



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA DURANTE LA
PANDEMIA”**

LIC. PAZ LOAIZA XAVIER ALFONSO

Artículo Científico presentado como requisito para la obtención del título de Máster en
Seguridad y Salud Ocupacional



UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIEJO

Dirección de Postgrados

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA DURANTE LA
PANDEMIA”**

LIC. PAZ LOAIZA XAVIER ALFONSO

Artículo Científico presentado como requisito
para la obtención del título de Máster en Seguridad y Salud Ocupacional



Derechos de autor: Según la actual Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5:

“el derecho de autor nace y se protege por el solo hecho de la creación de la obra, independientemente de su mérito, destino o modo de expresión... El reconocimiento de los derechos de autor y de los derechos conexos no está sometido a registro, depósito, ni al cumplimiento de formalidad alguna.” (Ecuador. Ley de Propiedad Intelectual, Art. 5)

Inscribir el derecho de autor es opcional y si el estudiante lo decide debe inscribir los derechos de autor en el Instituto Ecuatoriano de Propiedad Intelectual (IEPI). Si lo va a hacer internacionalmente debe tomar en cuenta las normas internacionales para microfilmado.



Universidad San Gregorio de

Portoviejo Dirección de Postgrados

HOJA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TITULACIÓN

**“EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL
PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA DURANTE LA
PANDEMIA”**

Autor: Paz Loaiza Xavier Alfonso

Dr. Eugenio Radamés Borroto
Vicerrector Académico

Dr. Luis Vásquez Zamora
Coordinador Académico de MSSO

Dra. Janeth Salvador Moreno
Directora MSSO

Portoviejo, abril 2021



ÍNDICE

CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR.....	1
FICHA DE SEGUIMIENTO DEL TUTOR.....	2
ARTÍCULO CIENTÍFICO.....	3
RESUMEN Y PALABRAS CLAVE	3
I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. METODOLOGÍA.....	7
III. RESULTADOS.....	8
IV. DISCUSION.....	12
IV. CONCLUSIONES	15
V. RECOMENDACIONES.....	16
VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	18
ANEXOS.....	22



CERTIFICACIÓN INICIAL DE APROBACIÓN DEL TUTOR

En mi calidad de tutor del/la estudiante XAVIER ALFONSO PAZ LOAIZA, que cursa estudios en el programa de cuarto nivel: MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL, dictado en la Facultad de Postgrado de la USGP.

CERTIFICO:

Que he analizado el informe del trabajo científico con el título: **EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA DURANTE LA PANDEMIA**, presentado por el/la estudiante de postgrado XAVIER ALFONSO PAZ LOAIZA, con cédula de ciudadanía No. 1310587058, como requisito previo para optar por el Grado Académico de Magister en Seguridad y Salud Ocupacional y considero que dicho trabajo investigativo reúne los requisitos y méritos suficientes necesarios de carácter académico y científico, por lo que lo apruebo.

Tutor:

Quito, 27 de abril de 2021





UNIVERSIDAD SAN GREGORIO DE PORTOVIJEJO
POSTGRADO - USGP
CONTROL DE TUTORÍAS



Alfonso PAZ LOAIZA XAVIER ALFONSO

Fecha de entrega: 27 DE ABRIL DE 2021

Tema: EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTÁ DURANTE LA PANDEMIA

FECHA	LUGAR	# DE SESIÓN	COMENTARIOS	FIRMAS	
				EGRESADO	TUTOR
22/01/2021	USGP	1 ra.	ELABORACIÓN DE OBJETIVOS E INTRODUCCIÓN		
23/02/2021	USGP	2 da.	MANEJO Y PRÁCTICA DEL SOFTWARE FÍSICO 4.0		
27/03/2021	USGP	3 ra.	REVISIÓN DE PARTE INTRODUCTORIA		
25/02/2021	USGP	4 TA	REALIZACIÓN DE LA PARTE METODOLÓGICA		
16/03/2021	USGP	5 TA	REVISIÓN DE AVANCES EN EL USO DEL FÍSICO 4.0		
16/03/2021	USGP	6 TA	ELABORACIÓN DE RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
23/04/2021	USGP	7 TA	REVISIÓN DE LOS RESULTADOS Y DISCUSIÓN		
25/04/2021	USGP	8 TA	ELABORACIÓN DE LAS CONCLUSIONES, RECOMENDACIONES		
26/04/2021	USGP	9 TA	REVISIÓN DE LAS CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES		
27/04/2021	USGP	10 TA	REVISIÓN FINAL		

OBSERVACIONES / RECOMENDACIONES FINALES



ARTÍCULO CIENTÍFICO

EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL DEL CUERPO DE BOMBEROS DE MANTA DURANTE LA PANDEMIA

ASSESSMENT OF PSYCHOSOCIAL RISK FACTORS IN MANTA FIRE DEPARTMENT PERSONNEL DURING THE PANDEMIC

Autor:

Paz Loaiza Xavier Alfonso.

Graduado de la Maestría de Seguridad y Salud Ocupacional "Cuarta Cohorte" de la Universidad San Gregorio de Portoviejo, Manabí Ecuador.

alpaz83@hotmail.com

Fecha de recibido:

Fecha de aceptado para publicación:

Fecha de publicación:

Resumen

En respuesta a la interacción laboral del mundo actual, toda clase de trabajo está expuesto a los factores de riesgo psicosociales ocasionando alteraciones en la salud como enfermedades cardiovasculares, intestinales, cambios de conducta, entre otros. Bajo este contexto, el grupo de rescatistas del Cuerpo de Bomberos de Manta, durante las emergencias médicas por incendios, rescates, inundaciones y también por las emergencias ocasionadas por la pandemia COVID 19, no está exento a la presencia de los riesgos psicosociales por lo que constituye una necesidad urgente, determinar la incidencia de los mismos en las actividades de su personal. Para el efecto se utilizó el método FPSICO 4.0 del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo de España, con el cual se identificó el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosociales de los rescatistas del Cuerpo de Bomberos de Manta.

Palabras clave: Riesgos Psicosociales - Bomberos - Emergencia de Incendio - Emergencia de Rescate - Emergencia de Medica.

Abstract

In response to the work interaction in today's world, all kinds of work are exposed to psychosocial risk factors causing alterations in health such as cardiovascular and intestinal diseases, behavior changes, among others. In this context, the group of rescuers from the Manta Fire Department, during medical emergencies due to fires, rescues, floods and also due to emergencies caused by the COVID 19 pandemic, is not exempt from the presence of psychosocial risks, therefore It is an urgent need to determine their impact on the activities of your staff. For this purpose, the FPSICO 4.0 method of the National Institute of Occupational Safety and Health of Spain was used, with which the level of exposure to psychosocial risk factors of the rescuers of the Manta Fire Department was identified.

Key words: Psychosocial Risks - Firefighters - Fire Emergency - Rescue Emergency - Medical Emergency.

INTRODUCCIÓN

Las actividades que realiza el personal rescatista del Cuerpo de Bomberos de Manta presentan

características únicas de gran exigencia por el contacto directo con los ciudadanos en condiciones extremas, en momentos de desesperación, angustia y emergencia y de alta vulnerabilidad. Así el impacto prolongado en el tiempo, la situación vulnerable y los problemas ante la falta de respuestas oportunas en las zonas de catástrofe, acrecientan el impacto psicológico en los rescatistas que, independientemente de las pérdidas que hayan presentado, y en muchos casos, sin ningún tipo de apoyo psicológico y organizacional deben continuar con sus labores habituales, que más que el ejercicio de su profesión, constituye un servicio a la comunidad.

Los riesgos psicosociales que pueden estar presentes en los miembros Cuerpos de Bomberos Manta especialmente en el personal operativo, por las largas jornadas de trabajo extendidas hasta en 24 horas seguidas. Adicionalmente, el personal administrativo también puede estar expuesto a los riesgos psicosociales ya que en algunas ocasiones deben ser apoyo de los operativos y por tanto requieren extender sus labores, llevando incluso tareas al hogar.

Los factores de riesgo psicosociales son condiciones presentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea, e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de los trabajadores. Los términos organización del trabajo y factores organizativos son intercambiables en el contexto laboral con factores psicosociales para señalar las condiciones de trabajo que conducen al estrés (Gil-Monte, 2012).

Los bomberos reflejaron niveles altos e intermedios de riesgo en el cuestionario, reportaron en la entrevista que su ejecución en algunas áreas del desempeño ocupacional como son el autocuidado, accesibilidad, productividad, manejo de las actividades instrumentales de la vida diaria, actividades académicas, actividades recreativas activas y socialización y resultaron ser insatisfactorias debido a la falta de tiempo, difícil acceso a su lugar de trabajo, la inconformidad con sus salarios, escases de recursos para prestar un buen servicio. (Bastidas, E., Leal, M., Montilla, R., Ramos, M., & Blanco, G. (2014).

Los factores de riesgo psicosociales se originan por diferentes aspectos del ambiente y organización del trabajo. Cuando se producen, tienen una incidencia en la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. La existencia de estos riesgos en el trabajo puede afectar, además de la salud de los trabajadores, al desempeño del trabajo. El estrés (un riesgo moderno en un esquema de trabajo tradicional) y la violencia laboral son los más comunes. (Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. - 2013).

A este escenario de condiciones inseguras para los bomberos rescatistas se suma la exposición a otros factores de riesgo laboral, entre los que se destacan la exposición a los riesgos mecánicos producidos por el desmoronamiento, hundimiento de estructuras de construcción, proyección de materiales; choques con estructuras, caídas de vehículos o maquinaria o equipos; accidentes mayores por la presencia de los agentes físicos no mecánicos que pueden ocasionar incendios y explosiones por sistemas mal ventilados, sustancias volátiles e incandescentes; radiaciones ionizantes por el contacto con temperaturas extremas, mala iluminación; la exposición a los riesgos eléctricos; los riesgos químicos también constituyen uno de los factores de riesgo de mayor prevalencia en los bomberos por la intoxicación e inhalación de gases tóxicos.

Los procesos de identificación de peligros, evaluación y control de riesgos realizados técnicamente y con la participación del personal, permitirán obtener información detallada para establecer las matrices IPER que necesita cada proyecto operativo de la compañía, lo que incluye los controles recomendados de acuerdo a los tipos de peligros y grados de riesgos. (Lecca, Guevara y Boza, 2013).

Bajo este contexto, el trabajo de los rescatistas, al tener una repercusión directa sobre la vida de otras personas, a más de la presencia de los factores de riesgo descritos en su entorno laboral, provocan

agotamiento físico y psíquico, lo que significa estar o sentirse quemado, agotado, sobrecargado y exhausto, la persona lleva años, semanas o días acumulando cansancio, se auto médica y por consiguiente incursiona en el estrés laboral crónico.

El problema se acrecienta cuando en los horarios determinados de trabajo no logran solucionar todo lo que quieren o que habían idealizado en el ejercicio de su profesión. Este fenómeno se presenta especialmente en trabajadores autoexigentes y perfeccionistas que tienen dificultades para delegar, se concentran en su rendimiento y superación profesional, se olvidan de sus necesidades básicas.

Por tanto, los síntomas del deterioro de la salud mental y física de los rescatistas terminan invadiendo la vida social y familiar del afectado, que opta por aislarse y quedarse solo.

Cuando las condiciones de trabajo y los factores humanos están en equilibrio, el trabajo crea sentimientos de confianza en sí mismo, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo, la satisfacción general y mejora la salud. Un desequilibrio entre las oportunidades y las exigencias ambientales, por un lado, y las necesidades, aptitudes y aspiraciones del individuo, por otro, producen reacciones diferentes. Los resultados dependen en parte, de las habilidades del individuo para hacer frente a las situaciones difíciles de la vida y para controlar las manifestaciones precoces de las consecuencias. Por consiguiente, cuando hay una exposición a la misma situación estresante, dentro de límites razonables, un individuo podrá reaccionar con éxito y mantenerse sano, mientras que otro tendrá problemas de salud. (Bastidas, Leal, Montilla, Ramos y Blanco, 2014).

METODOLOGÍA

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) establece, como una obligación del empresario, planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores (artículo 16.1). La evaluación de los riesgos viene definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) que determina que “el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”.

Para la identificación de los factores de riesgo psicosociales presentes en los rescatistas del Cuerpo de Bomberos de Manta se utilizó el método Fpsico 4.0 que, mediante la aplicación informática propia del método facilitó la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales presentes en los rescatistas que desempeñan trabajos de emergencias de rescates, incendios y médicas.

La población objeto del estudio estuvo compuesta por 75 trabajadores, 24 de ellos corresponden al personal administrativo de la estación central o estación 1, y 51 trabajadores de la parte operativa (bomberos, maquinistas y radio operadores de las tres guardias distribuidas en las Parroquias Eloy Alfaro estación 3, Los Esteros estación 5, Tarqui estación 2, Manta estación 1 o Central y estación 4, urbanización Manta 2000 estación 6 donde se ubica el Centro de Capacitación como Escuela de Formación), en San Mateo la estación 7 y en San Lorenzo la estación 8. Los trabajadores cumplen un horario de 24 horas y de descanso 48 horas.

Las variables independientes que se consideraron en el estudio fueron las largas jornadas en las labores del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta en cada turno de guardia, como en los cuarteles distribuidos por las diferentes parroquias del cantón. La atención a emergencias que excedieron por más de 24 horas de turno de guardia siendo este un rescate, combate de incendio y atención pre hospitalaria. La realización de actividades administrativas y logísticas que sobrepasaron en tiempo y preparación, debido al desarrollo de actividades fuera de las funciones establecidas en

los contratos.

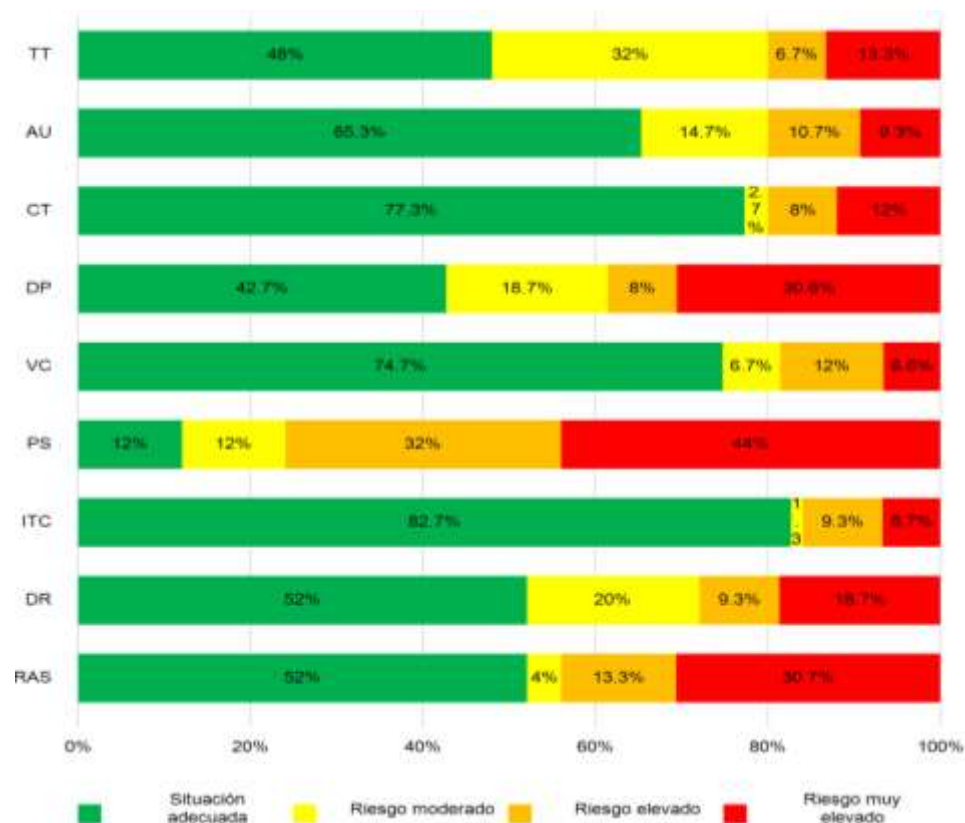
Dentro de las variables dependientes se consideraron los problemas psicológicos por exceso de las exigencias psicológicas relacionadas con el incipiente horario de descanso, los trastornos del sueño, la escasa compensación, incentivos y reconocimiento al realizar diferentes tipos de trabajos.

RESULTADOS

Con la aplicación del cuestionario del Fpsico 4.0 a los rescatistas del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta, se evidenció aquellos factores de mayor riesgo presentes en las diferentes áreas de trabajo tanto de la parte administrativa como de la operativa (bomberos rentados, Radioperadores, maquinistas o choferes) en las diferentes estaciones.

Participaron en el presente estudio 75 miembros del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta entre hombres y mujeres del área administrativa y específicamente en su mayoría del área operativa. Se analizaron los factores de riesgo: Tiempo de Trabajo (TT), Autonomía (AU), Carga de trabajo (CT), Demandas psicológicas (DP), Variedad/Contenido (VC), Participación/Supervisión (PS), Interés por el Trabajador/Compensación (ITC), Desempeño de Rol (DR), Relaciones y Apoyo Social (RAS). En la tabla 1 se presenta el resumen de la valoración a la exposición determinada en el grupo investigado.

Tabla 1. Valoración resumen de la exposición a los factores de riesgo psicosociales



Como se evidencia en la Tabla 1, el factor Interés por el Trabajador fue el factor mejor evaluado con el 82,7% de participación

Interés por el trabajador / Compensación

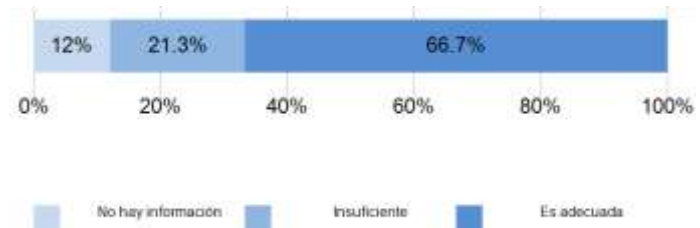


N° de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
62	1	7	5

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-73	35.11	17.19	36.00

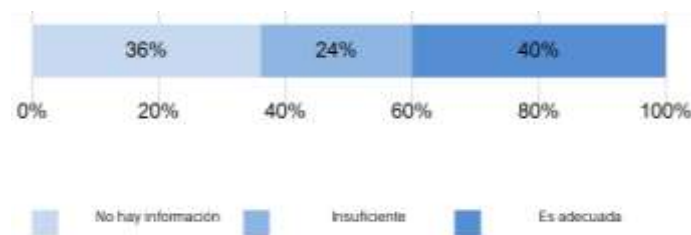
De los ítems más sobresalientes fue la “Información sobre la formación (Ítem 13 a)”, que al preguntar a los trabajadores el 66.7% indicaron que “es adecuada”. Comentaron sentirse muy satisfechos de la manera que se realizaba el manejo de la información tanto para necesidad de la actualización de conocimiento, como para los nuevos ingresos donde se resaltó el apoyo por parte de los más antiguos, quienes están prestos a guiarlos.

No hay información	12 %
Insuficiente	21.3 %
Es adecuada	66.7 %



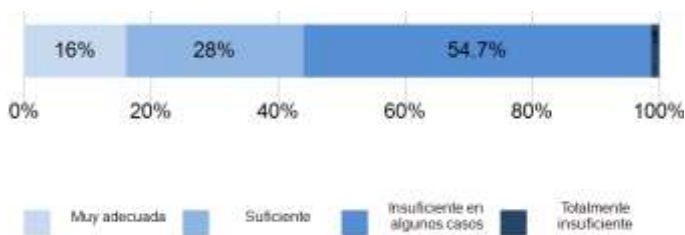
Al mismo tiempo en este ítem analizado en referencia a la “Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)”, el 65.3% dijeron que “no hay información” y no poseen ningún tipo de programas de promoción, lo que denota el poco interés por parte de los superiores para que sus trabajadores asciendan.

No hay información	36 %
Insuficiente	24 %
Es adecuada	40 %



Se reflejó también la inconformidad en relación con el “equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)” donde el 54.7% de los trabajadores indicaron que es “Insuficiente en algunos casos”. La mayoría se siente inconforme con la remuneración percibida, más aún el personal antiguo que viene recibiendo por años el mismo sueldo.

Muy adecuada	16 %
Suficiente	28 %
Insuficiente en algunos casos	54.7 %
Totalmente insuficiente	1.3 %



Entre los factores con mayor criticidad se citan los siguientes:

Participación / Supervisión

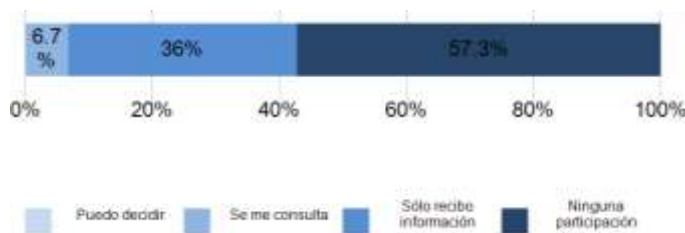


Nº de trabajadores en cada nivel de riesgo			
Situación adecuada	Riesgo moderado	Riesgo elevado	Riesgo muy elevado
9	9	24	33

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	38.15	13.11	32.00

Para la “Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)”, el 57.3% considera “Ninguna participación” pues la decisión final la toma la máxima autoridad de la institución como el departamento de personal que es el encargado de las contrataciones.

Puedo decidir	0 %
Se me consulta	6.7 %
Sólo recibo información	36 %
Ninguna participación	57.3 %



No obstante, en el ítem “Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)”, un 92% afirma que es “Adecuada” qué mientras los trabajadores realicen adecuadamente su trabajo según lo planificado, los supervisores pueden enfocarse en realizar otras tareas que requieren mayor atención.

No interviene	2.7 %
Insuficiente	4 %
Adecuada	92 %
Excesiva	1.3 %



DISCUSIÓN

En cumplimiento de lo establecido por el Sistema de Defensa Contra Incendio para la prevención y la protección de la población de los daños que pudieran causar los incendios y desastres de cualquier magnitud, los rescatistas del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta por el desempeño de sus actividades complejas, relacionadas con la extinción del fuego y la ejecución de tareas complementarias de servicio a la comunidad tales como la atención médica pre-hospitalaria, rescate (vehicular, acuático, en alturas, atrapamiento, de estructuras colapsadas, entre otras), se presume la presencia de varias complicaciones de salud física y mental, mermando la calidad de sus vidas y la de su entorno. Según (Montoya, 2016), "...Los Cuerpos de Bomberos y sus servicios, existen desde tiempos inmemoriales, siendo reconocidos a nivel mundial, en el ámbito latinoamericano y en el Ecuador, a partir de sus valores y de la trascendencia de los mismos para la sociedad. Este prestigio está sustentado en que los servicios de emergencia que brindan los bomberos, constituyen elementos esenciales de toda sociedad. El desarrollo y la calidad de vida de la población están claramente ligados a estos servicios, no siendo pocas las vidas que han sido salvadas y los bienes protegidos durante el actuar de esta organización". En este sentido, se corrobora el incansable esfuerzo físico y mental al que están expuestos los bomberos en sus actividades cotidianas.

Pese al loable desempeño de los bomberos, no obstante, es evidenciable la dicotomía entre el cumplimiento de sus actividades versus el escaso apoyo brindado por parte de los organismos gubernamentales. Así, (Nevárez, 2019) considera que "el Cuerpo de Bomberos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal de Santo Domingo es una institución pública al servicio de la comunidad dedicada a proteger la vida, los bienes y el medio ambiente en el contexto local y pese a que la institución Bomberil ha tenido un crecimiento favorable, en la actualidad presenta serias dificultades en su gestión pública".

En la identificación del nivel de exposición a los factores de riesgo psicosociales en los rescatistas del Cuerpo de Bomberos de Manta se obtuvo la participación de 75 trabajadores en la aplicación de los cuestionarios cuyos resultados se comparan con los métodos de evaluación de riesgos psicosociales aplicados en el Cuerpo de Bomberos de Quito y en el Benemérito Cuerpo de Bomberos de Cuenca (B.C.B.C.). Cabe señalar que para la realización de la presente investigación se trabajó con el 100% de la población involucrada, se ejecutó la metodología recomendada por el método FSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como se contó con la información suministrada por la institución por lo que es posible afirmar que existe la confianza en la validez de los datos obtenidos en el proceso.

Los rescatistas del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Manta presentan un nivel de riesgo adecuado en general, excepto en la Participación y Supervisión donde el 44% del personal lo califica como riesgo muy elevado, el 32% determina que el riesgo es elevado, el 12% califica al riesgo como moderado o mejorable, siendo tan solo el 12% que lo considera adecuado.

El factor Interés por el Trabajador calificado como el más adecuado con el 82,7%, riesgo moderado 1,3%, elevado 9,3% y muy elevado 6,7%. Los resultados muestran el grado de compromiso y preocupación por parte de la institución con el trabajador en relación con la promoción, la formación, el desarrollo de carrera de sus trabajadores, así como la preocupación por mantenerlos informados en las posibilidades de promoción, el equilibrio entre el esfuerzo y la recompensa, que si bien no se refleja en la parte económica, más bien presenta un sentido altruista de servicio a la comunidad, situación que difiere con la investigación aplicada en el Cuerpo de Bomberos del Distrito Metropolitano de Quito, en el área de Atención Pre Hospitalaria, a 72 encuestados con aplicación del método Navarra que determinó que el factor "Formación, Información y Comunicación" del método Navarra, es adecuado tan solo con el 28% (Calderón, 2014).

El segundo factor relevante en esta investigación es la Carga de Trabajo calificado con el 77,3% de situación adecuada, que pese a las presiones de tiempos (capacidad de respuesta inmediata,

aceleración del ritmo de trabajo, el esfuerzo de atención en múltiples tareas y los trabajos fuera del horario habitual) denota el nivel de compromiso y seriedad en la ejecución de las actividades de manera óptima. Estos resultados son equiparables con los obtenidos en la investigación realizada en el B.C.B.C., que calificaron a este factor como adecuado con el 52,18% (Calle, 2017).

El tercer factor preponderante es la Variedad de Contenido con el 74,7% como situación adecuada, riesgo moderado o mejorable 6,7%, elevado 12% y muy elevado 6,6%. El porcentaje de nivel adecuado denota que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo para el trabajador, como parte de la institución y para la sociedad en general, siendo además una labor que es reconocida y apreciada, más allá de las contraprestaciones económicas. Este resultado también es relevante de manera positiva para el B.C.B.C. donde la Variedad de Contenido obtiene el 92%, siendo el factor que presenta menor exposición a nivel general justificado especialmente en el lema “voluntarios siempre” lo que determina su vocación a servir. (Calle, 2017)

La Autonomía obtiene el 65,3% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 14,7% mejorable o moderado, 10,7% elevado y 9,3% muy elevado. En la calificación como adecuado el resultado es muy similar al obtenido en el B.C.B.C. con el 69% (Calle, 2017). Este factor toma en cuenta las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para tomar decisiones, organizar el trabajo, elegir, diseñar sus métodos de trabajo y los procedimientos a seguir. Al realizar las Encuestas para poder saber cuáles son los Factores de Riesgos Psicosociales que puedan tener el personal operativo como administrativo que los resultados alcanzados la Autonomía fue uno de los más altos, a la vez esto reflejó que los funcionarios del B.C.B.M. como los del B.C.B.C., tienen mucha libertad en la toma de decisiones de como tener que hacer el trabajo, el ritmo como las pausas que ellos requieran durante su jornada laboral, gracias a esto se puede tener un ambiente de trabajo más agradable, mejorando los resultados a obtener planteados dentro de los departamentos como las distintas estaciones.

El Desempeño de rol obtiene el 52% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 20% mejorable, 9,3% elevado y 18,7% muy elevado. Este factor analiza las variables: ambigüedad de rol relacionada con la falta de una definición de las funciones y responsabilidades; y el conflicto de rol referente a las demandas incompatibles o contradictorias que ocasionan conflictos en el trabajador. En el caso de la evaluación del riesgo como adecuado, difiere del obtenido en el B.C.B.C (39,0%) debido a que en dicha institución no existen perfiles de cargos por competencias (Calle, 2017)

El factor Relaciones de Apoyo Social también es considerado como adecuado con el 52%, porcentaje similar al obtenido en el estudio del B.C.B.C. (53%), mientras que 4% califica al riesgo como mejorable, el 13,3% elevado y el 30,7% determina que es muy elevado. Este factor analiza las condiciones de trabajo en las cuales se establecen las relaciones laborales, el apoyo social como instrumento para el manejo del estrés, la posibilidad de contar con el apoyo de los compañeros de la institución y el nivel de actuación de la institución en el manejo de situaciones de conflicto. El apoyo durante la ejecución de las operaciones de emergencia por todos los miembros de la institución es el adecuado, independientemente de los ambientes de estrés, la interacción, comunicación y retroalimentación entre compañeros, luego de la conclusión de las emergencias, es la mejor manera de desahogo, lo que conlleva a que en menor grado se lleven los problemas al hogar.

El Tiempo de Trabajo se califica como adecuado con el 48% (porcentaje que difiere con el obtenido en el BCBC 9%); mejorable 32%, elevado 6,7% y 13,3% muy elevado. Este factor hace referencia a la estructuración y ordenación temporal de la actividad laboral. Los porcentajes obtenidos denotan la inconformidad de por lo menos la mitad de los encuestados en relación con las jornadas de trabajo establecidas. El personal operativo trabaja 24 horas seguidas con 48 horas de descanso, situación que no es compensable inclusive con el valor económico, tal como lo considera Aguirre & Ferrari (2014) “desde hace varias décadas los estudios sobre el uso del tiempo han proporcionado una gran

masa de información sobre la forma en que las personas usan el tiempo aportando datos sobre el desigual reparto del trabajo total, tanto remunerado como no remunerado y que pueden ser utilizadas para calcular el valor económico que el tiempo de trabajo no remunerado aporta a las economías”. Según (Riquelme, 1999) “la extensión excesiva de la jornada laboral efectivamente cumplida no interpela solamente a la legislación o a los organismos encargados de su fiscalización.”

Las Demandas Psicológicas tienen el 42,7% en la valoración del riesgo como adecuado, mejorable o moderado 18,7%, elevado 8%, muy elevado 30,6%. Este factor hace referencia a los niveles de exigencia en el trabajo que pueden ser de carácter cognitivo y emocional. En relación con las exigencias cognitivas en los rescatistas del B.C.B.M. se puede señalar que éstas son medianamente altas por el esfuerzo intelectual en el momento de atender emergencias, donde es prioritaria la aplicación de conocimientos de manera inmediata, la búsqueda de soluciones óptimas, eficientes y efectivas conforme el caso, cada situación de emergencia no es igual ni parecida, por lo que es indispensable contar con la mayor cantidad de información previo la emergencia, a fin de que el bombero pueda responder a las emergencias eficientemente, tomando las mejores decisiones. La exposición constante a las exigencias emocionales en el quehacer de los bomberos en cada emergencia conlleva una alta carga emocional por la responsabilidad al hacerse cargo de su paciente y de la comunicación proactiva con sus familiares, independientemente de los requerimientos, demandas y exigencias de estos para actuar de manera inmediata.

Finalmente, el factor Participación y Supervisión obtiene el 12% en la zona de valoración de riesgo adecuado, 12% mejorable o moderado, 32% elevado y 44% muy elevado. Este último dato no se diferencia mucho del porcentaje obtenido en el estudio del B.C.B.C. con el 59% de riesgo muy elevado (Calle, 2017). La Participación y Supervisión se refiere al poder de decisión que tiene el bombero, así como al control que ejercen los superiores inmediatos sobre la forma en la que se ejecutan las operaciones (supervisión). Con los resultados obtenidos se evidencia la falta de participación en la elaboración de normas de trabajo, en los métodos de actuar frente a emergencias, en la planificación de las tareas, en la organización de las actividades.

CONCLUSIONES

Luego de la obtención de los resultados con la aplicación del método Fpsico 4.0 del INSST se determinó el nivel de riesgo psicosocial al que está expuesto el personal de rescatistas del Cuerpo de Bomberos de Manta. Para la obtención de los resultados se analizó la información proporcionada por la institución objeto del estudio, las observaciones, entrevistas y la aplicación de las encuestas, lo que facilitó el desarrollo de la presente investigación.

Se determinó que el factor Tiempo de Trabajo es muy adecuado, facilitado por la forma en que realizan su trabajo utilizando las pausas activas tomándose los tiempos de descanso que sean necesarios, dependiendo de las labores que realizan.

Se determinó que el factor Autonomía también tiene un nivel muy bueno debido al espacio y aceptación brindado por parte de las autoridades en la toma de decisiones, lo cual motiva y permite la participación con opiniones e ideas en pro del mejoramiento de la institución y de sus áreas de trabajo, como es el caso de los criterios aceptados para nuevas contrataciones.

La Carga laboral se observa como un factor que tiene sus ventajas al acelerar el ritmo y la cantidad de trabajo, lo que evidencia que si es factible cumplir con las actividades propuestas diariamente. Además, la ventaja presente es que se cuenta con dos días libres que se pueden aprovechar para la planificación de vacaciones y paseos.

En el factor Demandas Psicológicas (exigencias cognitivas, exigencias emocionales) se evidencia la poca importancia brindada a la preparación personal. Así mismo se advierte la represión y ocultamiento de emociones del personal por temor a posibles llamadas de atención de algún jefe inmediato o autoridad competente.

En el campo administrativo, al no haber diversidad de tareas, las designaciones pueden resultar cansadas y monótonas por lo que se pierde el interés al realizarlas, convirtiéndose en una obligación “tengo que hacerla por eso me pagan” más que un camino de crecimiento y desarrollo personal y profesional. El personal se ha acostumbrado a ejecutar sus actividades por años de manera desgana.

El Desempeño de Rol es un factor que se también se destaca por el interés de parte del trabajador para la ejecución de los trabajos de mejor manera, con las debidas directrices. No obstante hay ciertos profesionales con sentimientos de inconformidad y marginación en el desempeño de funciones, por ser éstas diferentes a su formación y capacitación. Se mantienen en sus puestos por falta de oportunidades de un mejor trabajo.

Las Relaciones y el Apoyo Social es un factor de buen cumplimiento que evidencia la presencia del compañerismo y camaradería. Si se presentan dudas o inquietudes sobre la ejecución de algún trabajo, el grupo involucrado, desde los altos mandos hasta los propios compañeros tienen la predisposición para brindar la ayuda necesaria.

RECOMENDACIONES

Fomentar la formación y capacitación en áreas específicas que permitan mejores oportunidades de superación profesional

Proponer mejores alternativas en cuanto a la variedad y contenido para evitar la monotonía en el desempeño de actividades rutinarias. Se podría optar por la rotación de personal cada cierto tiempo por los diferentes puestos de trabajo.

Brindar mayor apertura y participación en temas generales a los trabajadores hará que éstos se sientan más valorados, lo cual acrecentará el compromiso en las actividades encomendadas.

Se debería implementar la gestión por competencias para que se encuentren bien definidas y establecidas las funciones y responsabilidades inherentes a cada puesto de trabajo, para la claridad y el buen desempeño de rol de cada trabajador, coadyuvando al mejoramiento del ambiente laboral.

Continuar con la promoción de buenas relaciones y camaradería entre los trabajadores, involucrando a los actores externos de la comunidad mantense.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Aguirre, R., & Ferrari, F. (2014). Las encuestas sobre uso del tiempo y trabajo no remunerado en América Latina y el Caribe: caminos recorridos y desafíos hacia el futuro. Obtenido de <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5851>
- Albañil Ordinola, A. D. P. (2015). El clima laboral y la participación en la Institución Educativa Enrique López Albújar de Piura. Obtenido de https://pirhua.udep.edu.pe/bitstream/handle/11042/2243/MAE_EDUC_130.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Anales del Sistema Sanitario de Navarra versión impresa ISSN 1137-6627 Anales Sis San Navarra vol.30 supl.1 Pamplona 2007 Clasificación de los trastornos del sueño Classification of sleep disorders J. Gállego Pérez-Larraya, J.B. Toledo, E. Urrestarazu, J. Iriarte Unidad de Sueño. Clínica Universitaria, Universidad de Navarra. Pamplona. Obtenido de http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1137-66272007000200003
- Bastidas, E., Leal, M., Montilla, R., Ramos, M. A., & Blanco, G. (2014). Factores psicosociales laborales y desempeño ocupacional en un grupo de bomberos. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), 173-181. Obtenido de <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/35720/37508>
- Calle Chaca, C. A. (2017). Identificar el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en el personal rentado del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Cuadra-Peralta, A. A., & Veloso-Besio, C. B. (2010). Grado de supervisión como variable moderadora entre liderazgo y satisfacción, motivación y clima organizacional. *Ingeniare. Revista chilena de ingeniería*, 18(1), 15-25. Obtenido de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071833052010000100003&script=sci_arttext&tlng=en
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.
- Gil-Monte, P. R. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista peruana de Medicina Experimental y Salud pública*, 29(2), 237-241. Obtenido de http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1726-46342012000200012&script=sci_arttext
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. *Universidad Autónoma de Madrid*, 19, 4-50. Obtenido de https://www.researchgate.net/profile/Bernardo_Moreno-Jimenez/publication/236151656_factores_y_riesgos_psicosociales_formas_consecuencias_I_NSHT/links/0deec5166da54c17aa000000.pdf
- Lecca, E. R., Guevara, L. R., & Boza, O. C. (2013). Riesgos psicosociales. *Industrial Data*, 16(1), 70-79. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/816/81629469008.pdf>
- Nevárez Zapata, E. A. (2019). Manual de funciones para el mejoramiento de la gestión pública del cuerpo de bomberos del gobierno autónomo descentralizado municipal de Santo Domingo. Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/9844>
- Reyes Coloma, D. J. (2019). Los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral en la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ambato (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Humanas y de la Educación. Carrera de Psicología Industrial). Obtenido de <http://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/29625/1/C.I.1804722666%20%20REYES%20COLOMA%20DIEGO%20JOSUE.pdf>
- Riquelme, V. (1999). El tiempo de trabajo. *Temas Laborales*, 11. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-60344_temalab_11.pdf

- Vaca, M. (2017). Motivación Laboral en los servidores públicos de Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(7), 101-108.
- Vera Montoya, A. A. (2016). Estrategia de gestión organizacional para el Cuerpo de Bomberos del Cantón Buena Fe (Bachelor's thesis). Obtenido de <http://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/4645>
- Vilema, M. A. U., Paltán, F. G. F., Cargua, M. I. C., & Cargua, A. L. C. (2019). Gestión de prevención de riesgos psicosociales en el personal que labora en el cuerpo de bomberos del cantón Guano, Provincia de Chimborazo. *Ciencia Digital*, 3(3.4.), 301-316. Obtenido de <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/876/2136>
- Vuotto, M., & Arzadun, P. (2007). El buen trabajo y la satisfacción laboral. Publicación Del Centro de Estudios de Sociología Del Trabajo, 59, 1-15. Obtenido de http://bibliotecadigital-old.econ.uba.ar/download/docin/docin_cesot_059.pdf
- Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional - consecuencias legales y económicas, *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, ISSN-e 1317-0570, Vol. 11, N°. 3, 2009, págs. 367-385, Pedro Álvarez Briceño. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6436409>
- Factores psicosociales laborales y desempeño ocupacional en un grupo de bomberos. *Revista Chilena de Terapia Ocupacional*, 14(2), Pag. 173-181. doi:10.5354/0719-5346.2014.35720. Obtenido de <https://semanariorepublicano.uchile.cl/index.php/RTO/article/view/35720>

ANEXO

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. Si hay alguna pregunta sin contestar el cuestionario no será válido.

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



01. A qué área pertenece.

- Administrativa
- Operativa

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

02. A qué departamento o área pertenece.

- Bomberos Rentados
- Radio Operadores
- Maquinistas
- Servicios Varios
- Prevención de Incendios
- Contabilidad
- Tesorería
- Secretaría
- Talento Humano
- Legal
- Médica
- Bodega
- Recepción
- Voluntario

<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
<input type="checkbox"/>	10
<input type="checkbox"/>	11
<input type="checkbox"/>	12
<input type="checkbox"/>	13
<input type="checkbox"/>	14

03. A que genero pertenece.

- Masculino
- Femenino

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

04. Edad promedio

- 18 - 28
- 29 - 39
- 40 - 50
- 51 - 61
- 62 - 72

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

05. A que Estación Pertenece

- Estación 1 o Central
- Estación 2
- Estación 3
- Estación 4
- Estación 5
- Estación 6
- Estación 7
- Estación 8

<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

06. A que Guardia Pertenece

- Guardia 1
- Guardia 2
- Guardia 3

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

1. ¿Trabajas los sábados?

- 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

2. ¿Trabajas los domingos y festivos?

- 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

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

- 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

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

- 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

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

- 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

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

10a. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)?

- 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

10b. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de tareas a lo largo de tu jornada?

- 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

10c. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales...)?

- 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

10d. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos 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

10e. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la cantidad de trabajo que tienes que realizar?

- 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

10f. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la calidad del trabajo que realizas?

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

	1
	2
	3
	4

10g. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

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

	1
	2
	3
	4

10h. ¿Puedes tomar decisiones relativas a: la distribución de los turnos rotativos?

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No trabajo en turnos rotativos

	1
	2
	3
	4
	5

11a. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en los equipos y materiales

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11b. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11c. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11d. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

	1
	2
	3
	4

11e. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: cambios en la dirección o entre tus superiores

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

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

11f. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: contratación o incorporación de nuevos empleados

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

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

11g. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: elaboración de las normas de trabajo

- Puedo decidir
- Se me consulta
- Sólo recibo información
- Ninguna participación

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

12a. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El método para realizar el trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

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

12b. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La planificación del trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

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

12c. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? El ritmo de trabajo

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

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

12d. ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo? La calidad del trabajo realizado

- No interviene
- Insuficiente
- Adecuada
- Excesiva

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



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

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

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

13c. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? Los requisitos para ocupar plazas de promoción

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

13d. ¿Cómo valoras el grado de información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos? La situación de la empresa en el mercado

No hay información

Insuficiente

Es adecuada

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

14a. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14b. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14c. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La cantidad de trabajo que se espera que hagas

Muy clara

Clara

Poco clara

Nada clara

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

14d. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La calidad del trabajo que se espera que hagas

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

14e. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? El tiempo asignado para realizar el trabajo

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

14f. Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? La responsabilidad del puesto de trabajo (qué errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)

- Muy clara
- Clara
- Poco clara
- Nada clara

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

15a. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales

- 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

15b. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos

- 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

15c. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...

- 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

15d. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: recibes instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)

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

	1
	2
	3
	4

15e. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores

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

	1
	2
	3
	4

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5

16d. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: otras personas que trabajan en la empresa

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no hay otras personas

	1
	2
	3
	4
	5



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

- Buenas
- Regulares
- Malas
- No tengo compañeros

	1
	2
	3
	4

18a. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: los conflictos interpersonales

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
	4

18b. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia física

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

1	
2	
3	
4	

18c. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
	4

18d. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de acoso sexual

- Raras veces
- Con frecuencia
- Constantemente
- No existen

	1
	2
	3
	4

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

- Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema
- Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema
- Tiene establecido un procedimiento formal de actuación
- No lo sé

	1
	2
	3
	4

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

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

	1
	2
	3
	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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- Muy alta
- Alta
- Media
- Baja
- Muy baja

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

33a. En qué medida tu trabajo requiere: aprender cosas o métodos nuevos

- 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

33b. En qué medida tu trabajo requiere: adaptarse a nuevas situaciones

- 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

33c. En qué medida tu trabajo requiere: tomar iniciativas

- 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

33d. En qué medida tu trabajo requiere: tener buena memoria

- 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

33e. En qué medida tu trabajo requiere: ser creativo

- 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

33f. En qué medida tu trabajo requiere: tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- 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

34a. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus superiores jerárquicos

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

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

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

34c. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Tus compañeros de trabajo

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

34d. En tu trabajo, ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...? Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes...)

- Siempre o casi siempre
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca
- No tengo, no trato

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

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

- 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

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
- A menudo
- A veces
- Nunca o casi nunca

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

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

- No
- A veces
- Bastante
- Mucho

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

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

- Mucho
- Bastante
- Poco
- Nada

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

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

- | | | |
|----------------------|--------------------------|---|
| No es muy importante | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Es importante | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Es muy importante | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40b. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tus compañeros de trabajo

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40c. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes... (si los hay)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

40d. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...? Tu familia y tus amistades

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| 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 |
| No tengo, no trato | <input type="checkbox"/> | 5 |

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

- | | | |
|---|--------------------------|---|
| Adecuadamente | <input type="checkbox"/> | 1 |
| Regular | <input type="checkbox"/> | 2 |
| Insuficientemente | <input type="checkbox"/> | 3 |
| No existe posibilidad de desarrollo profesional | <input type="checkbox"/> | 4 |

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy adecuada

Suficiente

Insuficiente en algunos casos

Totalmente insuficiente

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

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

Muy satisfecho

Satisfecho

Insatisfecho

Muy insatisfecho

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

Anexo – Fotos

