaciones.
6. Concientizando al personal sobre el periodo de tiempo que durará el despliegue y el distanciamiento con los familiares en ese periodo.
7. Recomendando a todo el contingente inviertan en su capacitación en el idioma inglés, para facilitar la comunicación con el personal de aquel país durante su estancia.
8. Buscando o seleccionando a los mejores elementos derivado de su desempeño, para que desarrollen otras actividades de mayor responsabilidad en la línea.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: RICARDO CORONEL HERNÁNDEZ	2. POSICIÓN: JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: ONTARIO – COLUMBIA BRITÁNICA	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 19 PERSONAS

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

El principal reto de en el caso de Ontario, Canadá, fue que durante el primer periodo (15 días), nos aislaron a un lugar el cual tuvimos que adecuar para nuestra estadía, tuvimos que hacer desde fosas sanitarias, arreglar el lugar que en un principio era inhóspito, el cual tuvimos que rehacer para poder cumplir con nuestra labor, de acuerdo a la cantidad de personas que éramos tuvimos que hacer comedores por cuadrilla, cabe mencionar que el lugar en el que estábamos estaba muy alejado (Aprox. 45 minutos en Helicóptero) de la zona urbana, por lo que nos surtían de víveres hasta cada 48 horas, por lo que teníamos que realizar una lista por cuadrillas de los cosas necesarias para el consumo diario, desde lo más esencial como es la comida, hasta cosas de higiene personal, y otras cosas que iban surgiendo para llevar acabo la nuestra operación.

Otro reto en este despliegue fue la falta total de comunicación de parte de las cuadrillas con sus familiares, pues no se otorgó ningún dispositivo ni aditamento para tener dicho contacto, pues para muchos de ellos era su primera vez que se alejaban por completo y por “mucho tiempo” de sus familias.

Sumando otro reto, para muchos, es el idioma, pues en algunas ocasiones tuvimos que lidiar con esta barrera, pues algunos de las cuadrillas no podían resolver ciertas cuestiones por falta de conocimiento en el idioma.

En el caso de Columbia Británica estando en el despliegue de personal a los lugares de destino, al recibir los vehículos para el traslado, se suscitó una situación, en la cual, al momento de la carga de combustible se les suministró uno distinto al necesario, lo cual ocasionó un retraso en la operación, a mi parecer fue falta de capacitación y coordinación, pues dichas tareas se encomendaron de manera súbita.

Otro reto fue la falta de honestidad dentro de la brigada, esto de parte de un elemento, ya sea en sus declaraciones en cuanto a su estado de salud, pues esto ocasiono ciertos riesgos tanto para él como para todo el personal y también causo cambios en la organización que ya se había realizado y generó controversias en el grupo tanto emocionales como de operación.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

Para el primer reto mencionado se organizaron cuadrillas, se realizaron fosas sépticas, se hicieron comedores y se organizaron encomiendas, pues tenía que haber personal en sitio para realizar labores tanto de limpieza como domésticas, así como para preparar la comida la cual debería estar ya lista al regresar las cuadrillas de la jornada diaria. Cada jefe de cuadrilla hacía la lista de víveres y cosas necesarias para el personal, la cual surtían cada 48 Hrs, por lo que se tenía que hacer un requerimiento exacto de lo más necesario, yo como líder tenía que estar en constante comunicación con ellos para revisar que se pidiera lo estrictamente necesario.

En el caso de la falta de comunicación con los familiares, como líder tuve que hacer pláticas constantes con ellos para que tuvieran motivación y ánimo para que se realizara la operación sin ningún contratiempo y/o percance, pues para muchos de ellos era su primera vez.

En el caso del idioma tuve que estar al frente de las cuadrillas para resolver muchas de sus limitaciones, lo cual me demandaba estar mucho tiempo con ellos tratando de orientarlos.

Después del incidente con los vehículos a los cuales se les aplicó un combustible que no era para ellos, inmediatamente di aviso y se tomaron las medidas necesarias para que no hubiera un daño mayor en dichos vehículos.

En el caso del elemento que presentó problemas de salud, al momento que este me notificó su estado de salud, informe la situación siguiendo la cadena de mando, y de inmediato se tomaron decisiones para salvaguardar la integridad del combatiente, y también tuve que hacer charlas con los demás elementos para que estos dieran aviso de cualquier situación, que estos presentaran en cuanto a su salud o para que no se diera ningún otro caso y también para que mantuvieran su ánimo y total concentración en la operación para la cual se estaba trabajando.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Solicitando más cursos de capacitación ya sea para sobrevivencia, manejo de personal, manejo de situaciones extraordinarias, primeros auxilios, y muchos más. Cabría la expresión desde lo más básico hasta lo más fuera de lo ordinario.

Tengo que tomar más capacitación para el idioma pues creo yo me falta bastante, para lo cual también tendría que solicitar más capacitación.

También tratar de tener mayor comunicación con mis superiores esto para tener mayor organización y estricto control y seguridad para la toma de decisiones para ciertos casos.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **MIGUEL ANGEL MENDEZ ESTRADA**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO-BRITISH COLUMBIA**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Principalmente el reto al que nos enfrentamos los combatientes que participamos en el combate de incendios en Canadá al estar en un país que no hablan la lengua hispana fue el idioma ya que era fundamental para la planeación de las actividades diarias y no todo el personal tenía la facilidad de poder comunicarse con el personal de dicho país.

Otro reto fue que el sistema de trabajo que usan los canadienses en comparación con el que tenemos en México difiere en algunos aspectos, por lo que tuvimos que ajustarnos a su sistema.

En la primera etapa de estancia en la provincia de Ontario un reto fue que no teníamos suficiente comunicación y estuvimos acampados la catorcena completa en un campamento que se montó cerca del área de trabajo en donde nos enfrentamos a condiciones que pusieron en riesgo nuestra seguridad debido a las condiciones meteorológicas que se presentaron.

Otro reto fue que parte del personal que estuvo en esta comisión no estaban muy familiarizadas con el uso de algunos equipos y herramientas que utilizamos en el combate de incendios.

Cuando llegamos para apoyar en la provincia de British Columbia no tenían un alcance de control de la situación que estaban enfrentando por lo que había carencia de recursos.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Para el idioma nos apoyamos entre nosotros mismos con el personal que tenía más facilidad para comunicarse con los canadienses para que nos transmitieran la información de las actividades a realizar.

De la misma manera con el uso de los equipos de trabajo y herramientas, dentro de la brigada se identificaron a los que tenían más conocimiento de ello y nos apoyamos para que instruyeran a quienes carecían del conocimiento.

La base para superar todos los retos que se nos presentaron fue la ayuda mutua y el compañerismo dentro de la brigada fortaleciendo siempre el eslabón más débil de la cadena.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Tomando algún curso de inglés para mejorar el nivel de idioma y así mismo la comunicación cuando se requiera trabajar con personal canadiense sin importar la posición dentro de la cadena de mando.

Capacitando a todo el personal con el uso de los equipos y herramientas de los que generalmente hacemos uso cuando participamos en este tipo de comisiones.

Teniendo iniciativa propia de mejorar en todos los aspectos para tener un mejor desempeño sin importar las actividades a las que seamos encomendados.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **MARCO AURELIO ROJAS GÓMEZ**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **ONTARIO Y B.C.**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19 COMBATIENTES**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Durante los primeros 14 días estuvimos desplegados en la provincia de Ontario en el LADY EVELYN PARK, uno de los retos operativos en lo personal fue el de implementar un campamento nuevo desde su instalación, ya que en ese punto no había presencia anterior de combatientes, por lo que tenía que ser instalado cercano al Helipad y cercano a un recurso de agua para abastecer de este líquido al personal para el aseo, tanto de su persona como de utensilios de cocina y ropa, así mismo este debía contar con las características de seguridad y operatividad que exige a provincia de Ontario.

También se puede catalogar como reto el hecho de estar “Aislados” por decir de una manera, ya que no se contaba con señal de telefonía celular, lo que repercutía de manera anímica y psicológicamente al personal que no contaba con experiencia en ese tipo de escenarios o que fuese su primera vez en Canadá, se me fue proporcionado un teléfono satelital para entablar comunicación con mi mando superior en caso de emergencia (Juan Villa y/o Sergio Villela) pero en ocasiones no era posible tal conexión por fallas en el sistema.

En el segundo periodo fuimos trasladados a la provincia de British Columbia, en el BAEZAEKO COMPLEX los primeros días uno de los retos fue la falta de equipo y herramienta por la situación en la que se encontraban los incendios, pero conforme pasaron los días se fueron restableciendo las operaciones del campamento.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1.-En la instalación del Campamento, se analizaron los pros y contras de los diferentes lugares propuestos, siempre procurando la seguridad del grupo, las características de seguridad y los estándares que se debían cumplir y que se nos plantearon al llegar a las provincias señaladas en el briefing, optando por la mejor opción y no por la más fácil.

2.-En la cuestión de la comunicación grupal, me enfoqué en los combatientes que denotaban ansiedad o depresión por extrañamiento, tratando de animarlos para con esto hacer más llevadero el periodo, se implementaron actividades de mejoras constantes en el campamento así como pláticas grupales y experiencias propias en otros despliegues.

3.-En el caso de las fallas con la comunicación había días que tras varios intentos se lograba entablar la comunicación rápida (uno o dos intentos) pero en otras ocasiones no, por lo que opte por extremar precauciones en cuanto a evitar al máximo lesiones o actos inseguros de los compañeros, ya que en caso de emergencia no estaba garantizada la comunicación para un traslado oportuno para su atención.

En este mismo tenor se les dio a conocer un procedimiento de alertamiento de emergencia en el supuesto que el lesionado fuese yo, se les indico como utilizar el teléfono satelital y los contactos a los que debían marcar, en este caso Juan Villa y/o Sergio Villela, así como la colocación correcta de los GLOW STIKS en caso de emergencias nocturnas.

4.-En lo que respecta al segundo periodo, se instruyó al personal la metodología de la liquidación en seco ya que se solo se contaba con herramienta manual los primeros días, conforme pasaron los días se fue complementando con bombas y demás equipo por lo que hubo una retroalimentación en ambos escenarios (con y sin recurso de agua).

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

En un futuro despliegue creo que ya estaré preparado mentalmente para hacer frente a cualquier escenario, ya que sin duda cada provincia trabaja de manera diferente, además que tuve la experiencia de poder ser desplegado en incendios donde fuimos los primeros en llegar teniendo que adaptarnos a las circunstancias y poco recurso existente.

También estaré preparado en el aspecto de relaciones interpersonales, ya que hubo combatientes que nunca habían dormido fuera de casa y mucho menos en el bosque o sin comunicación, lo que les generaba estrés, por consiguiente se reflejaba en su actitud y desempeño.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1.- NOMBRE: LUIS FERNANDO SALMERÓN MERCADO	2.- POSICIÓN: LÍDER DE BRIGADA.
3.- LUGAR DE ASIGNACIÓN: COMPLEJO LADY EVELYN PARK, ONTARIO/ COMPLEJO BABINE-VERDUN 71W19RB, COLUMBIA BRITANICA.	4.- NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Cumplir con las expectativas y estándares institucionales de México y Canadá en general, en lo particular lograr una buena coordinación para una mejor preparación antes, durante y una vez finalizado el despliegue.
Personalmente me hubiera gustado un día más de preparación solo para líderes de brigada de esta forma podemos ser coparticipes en las responsabilidades y gestiones ayudando en tareas, sin invadir posiciones, del strike team leader facilitando así el despliegue incluso hasta para el AREP. Se trata de estar más enterados e informados de los procedimientos, lineamientos, requisitos, expectativas, papeleo, y otros por el estilo.
2. Otro tema en el mismo sentido es el tiempo tan reducido que se tiene para alistar el equipaje (equipo de acampada, ropa y uniforme), se observaron ciertas deficiencias básicas en brigadistas al surtir por ejemplo ropa adecuada o la suficiente, equipo de acampada básico según sus necesidades, esto genera contratiempos incluso ya estando en la línea de fuego o en el campamento. Al ser necesidades de primer orden se requiere un rápido abastecimiento dadas las condiciones climáticas y lo que implica acampar por largos períodos.
3. Los traslados del campamento al puesto de mando del incendio eran prolongados, de hasta dos horas de recorrido por carretera (fraser lake-ferry-verdun fire), aunque más bien es tema de logística, que no dejó de afectar operativamente pues había labores ya algo tarde en el incendio y para alcanzar a llegar al campamento se nos dejaba salir más temprano, limitando nuestra capacidad operativa.
4. Los reportes diarios tan necesarios se volvieron un tanto informales vía WhatsApp o por teléfono satelital.
5. Las cuadrillas solicitaron más comida de la que podían consumir dentro del período de abastecimiento (48 horas).

6. Se perdió un poco el control de inventarios de herramienta, aunque al final se entregó todo por completo.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

1. Manteniendo una comunicación abierta con mi supervisor sin embargo al existir varias dudas de diversos temas al echar a andar la cadena de mando la información transcurría lento. y no es un tema de señalar a nadie, es un tema de sugerir soluciones a un problema de comunicación y de información. Mientras más gente esté enterada de lo que se va a hacer es más fácil informar al brigadista y llevar a cabo un alcance de control efectivo.
2. Se tuvo que dedicar una tarde a salir de compras con tiempo reducido y hasta prestando efectivo, entregando productos inadecuados a los gustos del brigadista ya que estos no podían salir a surtir los productos que les hacían falta.
3. El cansancio por los trayectos prolongados se resolvieron al rotar al personal que manejaba, siempre y cuando trajeran traducción de la licencia, lo ideal sería que todos trajeran licencia y tuvieran su turno al volante.
4. Los reportes se enviaban vía WhatsApp pero no deja de ser un tanto informal. Fue una mera adaptación a los sistemas y a la forma de reportar.
5. No se solucionó a pesar de las medidas, primero invitar a los jefes de cuadrilla a reevaluar sus pedidos y reducirlos, finalmente terminamos por saltarnos uno o dos solicitudes de comida ya que el almacén estaba lleno, se devolvieron varias hieleras y cajas con enlatados al final del período.
6. llevando un control a papel y lápiz de la herramienta y el equipo que se nos entregaba.

En general siempre ayuda una actitud positiva y participativa, el simple hecho de acercarse al superior inmediato y preguntarle *¿En qué te ayudo?*, *¿Qué hace falta por hacer?* considerando si es una persona capaz de llevar a cabo las tareas diarias, la mera intención de ir más allá de las obligaciones diarias habla del profesionalismo y la entrega a su trabajo.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Llevar a cabo la concentración de jefes de brigada con un día de antelación en comparativa con los jefes de cuadrilla y brigadistas, para planificar y coordinar el despliegue, tener preparadas las listas del personal lo antes posible para entablar comunicación tan pronto como se pueda y a distancia comenzar a preparar al personal con su documentación, equipo de protección personal adecuado y los productos mínimos, básicos e indispensables de acampada, de esta forma evitamos contratiempos y estrés innecesario previo a la partida. También me di cuenta que en el tema de las traducciones se recurría a dos o tres personas entre AREP's y strike team leaders, hay personal (jefes de brigada) con buen nivel de inglés que pueden ayudar en las traducciones.

El uso de la tecnología a través de celulares inteligentes con plataformas Android son una gran ventaja al momento de compartir información: avanza GPS, bases de datos en tiempo real como *memento* son buen fuente para mantenerse informado a través de los reportes diarios de personal en campo, así como obtener información geográfica básica, WhatsApp funciona pero con sus limitantes.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE GABRIEL GERARDO MATA FLORES	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA 194
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN COLUMBIA BRITÁNICA, CANADÁ	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 19 COMBATIENTES

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1. El adquirir el equipo que me hacía falta en poco tiempo (me pasaron la lista del material requerido 3 días antes de la movilización), vi a varios compañeros en la misma situación, haciendo compras de pánico en Guadalajara.
2. Mantener la salud del personal a mi cargo; ya que tuve a un brigadista que padecía presión alta y estaba tomando medicamentos, sin embargo, no llevó suficiente medicamento (solo llevó para 5 días) para completar el periodo (de 32 días).
3. El primer día nos asignaron a un chofer (canadiense) que desconocía el lugar al que debía llevarnos y aunque le dieron las indicaciones se perdió por dos horas.
4. Un gran porcentaje de los brigadistas no habla inglés lo cual dificultaba la comunicación sobre todo cuando la brigada se dividía y el jefe de la brigada (quienes hablan inglés) no se encontraba cerca.
5. Los brigadistas desconocen los términos técnicos y los nombres de las herramientas de uso diario.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

1. Pedir indicaciones sobre los lugares en Guadalajara (Decatlón) en donde pudiéramos encontrar el equipo faltante.
2. Dosificar las actividades del brigadista, eliminación del café en su dieta y mantener constante supervisión sobre su salud.
3. Tomando los puntos en mi GPS y visualizando previamente la ruta. Además, se solicitó que a todos los choferes se les mostrará claramente la ruta que debían seguir cuando nos dirigiáramos a una nueva asignación.
4. Practicaba inglés en los tiempos de traslado con la brigada, frases cotidianas e instrucciones básicas. Además, se les instruyó para que descargaran la app “Google traductor” la cual funciona aún sin señal.

De esa manera podían comunicarse de manera escrita con las brigadas canadienses.

5. Se hizo una hoja con las principales herramientas y su nombre en inglés, la cual incluía un dibujo para mejor comprensión.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Ahora que ya experimenté lo que es operar en Canadá, tengo una lista de cosas que se DEBEN llevar (ropa térmica, repelente, cuerda, Power bank, etc) y cosas que NO ES NECESARIO llevar (Ropa civil). En cuanto me dieran la lista de mi brigada y sus teléfonos, les enviaría un audio explicándoles lo que deben llevar.
2. Contactaría a todo mi personal desde que me den la lista de sus teléfonos para platicar con ellos sobre su salud e invitándolos a llevar una dotación de medicinas suficientes.
3. Desde el inicio establecer con los demás jefes de brigada el acuerdo de asegurarnos de que tanto nosotros como nuestros choferes tengamos claro la ruta y el destino al que nos dirigimos.
4. Les instruiría a descargar la app de google traductor y les enseñaría como se usa. Además, compartiría una hoja con instrucciones usuales en el combate de incendios.
5. Compartiría un documento con la foto de la herramienta y su nombre en inglés y en español.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE ANGEL RAMIREZ GODINEZ	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN BRITISH COLUMBIA PLACER COMPLEX	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. El personal asignado como jefe de cuadrilla no está muy familiarizado con el idioma inglés por lo que se dificultaba separar la brigada hacia diversos destinos o bien asignarla con brigadas canadienses.
2. La dotación de radios está limitada a 5 radios por Brigada, por tanto, cuando se asignaba personal a manejo de motobombas o bien se requiriera enviar algún grupo para exploración, estas actividades se veían muy limitadas en función de dicha comunicación.
3. La capacitación en materia de uso de helicópteros fue muy limitada, por lo que requirió destinar mayor tiempo en la capacitación en sitio del personal, sin embargo, dicho conocimiento no pudo extenderse a las demás brigadas mexicanas y eso dificultó las operaciones aéreas entre los pilotos y nuestro personal.
4. El sistema disciplinario no cuenta con un fundamento escrito de reglas de operación, por lo que la evaluación del personal queda bajo el criterio de los superiores inmediatos, dejando dicha evaluación al conocimiento que cada uno tenga, derivando en diferencias sustanciales en la manera de dirigirse durante un despliegue al personal en general, así como dichos criterios de evaluación.
5. La información que se recibe al llegar a Canadá en materia de seguridad es fundamental para operar dentro de la línea, sin embargo, mucha de esta información se tornó confusa para el personal ya que no pudo ser retenida de manera adecuada, por lo que en días posteriores a su despliegue el personal no recordaba las reglas básicas de seguridad de la provincia.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

1. Resolución:
Se requirió asignar labores donde implicaba el control del personal de manera directa, estableciendo comunicación constante con los jefes de cuadrilla y realizando traducciones vía radio cuando así lo requirió la operatividad. Así también se capacitó al personal en los aspectos técnicos básicos indispensables en inglés (LACES, Safety Briefings, etc.).
2. Resolución:
Se solicitó la dotación de un radio adicional para la brigada, el cual fue asignándose conforme la necesidad de operación que la brigada lo requería.

3. Resolución:

En la primera oportunidad que se presentó, se solicitó el apoyo de los pilotos de las aeronaves para reforzar los conocimientos en el abordaje y des abordaje de las aeronaves, resaltando los puntos de seguridad de la aeronave, procedimientos de emergencia y puntos de riesgo.

4. Resolución:

Se buscó establecer un criterio global basado en los lineamientos establecidos por el reglamento para el despliegue, y comunicar todos los días los criterios enmarcados en el SMI, ICS, sistema militar y normas canadienses aplicables.

5. Resolución:

Todos los días dentro de la permisibilidad operativa, se realizaban traducciones y explicaciones a las reglas de seguridad de la provincia, buscando que todo el personal tuviera presente en todo momento su seguridad dentro y fuera de la línea de fuego.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Mejora propuesta:

Que cada jefe de cuadrilla, ostente un nivel de inglés básico, así como la terminología en materia de incendios forestales en Canadá.

2. Mejora propuesta:

Incrementar el número de radios para cada brigada, y asignar un canal para la comunicación en otro idioma, así como capacitar previamente al personal en el uso adecuado de la radiocomunicación (Moderar su comunicación).

3. Mejora propuesta:

Previo al despliegue, capacitar al personal en el uso y manejo de aeronaves, toda vez que el número de operaciones aéreas que se realiza en Canadá es significativamente mayor al de México.

4. Mejora propuesta:

Crear un reglamento basado en la normatividad castrense donde establezca claramente las normas disciplinarias, así como las infracciones y sanciones correspondientes, buscando en todo momento que el personal se conduzca con entereza y probidad, de tal manera que el resultado de sus evaluaciones esté fundamentado en el cabal cumplimiento a un orden legal y generalmente aceptado.

Anexo liga de reglamento Interno de Comisaria de Seguridad Publica, a modo de ejemplo:

<https://www.zapopan.gob.mx/wp-content/uploads/2015/11/ReglamentoInternodelaComisariaGeneralSeguridadPublicadelMpioZapopan.pdf>

5. Mejora propuesta:

Generar documento informativo “De Bolsillo” con los aspectos básicos fundamentales de seguridad dentro y fuera de la línea de fuego, basado en la normatividad de la provincia.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **CESARIO OSWALDO UREÑA PINEDO**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **KEREMEOS COLUMBIA BRITANICA**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **20**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1.- La comunicación fue de los retos más grandes ya que en los incendios forestales se utilizan nombres para la topografía de acuerdo a la procedencia de las personas por lo que a la hora de brindarte alguna dirección era complicado entenderla a la primera vez.

2.- Trabajo en equipo, al trabajar con personas de diferentes partes de la república mexicana con distintos cargos era necesario formar un grupo donde todos tuviéramos un mismo objetivo.

3.- Algunos de los combatientes no sabían operar la Mark III.

4.- En varias ocasiones por cuestiones operativas tuve que separar una o 2 cuadrillas y si estábamos muy separados era complicado comunicarse con los canadienses ya que solo uno de los 19 combatientes entendía un poco de inglés.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1.- Realice un listado con los nombres más comunes de la topografía con la ayuda de mi supervisor canadiense.

2.- Utilizando dinámicas de trabajo en equipo y trazando objetivos grupales pero sobre todo alcanzables.

3.- Al iniciar el día dejaba un operador de Mark con más experiencia apoyando al otro compañero y explicando los problemas más comunes.

4.- Cuando tenían dudas con las indicaciones que le brindaban los canadienses me los pasaban por radio y yo traducía las indicaciones.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

1.- Actualmente estoy estudiando inglés para mejorar la comunicación.

2.-Volver a tomar curso de liderazgo.

3.-Que todos los combatientes tomen curso intensivo de Mark III.

4.- Sería excelente que 2 o 3 personas por brigada hablaran inglés.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: **JESUS ARMANDO VIOLANTE CORRAL**

2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA (C-243, QUINTO CONTINGENTE)**

3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **BRITISH COLUMBIA, CANADA (BABINE COMPLEX)**

4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19**

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Diferentes métodos de trabajo.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

Con fuego y muchas ganas, trabajando en equipo, recibiendo órdenes de la cadena de mando y conociendo los procesos de Canadá para un mejor trabajo.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Preparándome mejor para un siguiente despliegue, acreditando cursos para un mejor desempeño y conocimiento del trabajo.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE MIGUEL ANGEL LARES ZÚÑIGA	2. POSICIÓN JEFE DE BRIGADA
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN FRASER LAKE, BRITISH COLUMBIA, CANADÁ	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO 19

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

1. Cuando el personal combatiente detectaba un árbol peligroso tenía que avisar a un motosierrista para que fuera a derribar el árbol. Teniendo que esperar hasta más de media hora para que llegara el motosierrista, por lo cual se sugiere que personal del Servicio Forestal de Canadá venga a México a capacitar y acreditar personal mexicano en el manejo de las motosierras para que cada brigada que se integre de combatientes mexicanos cuente con al menos un motosierrista. De esa manera conformar brigadas multidisciplinarias.
2. Al momento de hacer patrullaje al interior del bosque, las cuadrillas se distribuían cada una en un punto caliente cercano, conforme liquidaban, iban avanzado en el patrullaje, entonces aun y cuando estaban cerca, por lo grande de los árboles y denso de la vegetación no se alcanzaban a ver y de pronto no se sabía la localización exacta de la cuadrilla para poder llegar a ella. Por lo que se sugiere que sea un requisito indispensable que cada cuadrilla tenga al menos un GPS para que dando sus coordenadas le permita saber al jefe de brigada en qué dirección se ubica y a cuanta distancia se localiza.
3. Después de terminada la jornada de trabajo diaria era necesario enviar al líder del equipo un reporte de actividades realizadas durante el periodo operacional, utilizando celular, el cual en ocasiones no tenía señal lo que dificultaba que el informe vía WhatsApp se demorara. Por lo cual se sugiere que el personal de jefe de brigada para arriba vea la forma de tener un número telefónico de Canadá para así tener mayor cobertura en las zonas boscosas.
4. En ocasiones se dificultaba la comunicación para entender las instrucciones que daba el personal Canadiense por el idioma en inglés.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

1. En el caso del árbol peligroso, la cuadrilla se mantenía en espera hasta que llegara el derribador.
2. Para localizar una cuadrilla que se sabía que estaba cerca, pero no se conocía su ubicación exacta para llegar a ella, se le solicitaba que fueran colocando flying (Cinta de color fosforescente) sobre la ruta que iba siguiendo.

Aquí el inconveniente es que para localizarla se tenía que regresar hasta el punto donde se separaron para poder seguir la ruta y esto requiere de más tiempo y esfuerzo.

3. Cuando no se tenía señal para poder enviar el reporte de actividades realizadas por la brigada durante el periodo operacional, se buscaba entre los integrantes de la brigada para ver cuál de sus celulares alcanzaba señal y así poder enviar el informe escrito y fotográfico al líder del equipo.
4. Para resolver la dificultad de la comunicación, se utilizaba la traducción de los términos más empleados en la liquidación de los incendios forestales, mismos que se encontraban descritos en las dos últimas hojas del PAI que se entregaba todos los días durante la informativa de las 0600 horas. Así mismo cuando había señal se utilizaba el traductor del celular.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

1. Perfeccionando mi aprendizaje en el uso de la bomba mark-3.
2. Estudiando el idioma inglés.
3. Practicando más ejercicio físico para tener mejor condición.
4. Mantener una alimentación equilibrada para tener un peso saludable y bajar el IMC.
5. Mejorando mi Liderazgo como una capacidad gerencial.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE1. NOMBRE: **JOSE EUSEBIO RUIZ DIAZ**2. POSICIÓN: **JEFE DE BRIGADA**3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: **COLUMBIA
BRITÁNICA / INCENDIO SHOVEL LAKE
(R11498)**4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO: **19****CUESTIONARIO**

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. El idioma para recibir instrucciones.
2. Evaluación de árboles peligrosos en el ataque directo, es decir, por focos secundarios fuera de la línea de control.
3. Radiocomunicación en caminos de terracería con tráfico de vehículos de carga.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1. Con el apoyo del AREP, traductor en el celular particular, jefes de brigadas de otros contingentes; resolviendo todas las dudas para las operaciones asignadas al cargo de Jefe de Brigada (C-244).
2. Tomando en cuenta que se hizo la evaluación del terreno en donde se encontraron un gran número de raíces quemadas (inestables y peligroso) árboles inclinados, quemados a media altura y huecos, ramas colgantes, se tomó la decisión de solicitar el apoyo de los derribadores y DTA (Danger tree Assessors).
La brigada C-244 realiza la contención del fuego hasta la llegada de los derribadores y DTA para que ellos determinen la entrada al área asignada, de forma segura.
3. Siguiendo las recomendaciones de Radio Móvil, canal de camino, nombre del camino, kilometro subir numero par y bajar impar y número de vehículos no obstante la velocidad recomendada, los vehículos de carga pesada no todos se reportaban por lo tanto el problema es el peligro para una colisión la cual es imputable a errores humanos. Para evitar este tipo de situaciones se cambió de conductor cada dos días.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

1. Tomando una capacitación de inglés (nivel medio).
Tener celulares con internet y traductores en línea, esto con restricciones, es decir con imágenes corporativas para ciertas jerarquías.
2. Pedir más capacitación para la mejora continua y toma de decisiones en cuestiones de seguridad.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE MARÍA DEL CONSUELO DÍAZ TLALTEMPA	2. POSICIÓN: COMBATIENTE
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: PROVINCIA DE ONTARIO	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

El reto principal fue la Mark III que puede tenerse la parte teórica y los conocimientos de cómo se maneja este equipo, pero debo reforzar más la práctica, ya que en ocasiones te pueden asignar sola la ejecución y manejo de este equipo.

El segundo reto que se me presentó, fue el de bañarnos todos juntos en los lagos, ya que era la única manera de poder asearse.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Para el reto principal lo pude resolver con trabajo en equipo, ya que el jefe de cuadrilla siempre nos asignaba en parejas, para que sobre la marcha vayamos practicando y se nos facilite la ejecución de dicho equipo, ya que en un futuro a corto plazo podamos ejecutar solos sin ningún problema este equipo.

El segundo reto lo resolví de la siguiente forma, estamos preparados para adaptarnos a cualquier situación que pudiese presentarse, ya que nos manejamos con mucho respeto hacia todos los compañeros, teniendo así un trabajo en equipo y de compañerismo, pero sobre todo cuidando uno del otro, por seguridad de todos, me gustaría que se asignara, por lo menos dos mujeres por brigada, esto facilitaría que pudiéramos en algún momento acompañarnos a la hora de estar en los campamentos.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Al ya haber evaluado la parte técnica, en la cual considero pertinente seguir preparándome de forma individual, y en equipo, tomando cursos de capacitación, pero teniendo la iniciativa propia de trabajar en mi área, haciendo practicas e invitando a mis compañeros y compañeras, para que se sumen a seguir reforzando sus conocimientos, ya que esto nos ayudará para que todos podamos aportar algo de lo que el otro pudiese desconocer, pues tengo muy claro, que las experiencias vividas por mis compañeros y compañeras también son de suma importancia para despliegues posteriores, ya que cada uno de ellos tuvo diferentes retos, que tal vez en un futuro pudiesen presentarse en mí y al yo tener conocimiento de ellos, podre resolverlos de una forma eficiente y con mayor apego técnico, pues el trabajo en equipo siempre dará mejores resultados, claro siempre dirigiéndonos con deber, integridad y respeto, pero sobre todo con humildad, no hay paz en donde el ego vive y no siempre hay que tener la razón, trabaja en tu bienestar, tu paz y libera todo lo que no te construye.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: MARCELA ELIDE POOT BUSTILLOS	2. POSICIÓN: COMBATIENTE
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN: ONTARIO, CANADÁ; COMPLEJO LADY EVELYN PARK; BRIGADA C-143	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

1. Previo al despliegue, uno de los retos estando en Guadalajara fue completar la cantidad de dinero solicitada para cubrir el seguro de vida.
2. El otro reto antes de salir fue el adquirir la maleta adecuada para llevar mi equipaje, tuve que desechar la maleta que llevaba.
3. En el aspecto laboral, ya estando en mi lugar de asignación, uno de los mayores retos fue trabajar en el despliegue de mangueras y llevar a cabo el trabajo de pitonear. Fue mi primera experiencia en esos trabajos.
4. En el área muy personal, otro reto más fue laborar, convivir y conducirme, tratando de encajar en el ambiente masculino sin que mis compañeros se sintieran incómodos por estar yo presente.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

1. Logré juntar este dinero gracias al apoyo de la oficina de la CONAFOR en Quintana Roo.
2. Compré una maleta adecuada.
3. Con el apoyo de mis compañeros en una de las brigadas que me asignaron, quienes me enseñaron a hacer esas tareas.
4. Respetando a mis compañeros, a veces participando en pláticas, otras veces solo escuchando, tratando de no afectar sus espacios.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

1. Me prepararé para un próximo despliegue mediante un fondo de ahorro que haré durante todo este tiempo.
2. Preparando adecuadamente mi equipo con anticipación.
3. Tratando de tomar cursos para aprender más y poder hacer un mejor trabajo.
4. Aprender a conducirme bajo la cadena de mando y aprender sobre el Sistema de Mando de Incidentes, ya que ésta fue mi primera experiencia en esto.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE TANIA SALGADO OJEDA	2. POSICIÓN COMBATIENTE
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN ONTARIO	4. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Mi papel dentro del despliegue fue de combatiente, por lo que muchos de los retos operativos eran abordados directamente por mis líderes a cargo.
Algunos de los contratiempos en las actividades de campo fueron relacionados con la falta herramienta manual para la operación y desperfectos en los equipos utilizados.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHS RETOS?**

Me mantuve en actitud proactiva y propositiva, respetando la cadena de mando y aportando mis conocimientos y habilidades cuando era requerido, así mismo mantuve la disposición para el cambio de instrucciones.
Los detalles de falta de herramienta y desperfectos en los equipos se resolvieron mediante el trabajo en equipo y el aporte de la experiencia de los diferentes integrantes de la cuadrilla donde me encontraba, por ejemplo para evitar parar las operaciones en el caso de la falta de herramienta se turnaba la herramienta asignada cada cierto tiempo, mientras el personal sin herramienta realizaba otras actividades como recorrido del área, localización de puntos calientes, entre otras. En cuanto a los desperfectos del equipo me tocó realizar actividades de parchado de mangueras y mantenimiento de una motobomba cuyo arranque manual no rebobinaba.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Continuar con la mejora del idioma inglés.
Continuar con el acondicionamiento físico buscando una mejora a mi actual estado.
Reforzar mis habilidades prácticas en la utilización de la motobomba con la finalidad de realizar las operaciones más eficientemente, así como aprender acerca del mantenimiento del equipo por cualquier eventualidad que pudiera ocurrir en campo.
Tomar cursos de primeros auxilios.
Tramitar la licencia de conducir internacional.
Propiciar mi participación continua y activa en incidentes en México para obtener mayor experiencia.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE ROSARIO MARTÍNEZ CÓRDOBA	2. POSICIÓN COMBATIENTE
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN ONTARIO, CANADÁ ,BRITISH COLUMBIA	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

Unos de los principales desafíos a enfrentar fue salir de mi zona de confort (brigada Perote), desenvolverme como combatiente fuera del país.
Operar las herramientas eficientemente que se utilizan en el entorno de incendios forestales tales como Mark III, GPS, brújula, enredado de manguera etc.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

Con las capacitaciones y prácticas constantes que realizamos en el trascurso del año relacionado con el uso de herramientas especializadas y así desempeñar un eficiente trabajo. Por otro lado considerando y basado en la experiencia de los compañeros. Teniendo una buena actitud y respeto.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Principalmente comprometerme con mi trabajo, seguir una firme capacitación en el uso de herramientas especializadas como la Mark 3, GPS, brújula, motosierra, etc. y por lo tanto prácticas constantes con dichas herramientas.

Seguir con el acondicionamiento físico, mejorar las destrezas ya que esto es primordial para todo combatiente que se enfrenta a un trabajo de alto riesgo.

Aprender el idioma inglés y así obtener una mejor comunicación ya que el idioma es una limitante en esta cuestión.

Mantener la mejor disciplina, seguir trabajando por lograr un mejor desarrollo profesional y físico.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE SANDRA MOTA RUIZ	2. POSICIÓN COMBATIENTE
3. LUGAR DE ASIGNACIÓN C-160 C-233	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- ¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?

Estar con la incertidumbre a lo que me iba a enfrentar, por el tipo de incendio que no conoce uno como es su comportamiento, su topografía, el tipo de combustible ni el tiempo atmosférico.

2.- ¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?

Aplicando lo aprendido en los cursos que he tomado y apoyándome de mis compañeros con más experiencia que la mía en el manejo del fuego.

3.- ¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?

Prepararme más, en cuestiones de rendimiento para tener mejor condición física porque el trabajo que realizamos es sobre todo es muy demandante.
Tomar cursos de inglés.
Cursos de capacitación del manejo del fuego.

FORMATO DE REGISTRO DE LECCIONES APRENDIDAS DEL PROCESO DE DESPLIEGUE

1. NOMBRE: SONIA JANETH FERRAL HERNANDEZ	2. POSICIÓN: COMBATIENTE
2. LUGAR DE ASIGNACIÓN: BRITISH COLUMBIA, CANADA.	3. NÚMERO DE PERSONAL A CARGO N/A

CUESTIONARIO

INSTRUCCIONES: RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE MANERA OBJETIVA. ESTE DOCUMENTO DEBERÁ INTEGRAR LOS ASPECTOS RELEVANTES DURANTE SU PROCESO DE DESPLIEGUE. DICHOS ASPECTOS SERÁN ÁREAS DE OPORTUNIDAD Y MEJORA EL SIGUIENTE AÑO.

1.- **¿CUÁLES FUERON LOS RETOS OPERATIVOS QUE SE PRESENTARON DURANTE SU DESPLIEGUE?**

- 1.- **Topografía**, aunado a la **altura**, ya que vivo en un estado a nivel del mar.
- 2.- **Idioma** hice reporte de ubicación por radio cada dos kilómetros mientras descendíamos una montaña en la camioneta.
- 3.- **Medicamentos** llevé pocos, aunque en mi caso no fue necesario, pero pude ver situaciones en los que compañeros las necesitaron.

2.- **¿CÓMO RESOLVIÓ USTED DICHOS RETOS?**

En cuanto a la topografía, cuando subía la pendiente lo hacía de manera recta y me cansaba más, los compañeros de mi cuadrilla que viven en zonas altas, me dijeron que podía subir en forma de zigzag ya que me cansaría menos y así fue como pude subirlas. Conforme pasaban los días el cansancio aminoró, pero algo que ayudó mucho fue las constantes subidas y bajadas todos los días porque hacen que te vayas adaptando al terreno, aunado a ejercicios de respiración. Consumía barras energéticas, además de que conmigo llevaba unos sobres de suero oral para evitar la deshidratación.

El idioma es clave a la hora de comunicarnos con el personal de ese lugar. Escribí en una hoja el nombre de la cuadrilla, el camino por el cual descendimos y conforme avanzábamos iba nombrando los kilómetros que pasábamos de dos en dos, tal vez no con la mejor dicción pero el jefe de brigada lograba entender nuestra ubicación. En mi caso tuve la oportunidad de convivir con mujeres en el dormitorio del campamento, y comunicarme con ellas con lo básico que sé.

3.- **¿CÓMO USTED SE PREPARÍA MEJOR PARA UN PRÓXIMO DESPLIEGUE?**

Trabajar aún más en el acondicionamiento físico, llevar una alimentación sana para evitar enfermedades, consumir vitamina c, seguir practicando con la mark-3, utilizar más el GPS, tomar cursos de inglés, llevar antibióticos para casos necesarios ya que allá es muy difícil de conseguirlos. También es necesario dotarme de ropa térmica, y una maleta práctica que reúna los requisitos necesarios para la cantidad de cosas que se llevará.

2.2. AUTORIDAD COORDINADORA MEXICANA

Aportación del Ing. Nolasco sobre su visita al CIFFC y Columbia Británica.



3. REUNIÓN DESPUÉS DE LA ACCIÓN

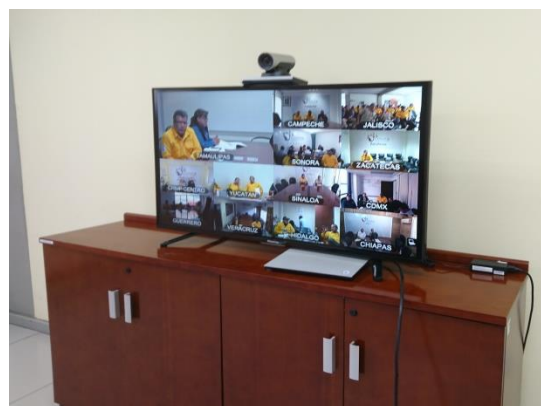
La movilización del personal combatiente de incendios forestales y técnico en el 2018, se llevó a cabo en seis despliegues internacionales, los cuales iniciaron a partir del 20 de julio y finalizaron el 17 de septiembre.

Una vez que todo el personal fue desmovilizado y arribo a sus Estados de origen, fue solicitado al personal integrante de la cadena de mando y a las mujeres participantes, la remisión del “*formato de registro de lecciones aprendidas del proceso de despliegue*”, mismos que integran el presente documento.

Además de la integración del presente documento, las lecciones aprendidas plasmadas por el personal definieron la organización y desarrollo de la Reunión Después de la Acción (RDA) del despliegue a Canadá 2018.



La RDA se llevó a cabo el día 22 de octubre en formato de videoconferencia, en la cual participaron los Jefes de Cuadrilla, Jefes de Brigada, Líderes de Equipo de Intervención, Representantes de la Dependencia en Campo, Representante Regional de la Dependencia en Campo, Representante Internacional de la Dependencia, así como la Autoridad Coordinadora Mexicana.



La RDA fue dirigida por el Ing. Alfredo Nolasco Morales, Gerente del Manejo del Fuego de la CONAFOR, como Autoridad Coordinadora Mexicana, de acuerdo al “*Memorándum de Entendimiento para el Intercambio de Recursos para el Manejo de Incendios Forestales entre los participantes canadienses y mexicanos*”.

El Ing. Nolasco dio la bienvenida a los participantes a la videoconferencia e hizo un recuento de algunos aspectos importantes del despliegue a Canadá 2018.

Valores	Principios
RESPECTO	<ul style="list-style-type: none"> • Conozca a sus subordinados y busque su bienestar. • Mantenga a sus subordinados informados. • Construya el equipo. • Emplee a sus subordinados de acuerdo con sus capacidades.
DEBER	<ul style="list-style-type: none"> • Tenga pericia en su trabajo, como técnico y como líder. • Haga decisiones sensatas y oportunas. • Asegúrese que las tareas sean entendidas, supervisadas y alcanzadas. • Desarrolle a sus subordinados para el futuro.
INTEGRIDAD	<ul style="list-style-type: none"> • Conózcase a sí mismo y busque la mejora. • Busque la responsabilidad y acepte la responsabilidad en sus acciones. • Predique con el ejemplo.

Así mismo, se hizo énfasis al personal de mando para poner en práctica en todo momento los valores (DEBER, INTEGRIDAD y RESPETO) y principios en el Manejo del Fuego, tanto en las actividades operativas de campo, como en la vida diaria.

Posteriormente, se cedió la palabra de manera ordenada al personal que quisiera compartir sus experiencias y comentarios durante su despliegue a Canadá, las cuales formarían parte de las lecciones aprendidas 2018.

Una vez finalizada la ronda de aportaciones por parte del personal, el Ing. Nolasco agradeció su asistencia a la reunión e instó a técnicos y combatientes de incendios forestales a continuar su proceso de mejora personal y profesional.

4. RETOS A FUTURO

A raíz de la RDA del Despliegue México-Canadá 2018 y de la recopilación de lecciones aprendidas formuladas por el personal de mando desplegado, han sido

identificadas acciones de mejora para el desarrollo de próximos despliegues.

A continuación se enlistan los aspectos sensibles de mejora para futuros despliegues de personal mexicano al extranjero:

Trámite de Documentos Internacionales

Es esencial que todo el personal que pretenda participar en actividades fuera del país, se encargue de tener vigentes sus documentos personales para realizar viajes al extranjero.

Es requisito por parte del Gobierno de México, que todo ciudadano mexicano cuente con un pasaporte para salir y entrar al país. Este deberá contar con al menos 6 meses de vigencia de la fecha en la que se realice un despliegue.

Todos los países cuentan con diversos requisitos de entrada a su territorio dependiendo de la nacionalidad de quien desea ingresar a él. En el caso de Canadá, se solicita como requisito de entrada a los

mexicanos una visa canadiense² o el trámite de la Autorización Electrónica de Viaje (eTA, por sus siglas en inglés).

Adicionalmente, se deberá considerar el trámite de la Licencia Internacional de Conducir o la traducción simple al inglés de la Licencia de Conducir mexicana, para el uso de vehículos en el extranjero.

Es requisito que desde la posición de Jefe de Cuadrilla y las posiciones ascendentes, cuenten con este documento vigente. De preferencia, la mayoría de los combatientes de incendios forestales desplegados deben contar con este documento para brindar apoyo en la conducción de vehículos asignados.

Manejo del Idioma Inglés

Es muy importante que todo el personal que desee ser movilizado a Canadá se preocupe por estudiar el idioma inglés, ya que en la medida que más personal técnico y combatiente domine el idioma inglés, el desarrollo de la operación en la supresión de incendios forestales en países angloparlantes, será más eficaz.

El personal de mando debe continuar desarrollando sus habilidades de comunicación en el idioma inglés, sobre todo en dominar los aspectos técnicos de incendios forestales. Por lo menos tres personas de cada brigada deberían tener el dominio del idioma.

² A finales del 2016, Canadá eliminó el requisito de visa a los mexicanos para la entrada a su territorio, sustituyéndolo por la eTA (Autorización Electrónica de Viaje), sin embargo si se cuenta con visa canadiense vigente, esta puede ser utilizada para ingresar a Canadá, sin necesidad de tramitar la eTA.

Adicionalmente, sería de gran apoyo en la operación que el personal desplegado elaborara y contara con un glosario de términos de incendios forestales español-inglés.

Seguro y Urgencias Médicas en el Extranjero

Todo el personal desplegado deberá contar con un seguro médico internacional, según lo establecido en la cláusula 4.6 “*Indemnización Laboral y Cobertura de Seguros*” del Plan Operativo 2018.

Es importante que previo al despliegue, el personal presente un certificado médico expedido por las autoridades correspondientes, el cual avale su estado de salud para participar en el combate de incendios forestales.

El personal con enfermedades crónicas o preexistentes deberá hacerlo de conocimiento al momento del reclutamiento nacional.

Se deberá elaborar un protocolo para el uso del seguro en el extranjero, el cual describa paso a paso como operar el mismo. Este protocolo deberá hacerse conocimiento a todo el personal.

Una vez se arribe al lugar de despliegue en Canadá, el personal de mando deberá identificar clínicas y hospitales cercanos al lugar de los incidentes asignados. Estos pueden ser identificados en el Plan de Acción del Incidente (PAI).

Sería ideal que se contase en cada brigada con personal combatiente de incendios

forestales capacitado en primeros auxilios, con la finalidad de atender incidentes *in situ*, evitando que se escale en gravedad.

Adicionalmente, el personal desplegado deberá considerar contar con recursos económicos para la cobertura de imprevistos.

Equidad de Género

La inclusión de mujeres combatientes y técnicas en los despliegues internacionales deberá ser impulsada desde el momento de selección del personal e integración de los manifiestos.

Se busca la conformación de brigadas con al menos dos mujeres. Para alcanzar este objetivo, se debe impulsar la capacitación operativa de las mujeres en materia de Manejo del Fuego y la participación en el combate de incendios a nivel nacional.

Todo el personal desplegado deberá conducirse con sus compañeras y compañeros, de acuerdo al protocolo de atención a comisiones internacionales.

La discriminación por motivo de sexo, religión, nacionalidad, fenotipo, orientación sexual y creencias políticas queda estrictamente prohibida. De igual manera el hostigamiento u acoso sexual entre el personal desplegado, así como personal del país anfitrión será denunciado y penalizado según la normatividad y procedimientos de los países participantes.

De presentarse alguna situación en los términos anteriormente mencionados,

deberán ser comunicados inmediatamente a través de la cadena de mando y/o de manera directa al personal que funja como Representante Internacional de la Dependencia y Autoridad Coordinadora Mexicana.

Equipo de Protección y Acampado

Debido a la alta exigencia y estándares manejados en actividades de carácter internacional en materia de Manejo del Fuego, se recomienda que el personal invierta en la mejora de la calidad de los Equipos de Protección Personal (EPP) para que puedan realizar las tareas asignadas de una manera más cómoda y eficaz. Ejemplo de esto sería la adquisición de botas, trajes impermeables, guantes y pantalón ignífugo.

Así mismo, toda vez que las temperaturas en Canadá llegan a alcanzar los grados bajo cero, se recomienda también la utilización de vestimenta adecuada para los diferentes climas que podría enfrentar el personal.

En el caso de la Provincia de Ontario, el personal tuvo que realizar el armando de sus propios campamentos (casas de campaña, montaje de área de cocina, letrina y área de aseo personal), por lo anterior se ha detectado la necesidad de adquirir una casa de campaña de “tres estaciones”, la cual soporta climas extremos como el frío y la lluvia.

De igual manera, el personal deberá prepararse en materia de campismo para poder establecer todas las necesidades del

campamento en el lugar adecuado y que les genere la mayor comodidad posible en su estadía y pernocta en campo.

En la situación en la que el personal desplegado tenga que realizar las tareas de preparación de los alimentos y labores de limpieza, se deberán definir las personas que ocuparan estas posiciones, así como cuáles serán sus tareas operativas. Estas posiciones y sus obligaciones deben de ser acordadas con las autoridades canadienses.

Material Informativo de las Provincias

Una vez que Canadá solicite la asistencia internacional a México, es importante que se remita información sobre la Provincia que requiere de la misma. Datos como la situación de incendios forestales, formas de operación, medidas de seguridad, etcétera, son muy útiles para hacerlo de conocimiento del personal en el Punto de Encuentro (PdE), antes del momento del despliegue.

El personal que funja como Representante Internacional de la Dependencia deberá gestionar antes la Autoridad Coordinadora Canadiense, que la Provincia que requiera la asistencia comparta sus Procedimientos Estándares de Operación (POE).

Desarrollo de Capacidades del Personal

Los despliegues de personal mexicano a Canadá han sido un parteaguas en materia de capacitación en incendios forestales y del Sistema de Comando de Incidentes (SCI).

Los combatientes de incendios forestales y técnicos mexicanos han mostrado un gran interés en mejorar sus conocimientos y habilidades, haciéndose con esto más aptos para ser elegidos a participar de actividades internacionales. Sin embargo, aún hay mucho por mejorar para tener cada vez más un mejor desempeño en las operaciones de campo.

Derivado de la operación que hasta el momento se ha presentado en Canadá, el personal mexicano ha identificado la necesidad de impulsar la capacitación especializada con mayor participación de los Estados, tales como el fomento en la formación de operadores aéreos.

Otro aditamento muy utilizado en Canadá son las motobombas portátiles y equipo de uso de agua, por lo que es importante que el personal se certifique en el Curso S-211 "*Motobombas portátiles y uso de agua*" y que demuestre pericia en el uso de este tipo de equipos.

Finalmente, el personal debe incrementar sus capacidades de liderazgo, con instrumentos teóricos como sería el Curso L-280 "*De la subordinación al Liderazgo*" y aplicando en la cotidianidad los valores (DEBER, INTEGRIDAD y RESPETO) y principios en el Manejo del Fuego.

El personal que ocupe posiciones en la cadena de mando, tiene mayor responsabilidad en esta preparación y de poner el ejemplo al personal subordinado.

Aptitud Física

Toda vez que el combate de incendios forestales es una actividad de alto rendimiento, exige por sí misma una buena aptitud física para el cumplimiento de las labores, así como por motivos de salud y seguridad personal.

Uno de los principales criterios de selección para la participación de personal en la asistencia en la supresión de incendios forestales en el extranjero, es contar con un Índice de Masa Corporal (IMC)³ óptimo. En el proceso de selección de personal combatiente a Canadá, se ha establecido un IMC de 27 como el límite que debe tener el personal que pretenda ser considerado a desplegarse.

Adicionalmente, se pretende fomentar una cultura de bienestar y salud física para los combatientes de incendios forestales y técnicos. Las experiencias que se han obtenido tanto de Estados Unidos como de Canadá, han motivado a la mejora de la disciplina física, la cual se impulsa desde dentro de las Brigadas de Incendios Forestales.

Evaluaciones del personal y brigadas

La participación en despliegues internacionales deja un precedente sobre el desenvolvimiento del personal, al momento de combatir incendios forestales en el extranjero.

3 El IMC sirve para calcular el peso de una persona en relación a su altura y así indicar que esta se encuentra dentro del peso ideal, por encima o por debajo del peso deseado.

Por tal motivo, las personas que previamente han sido desplegadas al extranjero, cuentan con un expediente integrado por sus evaluaciones de desempeño anteriores. Los rubros contenidos en estas evaluaciones, son un antecedente que servirá para el proceso de reclutamiento.

El personal debe esmerarse en ser disciplinado en sus labores y preocuparse por ser cada vez mejor. Las personas que sean desplegadas al extranjero deben ser un ejemplo de disciplina y buena actitud.

Independientemente de si una persona ha sido desplegada previamente o se trata de su primera vez, durante el proceso de selección le serán aplicadas diversas evaluaciones, las cuales ayudarán a determinar si esta persona es apta o no para ser movilizada.

Una vez se movilice el personal al extranjero, el personal de mando estará encargado de aplicar evaluaciones de desempeño individuales cada periodo operacional⁴. Estas evaluaciones son firmadas por el evaluado y por el evaluador. Mediante una retroalimentación objetiva, el evaluado y evaluador pueden identificar aspectos de mejora.

Dos aspectos sugeridos por el personal, fue el de realizar en un futuro evaluaciones de desempeño por brigada, así como evaluaciones en sentido inverso,

⁴ Un periodo operacional de acuerdo al Plan Operativo entre México y Canadá, tiene una duración de 14 días, iniciando el día posterior al despliegue.

es decir de subordinados a líderes directos. Lo anterior como filtros adicionales para conocer el desempeño del personal.

La Reunión Después de la Acción (RDA) será un buen ejercicio de retroalimentación y oportunidad de mejora para despliegues posteriores, el cual deberá realizarse una vez que el personal haya llegado a sus Estados de origen. Los aspectos comentados en la misma, deberán de ser analizados y encauzados para que las y los combatientes de incendios forestales y personal técnico logren un mejor desempeño en sus funciones y de manera directa, México continúe siendo un referente internacional para la asistencia en la supresión de incendios forestales.

5. ANEXO FOTOGRÁFICO







