



UNIVERSIDAD DEL AZUAY

DEPARTAMENTO DE POSGRADOS

MAESTRIA EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD

EN EL TRABAJO- VERSIÓN I

**“Identificar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en
el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos
Voluntarios de Cuenca.”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
MAGISTER EN SALUD OCUPACIONAL Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

AUTOR:

Ing. Cristhian Andrés Calle Chaca

DIRECTOR:

Dr. Álvaro Peralta Beltrán

Cuenca – Ecuador

2017

AGRADECIMIENTO

Agradezco al Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca, por intermedio de la Primera Jefatura haberme permitido y brindado todas las facilidades para el desarrollo de este trabajo. A todos los bomberos rentados de la institución, a mi madre, padre, hermanos, cuñados, mis sobrinos por todo el apoyo brindado para que siempre me siga superando, a los docentes que no permitieron obtener los conocimientos necesarios para la realización de este proyecto y de manera especial al Dr. Álvaro Peralta por todo el acompañamiento dado en la elaboración, corrección y dirección de tesis.

DEDICATORIA

El presente trabajo lo dedico a mi amada esposa Susana por todo el amor, apoyo, paciencia y sacrificios realizados para que se puedan convertir nuestros sueños realidad.

A todos los ángeles que están en el cielo y desde allá nos dan todo su amor y apoyo:
Panchito C., Carlos C.

RESUMEN

En el mundo actual, todo tipo de trabajo se expone a los riesgos psicosociales en menor o mayor grado, manifestando alteraciones en la salud como son enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales o cutáneas, cambios en la conducta, entre otros. Todo esto como respuesta a la interacción laboral, el estrés por el trabajo, la capacidad que tiene cada colaborador en la toma de decisiones y finalmente con el tiempo destinado a las actividades laborales.

Por todo lo antes mencionado el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca no está exento a la presencia de los riesgos psicosociales y por lo tanto es de vital importancia determinar cuál es la incidencia de los mismos en las actividades del personal rentado, siendo ellos quienes son los primeros respondedores ante emergencias ya sean estas por incendios, emergencias médicas, rescates, inundaciones, etc. Para realizar el presente estudio se utilizó el método de factores psicosociales Fpsico 3.1 del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo "INSHT" a través de los cuales se identificó el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en los bomberos rentados del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.

Palabras Claves: Jerarquía, Mando, Incidente, Emergencia, Paciente, Rescate, Estrés

ABSTRACT

In today's world all types of work are exposed to a greater or lesser extent to psychosocial risks, exhibiting health alterations such as cardiovascular, gastrointestinal or cutaneous diseases, as well as behavior changes among others. All this occurs as a response to work interaction, work stress, the ability of each employee in decision making, and finally the time assigned to work activities.

For all of the aforementioned, the Volunteer Firefighters Corps of Cuenca is not exempt from the presence of psychosocial risks, and therefore, it is of vital importance to determine their incidence in the activities of the hired staff, since they are the first ones to respond to emergencies whether these are due to fires, medical emergencies, rescues, floods, etc. In order to carry out this study, the 3.1 Version of the F-PSICO questionnaire for assessing psychosocial factors, a method of the National Institute of Occupational Safety and Health (INSHT, as per its Spanish acronym) was used to identify the level of exposure to psychosocial risks among the hired firefighters of the Volunteer Firefighters Corps of Cuenca

Keywords: Hierarchy, Command, Incident, Emergency, Patient, Rescue, Stress




Translated by,
Lic. Lourdes Crespo

TABLA DE CONTENIDO

AGRADECIMIENTO	ii
DEDICATORIA.....	iii
RESUMEN	iv
ABSTRACT	v
TABLA DE CONTENIDO	vi
ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICAS	viii
INTRODUCCIÓN	x
CAPÍTULO I	
1. Antecedentes del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca	1
1.1. Bomberos rentados del BCBVC	3
1.2. Actividades del BCBVC.....	3
1.2.1 Antropogénicas	3
1.2.2 Naturales	4
1.3. Capacitación a bomberos	4
1.3.1 Sistema de comando en incidentes (SCI).....	4
1.3.2 Administración para desastres (APD).....	4
1.3.3 Capacitación para instructores (CPI)	4
1.3.4 Asistente en primeros auxilios avanzados (APAA).....	5
1.3.5 Operaciones de prevención y control de incendios forestales (COPCIF)	5
1.3.6 Evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN)	5
1.3.7 Primera respuesta materiales peligrosos (PRIMAP)	5
1.3.8 Búsqueda y rescate en estructuras colapsadas (BREC).....	5
1.3.9 Soporte vital básico y avanzado en el trauma prehospitalario (PHTLS)	5
1.3.10 Atención prehospitalaria (APH).....	5
1.3.11 Rapid intervention team (RIT).....	5
1.4. Estaciones del BCBVC	7
1.5. Cobertura del servicio.	8
1.6. Organigrama Funcional.....	10
CAPITULO II	
2. MÉTODO Y RESULTADOS	11
2.1. Los Riesgos Psicosociales en el personal rentado del B.C.B.V.C	11
2.1.1 Criterios de inclusión	11
2.1.2 Criterios de exclusión	11
2.2. Determinación del tamaño de la muestra.	12

2.3.	Características del método	15
2.3.1	Perfil Valorativo	17
2.3.2	Perfil Descriptivo	18
2.4.	Resultados de la evaluación de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C.....	19
2.5.	Factor de riesgo psicosocial: Tiempo de trabajo	25
2.6.	Factor de riesgo psicosocial: Autonomía	27
2.6.1	Autonomía temporal	28
2.6.2	Autonomía decisional	30
2.7.	Factor de riesgo psicosocial: Carga de trabajo	32
2.7.1	Presiones de tiempos.....	33
2.7.2	Esfuerzo de atención.	34
2.8.	Factor de riesgo psicosocial: Demandas psicológicas	40
2.9.	Factor de riesgo psicosocial: Variedad / Contenido del trabajo.....	46
2.10.	Factor de riesgo psicosocial: Participación / Supervisión	50
2.11.	Factor de riesgo psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación	54
2.12.	Factor de riesgo psicosocial: Desempeño de rol.....	60
2.13.	Factor de riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social.....	66
CAPÍTULO III		
3.	DISCUSIÓN	72
3.1.	Tiempo de trabajo.....	77
3.2.	Autonomía.....	77
3.3.	Carga de trabajo.	78
3.4.	Demanda psicológicas	79
3.5.	Variedad/ contenido del trabajo	79
3.6.	Participación/supervisión (PS)	81
3.7.	Interés por el trabajador/compensación.....	81
3.8.	Desempeño de rol.....	82
3.9.	Relaciones y apoya social	83
4.	CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.	84
4.1.	Conclusiones.....	84
4.2.	Recomendaciones	86
Bibliografía		88
ANEXOS		
Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales		92
Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales		104

ÍNDICE DE TABLAS Y GRAFICAS

Tabla 1 ESTRUCTURA JERÁRQUICA	2
Tabla 2 Personal del BCBVC.....	2
Tabla 3 Personal Rentado del BCBVC	3
Tabla 4 Actividades, Tareas y riesgos del B.C.B.V.C.....	6
Tabla 5 Estaciones del BCBVC	7
Tabla 6 Estadísticas de Atención del BCBVC 2015	9
Tabla 7 Atención de incendios	9
Tabla 8 Organigrama funcional (Bomberos Cuenca)	10
Tabla 9 Perfil Valorativo en percentiles	17
Tabla 10 Los rangos para los Factores Psicosociales	18
Tabla 11 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C agrupado por variables... ..	19
Tabla 12 Factor de riesgo psicosocial: Tiempo de trabajo	25
Tabla 13 Evaluación de la adecuación, calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio	26
Tabla 14 Factor de riesgo psicosocial: Autonomía	27
Tabla 15 Sub factor de riesgo psicosocial: Autonomía temporal.....	28
Tabla 16 Sub factor de riesgo psicosocial: Autonomía decisional	30
Tabla 17 Factor de riesgo psicosocial: Carga de trabajo	32
Tabla 18 Sub factor de riesgo psicosocial: Presiones de tiempos	33
Tabla 19 Sub factor de riesgo psicosocial: Esfuerzo de atención	35
Tabla 20 Sub factor de riesgo psicosocial: Cantidad y dificultad de la tarea	38
Tabla 21 Factor de riesgo psicosocial: Demandas psicológicas	40
Tabla 22 Evaluación de exigencias psicológicas.....	41
Tabla 23 Evaluación de exigencias emocionales	43
Tabla 24 Factor de riesgo psicosocial: Variedad / Contenido del trabajo	46
Tabla 25 Evaluación de Variedad/contenido del trabajo	47
Tabla 26 Factor de riesgo psicosocial: Participación / Supervisión.....	50
Tabla 27 Evaluación de participación/supervisión	51
Tabla 28 Factor de riesgo psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación.....	54
Tabla 29 Evaluación de interés por el trabajador / compensación	55
Tabla 30 Factor de riesgo psicosocial: Desempeño de rol.....	60
Tabla 31 Evaluación de desempeño de rol.....	61
Tabla 32 Factor de riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social	66
Tabla 33 Evaluación de apoyo social instrumental de distintas fuentes	67
Tabla 34 Perfil descriptivo/ Valorativo de riesgos psicosociales del Personal rentado del B.C.B.V.C.....	72

Tabla 35 Perfil descriptivo/ Valorativo de riesgos psicosociales del Personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: oficiales	73
Tabla 36 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Clases.....	74
Tabla 37 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Tropa	75
Tabla 38 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Personal de logística operativo	76
Tabla 39 Resultados de la identificación de riesgos psicosociales en el personal rentado del B.C.B.V.C	84
Figura 1 Ubicación de las Estaciones del BCBVC.	8
Figura 2 Nivel de confianza y valores $Z\alpha$	13
Figura 3 Valores de pq	13
Figura 4 Determinación del tamaño de la muestra en el caso de poblaciones finitas	14
Figura 5 Tamaño de la muestra personal rentado del B.C.B.V.C	15
Figura 6 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C.....	22
Figura 7 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Oficiales	22
Figura 8 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Clases	23
Figura 9 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Tropa.....	23
Figura 10 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Personal de logística operativo	24
Figura 11 Profesiones con el nivel más alto de confianza.....	80

Ing. Cristhian Andrés Calle Chaca, Trabajo de graduación

Dr. Álvaro Raúl Peralta Beltrán

Enero 2017

Identificar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.

INTRODUCCIÓN

Los factores psicosociales definidos por la OIT/OMS en el año 1984, nos dicen que las condiciones laborales pueden provocar en los trabajadores afecciones físicas y/o mentales en los trabajadores.

Hoy en día se reconoce que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud de los trabajadores, el cuerpo humano en condiciones normales está sometido al estrés, siendo tal el punto que, el estrés en niveles normales actúa como factor de motivación para enfrentar y vencer dificultades, permitiéndonos llegar al éxito. Pero cuando el cuerpo humano sobrepasa dichos niveles normales del estrés es cuando comienzan los problemas. El origen del estrés mental está en las relaciones interpersonales, frustraciones y apegos, conflictos con nuestra cultura, religión o por la preocupación por alguna enfermedad. Un trabajador estresado suele ser más enfermizo, estar poco motivado, ser menos productivo y tener menos seguridad laboral. Como resultado a la exposición de iguales elementos estresores laborales dos personas pueden responder en forma positiva o negativa; en función de la situación, formación y experiencia que posean, todo esto determinará en la forma en la que cada individuo reaccione. (Alcalde de Hoyos)

El trabajo en turnos implica que los bomberos deben asegurar un servicio de emergencia rápido, oportuno y efectivo durante las 24 horas del día, todos los días del año. El realizar sus actividades en estas jornadas tiene implicaciones sobre su eficacia y eficiencia en el trabajo. Los bomberos crónicamente fatigados pueden tener más tendencia a sufrir accidentes como padecer efectos a largo plazo como problemas digestivos, cardíacos.

Aunque no todos los condicionantes de estrés están ligados al carácter peligroso del trabajo, también son importantes los factores relacionados con la organización del trabajo: falta de personal, recursos insuficientes, problemas de comunicación, y objeciones relacionados con la distribución y cantidad de tiempo de trabajo. Según el informe de la OIT los servicios de emergencia tienden a estar infradotados en recursos financieros y humanos. (Jacob)

Uno de los factores gratificantes que involucran mayor compromiso de los bomberos es que, a nivel mundial son los que generan el mayor nivel de confianza en comparación con el resto de profesiones, esta posición la han ostentado ya por algunos años, y lo que se va manteniendo como una constante. (Verein)

El Trabajo es un derecho, por ende el estado ecuatoriano es responsable de garantizar los derechos de los trabajadores para que estos tengan una vida digna, en trabajos que no pongan en riesgo su salud. (ASAMBLEA CONSTITUYENTE)

La incidencia de los riesgos psicosociales en la salud institucional es de gran importancia, por lo que, el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca, comprometido con el bienestar integral de sus colaboradores desea implementar medidas de prevención. Por ende el primer paso hacia el éxito es el determinar los riesgos psicosociales del personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. “Por siempre Voluntarios”.

CAPÍTULO I

1. Antecedentes del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca

El Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca fundado en el año 1945 como respuesta al flagelo de grandes proporciones ocurrido el 21 de agosto, en el barrio de San Francisco. Producto de este incendio, provocó la muerte de una persona y millonarias pérdidas. La idea para constituir un Cuerpo de Bomberos como organismo de respuesta ante incendios, inundaciones y emergencias surgió de la Cámara de Comercio de Cuenca.

En sus inicios se contaba en la institución con un vehículo de respuesta (El vehículo campana), un maquinista (chofer rentado) y personal voluntario que acudían a las emergencias suscitadas en la ciudad y sus alrededores. El equipo de protección personal no era el adecuado, la poca capacitación y la inexistencia de medios de comunicaciones, son dificultades que han sido superadas progresivamente por el BCBVC.

En los 71 años de historia de esta noble institución se ha destacado a nivel local, nacional e internacional por todas las intervenciones exitosas que han salvado miles de vidas, pero lamentablemente no todos han sido éxitos. Como producto de la intervención ante incendios, emergencias y desastres se han provocado lesiones y accidentes que han provocado días de incapacidad a los bomberos, sin embargo, el día que siempre estará presente en la memoria de todos los miembros de la institución es el 17 de Abril de 2008 en el que falleció el Sgto. Mufith Hanna Santa Cruz (Héroe Nacional) quien prestaba su asistencia como bombero voluntario para sofocar un incendio, uno de los más grandes de la ciudad, de la ferretería Vásquez Brito. Desde ese día, la institución ha impulsado la tecnificación de sus equipos de primera respuesta, dotación adecuada de equipos de protección personal, capacitación al personal de la institución, dotación y mejora en los equipos de telecomunicaciones.

El B.C.B.V.C está formado por personal voluntario, sin embargo, debido el crecimiento demográfico de la ciudad de Cuenca, el aumento de industrias y el cambio de las materias primas, incendios forestales, incendios estructurales, rescates y emergencias. La institución desde 1998 ha incorporado de manera permanente a bomberos rentados (Bomberos voluntarios que reciben remuneración por parte de la institución). Quienes prestan su contingente los 365 días del año, las 24 horas del día.

Según lo estipulado en la ley de defensa contra incendios los cuerpos de bomberos están formados por bomberos voluntarios y bomberos rentados:

- Bomberos voluntarios son los que prestan sus servicios sin percibir remuneración, y se clasifican en activos, pasivos, asimilados y honorarios.
- Bomberos rentados son los que prestan sus servicios mediante remuneración.

El grado jerárquico determina la función y el mando del personal (Comisión de legislación)

Tabla 1 ESTRUCTURA JERÁRQUICA

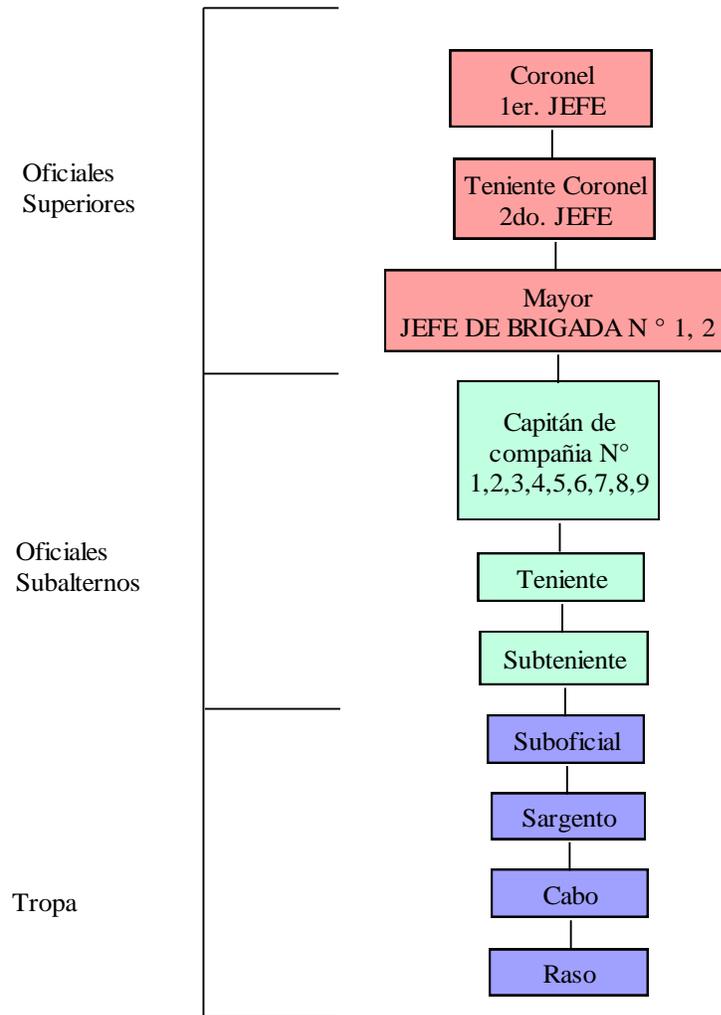


Tabla 2 Personal del BCVBC

4	Oficiales Superiores
32	Oficiales Subalternos
120	Clases
152	Tropa
42	Personal Administrativo y de servicio
350	Total

(Bomberos Cuenca)

1.1 Bomberos rentados del BCVBC

En la actualidad existen 9 Compañías de bomberos, para el normal desarrollo de las actividades cada guardia compuesta por 3 bomberos rentados (2 bomberos y 1 maquinista), por estación hay 3 guardias. Existen 7 estaciones de bomberos operativas: 1,3,4,5,6,7,9. La estación 2 y 8 comparten infraestructura con la compañía 5 y 3 respectivamente.

Según la información suministrada por el departamento de talento humano los bomberos rentados están distribuidos en el siguiente orden jerárquico:

Tabla 3 Personal Rentado del BCVBC

8	Oficiales
26	Clases
51	Tropa
5	Personal de logística operativo
90	Total

1.2 Actividades del BCBVC.

1.2.1 Antropogénicas

- Incendios: Estructurales y vehiculares
- Atención Pre-hospitalaria: Emergencias médicas, accidentes de tránsito, trauma, traslados.
- Rescates: Estructuras colapsadas, extricación vehicular, acuáticos, personas perdidas en montaña, otros.
- Materiales peligrosos: fugas, derrames
- Vinculación con la comunidad: brindar soporte en espectáculos públicos, culturales, deportivos, religiosos.
- Asesoramiento técnico: Aprobación de permisos de construcción de nuevos edificios, capacitación a industrias, centros educativos y comunitaria
- Prevención: Fugas de gas, cortocircuitos, caída de árboles, inspección en empresas industriales, comercio y transporte.
- Amenazas de bombas o de artefactos explosivos.

- Amenaza por contaminación al ambiente laboral (gases tóxicos, humo, elementos químicos, radioactividad, etc.)

1.2.2 Naturales

- Incendios Forestales
- Sismos – Movimientos Telúricos.
- Inundaciones
- Erupciones Volcánicas / Afectación por Ceniza Volcánica
- Remociones en Masa (deslizamientos, aluviones, derrumbes, etc.)

1.3 Capacitación a bomberos

La protección contra incendios y desastres (antrópicos o naturales) sobre todo cuando están en riesgo vidas humanas, mercaderías, instalaciones o la naturaleza. El bombero tiene como misión la sofocación y extinción de incendios, los mismos que son: incendios estructurales (casas, edificios, fábricas e industrias), explosiones de tanques de GLP, bombas y artefactos explosivos que causen incendios, incendios forestales, incendios vehiculares. Resultado de estas intervenciones, los bomberos se ven involucrados en situaciones de riesgo con materiales peligrosos como químicos, gases tóxicos, etc.

Como consecuencia del amplio campo de acción, el bombero debe estar preparado y capacitado en técnicas y tácticas que permitan reducir al máximo su nivel de impacto.

1.3.1 Sistema de comando en incidentes (SCI)

El SCI permite el manejo efectivo y eficiente de los incidentes, mediante la integración de instalaciones, equipos, personal, procedimientos y comunicaciones dentro de una estructura organizacional común. (USAID)

1.3.2 Administración para desastres (APD)

Proporciona a los participantes la información necesaria para planear, organizar y dirigir programas o proyectos en el campo de administración de desastres (USAID)

1.3.3 Capacitación para instructores (CPI)

Es un método que permite desarrollar las habilidades de los participantes como instructores, dotando a los participantes de destrezas para que las capacitaciones sean más claras y específicas. Este efecto multiplicador se lo evidencia a diario en las estaciones donde los bomberos de mayor antigüedad son los que capacitan, adiestran al personal de bomberos y al público en general. (USAID)

1.3.4 Asistente en primeros auxilios avanzados (APAA)

El personal es entrenado para llegar a los pacientes de manera adecuada y brindar atención pre hospitalaria y de ser necesario realizar el transporte a una casa asistencial sin provocar otras lesiones. (USAID)

1.3.5 Operaciones de prevención y control de incendios forestales (COPCIF)

Proporciona a los participantes los conocimientos y habilidades para la prevención y control de incendios forestales, salvaguardo las vidas humanas y control de incendios forestales. (USAID)

1.3.6 Evaluación de daños y análisis de necesidades (EDAN)

Proporcionar a los participantes los conocimientos y habilidades necesarias para realizar una evaluación inicial de daños en cuanto a los sectores de salud, infraestructura urbana, vivienda e infraestructura productiva y proponer acciones prioritarias. (USAID)

1.3.7 Primera respuesta materiales peligrosos (PRIMAP)

Proporciona de habilidades al primer respondedor de reconocer la presencia de materiales peligrosos o identificarlos, protegerse, asegurar el área, solicitar asistencia calificada y transferir el mando. (USAID)

1.3.8 Búsqueda y rescate en estructuras colapsadas (BREC)

Capacitar a los participantes en las técnicas y destrezas necesarias para buscar, ubicar, estabilizar y extraer víctimas atrapadas en estructuras colapsadas como resultado de terremotos, deslizamientos, huracanes y otros. Utilizando los procedimientos más adecuados y seguros para el personal de rescate y para la víctima. (USAID)

1.3.9 Soporte vital básico y avanzado en el trauma prehospitalario (PHTLS)

Esta enfocado al desarrollo de habilidades en pensamiento crítico y toma de decisiones para mejorar las posibilidades de supervivencia de un paciente politraumatizado, lo que puede provenir de emergencias ambientales, manejo de desastres, armas de destrucción masiva, atención en áreas remotas o trasportes prolongados. (PHTLS)

1.3.10 Atención prehospitalaria (APH)

El curso está enfocado a desarrollar habilidades y destrezas en los cuidados básicos a pacientes en estado crítico, precautelando condiciones adecuadas de transporte e ingreso al hospital. (USAID)

1.3.11 Rapid intervention team (RIT)

Es la capacitación a bomberos que tiene por misión en la zona de trabajo encontrar y rescatar a compañeros perdidos, atrapados o inconscientes en zonas IPSV (Inmediatamente Peligrosa para la Salud y la Vida). (Bombero Pro)

Tabla 4 Actividades, Tareas y riesgos del B.C.B.V.C

Actividad	Tareas	Riesgos
Control de Incendios estructurales	Aseguramiento de la escena. Búsqueda primaria. Búsqueda secundaria. Liquidación. Ventilación horizontal, vertical y mecánica. Entradas forzadas. Izado de escaleras. Control de tráfico. Iluminación.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.
Atención pre-hospitalaria	Aseguramiento de la escena. Evaluación primaria. Evaluación secundaria. Inmovilización. Transporte del paciente.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.
Accidentes de tránsito y rescate	Aseguramiento de la escena. Control del tráfico. Extricación vehicular. Aseguramiento de la propiedad. Entrada forzada. Trabajos en altura. Rescate acuático. Búsqueda.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.
Incendios forestales	Movilización. Aseguramiento de la escena. Control de incendio. Cortafuegos. Contrafuegos. Liquidación. Evacuación.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales. Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.

Actividad	Tareas	Riesgos
Primera respuesta a materiales peligrosos	Aseguramiento de la escena. Identificación. Línea de seguridad. Evacuación. Control de derrames.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.
Transporte	Movilización. Desmovilización. Reabastecimiento.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Psicosociales.
Actividades en las estaciones	Limpieza. Mantenimiento de unidades y equipos. Reabastecimiento. Uso de estaciones. Entrenamiento en actuaciones de emergencias.	Mecánicos. Físicos. Químicos. Ergonómicos. Biológicos. Psicosociales.

(Cabrera Ortiz y Tello Aguirre)

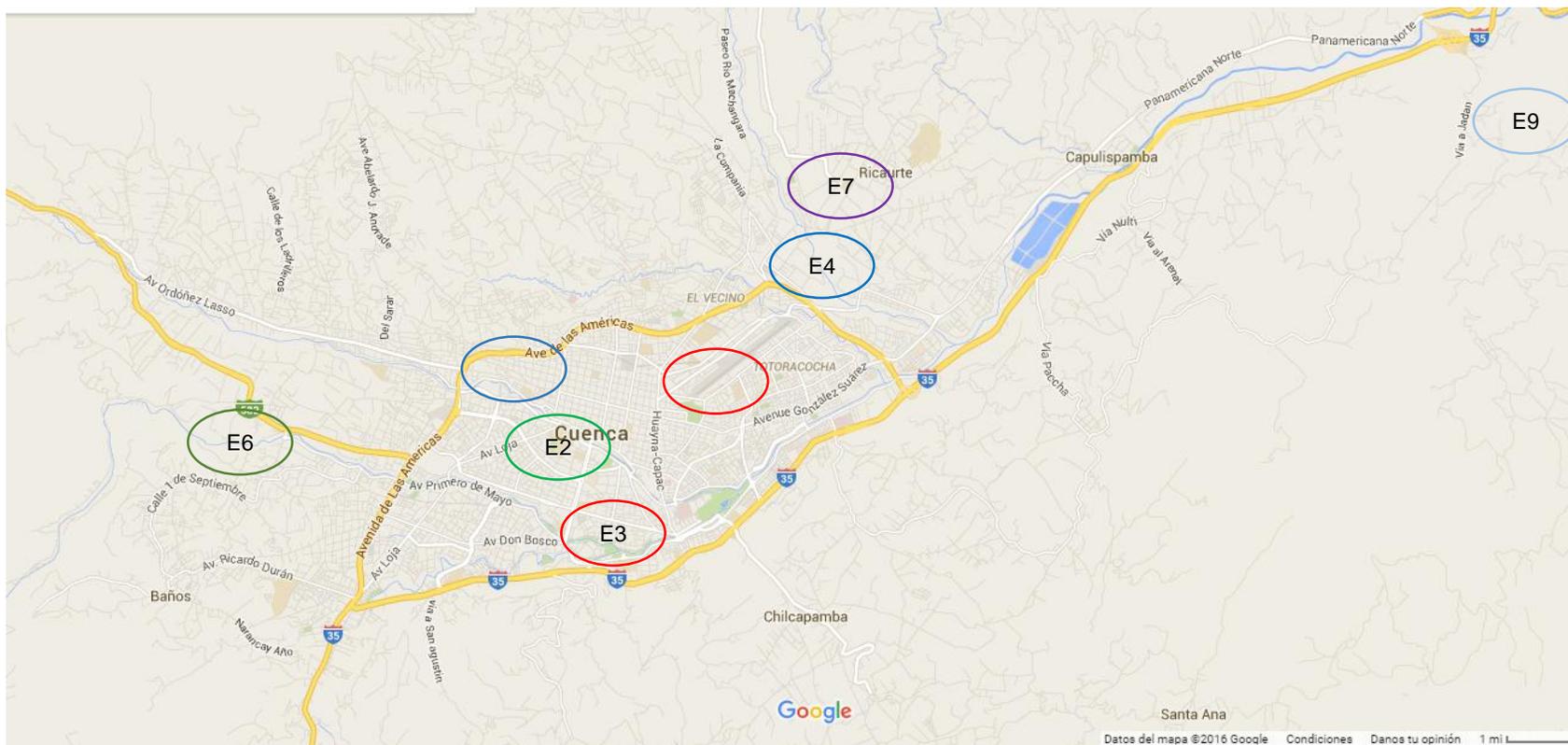
1.4 Estaciones del BCBVC

En la actualidad el BCBVC cuenta con nueve compañías distribuidas en la Ciudad de Cuenca

Tabla 5 Estaciones del BCBVC

Nombre	Dirección
Estación N° 1 Cnel. Vicente Tamariz V.	Calle Sevilla entre Gil Ramírez Dávalos y Av. España.
Estación N° 2 Cía. Guayaquil	Calle Presidente Córdova y Luis Cordero.
Estación N° 3 Cornelio Tamariz	Av. 27 de Febrero y Av. Roberto Crespo Toral
Estación N° 4 Cnel. Jaime Maldonado Ambrosi	Av. Octavio Chacón Moscoso y Calle Primera
Estación N° 5 Cmdte. Roberto Lloret Bastidas	Rafael María Arizaga y Miguel Heredia
Estación N° 6 Sgto. Mufith Hanna	San Joaquín
Estación N° 7 Cnel. Eduardo Suarez Quintanilla	25 de marzo y Vicente Pacheco
Estación N° 9 Escuela Efraín Vásquez Tálbot	Guangarcucho

Figura 1 Ubicación de las Estaciones del BCBVC.



1.5 Cobertura del servicio.

El BCBVC es una institución técnica cuya misión es la prevención, protección, socorro, y extinción de incendios, responder ante desastres naturales, para la defensa, rescate de los seres humanos y cuidado de la naturaleza del Cantón Cuenca, de las parroquias urbanas y rurales. Así como de responder ante requerimientos regionales, nacionales o internacionales.

Durante la rendición de cuentas del BCBVC del 2015 de destaco que en incendios se atendió 1187 casos, los mismos que comprenden; actuaciones en incendios estructurales, vehiculares, conatos de incendios, incendios forestales, quemas, falsas alarmas, lugares inaccesibles y falsas alarmas alcanza (Bomberos Cuenca)

Tabla 6 Estadísticas de Atención del BCBVC 2015

5856 emergencias atendidas en 2015	
1187 Incendios	
4027 Atención prehospitalaria	
642 Otras emergencias	

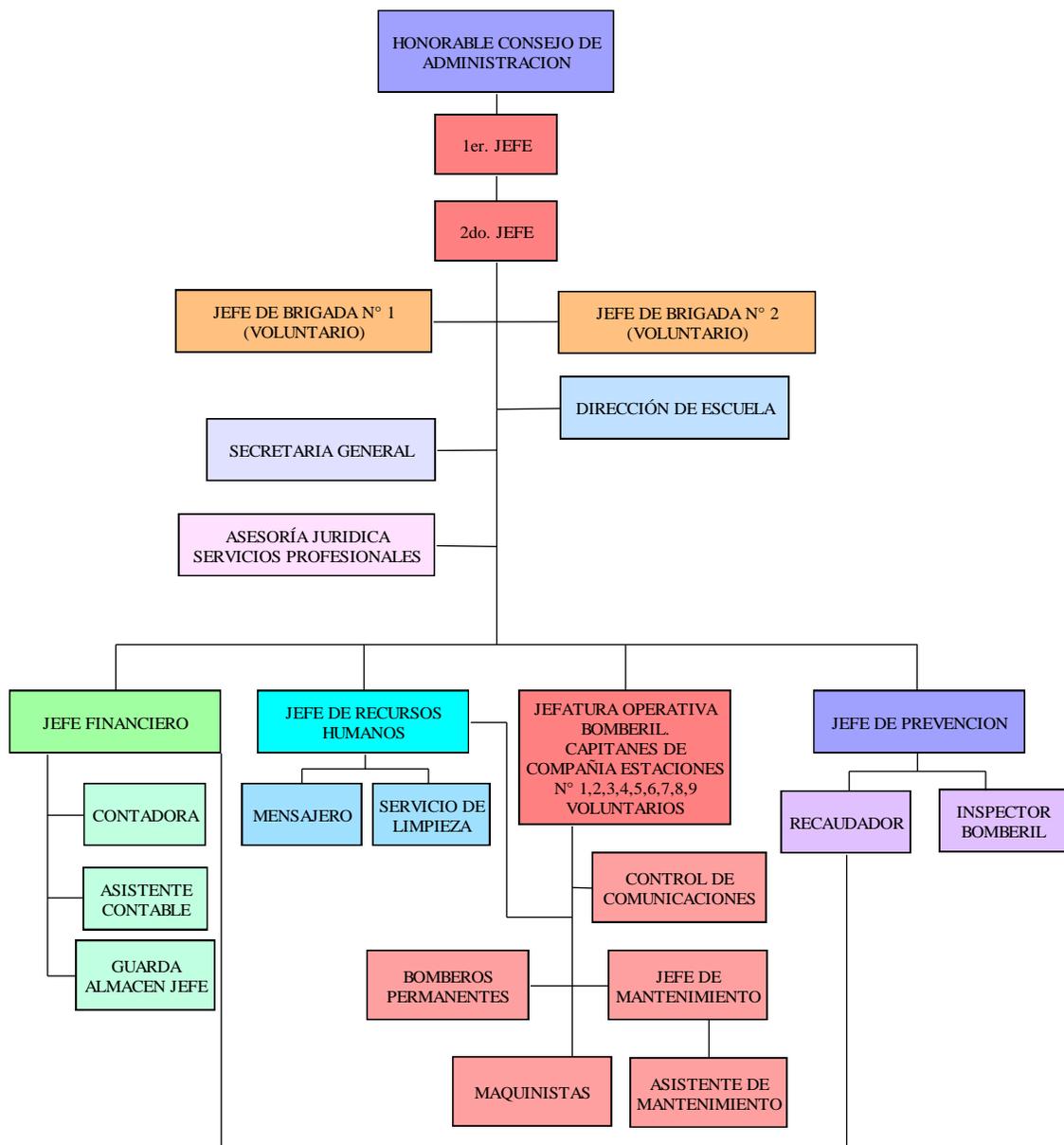
Tabla 7 Atención de incendios

Estructurales	80
Vehiculares	50
Conatos	180
Forestales	282
Quemas	475
Inaccesibles	21
Falsas Alarmas	99

1.6 Organigrama Funcional

El representante legal de la institución es el primer Jefe del BCBVC, dentro del personal administrativo se encuentra el departamento de talento humano, dirigido por la Sra. Tatiana Andrade y con la colaboración del Dr. Paul Sarmiento como coordinador de talento humano, quienes son los encargados de la gestión del talento humano de los bomberos rentados.

Tabla 8 Organigrama funcional (Bomberos Cuenca)



CAPITULO II

2. MÉTODO Y RESULTADOS

2.1 Los Riesgos Psicosociales en el personal rentado del B.C.B.V.C

La exposición a factores de riesgos psicosociales procedentes del trabajo, el mismo que comprenden actividades que implican la intervención en Incendios (estructurales, forestales y vehiculares), Rescates (vehiculares, en alta montaña, estructuras colapsadas, inundaciones), Atención Pre-hospitalaria, otros. Los mismos que en ocasiones terminan en situaciones dramáticas, lo que provoca importantes niveles de auto exigencia y responsabilidad. Las principales actividades de un bombero y que generan gran carga emocional son los derivados de los accidentes de tránsito, los fallecimientos, incendios o problemas en los que están involucrados niños. Ser los primeros respondedores y por ende estar expuestos al sufrimiento de otros es el elemento más estresante que se puede encontrar en el trabajo de los bomberos.

La existencia de estrés postraumático es el resultado de precautelar su propia seguridad y el tener que atender a pacientes en estado grave, en ocasiones implica el rescate de víctimas con posibles traumas, mutilaciones o la extracción de cuerpos.

El sentimiento del servir a la comunidad acompañado de la incertidumbre de las variables que pueden encontrar al arribar a la escena, acompañado del toque de sirena de los vehículos de socorro, hacen que la adrenalina en los primeros respondedores aumente.

A todo esto se le debe adicionar los factores relacionados con la organización del trabajo lo que involucra la presencia de riesgos atribuidos a los factores psicosociales como son: el tiempo de trabajo que destinan los bomberos rentados a sus jornadas laborales, carga de trabajo, autonomía, demanda psicológicos, Variedad/Contenido del trabajo. Participación/Supervisión, Interés por el Trabajador/compensación, Desempeño de Rol y Relaciones Personales.

Para realizar el presente estudio se utilizara el método de factores psicosociales Fpsico 3.1 del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo "INSHT"

2.1.1 Criterios de inclusión

Bomberos rentados del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca y personal de logística operativos (maquinistas de las estaciones).

2.1.2 Criterios de exclusión

- Bomberos rentados que expresen su intención de no participar en el presente estudio.
- Personal administrativo de Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca
- Personal de mantenimiento automotriz
- Bomberos rentados que trabajan en la central de bomberos y ECU 911.
- Personal de logística administrativo.

2.2 Determinación del tamaño de la muestra.

Si el tamaño de la población o de la muestra es conocido, podemos encontrar que el número de elementos de la muestra puede llegar a ser una proporción apreciable de los de la población. En tal situación, la precisión de la estimación sería superior, al estar mejor representada por el conjunto de la población. NOTA TECNICA DE PREVENCIÓN 283

$$E = Z_{\alpha} \sqrt{\frac{pq}{n}} \sqrt{\frac{N-n}{N-1}}$$

Dónde:

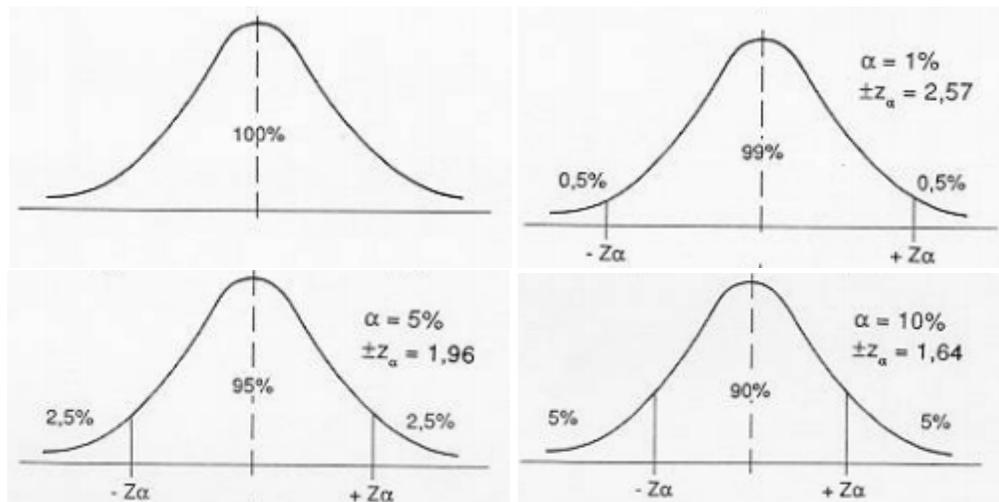
- E es el Error de la estimación,
- Z_{α} es el nivel de confianza,
- p es la Variabilidad Positiva.
- q es la Variabilidad Negativa.
- n es el tamaño de la muestra.
- N es el tamaño de la población.

Despejando el Tamaño de la muestra (n) se obtiene la siguiente expresión:

$$n = \frac{Z_{\alpha}^2 pqN}{E^2(N-1) + Z_{\alpha}^2 pq}$$

Para determinar el nivel de confianza de la muestra, por lo general, la información que se va a recoger va a seguir la ley normal (ley de Laplace-Gauss). Su representación gráfica es similar a una campana y bajo su superficie están comprendidos todos los individuos.

El nivel de confianza es el intervalo en el cual existe una probabilidad $1 - \alpha$ de que esté contenido el parámetro p. Este intervalo está comprendido entre $+Z_{\alpha}$ y $-Z_{\alpha}$. En la siguiente figura se puede ver estas probabilidades y las puntuaciones Z_{α} que les corresponden.

Figura 2 Nivel de confianza y valores Z_{α} 

En la aplicación de las fórmulas para el cálculo del tamaño de la muestra suele presentarse el problema de determinar la variabilidad positiva (p). Esta dificultad se puede solventar de la siguiente forma:

- Por la teoría de probabilidad se sabe que la suma de probabilidades tiene que ser igual a 1. En este caso, solo hay dos posibilidades: que dicha variable se dé en la población (probabilidad p) o que no se dé (probabilidad q), es decir que una trabajador este confortable o no lo esté. Aplicando lo anterior tendremos que $p + q = 1$. Como lo que interesa son los productos pq , a continuación se analiza qué valores pueden tomar cada uno de ellos y su producto:

Figura 3 Valores de pq

p	q	pq
0,01	0,99	0,0099
0,05	0,95	0,0475
0,10	0,90	0,0900
0,20	0,80	0,1600
0,30	0,70	0,2100
0,40	0,60	0,2400
0,50	0,50	0,2500

(El resto de valores serían los mismos, pero en orden inverso).

Como se puede observar el valor pq más elevado es el que corresponde a $p=q=0,5$. Ese será el caso más desfavorable, puesto que al estar en el numerador de ambas fórmulas implica que,

cuanto más elevado sea, mayor tendrá que ser la muestra, por lo tanto éste será el valor que se tendrá que tomar cuando no se tenga ninguna información.

En el caso de poblaciones finitas, con las condiciones establecidas (riesgo $\alpha = 0,05$; $z\alpha = 1,96 \approx 2$; $p = q = 0,5$), si aplicamos la fórmula (b), tenemos el tamaño de la población para diferentes márgenes de error, que se indica en la figura 4

Figura 4 Determinación del tamaño de la muestra en el caso de poblaciones finitas

POBLACION	MARGENES DE ERROR					
	1 %	2 %	3 %	4 %	5 %	10 %
500					222	83
1.000				385	286	91
5.000		1.667	909	556	370	98
10.000	5.000	2.000	1.000	588	385	99
50.000	8.333	2.381	1.087	617	397	100
100.000	9.091	2.439	1.099	621	398	100

NOTA: Los espacios que quedan en blanco en el cuadro es porque los valores que se obtienen son superiores a la mitad de la población. Cuando esto ocurre lo más aconsejable es coger toda la población directamente, a no ser que haya razones de otra índole que aconsejen no trabajar con su totalidad.

Se desea que la estimación de la muestra represente con una fiabilidad del 95% a cada perfil psicosocial. Por lo que se introducirán los siguientes datos para la identificación de la misma.

$$n = \frac{Z^2_{\alpha} pqN}{E^2(N-1) + Z^2_{\alpha} pq}$$

Donde:

n es el tamaño de la muestra con una fiabilidad del 95% (valor deseado).

N es el tamaño de la población.

$Z_{\alpha} = 1,96$ (Valor para un nivel de confianza del 95%)

$p = 0,5$.

$q = 0,5$.

$E = 5\%$ (Error de la estimación)

Con estos datos se obtiene el tamaño de la muestra PARA REALIZAR EL ESTUDIOS “Identificar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.” que representará, con una fiabilidad del 95% el estudio de factores psicosociales, de conformidad con la Nota Técnica de Prevención 283 de Encuestas. Metodología para su utilización:

Figura 5 Tamaño de la muestra personal rentado del B.C.B.V.C

Personal Rentado del B.C.B.V.C			
Rango	Población	Muestra	Muestra real
Oficiales	8	8	8
Clases	26	24	24
Tropa	51	45	51
Personal de logística operativo	5	5	5
Total	90	73	88

Como resultado de todo lo antes mencionado el estudio se realizó con la totalidad del personal rentado del B.C.B.V.C (Febrero 2016)

2.3 Características del método

Se utilizará el cuestionario de la INSHT, F-PSICO 3.1, que es un método desarrollado por el departamento de metodología de las ciencias de comportamiento de la Universidad de Barcelona, que contiene en la versión final del instrumento 86 ítems agrupados en 9 factores diferenciados,. Donde participaron 1718 trabajadores, el método tiene una fiabilidad cercana al 90%

Las fases de la evaluación de los factores psicosociales comprenden seis etapas, cada una de ellas inter-relacionada con la siguiente:

- Identificación de los factores de riesgo
- Elección de la metodología, técnicas e instrumentos a utilizarse.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de informes
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas implementadas.

El presente trabajo tiene como meta llegar hasta la cuarta etapa y en función de los hallazgos se emitirán las conclusiones y se elaborara una propuesta de intervención.

El sistema está diseñado para cualquier empresa indiferentemente de la actividad o el número de personas, aunque se debe adecuar el escenario para que pueda ser aplicado correctamente, tomando en cuenta que es un método anónimo no se podrá utilizar datos individualizados, sino más bien tratar de que los resultados se los trate o analicen como grupales.

En el método F-PSICO 3.1 evalúa los siguientes Riesgos psicosociales.

- Tiempo de Trabajo
- Autonomía
- Carga de trabajo
- Demandas psicosociales
- Variedad/contenido
- Participación/ supervisión
- Interés por el trabajador/Compensación
- Desempeño de rol
- Relaciones y apoyo social.

Una vez que se analicen los datos se emitirá un informe donde se determinara si las condiciones son adecuadas o necesitan de una intervención. De ser el último caso se diseñara intervenciones psicosociales para ejecutar acciones preventivas.

En el **Anexo I**. se encuentra el cuestionario de Riesgos Psicosociales.

Para la interpretación de los datos el método se presenta en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Informe) por parte del colectivo analizado.

2.3.1 Perfil Valorativo

Tras la obtención de evidencias de validez y fiabilidad de la versión definitiva del instrumento FPSICO, se procedió al proceso de baremación para interpretar las puntuaciones obtenidas en la administración de la escala a un grupo determinado. Para ello se han transformado las puntuaciones directas en percentiles, lo que permite determinar distintos niveles de riesgo. Estos se sitúan en cuatro niveles:

Tabla 9 Perfil Valorativo en percentiles

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil \geq P85	Muy elevado
$P75 \leq$ Percentil $<$ P85	Elevado
$P74 \leq$ Percentil $<$ P60	Mejorable
Percentil $<$ P60	Situación adecuada

Los cuatro tramos mencionados, se presentan gráficamente en distintos tonos de color, especificándose el porcentaje de trabajadores que se posiciona en cada uno de ellos.

También se indica, para cada factor, la media con un punto azul, mostrando así su posición en el conjunto del factor. No obstante, esta media no debe utilizarse como criterio para valorar el nivel de riesgo del factor correspondiente. Más bien constituye un complemento informativo adicional al perfil valorativo.

Las medias pueden diferir y, aun así, los porcentajes pueden estar situados en un nivel de riesgo parecido. Ello se debe principalmente a que los distintos factores tienen diferentes rangos de respuesta, dependiendo del número de preguntas y las correspondientes respuestas que lo conforman.

Los rangos para cada uno de los diferentes Factores Psicosociales son los siguientes:

Tabla 10 Los rangos para los Factores Psicosociales

Factores Psicosociales	Rango
Tiempo de trabajo (TT)	0 a 37
Autonomía (AU)	0 a 113
Carga de trabajo (CT)	0 a 106
Demandas psicológicas (DP)	10 a 112
Variedad/contenido (VC)	0 a 69
Participación/Supervisión (PS)	4 a 87
Interés por el trabajador/Compensación (ITC)	0 a 73
Desempeño de rol (DR)	1 a 109
Relaciones y apoyo social (RAS)	0 a 97

2.3.2 Perfil Descriptivo

Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores de la muestra elegida ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

Esta información puede ayudar a orientar las acciones particulares que se han de emprender para la mejora de un determinado factor. (Pérez Bilbao y Nogareda Cuixart, 2012).

c. ¿Qué sexo tienes?

>Masculino	83	8	2	12	77	71	22	3	2	31	27	20	20	10	4	4	79	91	7	1	0	12	7	21	59	49	4	24	21	38	19	12	30	53	10	6	30
>Femenino	5	20	0	20	60	40	40	20	0	20	40	20	20	0	0	0	100	100	0	0	0	20	20	0	60	40	40	20	0	40	0	20	40	60	0	0	40

d. ¿Cuál es tu estado civil?

>Soltero	24	12	0	12	75	58	29	12	0	25	33	20	20	8	4	7	79	91	4	4	0	12	12	37	37	54	8	29	8	41	8	16	33	62	4	0	33	
>Casado	54	7	1	14	75	72	24	1	1	35	25	22	16	9	5	3	81	92	7	0	0	14	5	14	64	46	5	24	24	38	20	7	33	51	11	5	31	
>Divorciado	9	11	11	0	77	77	11	0	11	22	22	11	44	22	0	0	77	88	11	0	0	0	11	11	77	55	11	0	33	22	33	33	11	33	22	22	22	
>Viudo	0																																					
>Unión libre	1	0	0	0	100	100	0	0	0	0	100	0	0	0	0	0	100	100	0	0	0	0	0	0	100	0	0	100	0	100	0	0	0	0	100	0	0	0

e. ¿Cuál es tu nivel de estudio?

>Básico	3	0	0	0	100	100	0	0	0	33	33	0	33	0	0	0	100	100	0	0	0	33	33	0	33	66	0	33	0	100	0	0	0	100	0	0	0		
>Diversificado	48	10	2	12	75	64	29	4	2	37	25	20	16	10	4	4	81	89	10	0	0	14	8	20	56	54	6	22	16	33	18	12	35	47	14	4	33		
>Tecnología	16	12	0	6	81	87	12	0	0	18	18	31	31	12	0	6	81	100	0	0	0	18	0	18	62	56	0	18	25	50	18	25	6	50	12	18	18		
>Tercer Nivel	19	5	5	15	73	68	21	10	0	26	42	15	15	10	10	5	73	94	0	5	0	0	10	26	63	31	15	31	21	36	21	5	36	68	0	0	31		
>Cuarto Nivel	1	0	0	100	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	0	0	100	100	0	0	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0
>Otros	1	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	100	0	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0	100	0	0	0

f. ¿Cuántos años laboras en la institución?

>1-4 años	49	10	2	12	75	65	26	6	2	28	34	20	16	8	4	4	83	91	6	2	0	14	6	18	61	48	6	24	20	40	12	16	30	53	12	4	30
>5-9 años	21	9	0	14	76	71	19	4	4	28	33	19	19	19	4	4	71	95	4	0	0	9	9	28	52	47	4	28	19	38	33	0	28	61	9	4	23
>10-14 años	12	8	8	0	83	83	16	0	0	16	8	25	50	0	0	0	100	100	0	0	0	0	16	25	58	50	16	16	16	33	16	25	25	50	0	16	33
>15 años o mas	6	0	0	33	66	66	33	0	0	83	0	16	0	16	16	16	50	66	33	0	0	33	0	0	66	50	0	16	33	33	16	0	50	33	16	0	50

g. ¿A cuántos cursos de capacitación/formación has sido enviado por el B.C.B.V.C en los últimos tres años?

>0	9	11	0	0	88	55	33	0	11	11	22	44	22	0	11	0	88	77	11	11	0	0	0	100	22	0	11	66	22	11	11	55	33	0	11	55	
>1-3	50	10	2	10	78	70	22	6	2	38	30	16	16	8	4	6	82	92	8	0	0	14	10	22	54	50	8	26	16	38	18	14	30	56	10	4	30
>4-6	23	4	4	17	73	69	26	4	0	21	26	21	30	8	4	0	86	95	4	0	0	13	8	21	56	52	4	26	17	43	21	8	26	52	17	8	21
>7 o más	6	16	0	33	50	83	16	0	0	33	33	16	16	50	0	16	33	100	0	0	0	16	0	33	50	66	16	16	0	50	16	16	16	66	0	0	33

h. ¿Qué horario laboral prefieres?

>12 horas de trabajo 24 horas de descanso	6	16	16	0	66	66	33	0	0	33	33	16	16	0	0	0	100	83	16	0	0	16	16	0	66	50	33	16	0	50	0	16	33	66	0	0	33
>24 horas de trabajo 48 horas de descanso	82	8	1	13	76	69	23	4	2	30	28	20	20	10	4	4	79	92	6	1	0	12	7	21	58	48	4	24	21	37	19	12	30	52	10	6	30

Figura 6 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C

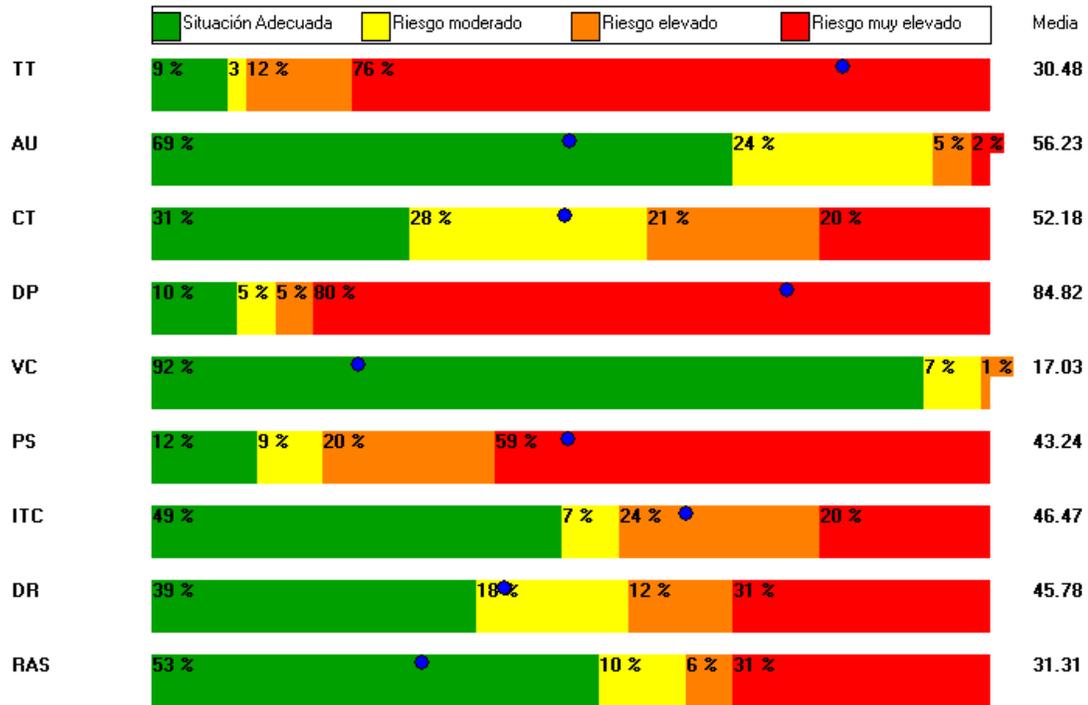


Figura 7 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Oficiales

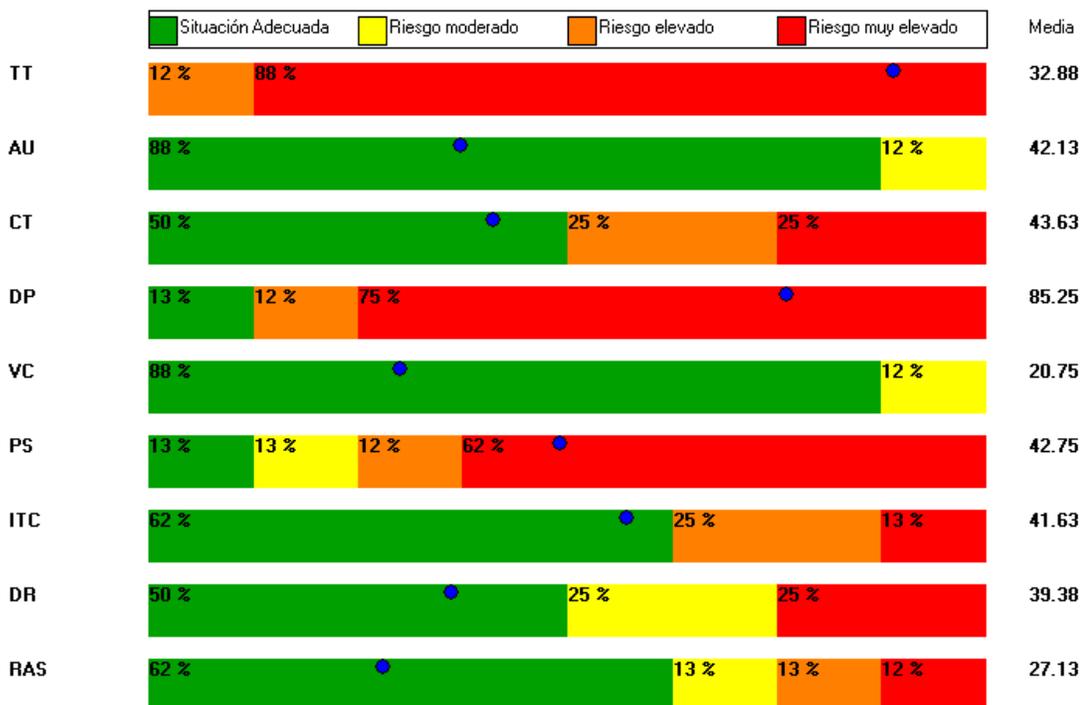


Figura 8 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Clases

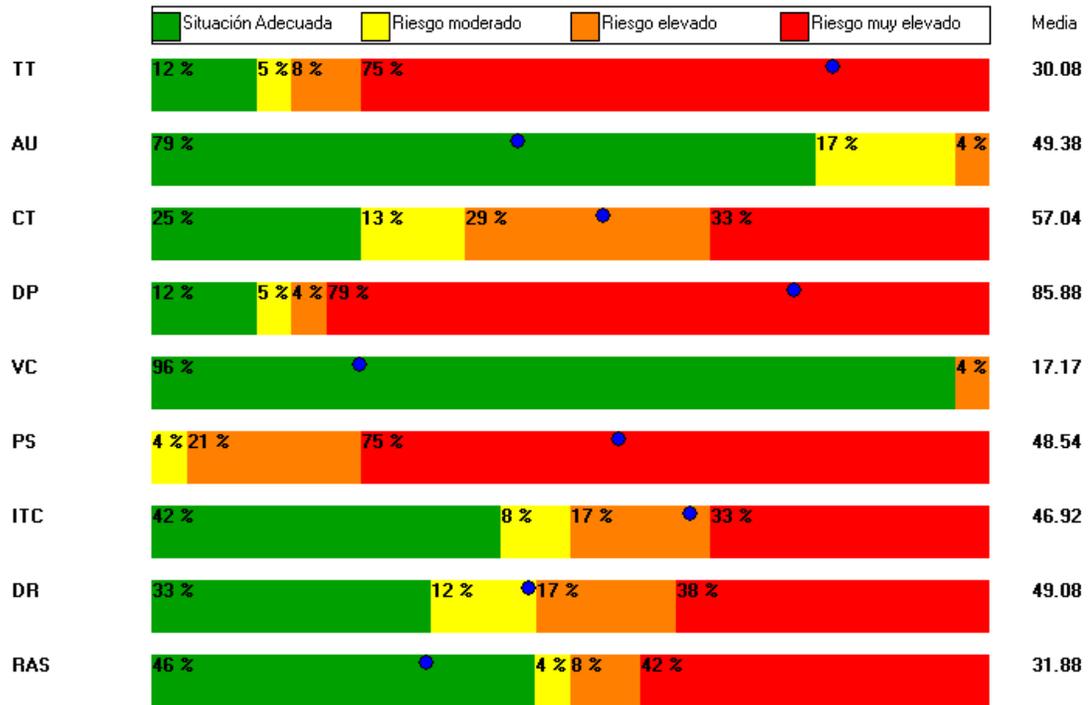


Figura 9 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Tropa

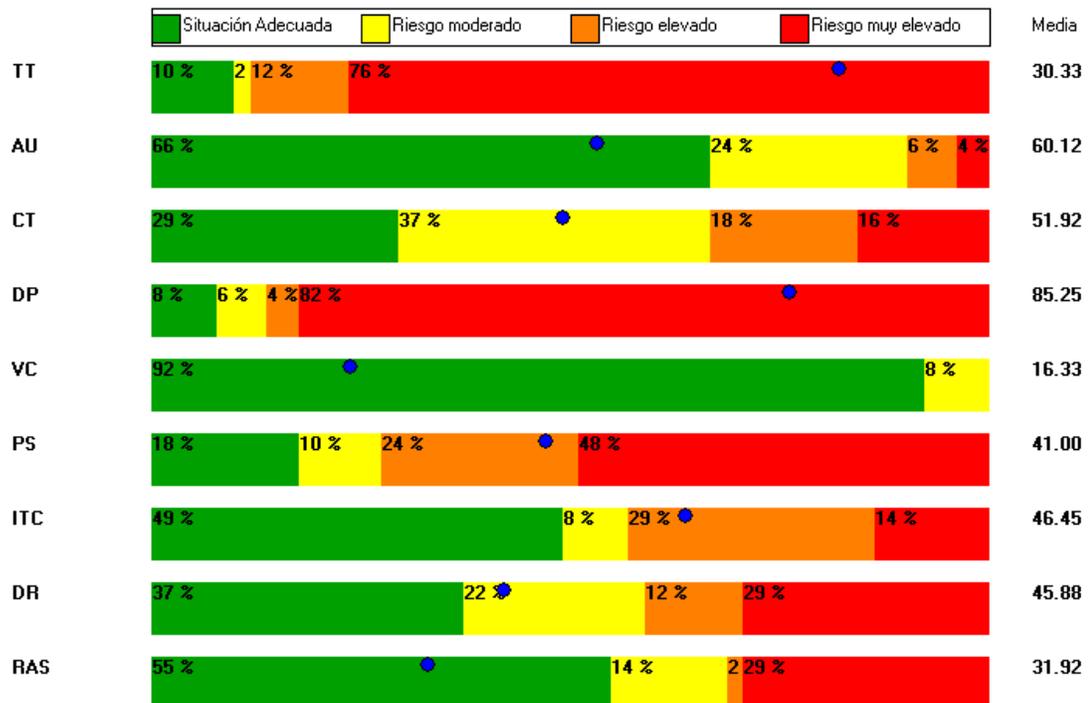
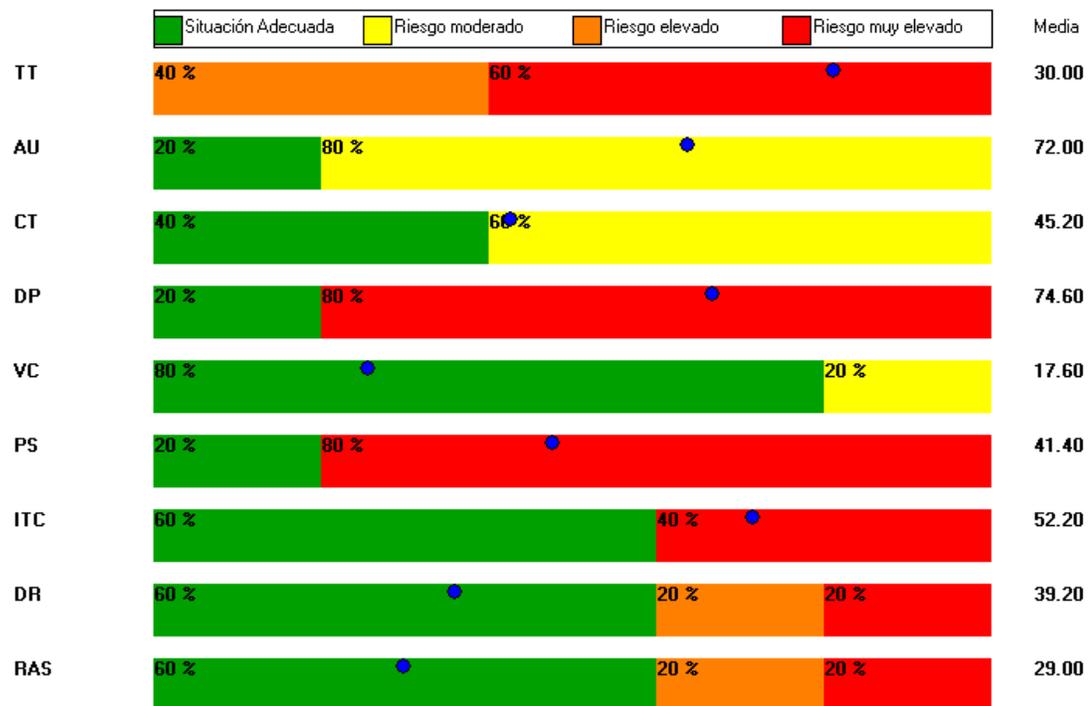


Figura 10 Riesgos Psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rango: Personal de logística operativo



2.5 Factor de riesgo psicosocial: Tiempo de trabajo

Tabla 12 Factor de riesgo psicosocial: Tiempo de trabajo

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	30.48	5.18	32	0-37	32.88	3.27	33.5
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	2	11	67	0	0	1	7

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	30.08	5.69	31	0-37	30.33	5.36	32
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	1	2	18	5	1	6	39

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	30	2.74	32
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	0	2	3

Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Este factor evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.

Tabla 13 Evaluación de la adecuación, calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio

Personal Rentado del B.C.B.V.C				
	Trabajo en sábados (Ítem 1)	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
siempre o casi siempre	30%	34%	5%	4%
a menudo	47%	51%	11%	13%
a veces	21%	14%	5%	42%
nunca o casi nunca	0%	0%	77%	39%

Oficiales				
	Trabajo en sábados (Ítem 1)	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
siempre o casi siempre	12%	25%	0%	0%
a menudo	75%	62%	12%	0%
a veces	12%	12%	0%	37%
nunca o casi nunca	0%	0%	87%	62%

Clases				
	Trabajo en sábados (Ítem 1)	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
siempre o casi siempre	54%	62%	8%	4%
a menudo	29%	29%	20%	20%
a veces	16%	8%	4%	37%
nunca o casi nunca	0%	0%	66%	37%

Tropa				
	Trabajo en sábados (Ítem 1)	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
siempre o casi siempre	25%	25%	5%	5%
a menudo	49%	56%	7%	11%
a veces	25%	17%	7%	41%
nunca o casi nunca	0%	0%	78%	41%

Personal de logística operativo

	Trabajo en sábados (Ítem 1)	Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)	Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)	Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)
siempre o casi siempre	0%	0%	0%	0%
a menudo	80%	80%	0%	20%
a veces	20%	20%	0%	80%
nunca o casi nunca	0%	0%	100%	0%

2.6 Factor de riesgo psicosocial: Autonomía

Tabla 14 Factor de riesgo psicosocial: Autonomía

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	56.23	21.8	56.5	0-113	42.13	21.78	44
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
61	21	4	2	7	1	0	0

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	49.38	19.92	48.5	0-113	60.12	21.84	62
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
19	4	1	0	34	12	3	2

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	72	9.11	77
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	4	0	0

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo, está formado por autonomía temporal y decisional.

2.6.1 Autonomía temporal.

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

Tabla 15 Sub factor de riesgo psicosocial: Autonomía temporal

Personal Rentado del B.C.B.V.C				
	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	Determinación del ritmo (Ítem 9)
siempre o casi siempre	10%	19%	1%	19%
a menudo	15%	13%	22%	42%
a veces	51%	43%	48%	30%
nunca o casi nunca	22%	23%	27%	7%

Oficiales				
	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	Determinación del ritmo (Ítem 9)
siempre o casi siempre	37%	25%	0%	25%
a menudo	12%	12%	37%	50%
a veces	50%	50%	50%	25%
nunca o casi nunca	0%	12%	12%	0%

Clases

	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	Determinación del ritmo (Ítem 9)
siempre o casi siempre	8%	20%	4%	25%
a menudo	20%	16%	25%	54%
a veces	54%	50%	29%	8%
nunca o casi nunca	16%	12%	41%	12%

Tropa

	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	Determinación del ritmo (Ítem 9)
siempre o casi siempre	7%	19%	0%	15%
a menudo	13%	13%	21%	39%
a veces	52%	39%	52%	37%
nunca o casi nunca	25%	27%	25%	7%

Personal de logística operativo

	Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)	Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)	Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)	Determinación del ritmo (Ítem 9)
siempre o casi siempre	0%	0%	0%	20%
a menudo	20%	0%	0%	0%
a veces	20%	40%	100%	80%
nunca o casi nunca	60%	60%	0%	0%

2.6.2 Autonomía decisional.

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc.

Tabla 16 Sub factor de riesgo psicosocial: Autonomía decisional

Personal Rentado del B.C.B.V.C								
	Actividades y tareas (Ítem 10 a)	Distribución de tareas (Ítem 10 b)	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	Distribución turnos (Ítem 10h)
siempre o casi siempre	29%	19%	20%	30%	13%	37%	7%	4%
a menudo	30%	44%	23%	38%	42%	37%	32%	26%
a veces	36%	29%	36%	15%	15%	14%	45%	12%
nunca o casi nunca	3%	6%	19%	14%	28%	10%	13%	56%
No trabajo a turnos								0%

Oficiales								
	Actividades y tareas (Ítem 10 a)	Distribución de tareas (Ítem 10 b)	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	Distribución turnos (Ítem 10h)
siempre o casi siempre	50%	37%	37%	25%	25%	25%	12%	25%
a menudo	50%	62%	25%	50%	50%	62%	50%	12%
a veces	0%	0%	12%	12%	12%	12%	25%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	25%	12%	12%	0%	12%	62%
No trabajo a turnos								0%

Clases

	Actividades y tareas (Ítem 10 a)	Distribución de tareas (Ítem 10 b)	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	Distribución turnos (Ítem 10h)
siempre o casi siempre	45%	33%	16%	25%	25%	33%	16%	8%
a menudo	29%	54%	45%	41%	37%	45%	45%	25%
a veces	20%	12%	25%	25%	12%	8%	20%	12%
nunca o casi nunca	4%	0%	12%	8%	25%	12%	16%	54%
No trabajo a turnos								0%

Tropa

	Actividades y tareas (Ítem 10 a)	Distribución de tareas (Ítem 10 b)	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	Distribución turnos (Ítem 10h)
siempre o casi siempre	21%	11%	21%	31%	7%	39%	3%	0%
a menudo	29%	39%	15%	39%	45%	31%	25%	29%
a veces	45%	37%	39%	9%	17%	17%	56%	15%
nunca o casi nunca	3%	11%	23%	19%	29%	11%	13%	54%
No trabajo a turnos								0%

Personal de logística operativo

	Actividades y tareas (Ítem 10 a)	Distribución de tareas (Ítem 10 b)	Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)	Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)	Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)	Calidad del trabajo (Ítem 10 f)	Resolución de incidencias (Ítem 10 g)	Distribución turnos (Ítem 10h)
siempre o casi siempre	0%	0%	0%	60%	0%	60%	0%	0%
a menudo	20%	20%	0%	0%	20%	20%	20%	20%
a veces	80%	80%	100%	40%	20%	20%	80%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	60%	0%	0%	80%
No trabajo a turnos								0%

2.7 Factor de riesgo psicosocial: Carga de trabajo

Tabla 17 Factor de riesgo psicosocial: Carga de trabajo

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	52.18	13.71	51	0-106	43.63	18.51	44.5
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
27	25	18	18	4	0	2	2

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	57.04	11.69	55.5	0-106	51.92	13.53	50
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
6	3	7	8	15	19	9	8

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	45.2	8.01	51
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
2	3	0	0

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda a la que el trabajador tiene que enfrentar, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

2.7.1 Presiones de tiempos.

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.

Tabla 18 Sub factor de riesgo psicosocial: Presiones de tiempos

Personal Rentado del B.C.B.V.C			
	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
siempre o casi siempre	48%	45%	40%
a menudo	40%	22%	47%
a veces	3%	15%	7%
nunca o casi nunca	6%	15%	3%

Oficiales			
	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
siempre o casi siempre	50%	37%	12%
a menudo	50%	25%	37%
a veces	0%	25%	37%
nunca o casi nunca	0%	12%	12%

Clases			
	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
siempre o casi siempre	50%	45%	45%
a menudo	37%	29%	50%
a veces	12%	16%	4%
nunca o casi nunca	0%	8%	0%

Tropa			
	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
siempre o casi siempre	45%	45%	41%
a menudo	43%	19%	49%
a veces	0%	13%	5%
nunca o casi nunca	11%	21%	3%

Personal de logística operativo			
	Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)	Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)	Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)
siempre o casi siempre	80%	60%	60%
a menudo	20%	20%	40%
a veces	0%	20%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%

2.7.2 Esfuerzo de atención.

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.

Tabla 19 Sub factor de riesgo psicosocial: Esfuerzo de atención

Personal Rentado del B.C.B.V.C							
	Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)	Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo	
siempre o casi siempre	37%	20%	17%	11%	44%	muy alta	81%
a menudo	14%	32%	28%	19%	23%	alta	15%
a veces	23%	42%	22%	44%	29%	media	1%
nunca o casi nunca	23%	4%	31%	25%	2%	baja	1%
						muy baja	0%
Oficiales							
	Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)	Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo	
siempre o casi siempre	0%	12%	25%	0%	50%	muy alta	62%
a menudo	25%	25%	12%	25%	12%	alta	37%
a veces	37%	37%	37%	62%	12%	media	0%
nunca o casi nunca	37%	25%	25%	12%	25%	baja	0%
						muy baja	0%

Clases

	Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)		Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo
siempre o casi siempre	29%	20%	20%	16%	37%	muy alta	83%
a menudo	16%	37%	37%	33%	29%	alta	8%
a veces	33%	41%	33%	37%	33%	media	4%
nunca o casi nunca	20%	0%	8%	12%	0%	baja	4%
						muy baja	0%

Tropa

	Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)		Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo
siempre o casi siempre	43%	23%	15%	11%	45%	muy alta	82%
a menudo	13%	33%	29%	13%	25%	alta	17%
a veces	17%	39%	15%	41%	29%	media	0%
nunca o casi nunca	25%	3%	39%	33%	0%	baja	0%
						muy baja	0%

Personal de logística operativo

	Tiempo de atención (Ítem 21) Sólo a título descriptivo	Atención múltiples tareas (Ítem 27)	Interrupciones en la tarea (Ítem 30)	Efecto de las interrupciones (Ítem 31)	Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)	Intensidad de la atención (Ítem 22) Sólo a título descriptivo	
siempre o casi siempre	80%	0%	0%	0%	60%	muy alta	100%
a menudo	0%	20%	0%	0%	0%	alta	0%
a veces	20%	80%	20%	80%	40%	media	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	80%	20%	0%	baja	0%
						muy baja	0%

- Cantidad y dificultad de la tarea.

La cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

Tabla 20 Sub factor de riesgo psicosocial: Cantidad y dificultad de la tarea

Personal Rentado del B.C.B.V.C					
	Cantidad de trabajo (Ítem 26)		Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
excesiva	2%	siempre o casi siempre	2%	11%	9%
elevada	29%	a menudo	18%	21%	35%
adecuada	67%	a veces	48%	38%	31%
escasa	1%	nunca o casi nunca	30%	28%	23%
muy escasa	0%				

Oficiales					
	Cantidad de trabajo (Ítem 26)		Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
excesiva	0%	siempre o casi siempre	0%	12%	12%
elevada	0%	a menudo	12%	25%	25%
adecuada	87%	a veces	62%	37%	25%
escasa	12%	nunca o casi nunca	25%	25%	37%
muy escasa	0%				

Clases					
	Cantidad de trabajo (Ítem 26)		Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
excesiva	0%	siempre o casi siempre	0%	12%	16%
elevada	16%	a menudo	16%	29%	37%
adecuada	83%	a veces	66%	50%	33%
escasa	0%	nunca o casi nunca	16%	8%	12%
muy escasa	0%				

Tropa

	Cantidad de trabajo (Ítem 26)		Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
excesiva	3%	siempre o casi siempre	3%	11%	5%
elevada	37%	a menudo	21%	19%	31%
adecuada	58%	a veces	41%	35%	33%
escasa	0%	nunca o casi nunca	33%	33%	29%
muy escasa	0%				

Personal de logística operativo

	Cantidad de trabajo (Ítem 26)		Dificultad del trabajo (Ítem 28)	Necesidad de ayuda (Ítem 29)	Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)
excesiva	0%	siempre o casi siempre	0%	0%	0%
elevada	60%	a menudo	0%	0%	80%
adecuada	40%	a veces	20%	20%	20%
escasa	0%	nunca o casi nunca	80%	80%	0%
muy escasa	0%				

2.8 Factor de riesgo psicosocial: Demandas psicológicas

Tabla 21 Factor de riesgo psicosocial: Demandas psicológicas

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	84.82	17.38	85	10-112	85.25	19.81	93
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	4	4	71	1	0	1	6

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	85.88	17.86	90	10-112	85.25	17.21	87
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	1	1	19	4	3	2	42

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	74.6	14.31	81
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	0	0	4

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información, conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Tabla 22 Evaluación de exigencias psicológicas

Personal Rentado del B.C.B.V.C

	Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
siempre o casi siempre	89%	86%	81%	81%	80%
a menudo	7%	10%	6%	13%	18%
a veces	2%	3%	11%	4%	1%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	0%

Oficiales

	Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
siempre o casi siempre	87%	62%	75%	62%	62%
a menudo	12%	25%	0%	37%	37%
a veces	0%	12%	25%	0%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	0%

Clases

	Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
siempre o casi siempre	79%	75%	75%	79%	79%
a menudo	12%	16%	12%	12%	20%
a veces	8%	8%	12%	8%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	0%

Tropa					
	Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
siempre o casi siempre	94%	96%	88%	84%	82%
a menudo	5%	3%	3%	11%	15%
a veces	0%	0%	7%	3%	1%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	0%

Personal de logística operativo					
	Requerimientos de aprendizajes(Ítem 33 a)	Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)	Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)	Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)	Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
siempre o casi siempre	100%	80%	60%	100%	100%
a menudo	0%	20%	20%	0%	0%
a veces	0%	0%	20%	0%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	0%	0%

Se producen exigencias emocionales en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante.

Otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aun cuando no necesariamente exista contacto con clientes.

Tabla 23 Evaluación de exigencias emocionales

Personal Rentado del B.C.B.V.C							
	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
siempre o casi siempre	88%	37%	31%	44%	42%	63%	51%
a menudo	7%	14%	15%	14%	12%	17%	19%
a veces	3%	29%	30%	27%	17%	19%	18%
nunca o casi nunca	0%	4%	7%	10%	4%	0%	11%
No tengo, no trato		13%	13%	3%	23%		

Oficiales							
	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
siempre o casi siempre	87%	62%	37%	50%	62%	50%	25%
a menudo	0%	12%	25%	25%	12%	25%	25%
a veces	12%	25%	25%	25%	12%	25%	37%
nunca o casi nunca	0%	0%	12%	0%	0%	0%	12%
No tengo, no trato		0%	0%	0%	12%		

Clases

	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
siempre o casi siempre	87%	50%	41%	33%	45%	58%	45%
a menudo	12%	12%	16%	25%	20%	29%	33%
a veces	0%	20%	25%	25%	20%	12%	16%
nunca o casi nunca	0%	8%	8%	12%	4%	0%	4%
No tengo, no trato		8%	8%	4%	8%		

Tropa

	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
siempre o casi siempre	90%	31%	29%	47%	39%	68%	56%
a menudo	5%	17%	15%	9%	9%	9%	11%
a veces	3%	33%	33%	29%	17%	21%	17%
nunca o casi nunca	0%	3%	7%	9%	5%	0%	13%
No tengo, no trato		13%	13%	3%	27%		

Personal de logística operativo

	Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)	Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)	Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)	Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)	Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)	Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)	Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)
siempre o casi siempre	80%	0%	0%	60%	20%	60%	60%
a menudo	20%	0%	0%	0%	0%	20%	20%
a veces	0%	40%	40%	20%	0%	20%	0%
nunca o casi nunca	0%	0%	0%	20%	0%	0%	20%
No tengo, no trato		60%	60%	0%	80%		

2.9 Factor de riesgo psicosocial: Variedad / Contenido del trabajo

Tabla 24 Factor de riesgo psicosocial: Variedad / Contenido del trabajo

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17.03	8.17	15	0-69	20.75	9.29	20.5
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
81	6	1	0	7	1	0	0

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17.17	7.73	16	0-69	16.33	7.92	15
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
23	0	1	0	47	4	0	0

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	17.6	11.82	9
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
4	1	0	0

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Tabla 25 Evaluación de Variedad/contenido del trabajo

Personal Rentado del B.C.B.V.C													
Trabajo rutinario (Ítem 37)		Sentido del trabajo (Ítem 38)		Contribución del trabajo (Ítem 39)		Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)		Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)		Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)		Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
no	65%	mucho	72%	no es muy importante	10%	siempre o casi siempre	3%	25%	47%	55%			
a veces	31%	bastante	20%	es importante	38%	a menudo	34%	59%	28%	34%			
bastante	1%	poco	6%	es muy importante	44%	a veces	46%	15%	17%	4%			
mucho	1%	nada	0%	no lo sé	6%	nunca o casi nunca	12%	0%	4%	3%			
							No tengo, no trato	3%	0%	2%	2%		
Oficiales													
Trabajo rutinario (Ítem 37)		Sentido del trabajo (Ítem 38)		Contribución del trabajo (Ítem 39)		Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)		Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)		Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)		Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
no	62%	mucho	87%	no es muy importante	0%	siempre o casi siempre	0%	12%	25%	37%			
a veces	37%	bastante	0%	es importante	25%	a menudo	12%	50%	37%	50%			
bastante	0%	poco	12%	es muy importante	75%	a veces	62%	37%	12%	12%			
mucho	0%	nada	0%	no lo sé	0%	nunca o casi nunca	25%	0%	25%	0%			
							No tengo, no trato	0%	0%	0%	0%		

Clases

Trabajo rutinario (Ítem 37)		Sentido del trabajo (Ítem 38)		Contribución del trabajo (Ítem 39)		Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)	Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)	Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)	Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
no	62%	mucho	91%	no es muy importante	16%	siempre o casi siempre	0%	16%	45%	66%
a veces	29%	bastante	4%	es importante	41%	a menudo	41%	70%	29%	29%
bastante	4%	poco	4%	es muy importante	41%	a veces	37%	12%	25%	0%
mucho	4%	nada	0%	no lo sé	0%	nunca o casi nunca	20%	0%	0%	4%
						No tengo, no trato	0%	0%	0%	0%

Tropa

Trabajo rutinario (Ítem 37)		Sentido del trabajo (Ítem 38)		Contribución del trabajo (Ítem 39)		Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)	Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)	Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)	Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
no	68%	mucho	64%	no es muy importante	7%	siempre o casi siempre	5%	27%	50%	50%
a veces	31%	bastante	27%	es importante	41%	a menudo	37%	58%	29%	37%
bastante	0%	poco	7%	es muy importante	39%	a veces	47%	13%	11%	3%
mucho	0%	nada	0%	no lo sé	11%	nunca o casi nunca	5%	0%	3%	3%
						No tengo, no trato	3%	0%	3%	3%

Personal de logística operativo

Trabajo rutinario (Ítem 37)		Sentido del trabajo (Ítem 38)		Contribución del trabajo (Ítem 39)		Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)		Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)		Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)		Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)	
no	60%	mucho	40%	no es muy importante	20%	siempre o casi siempre	0%	60%	60%	80%			
a veces	40%	bastante	60%	es importante	20%	a menudo	0%	20%	0%	0%			
bastante	0%	poco	0%	es muy importante	60%	a veces	60%	20%	40%	20%			
mucho	0%	nada	0%	no lo sé	0%	nunca o casi nunca	20%	0%	0%	0%			
						No tengo, no trato	20%	0%	0%	0%			

2.10 Factor de riesgo psicosocial: Participación / Supervisión

Tabla 26 Factor de riesgo psicosocial: Participación / Supervisión

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	43.24	15.13	44	4-87	42.75	15.69	45.5
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	7	18	52	1	1	1	5

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	48.54	13.64	47	4-87	41	15.54	36
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
0	1	5	18	9	5	12	25

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	41.4	14.93	51
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
1	0	0	4

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la “supervisión” se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La “participación” explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

Tabla 27 Evaluación de participación/supervisión

Personal Rentado del B.C.B.V.C

	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)		Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	19%	19%	4%	3%	2%	5%	6%	no interviene	9%	17%	18%	15%
Se me consulta	25%	20%	28%	9%	6%	1%	3%	insuficiente	15%	17%	6%	13%
Sólo recibo información	17%	28%	25%	36%	22%	21%	22%	adecuada	75%	65%	75%	69%
Ninguna participación	38%	31%	42%	51%	68%	71%	67%	excesiva	0%	0%	0%	1%

Oficiales

	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)		Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	37%	37%	0%	0%	0%	0%	12%	no interviene	0%	12%	12%	12%
Se me consulta	12%	25%	37%	12%	0%	0%	0%	insuficiente	25%	37%	25%	37%
Sólo recibo información	37%	25%	37%	25%	12%	25%	25%	adecuada	75%	50%	62%	50%
Ninguna participación	12%	12%	25%	62%	87%	75%	62%	excesiva	0%	0%	0%	0%

Clases

	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)		Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	16%	12%	4%	4%	0%	4%	0%	no interviene	16%	25%	29%	20%
Se me consulta	16%	12%	20%	4%	4%	0%	0%	insuficiente	25%	25%	8%	12%
Sólo recibo información	20%	41%	25%	37%	33%	25%	29%	adecuada	58%	50%	62%	62%
Ninguna participación	45%	33%	50%	54%	62%	70%	70%	excesiva	0%	0%	0%	4%

Tropa

	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)		Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	19%	21%	5%	3%	3%	7%	9%	no interviene	7%	15%	15%	15%
Se me consulta	29%	23%	31%	9%	9%	0%	3%	insuficiente	11%	11%	3%	11%
Sólo recibo información	13%	23%	23%	39%	19%	21%	21%	adecuada	80%	72%	80%	72%
Ninguna participación	37%	31%	39%	47%	66%	70%	64%	excesiva	0%	0%	0%	0%

Personal de logística operativo

	Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)	Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)	Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)	Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)	Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)	Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)	Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)		Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)	Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)	Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)	Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)
Puedo decidir	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	no interviene	0%	0%	0%	0%
Se me consulta	40%	20%	20%	20%	0%	20%	20%	insuficiente	0%	0%	0%	0%
Sólo recibo información	0%	20%	20%	20%	20%	0%	0%	adecuada	100%	100%	100%	100%
Ninguna participación	60%	60%	60%	60%	80%	80%	80%	excesiva	0%	0%	0%	0%

2.11 Factor de riesgo psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación

Tabla 28 Factor de riesgo psicosocial: Interés por el trabajador / Compensación

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	46.47	19.21	52	0-73	41.63	19.56	45
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
43	6	21	18	5	0	2	1

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	46.92	21.58	53.5	0-73	46.45	19	52
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
10	2	4	8	25	4	15	7

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	52.2	8.5	46
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	0	2

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.

Tabla 29 Evaluación de interés por el trabajador / compensación

Personal Rentado del B.C.B.V.C

	Información sobre la formación (Ítem 13 a)	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)	Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	Valoración de la formación (Ítem 42)	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	Satisfacción con el salario (Ítem 44)			
no hay información	29%	28%	30%	30%	adecuadamente	6%	muy adecuada	10%	13%	muy satisfecho	9%
insuficiente	42%	40%	47%	44%	regular	30%	suficiente	17%	12%	satisfecho	18%
es adecuada	28%	30%	21%	25%	insuficientemente	34%	insuficiente en algunos casos	59%	54%	insatisfecho	52%
					no existe posibilidad de desarrollo profesional	28%	totalmente insuficiente	13%	19%	muy insatisfecho	20%

Oficiales

	Información sobre la formación (Ítem 13 a)	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)		Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)		Valoración de la formación (Ítem 42)		Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)		Satisfacción con el salario (Ítem 44)
no hay información	12%	12%	12%	12%	adecuadamente	0%	muy adecuada	0%	0%	muy satisfecho	0%	
insuficiente	37%	50%	50%	50%	regular	37%	suficiente	37%	25%	satisfecho	25%	
es adecuada	50%	37%	37%	37%	insuficientemente	12%	insuficiente en algunos casos	62%	62%	insatisfecho	50%	
					no existe posibilidad de desarrollo profesional	50%	totalmente insuficiente	0%	12%	muy insatisfecho	25%	

Clases

	Información sobre la formación (Ítem 13 a)	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)	Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	Valoración de la formación (Ítem 42)	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	Satisfacción con el salario (Ítem 44)			
no hay información	33%	37%	33%	29%	adecuadamente	8%	muy adecuada	12%	16%	muy satisfecho	16%
insuficiente	45%	37%	41%	50%	regular	25%	suficiente	20%	16%	satisfecho	12%
es adecuada	20%	25%	25%	20%	insuficientemente	37%	insuficiente en algunos casos	50%	41%	insatisfecho	58%
					no existe posibilidad de desarrollo profesional	29%	totalmente insuficiente	16%	25%	muy insatisfecho	12%

Tropa

	Información sobre la formación (Ítem 13 a)	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)	Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	Valoración de la formación (Ítem 42)	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	Satisfacción con el salario (Ítem 44)			
no hay información	33%	29%	27%	27%	adecuadamente	7%	muy adecuada	11%	15%	muy satisfecho	7%
insuficiente	41%	41%	52%	45%	regular	35%	suficiente	13%	9%	satisfecho	21%
es adecuada	25%	29%	19%	27%	insuficientemente	33%	insuficiente en algunos casos	58%	56%	insatisfecho	45%
					no existe posibilidad de desarrollo profesional	23%	totalmente insuficiente	15%	17%	muy insatisfecho	25%

Personal de logística operativo

	Información sobre la formación (Ítem 13 a)	Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)	Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)	Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)	Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)	Valoración de la formación (Ítem 42)	Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)	Satisfacción con el salario (Ítem 44)			
no hay información	0%	0%	80%	100%	adecuadamente	0%	muy adecuada	0%	0%	muy satisfecho	0%
insuficiente	40%	40%	20%	0%	regular	0%	suficiente	0%	0%	satisfecho	0%
es adecuada	60%	60%	0%	0%	insuficientemente	60%	insuficiente en algunos casos	100%	80%	insatisfecho	100%
					no existe posibilidad de desarrollo profesional	40%	totalmente insuficiente	0%	20%	muy insatisfecho	0%

2.12 Factor de riesgo psicosocial: Desempeño de rol

Tabla 30 Factor de riesgo psicosocial: Desempeño de rol

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	45.78	17.94	39	1-109	39.38	15.5	36
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
34	16	11	27	4	2	0	2

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	49.08	19.03	46.5	1-109	45.88	18.23	39
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
8	3	4	9	19	11	6	15

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	39.2	11.88	31
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	1	1

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- la claridad de rol: ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- el conflicto de rol; hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

Tabla 31 Evaluación de desempeño de rol

Personal Rentado del B.C.B.V.C

	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)		Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	Conflictos morales (Ítem 15 c)	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
muy clara	12%	9 %	10%	14%	11%	6%	siempre o casi siempre	7%	4%	6%	29%	29%
clara	61%	67%	75%	71%	65%	73%	a menudo	22%	23%	23%	17%	4%
poco clara	21%	17%	9%	7%	19%	18%	a veces	29%	48%	30%	51%	50%
nada clara	4%	6%	5%	5%	3%	1%	nunca o casi nunca	39%	22%	38%	2%	15%

Oficiales

	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)		Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	Conflictos morales (Ítem 15 c)	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
muy clara	12%	12%	25%	12%	37%	0%	siempre o casi siempre	0%	0%	0%	25%	25%
clara	75%	75%	75%	87%	25%	62%	a menudo	25%	25%	0%	12%	0%
poco clara	12%	12%	0%	0%	37%	37%	a veces	50%	62%	37%	50%	37%
nada clara	0%	0%	0%	0%	0%	0%	nunca o casi nunca	25%	12%	62%	12%	37%

Clases

	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)		Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	Conflictos morales (Ítem 15 c)	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
muy clara	8%	8%	4%	12%	0%	8%	siempre o casi siempre	8%	8%	0%	33%	25%
clara	66%	58%	70%	66%	70%	70%	a menudo	20%	29%	20%	25%	4%
poco clara	16%	16%	20%	16%	16%	16%	a veces	41%	54%	29%	37%	54%
nada clara	8%	16%	4%	4%	12%	4%	nunca o casi nunca	29%	8%	50%	4%	16%

Tropa

	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	Especificaciones de la calidad de trabajo (Ítem 14 d)	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)		Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	Conflictos morales (Ítem 15 c)	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
muy clara	15%	9%	11%	17%	13%	7%	siempre o casi siempre	9%	3%	11%	31%	35%
clara	60%	66%	74%	70%	66%	74%	a menudo	25%	21%	29%	11%	1%
poco clara	19%	19%	5%	3%	19%	17%	a veces	21%	47%	31%	56%	49%
nada clara	3%	3%	7%	7%	0%	0%	nunca o casi nunca	43%	27%	27%	0%	13%

Personal de logística operativo

	Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)	Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)	Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)	Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)	Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)	Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)		Tareas irrealizables (Ítem 15 a)	Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)	Conflictos morales (Ítem 15 c)	Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)	Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)
muy clara	0%	0%	0%	0%	0%	0%	siempre o casi siempre	0%	0%	0%	0%	0%
clara	20%	100%	100%	80%	100%	100%	a menudo	0%	20%	20%	40%	40%
poco clara	80%	0%	0%	20%	0%	0%	a veces	20%	20%	20%	60%	60%
nada clara	0%	0%	0%	0%	0%	0%	nunca o casi nunca	80%	60%	60%	0%	0%

2.13 Factor de riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social

Tabla 32 Factor de riesgo psicosocial: Relaciones y apoyo social

Personal Rentado del B.C.B.V.C N°= 88				Oficiales N°= 8			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	31.31	18.79	23	0-97	27.13	20.32	22
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
47	9	5	27	5	1	1	1

Clases N°= 24				Tropa N°= 51			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	31.88	16.91	33.5	0-97	31.92	20.25	22
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado	Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
11	1	2	10	28	7	1	15

Personal de logística operativo N°=5			
Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	29	11.75	21
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
3	0	1	1

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de “apoyo social”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Las relaciones entre personas pueden originar situaciones conflictivas de distinta naturaleza a las que la institución puede o no adoptar protocolos de acción.

Tabla 33 Evaluación de apoyo social instrumental de distintas fuentes

Personal Rentado del B.C.B.V.C

	16 a ¿puedes contar con tus jefes?	16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	Exposición a discriminación (Ítem 20)
siempre o casi siempre	9%	48%	15%	4%	buenas 80%	raras veces 48%	23%	40%	14%	deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 19%	siempre o casi siempre 7%
a menudo	32%	36%	40%	27%	regulares 17%	con frecuencia 20%	0%	14%	4%	pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 50%	a menudo 6%
a veces	40%	9%	28%	15%	malas 2%	constantemente 7%	1%	7%	0%	tiene establecido o un procedimiento formal de actuación 13%	a veces 15%
nunca o casi nunca	17%	5%	14%	52%	no tengo compañeros 0%	no existen 22%	75%	36%	80%	no lo sé 17%	nunca o casi nunca 69%
No tengo, no hay otras personas	0%	0%	0%	0%							

Oficiales

	16 a ¿puedes contar con tus jefes?	16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	Exposición a discriminación (Ítem 20)
siempre o casi siempre	12%	75%	50%	0%	buenas 87%	raras veces 37%	25%	37%	0%	deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 12%	siempre o casi siempre 12%
a menudo	50%	12%	25%	37%	regulares 12%	con frecuencia 12%	0%	12%	12%	pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 25%	a menudo 12%
a veces	25%	12%	0%	12%	malas 0%	constantemente 12%	0%	0%	0%	tiene establecido o un procedimiento formal de actuación 25%	a veces 25%
nunca o casi nunca	12%	0%	25%	50%	no tengo compañeros 0%	no existen 37%	75%	50%	87%	no lo sé 37%	nunca o casi nunca 50%
No tengo, no hay otras personas	0%	0%	0%	0%							

Clases

	16 a ¿puedes contar con tus jefes?	16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	Exposición a discriminación (Ítem 20)
siempre o casi siempre	12%	54%	20%	8%	buenas 83%	raras veces 45%	20%	37%	16%	deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 29%	siempre o casi siempre 0%
a menudo	25%	33%	41%	20%	regulares 16%	con frecuencia 41%	0%	16%	4%	pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 33%	a menudo 12%
a veces	37%	8%	33%	20%	malas 0%	constantemente 4%	4%	8%	0%	tiene establecido o un procedimiento formal de actuación 12%	a veces 20%
nunca o casi nunca	25%	4%	4%	50%	no tengo compañeros 0%	no existen 8%	75%	37%	79%	no lo sé 25%	nunca o casi nunca 66%
No tengo, no hay otras personas	0%	0%	0%	0%							

Tropa

	16 a ¿puedes contar con tus jefes?	16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	Exposición a discriminación (Ítem 20)
siempre o casi siempre	7%	39%	9%	3%	buenas 78%	raras veces 52%	25%	45%	17%	deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 19%	siempre o casi siempre 7%
a menudo	37%	43%	47%	31%	regulares 17%	con frecuencia 13%	0%	15%	3%	pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 50%	a menudo 6%
a veces	41%	9%	27%	15%	malas 3%	constantemente 9%	0%	9%	0%	tiene establecido o un procedimiento formal de actuación 13%	a veces 15%
nunca o casi nunca	13%	7%	15%	49%	no tengo compañeros 0%	no existen 23%	74%	29%	78%	no lo sé 17%	nunca o casi nunca 69%
No tengo, no hay otras personas	0%	0%	0%	0%							

Personal de logística operativo

	16 a ¿puedes contar con tus jefes?	16 b ¿puedes contar con tus compañeros?	16 c ¿puedes contar con tus subordinados?	16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	Calidad de las relaciones (Ítem 17)	Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)	Exposición a violencia física (Ítem 18 b)	Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)	Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)	Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19) Sólo a título descriptivo	Exposición a discriminación (Ítem 20)
siempre o casi siempre	0%	80%	0%	0%	buenas 80%	raras veces 40%	20%	20%	0%	deja que sean los implicados quienes solucionen el tema 20%	siempre o casi siempre 0%
a menudo	0%	20%	0%	0%	regulares 20%	con frecuencia 0%	0%	0%	0%	pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema 80%	a menudo 0%
a veces	80%	0%	60%	0%	malas 0%	constantemente 0%	0%	0%	0%	tiene establecido o un procedimiento formal de actuación 0%	a veces 20%
nunca o casi nunca	20%	0%	40%	100%	no tengo compañeros 0%	no existen 60%	80%	80%	100%	no lo sé 0%	nunca o casi nunca 80%
No tengo, no hay otras personas	0%	0%	0%	0%							

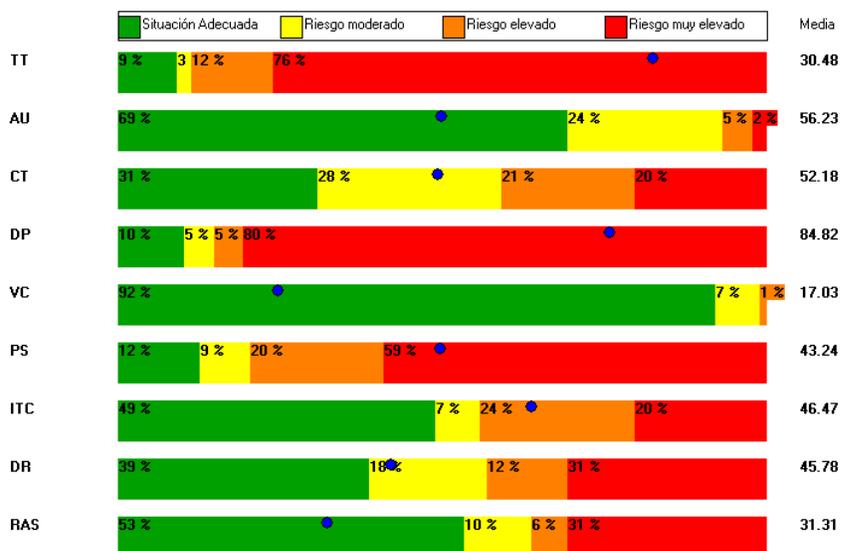
CAPÍTULO III

3. DISCUSIÓN

En la realización de la identificación del nivel de exposición a los riesgos psicosociales en el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca se obtuvo una participación del 97.7 % en la aplicación de los cuestionarios.

La tabla siguiente recoge los resultados de los cuestionarios analizados, los cuales se comparan con el método de evaluación de riesgos psicosociales del INSHT.

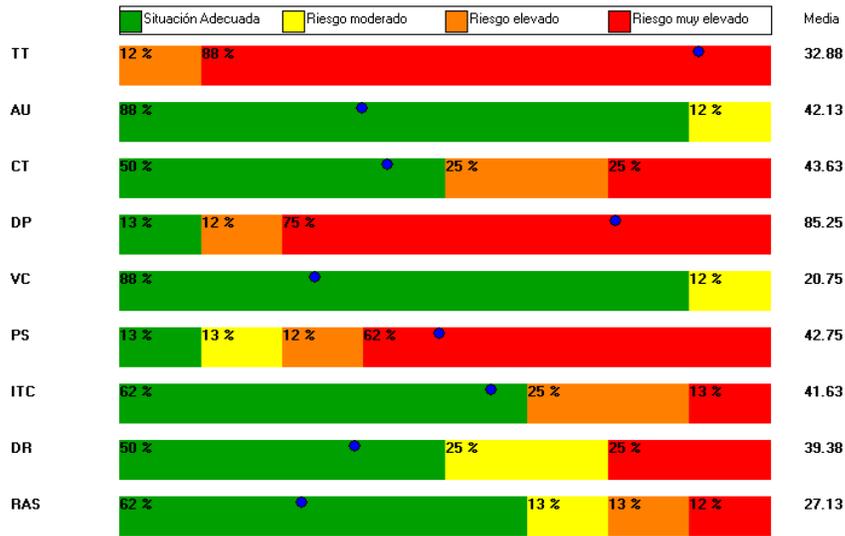
Tabla 34 Perfil descriptivo/ Valorativo de riesgos psicosociales del Personal rentado del B.C.B.V.C



Factor	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
(TT)	0-37	30.48	5.18	32
(AU)	0-113	56.23	21.8	56.5
(CT)	0-106	52.18	13.71	51
(DP)	10-112	84.82	17.38	85
(VC)	0-69	17.03	8.17	15
(PS)	4-87	43.24	15.13	44
(ITC)	0-73	46.47	19.21	52
(DR)	1-109	45.78	17.94	39
(RAS)	0-97	31.31	18.79	23

Factor	Valoración del factor	Adecuado %	Mejorable %	Elevado %	Muy Elevado %
(TT)	Muy Elevado	9	3	12	76
(AU)	Adecuado	69	24	5	2
(CT)	Adecuado	31	28	21	20
(DP)	Muy Elevado	10	5	5	80
(VC)	Adecuado	92	7	1	0
(PS)	Muy Elevado	12	9	20	59
(ITC)	Adecuado	49	7	24	20
(DR)	Adecuado	39	18	12	31
(RAS)	Adecuado	53	10	6	31

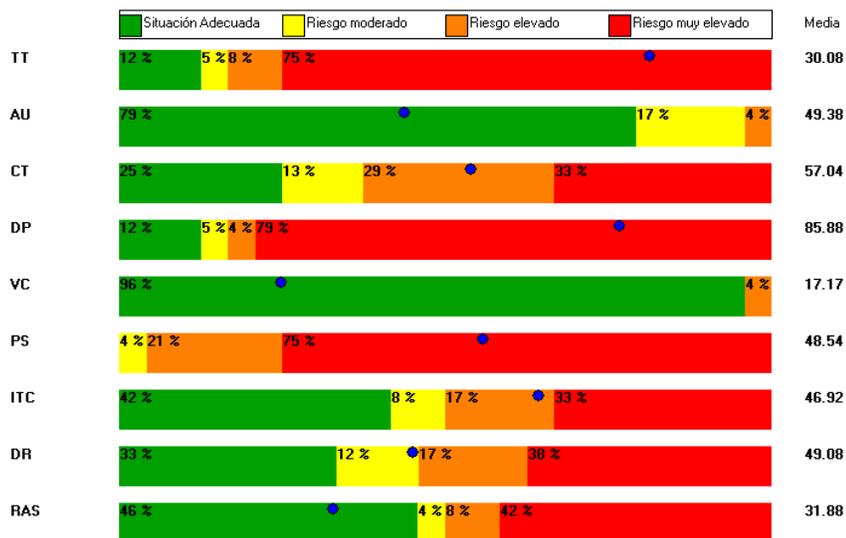
Tabla 35 Perfil descriptivo/ Valorativo de riesgos psicosociales del Personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: oficiales



Factor	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
(TT)	0-37	32.88	3.27	33.5
(AU)	0-113	42.13	21.78	44
(CT)	0-106	43.63	18.51	44.5
(DP)	10-112	85.25	19.81	93
(VC)	0-69	20.75	9.29	20.5
(PS)	4-87	42.75	15.69	45.5
(ITC)	0-73	41.63	19.56	45
(DR)	1-109	39.38	15.5	36
(RAS)	0-97	27.13	20.32	22

Factor	Valoración del factor	Adecuado %	Mejorable %	Elevado %	Muy Elevado %
(TT)	Muy Elevado	0	0	12	88
(AU)	Adecuado	88	12	0	0
(CT)	Adecuado	50	0	25	25
(DP)	Muy Elevado	13	0	12	75
(VC)	Adecuado	88	12	0	0
(PS)	Muy Elevado	13	13	12	62
(ITC)	Adecuado	62	0	25	13
(DR)	Adecuado	50	25	0	25
(RAS)	Adecuado	62	13	13	12

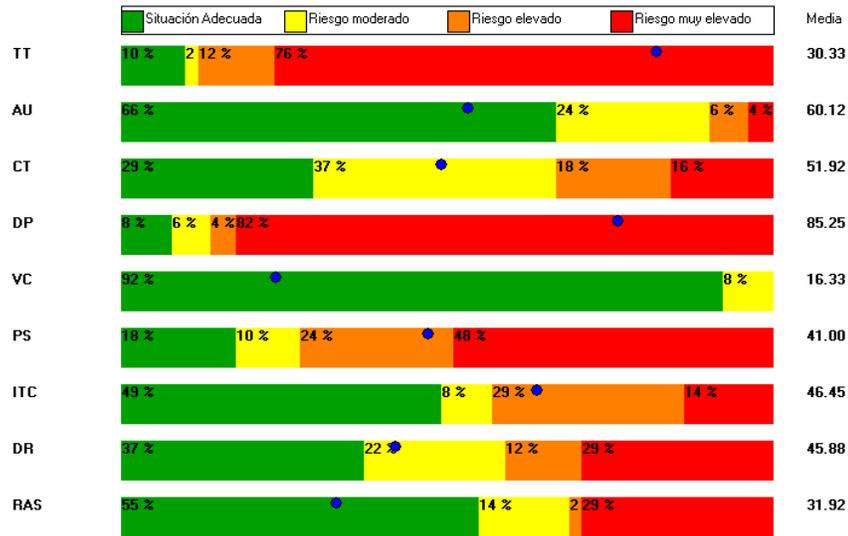
Tabla 36 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Clases



Factor	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
(TT)	0-37	30.08	5.69	31
(AU)	0-113	49.38	19.92	48.5
(CT)	0-106	57.04	11.69	55.5
(DP)	10-112	85.88	17.86	90
(VC)	0-69	17.17	7.73	16
(PS)	4-87	48.54	13.64	47
(ITC)	0-73	46.92	21.58	53.5
(DR)	1-109	49.08	19.03	46.5
(RAS)	0-97	31.88	16.91	33.5

Factor	Valoración del factor	Adecuado %	Mejorable %	Elevado %	Muy Elevado %
(TT)	Muy Elevado	12	5	8	75
(AU)	Adecuado	79	17	4	0
(CT)	Muy Elevado	25	13	29	33
(DP)	Muy Elevado	12	5	4	79
(VC)	Adecuado	96	0	4	0
(PS)	Muy Elevado	0	4	21	75
(ITC)	Adecuado	42	8	17	33
(DR)	Muy Elevado	33	12	17	38
(RAS)	Adecuado	46	4	8	42

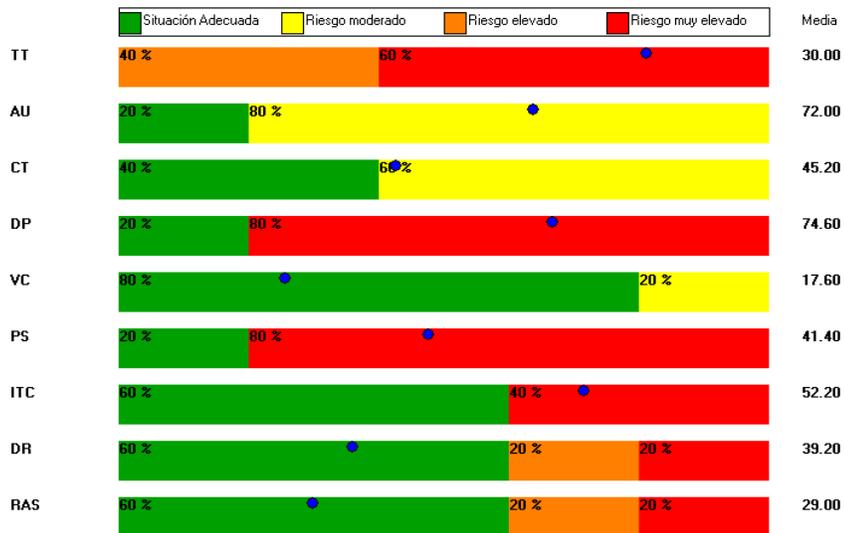
Tabla 37 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Tropa



Factor	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
(TT)	0-37	30.33	5.36	32
(AU)	0-113	60.12	21.84	62
(CT)	0-106	51.92	13.53	50
(DP)	10-112	85.25	17.21	87
(VC)	0-69	16.33	7.92	15
(PS)	4-87	41	15.54	36
(ITC)	0-73	46.45	19	52
(DR)	1-109	45.88	18.23	39
(RAS)	0-97	31.92	20.25	22

Factor	Valoración del factor	Adecuado %	Mejorable %	Elevado %	Muy Elevado %
(TT)	Muy Elevado	10	2	12	76
(AU)	Adecuado	66	24	6	4
(CT)	Mejorable	29	37	18	16
(DP)	Muy Elevado	8	6	4	82
(VC)	Adecuado	92	8	0	0
(PS)	Muy Elevado	18	10	24	48
(ITC)	Adecuado	49	8	29	14
(DR)	Adecuado	37	22	12	29
(RAS)	Adecuado	55	14	2	29

Tabla 38 Perfil descriptivo/ valorativo de riesgos psicosociales del personal rentado del B.C.B.V.C por rangos: Personal de logística operativo



Factor	Rango	Media	Desviación típica	Mediana
(TT)	0-37	30	2.74	32
(AU)	0-113	72	9.11	77
(CT)	0-106	45.2	8.01	51
(DP)	10-112	74.6	14.31	81
(VC)	0-69	17.6	11.82	9
(PS)	4-87	41.4	14.93	51
(ITC)	0-73	52.2	8.5	46
(DR)	1-109	39.2	11.88	31
(RAS)	0-97	29	11.75	21

Factor	Valoración del factor	Adecuado %	Mejorable %	Elevado %	Muy Elevado %
(TT)	Muy Elevado	0	0	40	60
(AU)	Mejorable	20	80	0	0
(CT)	Mejorable	40	60	0	0
(DP)	Muy Elevado	20	0	0	80
(VC)	Adecuado	80	20	0	0
(PS)	Muy Elevado	20	0	0	80
(ITC)	Adecuado	60	0	0	40
(DR)	Adecuado	60	0	20	20
(RAS)	Adecuado	60	0	20	20

Considerando que para la realización del presente estudio se trabajó con la totalidad del personal rentado, y que se han seguido el proceso metodológico del método INSTH en la aplicación de las técnicas cualitativas y cuantitativas, así como haber contado con la información suministrada por la institución para el desarrollo del presente estudio se puede decir que se tiene confianza en la validez de los datos obtenidos en el proceso.

El personal rentado del B.C.B.V.C tiene un nivel de riesgo aceptable. Con tres excepciones donde el nivel de riesgo es muy elevado: Tiempo de trabajo, Demandas psicológicas, Participación/Supervisión.

A continuación se revisaran los resultados según los 9 factores que incluye el FPSICO 3.1

3.1 Tiempo de trabajo.

Respecto al factor de tiempo de trabajo, el personal rentado del B.C.B.V.C tiene el 76% de los trabajadores en la zona de riesgo muy elevado, elevado 12%, mejorable 3% y adecuado 9%.

Este factor hace referencia a la estructuración y ordenación temporal de la actividad laboral.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de riesgo elevado.

Oficiales: 88% zona de valoración de riesgo muy elevado

Clases: 75% zona de valoración de riesgo muy elevado

Tropa: 76% zona de valoración de riesgo muy elevado

Personal de logística operativo: 60% zona de valoración de riesgo muy elevado

Durante la investigación realizada se ha observado quejas en lo referente al tiempo de trabajo ya que la jornada laboral del personal rentado del B.C.B.V.C es de 12 horas de trabajo 24 horas de descanso, para lo que se necesitan 3 guardias para cumplir con jornadas de 24 horas del día los 365 días del año. La insatisfacción se presenta por la dificultad que tienen los bomberos rentados de conciliar el trabajo con la vida personal. Las dificultades se presentan ya que el personal no puede estar con sus familias 48 horas seguidas, ya que, no pueden compartir días feriados con las mismas. Y que si bien es cierto pueden solicitar remplazos para que los cubran en su guardia, pero, esto implica dos factores: solicitar el respectivo autorización para la realización del remplazo y la segunda que en muchas ocasiones se debe buscar el remplazo entre personal rentado y una disminución en sus ingresos ya que el valor de dicho remplazo sale del bolsillo del mismo trabajador.

3.2 Autonomía

El factor autonomía obtiene un 69% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 24% mejorable, 5% elevado, y 2% Muy elevado en el perfil de bomberos rentados. Este factor toma en cuenta las condiciones de trabajo referente a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para tomar decisiones, organizar el trabajo, elegir, diseñar sus métodos y procedimientos.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de adecuado con excepción del perfil del personal de logística operativo que se ubica en nivel de riesgo mejorable.

Oficiales: 88% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 79% zona de valoración de riesgo adecuado

Tropa: 66% zona de valoración de riesgo adecuado

Personal de logística operativo: 80% zona de valoración de riesgo mejorable

El B.C.B.V.C se maneja bajo régimen jerárquico por lo que es entendible que el personal de logística operativo no se encuentre en el nivel de aceptable ya que ellos no cuentan con rango y por ende solamente cumplen órdenes.

3.3 Carga de trabajo.

El factor carga de trabajo obtiene un 31% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 28% mejorable, 21% elevado, y 20% Muy elevado en el perfil de bomberos rentados. Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda que el trabajo exige para realizar determinadas actividades laborales

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de adecuado para oficiales pero difiere los demás perfiles por rango.

Oficiales: 50% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 33% zona de valoración de riesgo muy elevado

Tropa: 37% zona de valoración de riesgo mejorable

Personal de logística operativo: 60% zona de valoración de riesgo mejorable.

La carga de trabajo para el personal rentado del B.C.B.V.C No es constante, varía en función de la designación de emergencias, aunque llegan a su máximo en épocas de sequía con incendios forestales cuya duración en función del incidente pueden llegar a ser jornadas de trabajo mayores a 6 horas de esfuerzo intenso. La otra temporalidad es en la época de invierno con las inundaciones y rescates. La variación en el nivel de riesgo entre oficiales, clases, tropa y personal de logística operativa se debe a que si bien es cierto que al momento de acudir a una emergencia todos deben trabajar, pero por las actividades de riesgo en la que se desarrolla el trabajo siempre se debe establecer un mando. El bombero rentado que asume el mando tiene que ser el que tenga mayor rango y antigüedad, por ende, en ocasiones quienes desarrollan la mayor parte del trabajo el personal de Clases y tropa. El Personal de logística operativo es el responsable de transportar al personal al lugar de la emergencia y cuando terminan las operaciones cualquiera que sea la hora de llevar al personal salvo y salvo de regreso a las estaciones. La variable que más riesgo implica es la que trata sobre la presión del tiempo. Pero esto se entiende debido a que al trabajar por salvar vidas cada segundo es importante y la aplicación de técnicas adecuadas para la actuación en cada una de las emergencias puede ser la diferencia entra la

vida y la muerte de un paciente a lo que se debe adicionar que en todo momento se debe precautelar la seguridad de uno mismo y la de sus compañeros de trabajo.

3.4 Demanda psicológicas

El factor demandas psicológicas obtiene un 80% en la zona de valoración de riesgo muy elevado, 5% Elevado, 5% mejorable, y 10% Adecuado en el perfil de bomberos rentados. Por demandas psicológicas se entiende el nivel de exigencia con las que se hace frente al trabajo, estas demandas son de carácter cognitivo y emocional.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de muy elevada para todos los perfiles por rango.

Oficiales: 75% zona de valoración de riesgo muy elevado

Clases: 79% zona de valoración de riesgo muy elevado

Tropa: 82% zona de valoración de riesgo muy elevado

Personal de logística operativo: 80% zona de valoración de riesgo muy elevado.

En lo referente a las exigencias cognitivas el personal rentado del B.C.B.V.C tiene alta demanda ya que vienen dadas por un gran esfuerzo intelectual al tener que lidiar con situaciones de emergencias, donde se hace de vital importancia el uso de conocimientos previos, la memorización para poder determinar el camino más óptimo a seguir, busca de soluciones, ya que ninguna emergencia es igual. Por lo que es de vital importancia el conocer la mayor cantidad de información antes de llegar a una emergencia para que de esta manera el bombero pueda estar preparado para tomar las mejores decisiones.

La exposición a las exigencias emocionales se presenta en el día a día de los bomberos, a cada una de las emergencias a las que responden involucra alta carga emocional ya sea en las emergencias prehospitalarias en las que el bombero se hace cargo de su paciente, también se involucra la necesidad de tratar con sus familiares, quienes exigen en todo momento actuar de manera más rápida, lo mismo se puede decir que sucede en todas las emergencias pero cuando están involucrados como víctimas niños es cuando más exigencia emocional es requerido a los rescatistas.

3.5 Variedad/ contenido del trabajo

El factor variedad/ contenido del trabajo obtiene un 92% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 7% mejorable, 1% Elevado, 0% muy elevado en el perfil de bomberos rentados. Por variedad/ contenido del trabajo se entiende como el significado y valor que tiene su trabajo para si mismo y como es visto ante la sociedad.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de muy elevada para todos los perfiles por rango.

Oficiales: 88% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 96% zona de valoración de riesgo adecuado

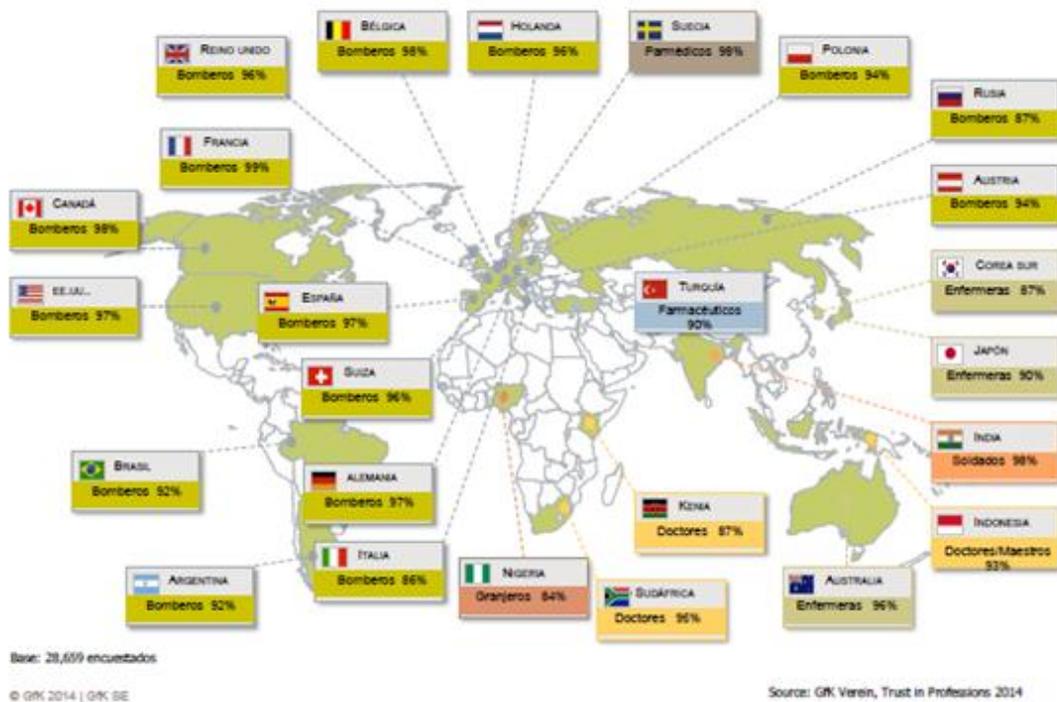
Tropa: 92% zona de valoración de riesgo adecuado

Personal de logística operativo: 80% zona de valoración de riesgo adecuado.

La variedad/contenido del trabajo para el personal rentado del B.C.B.V.C. es la que presenta la menor exposición a los riesgos psicosociales a nivel general y este resultado se reproduce en cada uno de los perfiles por rango. El bombero rentado antes de serlo ha sido voluntario, como dice su lema "Voluntarios siempre". Esto se lo dice porque desde el momento que se presenta como aspirante a bombero se determina su vocación a servir, se puede decir que, no hay otra profesión en la que un trabajador se sienta más orgulloso de su labor, no es una actividad rutinaria, cada día se presenta algo nuevo y la percepción de saber que con cada salida puedes salvar una vida o bienes de la población civil siempre los incentiva a seguir adelante y nunca rendirse.

Esto se ajusta con la percepción que tiene la población mundial sobre los bomberos, en el estudio de confianza en profesionales 2014 realizada por GfK Verein los bomberos a nivel mundial son los que se llevan el primer lugar como los profesionales que más confianza proyectan hacia la ciudadanía.

Figura 11 Profesionales con el nivel más alto de confianza



3.6 Participación/supervisión (PS)

El factor participación/supervisión obtiene un 59% en la zona de valoración de riesgo muy elevado, 20% Elevado, 9% mejorable, y 12% Adecuado en el perfil de bomberos rentados, este factor es el segundo de mayor riesgo al que están expuestos. Por participación/supervisión se define al poder de decisión que tiene el bombero rentado y la primera jefatura. (Participación). Así como el control por parte de los superiores inmediatos sobre la forma en la que se ejecutan las operaciones (supervisión).

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de riesgo muy elevado para todos los perfiles por rango.

Oficiales: 62% zona de valoración de riesgo muy elevado

Clases: 75% zona de valoración de riesgo muy elevado

Tropa: 48% zona de valoración de riesgo muy elevado

Personal de logística operativo: 80% zona de valoración de riesgo muy elevado.

Este es un factor de riesgo que tiene una peculiaridad específica ya que al ser el B.C.B.V.C una institución de carácter jerárquico, la toma de decisiones se dan en función del rango y la antigüedad, por lo que se maneja el lema "El bombero es obediente y no deliberante". Se entiende que las órdenes deben ser cumplidas en su totalidad. El personal ha manifestado que en los procesos de compra, adquisición, presentación de proyectos no son invitados a participar y que finalmente tienen que ser acatados por el personal rentado es lo que provoca dificultades. El perfil de personal de logística operativo es el que tiene el mayor pico en el factor de riesgo pero esto se debe a dos factores.

El primero se debe a que al no tener rango al interior de la institución así tengan 10 años de antigüedad en la institución durante las operaciones pueden recibir órdenes inclusive del bombero más nuevo que en ocasiones puede tener menos de un año.

El segundo se debe a que la principal función del personal es la del manejo de todos los vehículos destinados a la movilización del personal y respuesta de emergencias, para lo que ellos al ser choferes profesionales conocen de vehículos y solicitan los respectivos mantenimientos. Los mismos que son solicitados al departamento respectivo, pero según lo manifestado por ellos en ocasiones se hace caso omiso a los mismos, lo que en momentos ha causado problemas en la ejecución de operaciones de emergencia.

3.7 Interés por el trabajador/compensación

El factor INTERES por el trabajador obtiene un 49% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 7% Mejorable, 24% elevado, y 20% Muy elevado en el perfil de bomberos rentados, Este factor incluye aspectos relacionados con la formación, promoción desarrollo de carrera, la percepción de seguridad el trabajo, la compensación que reciben por la ejecución de su trabajo.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de riesgo adecuado.

Oficiales: 62% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 42% zona de valoración de riesgo adecuado

Tropa: 49% zona de valoración de riesgo adecuado

Personal de logística operativo: 60% zona de valoración de riesgo adecuado.

En el interior del B.C.B.V.C se brinda continua formación y capacitación a los trabajadores, pero según lo manifestado por los miembros de la institución para aplicar a estos se lo hace mediante inscripción vía electrónica y se valoran los siguientes parámetros:

1. Hoja de vida bomberil limpia
2. Trabajo que realiza en beneficio de la entidad
3. Puntaje (asistencia a actos de servicios: emergencias, guardias, instrucciones, otros).

Pero manifiestan que no existe información final publica de quienes postularon a dichas capacitaciones, y los criterios de porque son designados ganadores y porque son descartados para dicho proceso.

Debido a la jornada laboral, son contados los bomberos que pueden estudiar y en ocasiones tienen dificultades para poder asistir a sus clases.

En el sub-factor de compensación manifiestan que no se maneja la filosofía de a mayor responsabilidad, mayor sueldo. Esto se debe a que todos los bomberos rentados y personal logístico operativo reciben la misma remuneración mensual.

3.8 Desempeño de rol

El factor desempeño de rol obtiene un 39% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 18% Mejorable, 12% elevado, y 31% Muy elevado en el perfil de bomberos rentados. Este factor analiza dos variables la ambigüedad de rol que hace referencia a una falta de una definición clara de las funciones y responsabilidades. La segunda variable conflicto de rol hace referencia a demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias que pudieran provocar en el trabajador conflictos de carácter ético.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de riesgo adecuado con excepción del rango de clases con riesgo muy elevado.

Oficiales: 50% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 38% zona de valoración de riesgo muy elevado

Tropa: 37% zona de valoración de riesgo adecuado

Personal de logística operativo: 60% zona de valoración de riesgo adecuado.

En la institución no existe perfiles de cargos por competencias, en el cual se manifieste por rango cuales son las funciones y responsabilidades específicas de cada trabajador, lo que se tiene es lo que se encuentra en la ley de defensa contra incendios y su respectivo reglamento.

3.9 Relaciones y apoyo social

El factor relaciones y apoyo social obtiene un 53% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 10% Mejorable, 6% elevado, y 31% Muy elevado en el perfil de bomberos rentados. Este factor analiza las condiciones de trabajo donde se establecen relaciones entre las personas en el entorno laboral, el apoyo social como instrumento para el manejo del estrés, el método estudia la posibilidad de contar con ayuda de otros miembros de la institución para poder desarrollar adecuadamente el trabajo, Así también, se analiza el nivel de actuación de la institución para el manejo de las situaciones conflictivas.

En el caso de los perfiles por rango se observa que se mantienen los porcentajes en la zona de riesgo adecuado.

Oficiales: 62% zona de valoración de riesgo adecuado

Clases: 46% zona de valoración de riesgo adecuado

Tropa: 55% zona de valoración de riesgo adecuado

Personal de logística operativo: 60% zona de valoración de riesgo adecuado.

El apoyo durante la ejecución de operaciones en una emergencia por todos los miembros de la institución es adecuado, ya que no importa las diferencias que puedan tener el trabajo se lo debe realizar siempre de la mejor manera para salvar vidas.

El apoyo social que se brindan el personal de bomberos rentados es fundamenta después de estar expuestos a ambientes estresantes que pueden provocar eventos traumáticos, la interacción, comunicación y retroalimentación después del cese de operaciones con los demás compañeros es la única manera de desahogar dicha exposición, sin que se tenga que llevar los problemas a sus hogares.

CAPITULO IV

4. CONCLUSION Y RECOMENDACIONES.

4.1 Conclusiones.

Después de la obtención de los resultados con la aplicación del Método Fpsico 3.1 del INSHT se ha determinado el nivel de riesgo psicosocial al que está expuesto el personal rentado del B.C.B.V.C. Para la obtención de estos resultados se ha analizado la información proporcionada por la institución, las observaciones, entrevistas y la aplicación de encuestas realizadas durante el desarrollo del presente estudio.

Tabla 39 Resultados de la identificación de riesgos psicosociales en el personal rentado del B.C.B.V.C

Perfil Psicológico	Personal Rentado del B.C.B.V.C	Oficiales	Clases	Tropa	Personal de logística operativo
Cuestionarios	N°= 88	N°= 8	N°= 24	N°= 51	N°=5
(TT)	30.48	32.88	30.08	30.33	30.00
(AU)	56.23	42.13	49.38	60.12	72.00
(CT)	52.18	43.63	57.04	51.92	45.20
(DP)	84.82	85.25	85.88	85.25	74.60
(VC)	17.03	20.75	17.17	16.33	17.60
(PS)	43.24	42.75	48.54	41.00	41.40
(ITC)	46.47	41.63	46.92	46.45	52.20
(DR)	45.78	39.38	49.08	45.88	39.20
(RAS)	31.31	27.13	31.88	31.92	29.00

Se determina la existencia de riesgos psicosociales en el personal rentado del B.C.B.V.C en los factores de riesgo: Tiempo de trabajo, Demandas psicológicas, participación y supervisión.

El factor tiempo de trabajo a nivel institución es la que preocupa a la mayoría de los bomberos rentados por dos motivos. El primero es que por llevar a cabo su trabajo pierden la posibilidad de compartir tiempo con sus seres queridos, el poder compartir todo un fin de semana con sus hijos, esposas/esposos, familiares y la segunda se debe a que en ocasiones por participar en operaciones de emergencia de duración prolongada como son actuaciones en incendios forestales, inundaciones o rescates, les toca prolongar su jornada laboral y esto no es reconocido remunerativamente ya que se lo considera como actividades de voluntariado. Como resultado

de las encuestas se determinó que 82 de los bomberos encuestados prefieren el cambio de jornada laboral a 24 horas de trabajo/48 de descanso.

El factor demandas Psicológicas es el que presenta la mayor cantidad de riesgo de todos los factores analizados ya que la exposición a factores estresores que demandan gran carga emocional se puede presentar en cualquier momento de la jornada laboral.

El factor de participación/supervisión se presenta como riesgo muy elevado a nivel institucional, ya que no se toma en cuenta los aportes que pueda presentar el personal o inclusive llegando al punto de no ser tomados en cuenta durante algunos procesos.

En el análisis de los riesgos psicológicos por rango se evidencia que el rango de oficiales reproduce el nivel de riesgo de la institución, pero los demás perfiles evidencian que están expuestos a más factores de riesgo, los mismos que varían en función de rango. En el estudio de perfiles se hace evidente que el perfil más desfavorable a la exposición de estos riesgos es el perfil de clases, seguido por el perfil del personal de logística operativo y finalmente en la lista el perfil de tropa.

Por los datos obtenidos durante el desarrollo de este trabajo se determina que el perfil de oficiales es el que está expuesto a el menor riesgo ya que estos tienen sus funciones claras, son los que tienen que tomar el mando para el desarrollo de las operaciones durante las emergencias y que han llegado a su posición gracias a toda la experiencia adquirida con el paso de los años y que han tenido que pasar por cada uno de los rangos al interior de la institución.

El perfil de clases es el que presenta mayor exposición a los riesgos psicosociales traduciéndose en estrés. Esto es debido a que al ser mandos medios son los que asumen la mayor cantidad de trabajo, pero esto afecta a su desempeño de rol, ya que al inicial las operaciones son quienes toman el mando y dan comienzo a las operaciones, pero según la magnitud del incidente y las necesidades para su manejo, arriban a la escena clases de mayor rango o incluso oficiales a quienes a su arribo al lugar de la emergencia tienen que ceder el mando, lo que en ocasiones puede a llevar a un cambio de ordenes en lo referente al camino ya tomado, es decir pasa de dar órdenes a seguirlas, esto no siempre es tomado de una manera adecuada ya que existe la pregunta. ¿Yo pude hacerlo mejor?

En el caso del perfil de tropa el factor de riesgo carga de trabajo es mejorable ya que si bien es cierto durante las operaciones son siempre los que tienen que realizar el esfuerzo físico, el mismo que es conocido por todos, lo que influye a que este riesgo tenga esta valoración es que los niveles de exigencia son conocidos por el mando y este gestiona que las tareas sean en lo posible equilibradas y desarrolladas por todos los miembros de la institución.

El perfil del personal de logística operativo en el caso del factor autonomía se encuentra en el nivel de mejorable. Esto se debe a que en el interior del B.C.B.V.C son los únicos que no tienen autoridad para el desarrollo de sus actividades. En lo referente al factor de carga de trabajo es mejorable esto se debe a dos factores el primero a que ellos no realizan las mismas actividades

durante la ejecución de tareas durante una emergencia y la segunda es que ya una vez determinado el cese de operaciones en una emergencia, son los encargados de seguir laborando lo que significa para ellos llevar de regreso a las estaciones sanos y salvos al personal, vehículos y materiales, esto sin importar el lugar de donde se realizaron.

4.2 Recomendaciones

En el B.C.B.V.C se necesita implementar la gestión del talento humano por procesos, los mismos que están encaminados a la elaboración e implementación de los procedimientos de los subsistemas de talento humano:

- Reclutamiento
- Selección
- Contratación e inducción
- Remuneraciones.

Todo esto debe ser elaborado por un profesional competente en la gestión del talento humano por lo que se debería fomentar la formación en esta rama de los responsables de dicho departamento en la institución.

La implementación de la jornada laboral de 24 horas laborables, 48 horas de descanso, la misma que ya se la desarrolla en otros Cuerpos de Bomberos en el país (Quito, Guayaquil, Azogues). La misma que tiene base legal, tanto en la LOSEP y en el Código del Trabajo, se enumeran ambas bases legales ya que en la actualidad el personal rentado del B.C.B.V.C se encuentran amparados por el código del trabajo, pero según las reformas legales en el año 2016 se elaboró la Ordenanza de Integración al Gobierno Local y Funcionamiento del BCBVC por lo que la institución pasa a ser un ente público, por lo que puede en algún momento cambiar la situación laboral a funcionarios públicos como lo es en otros lugares del país.

- En el Código del trabajo, el Ministerio de relaciones laborales emite el Acuerdo No. 0169 Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales, Artículo 2 (Vaca Davila) ver Anexo II
- Según el estudio realizado por Liz Pasquel indica la modalidad de la jornada laboral del Cuerpo De Bomberos Del Distrito Metropolitano De Quito 24/48, lo que está amparado en la Ley orgánica de servicio público, LOSEP en el Art. 25.- De las jornadas legales de trabajo

Realizar actividades de esparcimiento para mejorar las relaciones interpersonales con los compañeros de trabajo y sus respectivas familias.

Organizar capacitaciones que motiven las relaciones interpersonales entre los bomberos rentados.

La implementación de un psicólogo laboral para que pueda trabajar con el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca, de manera especial cuando exista exposición a factores estresantes en el trabajador. Se debe fomentar las charlas grupales por parte del personal después del cese de operaciones.

Fomentar la participación de todos los miembros en la toma de decisiones, elaboración de proyectos y otros que puedan permitir el desarrollo de las capacidades de todos los miembros.

Bibliografía

- Alcalde de Hoyos, Javier. Junio de 2010. <http://www.juntadeandalucia.es/index.html>. PDF. 10 de Enero de 2016.
<http://www.juntadeandalucia.es/salud/export/sites/csaud/galerias/documentos/c_3_c_1_vida_sana/promocion_salud_lugar_trabajo/estres_laboral_informe_pslt.pdf>.
- Arquer, M. Isabel. «NTP 445:» 1997. *INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*. PDF. 01 de Diciembre de 2014.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_445.pdf>.
- ASAMBLEA CONSTITUYENTE. «Asamblea Nacional.» 29 de Septiembre de 2008. *asamblea nacional*. 01 de Enero de 2016.
<http://www.asambleanacional.gob.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf>.
- Betancur Garcia, Carlos Ariel, y otros. 16 de Julio de 2013. PDF. 10 de Enero de 2016.
<<http://repositorio.unilibrepereira.edu.co:8080/pereira/bitstream/handle/123456789/94/PerfilEpidemiologicoBomberosDosquebadras.pdf?sequence=1>>.
- Bombero Pro. «Equipos de intervencion rapida.» n.d. Web. 10 de Julio de 2016.
<http://api.ning.com/files/GePaDA-n3hKx9APiFO1ta*9MeDBiVpeja*FZnI-VkL8dvkrzb97chgSnnidfvFjrvwhlUrKjdUrI9h8maGehCE0oiQ*5gMRv/ManualEquiposdeIntervencionRapidaRITMarzo2007.pdf>.
- Bomberos Cuenca. *Benemerito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca*. 28 de Febrero de 2016. Web. 08 de Julio de 2016. <bomberos.gob.ec>.
- . «Benemerito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.» n.d. Web. 10 de Julio de 2016.
<<http://www.bomberos.gob.ec/ley-de-transparencia>>.
- Cabrera Ortiz, Jorge y Joaquin Tello Aguirre. *Plan para la implementación de un sistema integrado de gestion de la calidad, el ambiente y la seguridad ocupacional para el Benemerito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de la Ciudad Cuenca*. Cuenca, 2010. PDF.
- Comisión de legislación. «LEY DE DEFENSA CONTRA INCENDIOS.» 09 de Marzo de 2009. *lexis.com.ec*. PDF. 19 de Abril de 2016. <<http://www.gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/11/LEY-DE-DEFENSA-CONTRA-INCENDIOS.pdf>>.
- Ferrer Puig, Ramon, Georgina Guilera Ferré y Maribel Perú Cebollero. Abril de 2011. *INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*. PDF. 01 de Octubre de 2014.
<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>>.

- GRUPO MGO, S.A. . *Estudio Factores Psicosociales Transportes colectivos*, S.A. 16 de Noviembre de 2012. PDF. 02 de Junio de 2016.
<http://www.tcbilbao.com/doc_prev/estudio_res.pdf>.
- Hansen, Claus et al. *Physical and psychosocial work environment factors and their association with health outcomes in Danish ambulance personnel – a cross-sectional study*. 23 de Julio de 2012. web. 21 de Julio de 2016.
<<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC3439275/>>.
- INSHT. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. 14 de Abril de 2011. Web. 01 de Octubre de 2014.
<<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>>.
- Jacob, María José López. «www.istas.ccoo.es.» Octubre de 2004. PDF. 20 de Diciembre de 2015.
<<http://www.istas.ccoo.es/descargas/ENFERMEDADES%20DE%20LOS%20BOMBEROS%20%281%29.pdf>>.
- NIOSH. «Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH).» 17 de Diciembre de 2013. Web. 22 de Julio de 2016.
<<http://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/bomberos.html>>.
- Nogareda Cuixart, Silvia. «NTP 355.» 1994. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. PDF. 01 de Octubre de 2014.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_355.pdf>.
- Observatorio de riesgos psicosociales UGT. «Observatorio de riesgos psicosociales UGT.» Diciembre de 2011. UGT. Ed. Comisión Ejecutiva Confederada de UGT. PDF. 01 de Febrero de 2016.
<http://www.ugt.es/saludlaboral/observatorio/publicaciones/cuader_guias/2011_Guia_sectorial_Prev_RPS_banco_cajas.pdf>.
- Oncins de Frutos, Margarita y Antonia Almodóvar Molina. «NTP 450.» 1997. *INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO*. PDF. 01 de Octubre de 2014.
<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf>.
- OSHA. *Agencia Europea para la seguridad y la salud en el trabajo*. n.d. 01 de Octubre de 2014.
<<https://osha.europa.eu/en/topics/stress>>.
- Pasquel Marcalla, Liz Verónica. *Los riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño laboral, en los trabajadores que laboran a turnos especiales del Cuerpo de Bomberos del Distrito*

Metropolitano de Quito. Quito, 2014. PDF. 20 de Septiembre de 2016.
<<http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/3402/1/T-UCE-0007-141.PDF>>.

Pérez Bilbao, Jesús y Clotilde Nogareda Cuixart. «NTP 926.» 2012. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. PDF. 01 de Octubre de 2014.
<<http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>>.

PHTLS. «Soporte vital Básico y Avanzado en el trauma prehospitalario.» Vers. Séptima. n.d. Ed. DRK Ediciones. PDF. 10 de Julio de 2016. <<http://es.slideshare.net/superjager/phtls-sptima-edicin-en-espaol>>.

Presidencia de la Republica del Ecuador. *Reglamento general a la ley orgánica de servicio público, LOSEP*. 25 de Enero de 2016. PDF. 22 de Septiembre de 2016.
<http://www.seguridad.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/02/reglamento_general_a_la_ley_organica_del_servicio_publico.pdf>.

Urgiles Guzhñay, Diana Lucia. «Universidad Politecnica Salesiana.» Febrero de 2010. PDF. 01 de Octubre de 2014. <<http://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/122/12/UPS-CT001704.pdf>>.

USAID. «Busqueda y rescate en estructuras colapsadas.» Diciembre de 2006. Pdf. 10 de Julio de 2016. <https://issuu.com/superjager/docs/manual_de_campo_usaid_brec>.

—. «Busqueda y rescate en estructuras colapsadas.» Agosto de 2006. Pdf. 19 de Julio de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/TP%20-%20CRECL.pdf>>.

—. «Capacitación para instructores.» Junio de 2013. Pdf. 19 de Julio de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/CPI%202013%20MR%202030102013.pdf>>.

—. «Curso básico sistema de comando de incidentes.» Diciembre de 2012. pdf. 28 de Abril de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/CBSCI%20MR%20Feb%202013.pdf>>.

—. «Curso de asistente de primeros auxilios avanzados.» Septiembre de 2006. pdf. 19 de Julio de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/MR-APAA.pdf>>.

—. «Curso de soporte básico de vida.» Enero de 2009. Pdf. 10 de Julio de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/MR%20-%20SBV.pdf>>.

—. «Evaluación de daños y analisis de necesidades.» Marzo de 2007. Pdf. 19 de Julio de 2016. <https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/MR_EDANTD_2007.pdf>.

- . «Gestion del riesgo de desastres.» n.d. Web. 17 de Julio de 2016.
<<https://www.usaid.gov/what-we-do/working-crises-and-conflict/crisis-response/resources/gestion>>.
 - . «Operaciones de prevención y control de incendios forestales.» Octubre de 2006. PDF. 19 de Julio de 2016. <<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/MR-%20COPCIF.pdf>>.
 - . «Primera respuesta materiales peligrosos.» n.d. PDF. 19 de Julio de 2016.
<<https://scms.usaid.gov/sites/default/files/documents/1866/Material%20de%20Referencia%20Rev3%20PRIMAP.pdf>>.
- Vaca Davila, Francisco. *Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales*. 24 de Septiembre de 2012. PDF. 01 de Octubre de 2016.
<<http://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/01/Normas-que-regulan-la-aplicacion-y-procedimiento-de-autorizaci%C3%B3n-de-horarios-especiales.pdf>>.
- Verein, GfK. «GfK Verein.» 2014. *GfK Verein*. PDF. 20 de Diciembre de 2015.
<<https://www.gfk.com/es/news-and-events/Publicaciones/Documents/Confianza%20en%20Profesiones%202014%20%28Espa%C3%B1a%29%20VD.pdf>>.

ANEXOS

Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales

El desarrollo del presente trabajo será utilizado en la tesis para la obtención del título de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional, cuyo tema es:

“IDENTIFICAR EL NIVEL DE EXPOSICIÓN A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL RENTADO DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE CUENCA”.

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.

ES IMPRESCINDIBLE RESPONDER A TODAS LAS PREGUNTAS

a. ¿Qué rango tienes en el B.C.B.V.C?.

- Oficiales
- Clases
- Tropa
- Personal de logística operativo

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

b. ¿Qué edad tienes?

- 18- 24 años
- 25- 29 años
- 30-34 años
- 35-39 años
- 40-44 años
- 45-49 años
- 50-54 años
- 55-59 años
- 60 o mas años

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6
<input type="checkbox"/>	7
<input type="checkbox"/>	8
<input type="checkbox"/>	9

c. ¿Qué sexo tienes?

- Masculino
- Femenino

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2

d. ¿Cuál es tu estado civil?

- Soltero
- Casado
- Divorciado
- Viudo
- Unión libre

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

e. ¿Cuál es tu nivel de estudio?

- Básico
- Diversificado
- Tecnología
- Tercer Nivel
- Cuarto Nivel
- Otros

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5
<input type="checkbox"/>	6

f. ¿Cuántos años laboras en la institución?

- 1-4 años
- 5-9 años
- 10-14 años
- 15 años o mas

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

g. **¿A cuántos cursos de capacitación/formación has sido enviado por el B.C.B.V.C en los últimos tres años?**

- 0 1
- 1-3 2
- 4-6 3
- 7 o más 4

h. **¿Qué horario laboral prefieres?**

- 12 horas de trabajo 24 horas de descanso 1
- 24 horas de trabajo 48 horas de descanso 2

1. **¿Trabajas los sábados?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

2. **¿Trabajas los domingos y festivos?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

3. **¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

4. **¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

5. **¿Dispone de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?**

- Siempre o casi siempre 1
- A menudo 2
- A veces 3
- Nunca o casi nunca 4

6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4

Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

La distribución de tareas a lo largo de tu Jornada

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos	<input type="checkbox"/>			

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus Superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu

	no interviene	insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	Insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	Muy clara	Clara	Poco clara	Nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones , competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que Hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

Buenas	<input type="checkbox"/>	1
Regulares	<input type="checkbox"/>	2
Malas	<input type="checkbox"/>	3
No tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	Raras veces	Con frecuencia	Constante mente	No existe
	1	2	3	4
Los conflictos interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

Deja que sean los implicados quien solucionen el tema	<input type="checkbox"/>	1
Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema	<input type="checkbox"/>	2
Tiene establecido un procedimiento formal de actuación	<input type="checkbox"/>	3
No lo se	<input type="checkbox"/>	4

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

Muy alta	<input type="checkbox"/>	1
Alta	<input type="checkbox"/>	2
Media	<input type="checkbox"/>	3
Baja	<input type="checkbox"/>	4
Muy baja	<input type="checkbox"/>	5

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- Excesiva
- Elevada
- Adecuada
- Escasa
- Muy escasa

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4
<input type="checkbox"/>	5

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

<input type="checkbox"/>	1
<input type="checkbox"/>	2
<input type="checkbox"/>	3
<input type="checkbox"/>	4

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca
	1	2	3	4

Aprender cosas o métodos nuevos

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Adaptarse a nuevas situaciones

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Tomar iniciativas

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Tener buena memoria

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Ser creativo

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)

<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>				
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
Personas que no están empleadas en la Empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>				

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

Siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
A menudo	<input type="checkbox"/>	2
A veces	<input type="checkbox"/>	3
Nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

No	<input type="checkbox"/>	1
A veces	<input type="checkbox"/>	2
Bastante	<input type="checkbox"/>	3
Mucho	<input type="checkbox"/>	4

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

Mucho	<input type="checkbox"/>	1
Bastante	<input type="checkbox"/>	2
Poco	<input type="checkbox"/>	3
Nada	<input type="checkbox"/>	4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- No es muy importante 1
- Es importante 2
- Es muy importante 3
- No lo se 4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>				
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>				
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>				
Tu familia tus amistades	<input type="checkbox"/>				

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- Adecuadamente 1
- Regular 2
- Insuficientemente 3
- No existe posibilidad de desarrollo profesional 4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2
- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- Muy adecuada 1
- Suficiente 2
- Insuficiente en algunos casos 3
- Totalmente insuficiente 4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- Muy satisfecho 1
- Satisfecho 2
- Insatisfecho 3
- Muy insatisfecho 4

Normas que regulan la aplicación y procedimiento de autorización de horarios especiales



REPÚBLICA DEL ECUADOR
MINISTERIO DE RELACIONES LABORALES

ACUERDO Nro.

0169

Dr. Francisco Vacas Dávila
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

CONSIDERANDO

Que, mediante Decreto Ejecutivo No. 1151-2012, de fecha 23 de abril de 2012, el Presidente Constitucional de la República nombró al Dr. Francisco Vacas Dávila, como Ministro de Relaciones Laborales;

Que, el artículo 325 de la Constitución de la República establece que el Estado garantiza el derecho al trabajo.

Que, el artículo 325, numeral 1 de la Constitución de la República establece el Estado impulsará el pleno empleo y la eliminación del subempleo y del desempleo.

Que, en el mundo actual la producción y comercialización de productos así como la prestación de servicios cada vez con más frecuencia ocurre los 365 días del año, las 24 horas del día, por lo que es cada vez más común la necesidad de establecer horarios especiales de trabajo que permitan ajustarse a los requerimientos actuales.

Que, en los artículos 47, 48, 50, 51 y 57 del Código del Trabajo se establecen los parámetros básicos sobre los cuales se debe ejecutar los horarios regulares u ordinarios en los centros de trabajo.

Que, el artículo 55 del Código del Trabajo establece la posibilidad de que existan horarios especiales y que estos requieren de autorización del Ministerio de Relaciones Laborales. En uso de las atribuciones y facultades que le confiere el numeral 1 del artículo 154 de la Constitución de la República,

Acuerda

EMITIR LAS NORMAS QUE REGULAN LA APLICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE AUTORIZACION DE HORARIOS ESPECIALES

Artículo 1.- Horarios ordinarios o regulares.- Se consideran horarios ordinarios o regulares, y por tanto no sujetos a autorización por parte del Ministerio de Relaciones Laborales, aquellos que se encuentren enmarcados en las siguientes circunstancias:

1. Jornada ordinaria diurna de 8 horas diarias.
2. Jornada ordinaria nocturna de 8 horas diarias.
3. Jornada ordinaria mixta de 8 horas diarias, entendiéndose a esta como aquella que inicia en una jornada ordinaria diurna y termina en una jornada ordinaria nocturna o viceversa.
4. Jornada de 40 horas semanales ocurridas en cinco días seguidos.



5. Jornada que se ejecute de lunes a viernes, con descanso los días sábado y domingo, o que por acuerdo de las partes se reemplaza los días de descanso (sábado y domingo) por otros días de la semana, siempre que se trate de días seguidos (48 horas consecutivas).
6. Descanso de hasta dos horas a la mitad de una jornada ordinaria diaria.

Los contratos de trabajo deberán contener detallados específicamente el horario ordinario o regular que aplique al trabajador, con lo cual no requerirá ninguna otra formalidad sobre este tema para su registro.

Artículo 2.- Horarios especiales. - Se consideran horarios especiales y por tanto están sujetos a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales, todos aquellos horarios que por necesidades específicas (internas o externas) de la industria o negocio no cumplan con alguna o algunas de las circunstancias señaladas en el artículo anterior, es decir:

1. Que impliquen trabajo más de cinco días consecutivos y contemplen días adicionales o acumulados de descanso a los establecidos para la jornada ordinaria.
2. Que impliquen trabajo por menos de cinco días consecutivos con intervalos de descanso menores a los dos días consecutivos.
3. Que impliquen horarios rotativos, sean diurnos como nocturnos o mixtos.

De acuerdo a las necesidades del empleador, podrá existir más de un horario especial sometido a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales.

Estos horarios especiales podrán ser aprobados también a través de Reglamentos Interno de Trabajo, lo cual surtirá el mismo efecto.

En caso de empresas o empleadores que no cuenten con trabajadores al momento de la solicitud de aprobación de horarios especiales, deberán adjuntar una certificación del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social de no contar con trabajadores.

Artículo 3.- Procedimiento. - Para someter a autorización del Ministerio de Relaciones Laborales un Horario Especial, el empleador deberá presentar los siguientes documentos:

- 3.1. Solicitud de autorización de horario especial que deberá contener la exposición de motivos que generan la necesidad de implementar el horario especial, así como la especificación exacta de cómo operaría el o los horarios especiales sometidos a autorización.
- 3.2. Consentimiento expreso y por escrito de cada trabajador que se verá obligado a ejecutar el horario especial sometido a autorización. Esta autorización se entenderá incorporada si es que consta en: contrato individual de trabajo, contrato colectivo, acta transaccional o reglamento interno de trabajo.
- 3.3. Copia del Registro Único de Contribuyentes (RUC).
- 3.4. Copia del documento que acredite la representación de la persona que suscriba la solicitud a nombre del empleador.
- 3.5. Copia de la cédula de ciudadanía y papeleta de votación de la persona que suscriba la solicitud en representación del empleador o del empleador directo, cuando se trate de una persona natural. En caso de extranjeros, se presentará copia de la cédula de identidad o pasaporte.
- 3.6. Certificado actualizado de Cumplimiento de Obligaciones con el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social.

El Ministerio de Relaciones Laborales analizará la documentación presentada por el empleador y el Director Regional del Trabajo mediante resolución autorizará el horario especial sometido a su



estudio, en los casos en que corresponda, en un plazo no mayor a 30 días hábiles, contados desde la fecha en que el trámite se hubiere presentado con todos los adjuntos completos y en orden.

Si transcurrido el plazo señalado, el Ministerio de Relaciones Laborales no se hubiere pronunciado sobre la autorización o no del horario especial, se entenderá tácitamente aprobado el horario especial sometido a análisis del Ministerio de Relaciones Laborales, y por tanto, el empleador podrá aplicarlo desde el primer día del mes siguiente al mes en que haya ocurrido el vencimiento del plazo.

Artículo 4.- Horas suplementarias y/o Extraordinarias. - Al igual que en los Horarios Regulares, en los Horarios Especiales también podrán los empleadores aplicar de manera extraordinaria y con acuerdo de los trabajadores la ejecución de horas suplementarias o extraordinarias, en cuyo caso éstas deberán realizarse dentro de los límites establecidos en el artículo 55 del Código del Trabajo y con los recargos establecidos en el mismo artículo.

Artículo 5.- Nuevas contrataciones. - En los contratos de trabajo que el empleador realice con trabajadores contratados para ejecutar su labor en un Horario Especial, se deberá especificar claramente el horario que le aplicará, así como el número de Resolución que respalda ese Horario Especial.

Disposiciones Transitorias:

PRIMERA.- Los Horarios Especiales que a la fecha de publicación en el Registro Oficial del presente Acuerdo se encuentren en trámite de autorización, deberán ajustarse a la nueva normativa.

SEGUNDA.- Los Horarios Especiales que se encuentren ya autorizados por el Ministerio de Relaciones Laborales, mantendrán su vigencia sin ninguna alteración.

TERCERA.- Las multas que el Ministerio de Relaciones Laborales haya impuesto, por aplicación de un horario especial sin autorización, en las inspecciones integrales realizadas con anterioridad a la vigencia del presente Reglamento, se mantendrán firmes e inalterables.

Este acuerdo ministerial entrará en vigencia a partir de su publicación en el Registro Oficial.

Dado en las ciudad de San Francisco de Quito, D. M. a

24 SEP 2012

Dr. Francisco Vicas Dávalos
MINISTRO DE RELACIONES LABORALES

