



UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA
SEDE CUENCA
CARRERA DE PSICOLOGÍA

**ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL
OPERATIVO DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE
CUENCA. PERIODO SEPTIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023**

Trabajo de titulación previo a la obtención del
título de Licenciada/o en Psicología

**AUTORES: LIZBETH ALEJANDRA AGUILAR BUENO
KEVIN ANDRÉS CORONEL HUANGA
TUTOR: LCDO. GUIDO PAÚL FLORES SISALIMA, MST.**

Cuenca - Ecuador
2023

CERTIFICADO DE RESPONSABILIDAD Y AUTORÍA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Nosotros, Lizbeth Alejandra Aguilar Bueno con documento de identificación N° 0105111561 y Kevin Andrés Coronel Huanga con documento de identificación N° 1751129527; manifestamos que:

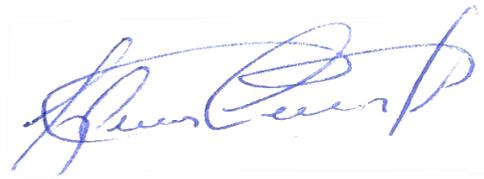
Somos los autores y responsables del presente trabajo; y, autorizamos a que sin fines de lucro la Universidad Politécnica Salesiana pueden usar, difundir, reproducir o publicar de manera total o parcial el presente trabajo de titulación.

Cuenca, 12 de enero del 2023

Atentamente,



Lizbeth Alejandra Aguilar Bueno
0105111561



Kevin Andrés Coronel Huanga
1751129527

**CERTIFICADO DE CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR DEL TRABAJO DE
TITULACIÓN A LA UNIVERSIDAD POLITÉCNICA SALESIANA**

Nosotros, Lizbeth Alejandra Aguilar Bueno con documento de identificación N° 0105111561 y Kevin Andrés Coronel Huanga con documento de identificación N° 1751129527, expresamos nuestra voluntad y por medio del presente documento cedemos a la Universidad Politécnica Salesiana la titularidad sobre los derechos patrimoniales en virtud de que somos autores de la Sistematización de experiencias prácticas de investigación: “Estudio de factores de riesgos psicosociales en el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. Periodo septiembre 2022 - febrero 2023”, el cual ha sido desarrollado para optar por el título de Licenciada/o en Psicología, en la Universidad Politécnica Salesiana, quedando la Universidad facultada para ejercer plenamente los derechos cedidos anteriormente.

Enconcordancia con lo manifestado, suscribimos este documento en el momento que hacemos la entrega del trabajo final en formato digital a la Biblioteca de la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 12 de enero del 2023

Atentamente,



Lizbeth Alejandra Aguilar Bueno
0105111561



Kevin Andrés Coronel Huanga
1751129527

CERTIFICADO DE DIRECCIÓN DE TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guido Paúl Flores Sisalima con documento de identificación N° 0103955480, docente de la Universidad Politécnica Salesiana, declaro que bajo mi tutoría fue desarrollado el trabajo de titulación: ESTUDIO DE FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL PERSONAL OPERATIVO DEL BENEMÉRITO CUERPO DE BOMBEROS VOLUNTARIOS DE CUENCA. PERIODO SEPTIEMBRE 2022 - FEBRERO 2023, realizado por Lizbeth Alejandra Aguilar Bueno con documento de identificación N° 0105111561 y por Kevin Andrés Coronel Huanga con documento de identificación N° 1751129527, obteniendo como resultado final el trabajo de titulación bajo la opción Sistematización de experiencias prácticas de investigación que cumple con todos los requisitos determinados por la Universidad Politécnica Salesiana.

Cuenca, 12 de enero del 2023.

Atentamente,



Lcdo. Guido Paúl Flores Sisalima, Mst.

0103955480

Resumen

La finalidad del presente estudio fue identificar los factores de riesgo psicosociales presentes en el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. Con tales fines, la investigación siguió una metodología de tipo descriptiva, realizada en una muestra poblacional de 50 trabajadores entre hombres y mujeres. Para recolectar la información se empleó el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial del Ministerio del Trabajo. Como resultado principal, el personal operativo considera que el factor Acoso sexual, Liderazgo, Acoso laboral, Doble presencia (laboral-familiar) y Salud auto percibida se encuentra presente con nivel de riesgo medio. Por ende, se sugiere una propuesta de intervención sobre este factor para mitigar los efectos que se puedan producir en los trabajadores a corto o largo plazo.

Palabras claves: Bomberos Cuenca. Riesgos psicosociales. Cuestionario MDT. Propuesta de mejora.

Abstract

The purpose of this study was to identify the psychosocial risk factors present in the operative personnel of the Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. For this purpose, the research followed a descriptive methodology, carried out in a population sample of 50 workers between men and women. To collect the information, the psychosocial risk evaluation questionnaire of the Ministry of Labor. As the main result, the operating personnel consider that the factors Sexual Harassment, Leadership, Workplace Harassment, Double presence (work-family) and Self-perceived Health are present with a medium risk level. Therefore, an intervention proposal on this factor is suggested to mitigate the effects that may occur in workers in the short or long term.

Keys words: Firefighter Cuenca. Psychosocial risk. Questionnaire MDT. Proposal for improvement.

Dedicatoria y agradecimiento de Kevin Coronel

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi abuelita que ya no está conmigo, esto va para usted por ser un ejemplo de mujer, por las enseñanzas y amor que siempre me brindó.

A mi madre por brindarme su paciencia, amor incondicional y gracias a la admiración que le tengo ha sido razón de motivación para no darme por vencido y cumplir con mis objetivos.

A mis hermanos por su cariño, tiempo compartido y motivación para cumplir mis objetivos.

A mi padre que ha sido un gran hombre que se sacrificó por mi bienestar, a pesar de la distancia siempre ha estado presente en cada paso que he dado brindándome su apoyo incondicional y demostrando la grandeza de lo que significa un padre.

A mi novia Diana que ha sido mi pilar de apoyo, quien me ha reconfortado en los momentos difíciles y con su paciencia, amor y comprensión fue una de las personas que influyeron significativamente en mí para lograr esta meta.

Agradecimiento

Agradezco a Dios por brindarme salud, sabiduría y la fortaleza para culminar mi carrera universitaria.

También quiero agradecer a mi familia en especial a mi madre Luz Huanga por confiar en mí y brindarme el estímulo constante para continuar con mis estudios, además de su amor y apoyo incondicional. Quienes siempre estuvieron en los malos y buenos momentos, siempre han sido mis

mejores guías, me siento orgullosa de tener esta grandiosa familia y que estén a mi lado en este momento tan importante.

Agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana, por permitirme convertirme en un profesional, gracias a cada docente que hizo parte de este proceso integral de formación.

Finalmente, agradezco a mi novia por confiar en mí, por su respaldo y su apoyo a lo largo de mi etapa de formación.

Dedicatoria y agradecimiento de Alejandra Aguilar

Dedicatoria

Dedico este trabajo a toda mi familia que en algún momento de mi vida aportaron para mi bienestar, principalmente a mi padre Oswaldo Aguilar quien me forjó para ser la persona que soy hoy, quien me apoyó incondicionalmente y quien nunca dejó de creer en mí.

Le dedico a mi madre y hermanos por no dejarme sola en esta etapa tan bonita como universitaria y por haberse preocupado por mí en todo momento.

Finalmente, se los dedico a mis tíos Jaime y Patricia porque fueron las personas que estuvieron pendiente de mí en mis momentos de alegría y tristeza, dos grandes personas que siempre estuvieron para darme un consejo.

Agradecimiento

En primer lugar, quiero agradecer a Dios quien nunca nos deja solos y nos guía en el camino de la vida.

También quiero agradecer de todo corazón a mi padre, quien fue mi pilar en todos estos años de estudio, la persona que más confió en mi proceso de formación, agradezco por todos sus consejos y opiniones que siempre me dio. Le agradezco infinitamente por todo el esfuerzo que tuvo que hacer para ser la gran persona que soy hoy, y por haberme ayudado a cumplir este sueño y meta tan grande como es el graduarme de la carrera que amo. Agradezco a mi madre por no haberme dejado sola, haberse preocupado por mí y por su gran amor incondicional.

Agradezco a los docentes que tuve el privilegio de conocer, quienes nos forjaron para ser grandes profesionales, quienes nos enseñaron grandes conocimientos y se preocuparon por nosotros y nuestro bienestar, además de todo corazón agradezco a la Universidad Politécnica Salesiana quien siempre tuvo las puertas abiertas para todos sin exclusión alguna.

Agradezco a mis amigos, Lizbeth y Kevin quienes siempre estuvieron para mí, para darme un consejo en los peores momentos, por apoyarme en toda decisión tomada, por ayudarme a culminar mis estudios, por estar en muchas ocasiones tanto de alegría como de tristeza y sobre todo les agradezco por su increíble amistad que me ofrecieron.

Finalmente, agradezco a una persona que fue muy especial en mi vida Kevin Tacuri, una gran persona que me apoyó en todo el largo proceso de mi carrera y quien estuvo para mí en mis peores momentos.

Índice

1.	Título	1
2.	Problema de estudio	1
3.	Justificación	3
	3.1 Impacto social.	4
	3.2 Impacto científico.	4
	3.3 Impacto académico.	4
4.	Objetivos	4
	4.1 Objetivo general.	4
	4.2 Objetivo específico 1.	5
	4.3 Objetivo específico 2.	5
4.4	Objetivo específico 3.	5
5	Marco hipotético o preguntas de Investigación	6
6	Marco teórico referencial	6
	6.1 Salud mental.	6
	6.2 Salud y seguridad ocupacional.	6
	6.3 Factores de riesgos psicosociales.	7
	6.4 Tipos de factores de riesgos psicosociales.	8
	6.5 Causas y consecuencias en el personal del cuerpo de bomberos al enfrentar riesgos psicosociales.	10
	6.6 Prevención de riesgos psicosociales.	11
7.	Metodología	11
	7.1 Tipo de estudio.	11
	7.2 Tipo de diseño.	12
	7.3 Universo de trabajo y muestra.	12
	7.4 Instrumentos de investigación.	13
	7.5 Diseño Técnico y metodológico para la obtención y análisis de la información.	14
	7.6 Ética.	14
	7.7 Criterios de inclusión.	15

7.8 Criterios de exclusión.	15
8. Descripción de los datos producidos.	15
9. Interpretación de resultados	17
9.1. Carga y ritmo de trabajo	20
9.2. Desarrollo de competencias	20
9.3. Liderazgo	21
9.4. Margen de acción y control	21
9.5. Organización del trabajo	22
9.6. Recuperación	22
9.7. Soporte y apoyo	23
9.8. Acoso discriminatorio	23
9.9. Acoso laboral	24
9.10. Acoso sexual	25
9.12. Condiciones del Trabajo	26
9.13. Doble presencia (laboral – familiar)	26
9.14. Estabilidad laboral y emocional	27
9.15. Salud auto percibida	28
10. Discusión	28
11. Conclusiones	31
12. Recomendaciones	31
13. Referencias	32
14. Anexos	37
12.2 Consentimiento informado	42
ADO-1867-2022-M	45
Docente Titular Auxiliar Nivel 1	45
Docente Titular Auxiliar Nivel 1	45
DIRECTOR DE CARRERA DE PSICOLOGIA	45
AUXILIAR 2 DE SECRETARIA DE CAMPUS	45

1. Título

Estudio de Factores de Riesgos Psicosociales en el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. Periodo septiembre 2022 - febrero 2023

2. Problema de estudio

Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral han sido reconocidos con base a la influencia que estos tienen en la salud de los trabajadores, tomando en consideración al personal bomberil y al trabajo que éste realiza y los riesgos a los que están expuestos, por lo tanto, es menester hablar sobre aquellas investigaciones que giran en torno al tema.

En una investigación realizada en Colombia- Bogotá, para conocer los factores determinantes psicosociales asociados a patologías de estrés laboral nos dice que dentro de las principales variables identificadas encontraron los efectos significativos de los factores de riesgo psicosocial, como lo es el aumento a padecer una enfermedad no transmisible a causa de la carga laboral y/o el trabajo bajo presión, así mismo la incidencia en la aparición de enfermedades laborales y estrés. (Becerra et. al, 2018, pág. 574)

En otra investigación realizada en la provincia de Cotopaxi - Ecuador sobre el análisis de factores de riesgo psicosocial en el personal que trabaja en un proyecto estatal de atención domiciliaria, en relación a los resultados obtenidos en base a los factores de riesgo psicosocial identificados en el personal que presentan medias más elevadas son la doble presencia, acoso laboral, condiciones de trabajo, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, salud autopercebida y margen de acción y control. Haciendo alusión a la doble presencia que quiere decir que existen situaciones conflictivas entre el trabajo y la vida personal /familiar de los trabajadores en especial, esto ocurre en el personal femenino que corresponde al perfil demográfico con mayor porcentaje que forma parte de la investigación quienes están casadas, tienen hijos; quienes identifican que los roles del

hogar, la familia, los hijos y el cumplir con el trabajo asalariado les genera mayor estrés. (Medina et. al, 2022, pág. 97)

En una investigación realizada en Cuenca-Ecuador sobre el impacto de riesgos psicosociales en el personal administrativo de nivel técnico gerencial en salud donde el 65% de la muestra fueron mujeres y el 35% hombres se evidenció que de las 19 dimensiones medidas, 17 afectaron más a mujeres, los hombres tuvieron alto y muy alto riesgo en razón de 2:1 con respecto de las mujeres en una sola dimensión: “Control y autonomía sobre el trabajo”. La exposición a factores psicosociales mostró una prevalencia de alto y muy alto riesgo en un 51,02%. A excepción de la dimensión “Exigencias de la responsabilidad del cargo”, el resto afecta a más del 30% de la muestra estudiada. (Barral Coral & Albán Pérez, 2021, pág. 277)

El capitán Sixto Heras del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca menciona que el personal de la institución está expuesto a riesgos psicosociales por el servicio de emergencias que cumple a diario, por lo tanto, requiere de efectividad y rapidez durante las 24 horas del día y todos los días del año. Al realizar este tipo de jornadas laborales, el personal operativo se ve afectado tanto física, psicológica y socialmente, además se ha venido trabajando con el psicólogo de la institución en cierto malestar que le aqueja al personal bomberil. Es por ello por lo que es necesario llevar a cabo esta investigación para conocer los diferentes factores a los que están expuestos el personal y así poder contrarrestar esta problemática y tomar medidas correspondientes y a futuro con el apoyo de un plan de prevención de riesgos psicosociales para el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Cuenca mejorar la situación que aqueja.

Consideramos la importancia que tienen los factores de riesgos psicosociales en el ámbito laboral y sobre todo con el personal operativo de la institución del Benemérito Cuerpo de Bomberos, el capitán y el psicólogo de la institución sugieren que se investigue éstos factores con cierto personal identificado de las 9 estaciones del Cuerpo de Bomberos

por el motivo de que se ha evidenciado un malestar en estos usuarios para poderles dar una solución adecuada además sugieren y ven la necesidad de una propuesta de mejora para la prevención de riesgos psicosociales para que la misma pueda estar a disposición de la institución cuando esta se vea en la necesidad de ser utilizada y así evitar, minimizar los riesgos que derivan de las condiciones del trabajo.

3. Justificación

Los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por afectar los derechos fundamentales del trabajador, los cuales tienen efectos globales sobre la salud de éste, se extienden en el espacio y el tiempo, presentan dificultad de objetivación, exacerbaban a los otros riesgos, tienen escasa cobertura legal, están moderados por otros factores y presentan dificultad de intervención (Pinos, 2017, pág. 79). Por lo tanto, es necesario estudiar los factores de riesgo psicosocial.

La Unidad de Cuerpo de Bomberos de Cuenca está expuesto a diario a riesgos psicosociales tanto en el ámbito laboral, familiar y en el social. Resaltando que estos factores son un peligro para los trabajadores debido a que representan un desequilibrio en la vida personal si no son tratados a tiempo. Además, causan malestar en la salud mental y en la salud física, como puede ser el estrés postraumático y enfermedades a largo plazo como problemas cardiovasculares, endocrinas, gastrointestinales, respiratorias, entre muchas otras. Todo esto se puede dar por una mala organización o un mal ambiente laboral en una empresa. Hay que recalcar que todas estas deficiencias no se dan por un daño individual de la persona, sino más bien por la baja calidad de organización empresarial. Es por todo eso que proponemos una propuesta de un Plan de Prevención de Factores de Riesgos Psicosociales para el personal operativo.

La información recabada generará un impacto a nivel social, científico y académico.

Esta investigación trata de generar impacto en la comunidad, debido a que nuestra meta es realizar una investigación que aporte a la sociedad, para que así tengan mayor entendimiento sobre la importancia de conocer los diferentes factores de riesgos que sufren los trabajadores por

una falta de conocimiento. Además, el conocer sobre este tema ayudará a tener un mejor clima laboral y por ende un mejor desempeño.

3.1 Impacto social.

Esta investigación tendrá un impacto social debido a que se considera necesario conocer la influencia que tienen los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores, conocer sobre los cambios generados en las personas, grupos o comunidades que lo sufren y sobre cómo se han producido esas transformaciones. Existiendo beneficiarios de esta investigación a todo aquel interesado en el tema o ciudadanía.

3.2 Impacto científico.

La investigación tendrá un impacto científico en la sociedad, puesto que los hallazgos de la investigación podrán aportar una visión clara sobre posibles riesgos psicosociales a los que están expuestos el personal bomberil y ofrecer un referente para posibles estudios para diferentes cuerpos de bomberos del país. Además de brindar una Guía de prevención de riesgos psicosociales.

3.3 Impacto académico.

La investigación tendrá un impacto en el ámbito académico, debido a que este permitirá fortalecer habilidades como el pensamiento crítico y búsqueda de la información, además de generar conocimientos y soluciones acerca del tema y a su vez con los resultados obtenidos brindar información a futuros estudiantes para que puedan nutrirse e interesarse por el tema de investigación y generar nuevos aportes a diferentes cuerpos de bomberos u otras instituciones.

4. Objetivos

4.1 Objetivo general.

- Identificar los factores de riesgo psicosocial en el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Cuenca.

4.2 Objetivo específico 1.

- Fundamentar teóricamente los factores de riesgo psicosocial presentes en el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.

4.3 Objetivo específico 2.

- Identificar el nivel de riesgo psicosocial de cada factor.

4.4 Objetivo específico 3.

- Generar una propuesta de mejora de factores de riesgos psicosociales para el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Cuenca

5 Marco hipotético o preguntas de Investigación

Los factores psicosociales presentes en los bomberos serán carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación, soporte y apoyo.

6 Marco teórico referencial

6.1 Salud mental.

La Salud Mental es una dimensión del ser humano individual que debe incluirse en el campo de la salud en general y debe estar presente en la formación del médico en diferentes formas. Salud Mental sería la capacidad potencial de realizarnos, en nuestra propia vida. (Cortese, 2021)

Es importante mantener una buena salud mental puesto que esto influye en nuestro bienestar social, emocional y psicológico. Si dejamos que nuestra salud mental se deteriore este puede convertirse en una enfermedad mental que se le conoce como afecciones graves que puede afectar en el comportamiento, en el humor e incluso en la manera de pensar de las personas.

6.2 Salud y seguridad ocupacional.

Es importante mencionar sobre la salud y seguridad ocupacional el cual juega un rol importante en el bienestar de los trabajadores, recordando que un ambiente laboral propicio permite el desarrollo de las actividades con normalidad contribuyendo al equilibrio de la psiquis, físico y relaciones interpersonales.

La OIT y OMS emiten conceptos fundamentales sobre la salud ocupacional como es promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social en los trabajadores. Prevenir las alteraciones de la salud relacionadas con las condiciones en que se realiza el trabajo. Proteger a los trabajadores en su ocupación contra los riesgos presentes en los sitios de trabajo y finalmente ubicar y mantener a cada trabajador en un oficio adaptado a sus aptitudes psico-fisiológicas, que pueda desempeñar eficientemente sin riesgo para la salud o la de terceros. (Guerrero, 2017)

La Seguridad y Salud en el Trabajo abarca un conjunto de normas y métodos que están orientados a reducir la incidencia de los accidentes, riesgos y enfermedades ocupacionales de los trabajadores, ya sea dentro o fuera del ambiente de trabajo. En otras palabras, mejora las condiciones laborales y el ambiente de trabajo, además de la salud en el trabajo, conlleva a fomentar el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los empleados. Asimismo, tiene gran importancia pues la salud laboral y la prevención de riesgos son un elemento imprescindible para que los empleados se encuentren satisfechos y motivados y, por consiguiente, sean productivos y rentables para las organizaciones.

6.3 Factores de riesgos psicosociales.

“Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) a nivel mundial, la exposición a factores de riesgo en el trabajo provoca casi 2 millones de muertes prematuras al año” (Salud, 2021, pág. 1).

Algunos autores han afirmado que los factores psicosociales en el trabajo son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con: la organización del mismo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso con el entorno de trabajo, y que son capaces de afectar positiva o negativamente el desarrollo del trabajo, así como la salud del trabajador. (Unda et. al, 2020, pág. 92)

Es decir, se entiende todos los aspectos del entorno laboral que influyen ya sea de una manera directa o indirecta en el trabajador, considerándose un riesgo para la salud. En el momento que nos referimos a factores de riesgo psicosocial se evidenciaron diferentes posturas entre varios actores o investigadores en cuanto a la diferencia entre factor y riesgo psicosocial como se presenta a continuación:

Según Carranco et al, (2020) “recalcan la diferencia entre riesgos y factores de riesgo, siendo el riesgo el conjunto de frecuencia y probabilidad que pueden derivarse de un peligro” (pág.319), en cambio, “consideran que los factores psicosociales son aspectos o condiciones propias de los trabajadores, de las entidades en que laboran o del entorno, y solamente se tornan en un riesgo cuando, por su frecuencia, exposición o intensidad, tienen efectos negativos para la salud” (Urbano et. al, 2018, pág. 138).

6.4 Tipos de factores de riesgos psicosociales.

Los factores de riesgos psicosociales engloban una gran magnitud de ellos, teniendo en cuenta que estos interfieren de una amplia manera en los diferentes ámbitos de los trabajadores, poniendo énfasis en lo social y lo laboral. Estos pueden causar daños psíquicos, sociales, sin nombrar la gran cantidad de enfermedades físicas que pueden presentar. (Lara et. al, 2018, pág. 18) En otras palabras, la salud se ve afectada a tal punto que la persona es incapaz de realizar sus actividades con normalidad.

A continuación, se muestra los diferentes tipos de riesgos psicosociales:

Carga y ritmo de trabajo: conjunto de requerimientos mentales y físicos a los cuales se ve sometida una persona en su trabajo, exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable.

Desarrollo de competencias: oportunidades de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral.

Liderazgo: características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras.

Margen de acción y control: medida en la que una persona participa en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales).

Organización del trabajo: contempla las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

Recuperación: tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales. Soporte y apoyo: Acciones y recursos formales e informales que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales.

Acoso discriminatorio: trato desigual, exclusión o preferencia hacia una persona, basados en la identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, estado de salud, enfermedad, etnia, idioma, religión, nacionalidad, lugar de nacimiento, ideología, opinión política, condición migratoria, estado civil, pasado judicial, estereotipos estéticos, encontrarse en periodo de gestación, lactancia o cualquier otra, que tenga por efecto anular, alterar o impedir el pleno ejercicio de los derechos individuales o colectivos, en los procesos de selección y durante la existencia de la relación laboral.

Acoso laboral: forma de acoso psicológico que consiste en el hostigamiento intencional, repetitivo, focalizado a través de acciones vindicativas, crueles o maliciosas para humillar o desestabilizar a un individuo o a grupos de trabajadoras/es y/o servidores, de carácter instrumental o finalista.

Acoso sexual: insinuaciones sexuales no deseadas que afectan la integridad física, psicológica y moral de las/os trabajadoras/es y/o servidor. Adicción al trabajo: Dificultad de la persona a desconectarse del trabajo, necesidad para asumir más y más tarea que puede dar lugar

a un riesgo psicosocial es cuando el valor del trabajo es superior a la relación consigo mismo y a las relaciones con otros. Una particularidad de la adicción al trabajo que la diferencia de otras adicciones es que se alaba y recompensa a la gente por trabajar en exceso, esto casi nunca sucede con otras adicciones.

Condiciones del Trabajo: son los factores de riesgo (condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénico, psicosocial) que puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores y servidores en su actividad laboral.

Doble presencia (laboral – familiar): demandas conflictivas entre el trabajo y vida personal / familiar.

Estabilidad laboral y emocional: precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo.

Salud auto percibida: percepción respecto a la salud física y mental de la persona en relación al trabajo que realiza.

6.5 Causas y consecuencias en el personal del cuerpo de bomberos al enfrentar riesgos psicosociales.

Las causas que pueden causar riesgos psicosociales son indefinidas.

Es por eso que, según los datos aportados en el 2007, los factores que causan el riesgo psicosocial son variados: la carga laboral, las presiones económicas (el endeudamiento del hogar), la falta de reconocimiento a la labor realizada, la exigencia o la necesidad de realizar horas extras, la imposibilidad de cumplir con las exigencias operativas que demanda el puesto de trabajo y las expectativas inalcanzables personales o laborales, entre otras. Lo anterior hace que irremediamente el trabajador sufra las consecuencias del riesgo psicosocial, afectando no solo la individualidad sino el entorno. (Muñoz et. al, 2018, pág. 1)

Las consecuencias que trae esta problemática son innumerables, cuando los factores de riesgos psicosociales ya están inmersos y afectan al individuo trae una serie de efectos negativos en la salud, en su entorno laboral, en la salud mental y hasta en su vida cotidiana. Perturbando su núcleo familiar, social y a su nivel profesional. La afectación del daño dependerá del factor de riesgo por el cual está atravesando el individuo, su duración, intensidad, etc. Además, estas consecuencias no se verán repercutidas únicamente en el individuo, sino más bien en el entorno que lo rodea, amigos, pareja, familia, jefe y la sociedad en general.

6.6 Prevención de riesgos psicosociales.

El tomar medidas y acciones necesarias a tiempo brinda la oportunidad de promover la mejora en seguridad y salud de los trabajadores ya sea evitando o disminuyendo posibles riesgos dentro del ambiente laboral de ahí parte la importancia de la prevención de los riesgos psicosociales.

En toda la gestión de la prevención de riesgos laborales hay un factor humano donde reside la clave de los comportamientos seguros. En la medida que la gestión eficiente de los comportamientos seguros se extienda, se reducirán y/o evitarán accidentes, enfermedades profesionales y bajas laborales y, en consecuencia, unos cuantiosos costes sociales y económicos. (Moriano, Topa, & García, 2019)

7. Metodología

7.1 Tipo de estudio.

La presente investigación tendrá un enfoque cuantitativo, puesto que “utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (Hernández, et. al, 2014, pág. 4).

Por otra parte, la investigación tendrá un enfoque descriptivo, puesto que, “pretende especificar los fenómenos, las situaciones, el contexto, los sucesos como son y cómo se manifiestan, las propiedades, características y perfiles de personas o grupos que serán sujetos a la investigación”.

(Hernández et. al, 2014)

7.2 Tipo de diseño.

El tipo de diseño que se utiliza para esta investigación es no transversal porque este abarca una metodología descriptiva, “los estudios transversales han sido considerados útiles para la determinación de la prevalencia de una condición, de ahí la sinonimia utilizada como estudios de prevalencia” (Cvetkovic et. al, 2021, pág. 1).

Por otro lado, este estudio no es experimental debido a que, “no existe ningún tipo de incidencia, por parte de quien investiga, sobre las variables independientes; por tanto, contrario a la experimentación, se realizan análisis causa-efecto sin mediación alguna sobre las causas” (Mata Solís, 2019, pág. 1). Dando como resultado que el investigador no altere la investigación.

7.3 Universo de trabajo y muestra.

La población con la cual se pretende trabajar es con el personal operativo de las 9 estaciones que conforman el Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca. El personal operativo o también conocido como bomberos rentados son los que prestan servicios mediante remuneración y los que acuden a las emergencias. Cada estación está conformada por maquinista que es el encargado de conducir los vehículos de emergencia, bomberos, los cuales cumplen la función de rescate junto al paramédico que brinda los primeros auxilios médicos. Se trabajará con personal entre 25 y 52 años que es el promedio de edad de los funcionarios operativos, el total de personal operativo de las 9 estaciones es de 129 trabajadores.

El total de tamaño de muestra será dividido de una manera equitativa entre las diferentes estaciones que se detalla a continuación y que han sido designado por la autoridad competente de la Institución:

Tabla 1*Muestra Poblacional*

Edad	Estación	Área	Hombres	Mujeres	Total
25-52	Estación 1	Operativa	5	0	
25-52	Estación 2	Operativa	6	0	
25-52	Estación 3	Operativa	3	2	
25-52	Estación 4	Operativa	6	0	
25-52	Estación 5	Operativa	3	2	
25-52	Estación 6	Operativa	6	0	
25-52	Estación 7	Operativa	5	1	
25-52	Estación 8	Operativa	5	1	
25-52	Estación 9	Operativa	6	0	
Total					50

7.4 Instrumentos de investigación.

El instrumento de evaluación que será aplicado al personal operativo del cuerpo de bomberos será un cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial está adaptado para el Ecuador por el Ministerio de Trabajo. Cuenta con un alfa de Cronbach de 0,967 (nivel de fiabilidad muy alta).

El cuestionario mide el nivel de riesgo alta, media y baja en carga y ritmo de trabajo, desarrollo de competencias, liderazgo, margen de acción y control, organización del trabajo, recuperación y soporte de apoyo.

Las opciones de respuesta están compuestas en una escala Likert que va desde completamente de acuerdo, parcialmente de acuerdo, poco de acuerdo y en desacuerdo, a cada opción de respuesta se le asignó una puntuación de 1 a 4. Las secciones “resultado global”, “resultado por dimensiones” y “análisis e interpretación de los resultados” permiten conocer el nivel de riesgo “Bajo”, “Medio” y “Alto” al que los trabajadores/servidores están expuestos una vez aplicado el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial. El cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial cuenta con

secciones como: Instrucciones para completar el cuestionario, datos generales, observaciones y comentarios, resultado global, resultado por dimensiones y análisis e interpretación de los resultados. (Lara et. al, 2018, pág. 9)

En Anexo 1 se puede observar el cuestionario.

7.5 Diseño Técnico y metodológico para la obtención y análisis de la información.

Para el análisis de la información de los resultados que se obtengan de la investigación se utilizará la herramienta de la plataforma informática del Ministerio de trabajo. Siendo su objetivo evaluar los factores de riesgo psicosocial que pueden afectar la salud de los trabajadores y/o servidores; y de esta forma generar acciones para prevenir o disminuir el riesgo psicosocial. Se ha seleccionado esta herramienta ya que facilita la identificación y evaluación de los factores de riesgos psicosociales, en la herramienta de tabulación de datos se encuentran colocados los ítems del cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial, el responsable asignado del análisis de la información deberá ingresar por cuestionario cada una de las respuestas de los participantes conforme a los ítems evaluados. Una vez ingresados todos los cuestionarios a la herramienta se visualizará los resultados de la aplicación del cuestionario a fin de establecer el plan de acción con las medidas de prevención e intervención correspondientes.

7.6 Ética.

Para la presente investigación se tomará en cuenta la siguiente recomendación:

Se realizará un consentimiento informado dirigido al personal operativo para la participación de la investigación y la aplicación del cuestionario de riesgo psicosocial. Este documento se encuentra en el Anexo 2. Los resultados obtenidos serán tratados de manera confidencial y con fines académicos.

7.7 Criterios de inclusión.

La población que será parte de la investigación:

- Personal operativo de estaciones (maquinistas, paramédicos y bomberos permanentes de estaciones).

7.8 Criterios de exclusión.

La población que no se incluirá dentro de la investigación serán:

- Personal administrativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.
- Bomberos voluntarios

8. Descripción de los datos producidos.

En el presente apartado, se expondrán los datos de distribución de la población por las diferentes unidades de análisis. En los gráficos que se observarán fueron elaborados con los datos obtenidos en la aplicación del cuestionario durante el estudio, así tenemos en primer lugar gráficos donde podemos encontrar: caracterización de los participantes del estudio según la variable edad, en tal sentido, puede apreciarse que el rango de edad de la muestra poblacional que participó en el estudio, es de 25 a 52 años

(Ilustración 1). De igual forma de acuerdo a la variable género con un total de 50 trabajadores se evidencia 44 participantes identificados con el género masculino y 6 con el género femenino (Ilustración 2). Los colaboradores presentan un nivel de instrucción que va desde bachiller hasta cuarto nivel, 22 colaboradores tienen un nivel de instrucción de bachiller, 24 colaboradores de tercer nivel y 4 de cuarto nivel (Ilustración 3). Finalmente, los años de antigüedad de los trabajadores dentro del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca, oscilan entre 0 a 2 años y 11 a 20 años respectivamente (Ilustración 4).

Ilustración 1. Rango de edad.

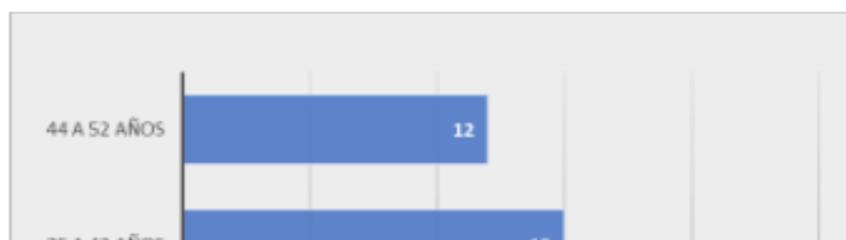


Ilustración 2. *Género de los colaboradores.*

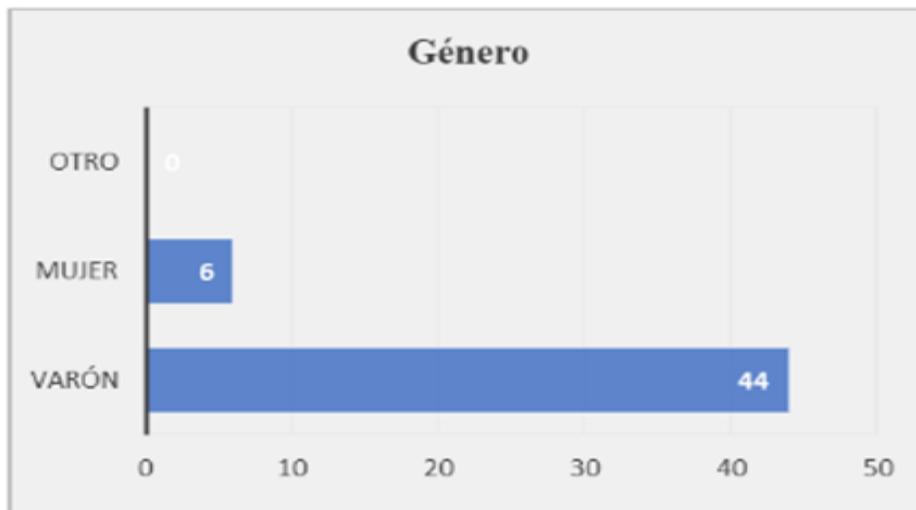


Ilustración 3. *Nivel de instrucción.*

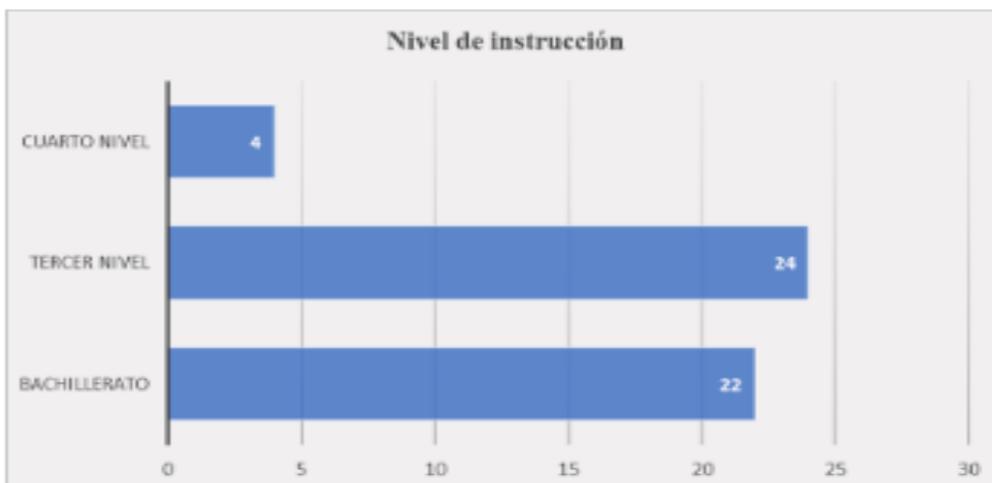
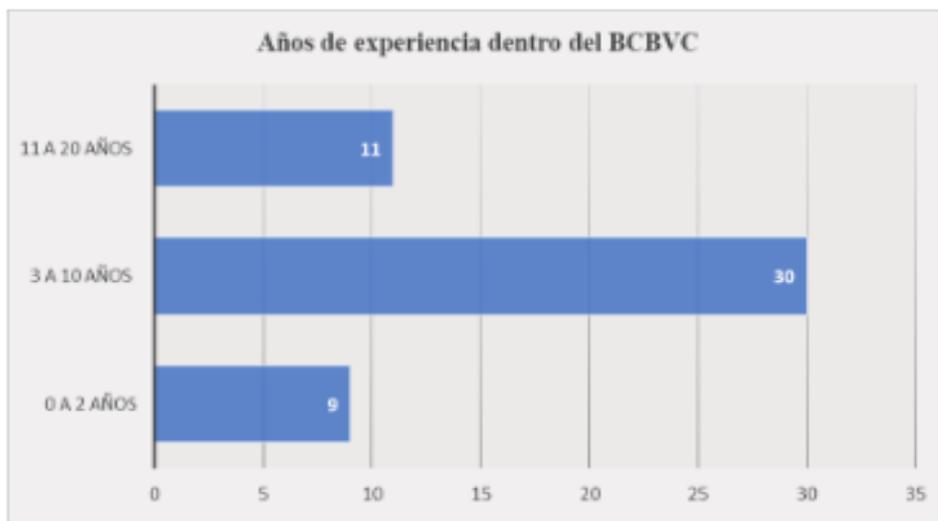


Ilustración 4. *Años de experiencia dentro del BCBVC.*



9. Interpretación de resultados

En el presente apartado, se expondrán los resultados obtenidos mediante la interpretación de resultados que se obtuvieron anteriormente del Cuestionario de Evaluación Psicosocial en Espacios Laborales. Los cuales fueron aplicados en 9 estaciones del Cuerpo de Bomberos de Cuenca. Con tales fines, se podrá obtener información acerca de la situación de exposición de los trabajadores en su campo laboral mediante las 15 dimensiones de dicho instrumento, para posteriormente, interpretar si los trabajadores están expuestos a riesgos psicosociales bajos, medios o altos.

Todo esto será posible en base al marco teórico anteriormente realizado y empleando la colorimetría del cuestionario (Ilustración 3), en donde el color rojo representa un nivel de riesgo alto de impacto potencial alto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores, el color amarillo representa un nivel de riesgo medio, el riesgo es de impacto potencial moderado sobre la seguridad y salud puede comprometer las mismas en el mediano plazo, causando efectos nocivos para la salud, afectaciones a la integridad física y enfermedades ocupacionales y finalmente el color verde representa un nivel de riesgo bajo, el riesgo es de impacto potencial mínimo sobre la seguridad y salud, no genera a corto plazo efectos nocivos.

Ilustración 3. *Colorimetría para la interpretación*

Riesgo	Color
Riesgo alto	Rojo
Riesgo medio	Amarillo
Riesgo bajo	Verde

Ilustración 4. Porcentajes generales

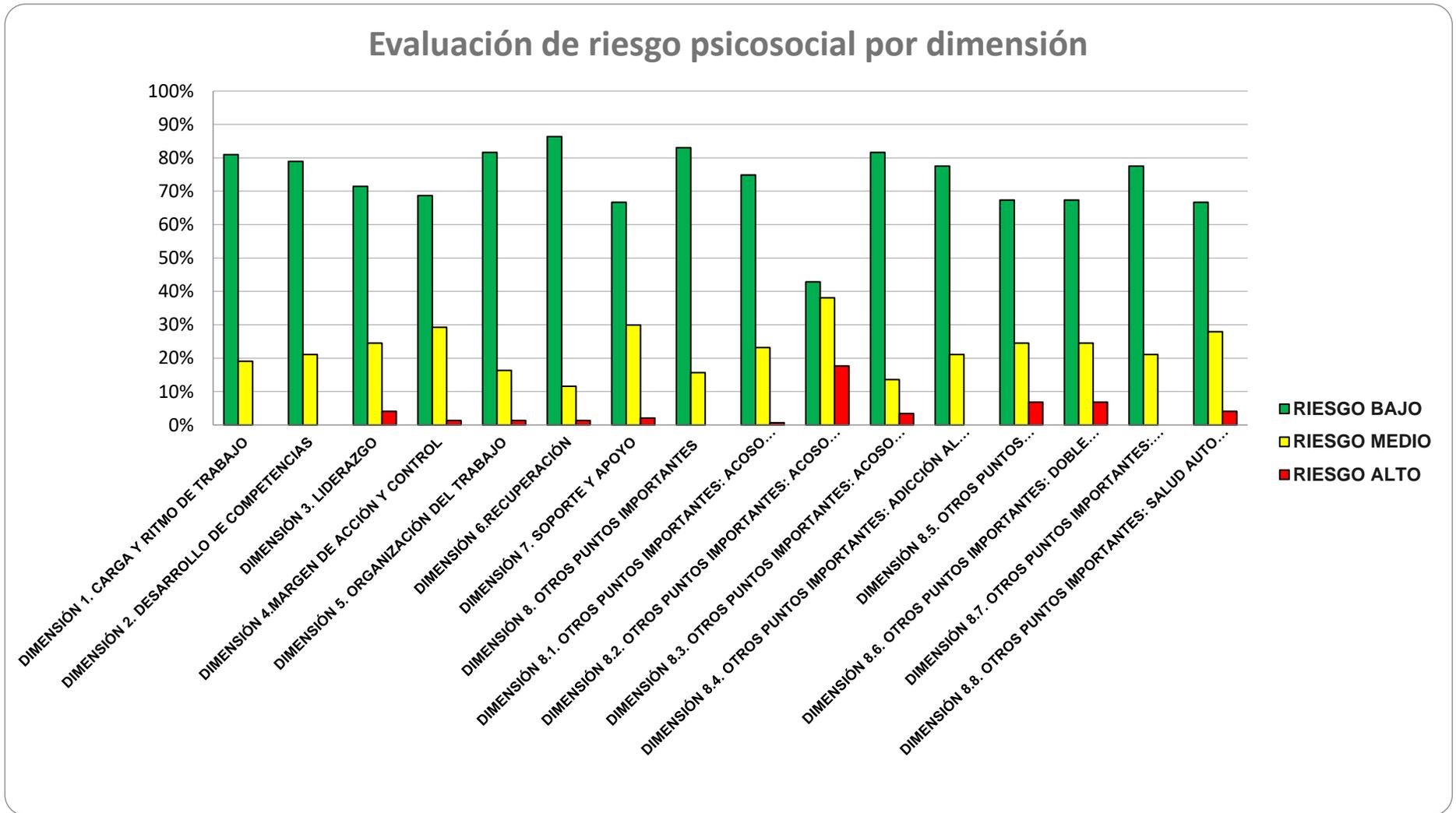


Ilustración 5. Resultado global de la evaluación de riesgo psicosocial

	RIESGO BAJO	RIESGO MEDIO	RIESGO ALTO
RESULTADO GLOBAL DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	86%	14%	0%

9.1. Carga y ritmo de trabajo

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Carga y ritmo de trabajo”, el **86 %** de la población encuestada percibe que hay un riesgo bajo a la exposición de este factor, en tal sentido la mayoría de trabajadores consideran que los requerimientos tanto mentales como físicos a los cuales se ven sometidos en el trabajo, el exceso de trabajo o insuficiente, tiempo y velocidad para realizar una determinada tarea, la que puede ser constante o variable no son un riesgo para ellos. En cambio, un **14 %** lo señala como un riesgo medio considerando que el riesgo es moderado. Se puede considerar a este factor como una fortaleza pues, la mayoría de los trabajadores expresan que los requerimientos mentales y físicos a los cuales se ven sometidos no son de gran pesadez.

Es por eso que, aunque sus porcentajes corresponden de una manera positiva por su alta percepción a un riesgo bajo por parte del personal, no debemos dejar de lado a ese **14%** de población que lo perciben como un riesgo medio ya que para ellos se debería tomar en cuenta este factor.

9.2. Desarrollo de competencias

Con proporción al Factor de Riesgo Psicosocial “Desarrollo de competencias”, el **82%** de la muestra poblacional encuestada perciben un nivel de riesgo bajo ante esta dimensión, puesto que consideran que tienen oportunidad de desarrollar competencias (destrezas, habilidades, conocimientos, actitudes de las personas) conforme a las demandas actuales del trabajo y aplicarlas en el ámbito laboral. Mientras que el restante de la población **18%** la perciben como un riesgo medio. Por ende, dicho factor se le puede

considerar como una fortaleza para sus trabajadores pues, en la gran mayoría concluyen que gracias a su trabajo han podido desarrollar nuevas competencias.

9.3. Liderazgo

Con relación al Factor de Riesgo Psicosocial “Liderazgo”, el **66%** de la población percibe que la situación de exposición es de un riesgo bajo, mientras que el **30 %** de la población la percibe como riesgo medio y finalmente un **4%** como riesgo alto, esto quiere decir que no todos sienten que poseen o que están poseyendo características personales y habilidades para dirigir, coordinar, retroalimentar, motivar, modificar conductas del equipo, influenciar a las personas en el logro de objetivos, compartir una visión, colaborar, proveer información, dialogar, reconocer logros, entre otras. Estos resultados, refieren que la incidencia de dicha dimensión está considerada como una debilidad, puesto que, si no se trabaja en esta dimensión de una manera profunda puede afectar al personal. De acuerdo al resultado obtenido y en base a lo especificado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), liderar dirigiendo con efectividad grupos humanos no es fácil y requiere de diferentes tipos de competencias.

9.4. Margen de acción y control

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Margen de acción y control”, el **74%** del personal encuestado percibe a esta dimensión como un riesgo bajo, en comparación del **26 %** restante que lo percibe como un riesgo medio. Esto quiere decir que los trabajadores si participan en la toma de decisiones en relación con su rol en el trabajo (métodos y ritmo de trabajo, horarios, entorno, otros factores laborales). Si bien es cierto estos porcentajes no se encuentran tan elevados o cerca del riesgo alto, sin embargo, se puede convertir en una amenaza para los trabajadores si no se le toma en cuenta a la dimensión y no se actúa correctamente, además que seguirá aumentando. Si fuera el caso de que la institución no aplicará las

medidas de prevención y seguridad necesarias frente a este problema de manera correspondiente, continua y conforme a la necesidad identificada, el impacto puede aumentar y generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

9.5. Organización del trabajo

Con relación al Factor de Riesgo Psicosocial “Organización del trabajo”, el **88%** de los trabajadores encuestados indican que el índice de riesgo es bajo, mientras que el **12%** lo perciben como un riesgo medio. Con estos porcentajes se puede inferir que los trabajadores si contemplan las formas de comunicación, la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo. Esta dimensión se puede clasificar como una fortaleza para los trabajadores, puesto que, se puede interpretar que el personal si tiene una buena organización a la hora de efectuar una tarea. Además, que expresan tener conocimiento acerca de la tecnología, la modalidad de distribución y designación del trabajo, así como las demandas cualitativas y cuantitativas del trabajo.

9.6. Recuperación

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Recuperación”, el **90 %** de la muestra poblacional no perciben que sea un riesgo en su trabajo, puesto que en su gran mayoría concluyen que si gozan de tiempo destinado para el descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado al trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales extra laborales. mientras que el **8%** lo consideran como un riesgo medio y tan solo el **2%** lo considera un riesgo psicosocial alto. Estos valores se consideran realmente favorables para el personal, puesto que, se puede observar que gozan de beneficios como puede ser el tiempo destinado al descanso y recuperación de energía luego de realizar esfuerzo físico y/o mental relacionado a su trabajo; así como tiempo destinado a la recreación, distracción, tiempo de vida familiar, y otras actividades sociales

extralaborales. Sin embargo, también hay que tomar en cuenta el **2%** de la población que no está de acuerdo con las demás personas e indagar porque ellos no lo perciben de la misma manera.

9.7. Soporte y apoyo

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Soporte y apoyo”, el **74%** de los trabajadores encuestados perciben que esta dimensión no es un riesgo psicosocial a la hora de laborar, sin embargo, el **26%** de trabajadores lo perciben como un riesgo medio para su trabajo. Esto quiere decir que en el ambiente laboral del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Cuenca, sí existen acciones y recursos que aplican los mandos superiores y compañeras/os de trabajo para facilitar la solución de problemas planteados frente a temas laborales y extralaborales, aunque los resultados del riesgo medio no sean tan elevados, hay que tomar en cuenta que los porcentajes presentados ya se pueden considerar como una amenaza para los trabajadores, es por eso que se le debe tomar en cuenta a esta dimensión. En caso de que no se aplicarán las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

9.8. Acoso discriminatorio

Con respecto al factor de riesgo psicosocial “Acoso discriminatorio” el **82%** de usuarios encuestados, mencionan que el riesgo es bajo es decir la mayoría de trabajadores dicen estar completamente de acuerdo al decir que en su trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan, también refiriéndose que en su espacio laboral se respeta su ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual. Mientras que el **16%** mencionan que existe un riesgo medio, mostrando su parcialidad a la hora mencionar el trato por igual dentro de su ambiente laboral.

En base al Ministerio del trabajo esto significa que, no existe un trato desigual, exclusión o preferencia hacia otra persona basados en la identidad de género, edad, etnia, religión, ideología, discapacidad o alguna

enfermedad. Sin embargo, el riesgo medio que se evidencia es de potencial moderado sobre la seguridad y salud de los colaboradores, pero los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia por lo que se debería tomar medidas de forma correspondiente.

9.9. Acoso laboral

En relación al factor de riesgo psicosocial “Acoso laboral” el **46%** del personal operativo encuestados mencionan que, el riesgo es bajo, mientras que el 36% menciona que existe un riesgo medio y el **18%** perciben un riesgo alto este resultado refiere a la menor prevalencia que se evidencia el ítem respecto al lugar de trabajo libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causar daño. Entonces, en base al Ministerio del Trabajo se considera que, si la situación continua el factor podría convertirse en un riesgo en su totalidad sobre la seguridad y salud de los trabajadores, por lo que se debería aplicar medidas de seguridad y prevención de manera continua conforme a la necesidad específica identificada para evitar el incremento a la probabilidad y frecuencia.

En base a lo expuesto se debe tomar en cuenta que, el acoso laboral, así como otros tipos de violencia reducen el nivel de eficiencia y productividad, disminuye la calidad de vida en el trabajo, disminuye los niveles de satisfacción laboral, aumenta el absentismo y abandono de puestos de trabajo y afecta la salud física y mental de la persona, afectando el autoconcepto que tiene de sí mismo, y puede también afectar sus relaciones familiares (Paravic-Klijn, Burgos Moreno, & Luengo Machuca, 2020). En tal sentido, al no prevenir este riesgo psicosocial podrían suscitarse actividades que afectan las posibilidades de la víctima de mantener una reputación personal, a través de chismes sobre ella, ridiculizaciones, o los otros se burlan de su discapacidad, su herencia étnica, la forma como se mueve o habla, entre otras. (Mac Donald Quiceno, 2022, pág. 5)

9.10. Acoso sexual

En relación al factor de riesgo psicosocial “Acoso sexual” el **84%** de los trabajadores encuestados, mencionan que el riesgo es bajo pues la mayoría de trabajadores expresan que, su trabajo están libre de conductas sexuales que afecten su integridad física, psicológica y moral y además mencionando que su ambiente laboral está libre de acoso, mientras que el **14%** menciona que existe un riesgo estado parcialmente de acuerdo a la hora de mencionar que su trabajo está libre de acoso sexual y el **2%** perciben un riesgo alto mencionando que su trabajo no está libre de acoso sexual. Se puede asociar que el factor acoso sexual tiene una relación directa con el porcentaje de riesgo medio y bajo que representan la población de mujeres que participaron en el estudio. Entonces, en base al Ministerio del Trabajo los resultados significaron que, a pesar que el riesgo de impacto es moderado sobre la seguridad y salud de los trabajadores se deben tomar medidas de seguridad y preventivas para evitar que los impactos se generan con mayor probabilidad y frecuencia.

9.11. Adicción al trabajo

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Adicción al trabajo”, el 80% de las personas encuestadas percibe un nivel de riesgo bajo, mientras que el 20% mencionan que el nivel de riesgo es medio. En base a estos resultados, este factor es considerado como una fortaleza, pues la mayoría de los trabajadores consideran que, las directrices y metas que se autoimponen las cumplen dentro de su jornada de trabajo, así como la facilidad que les resulta estar relajados cuando no están trabajando, el equilibrio que muestran al separar su vida personal con su trabajo, la no culpabilidad por no estar trabajando en algo y el no atribuir pensamientos con respecto a su trabajo durante sus tiempos libres.

No obstante es importante tomar en consideración el nivel de riesgo medio que presenta esta dimensión para evitar los impactos de frecuencia que pueda generar dicho riesgo, mencionando que, la sensación que tiene el adicto o adicta al trabajo se puede describir como un impulso que es

trabajar, ya sea a través de la realización de tareas directamente relacionadas con su trabajo o mediante pensamientos recurrentes sobre aspectos relativos a la resolución de un problema de trabajo a la planificación de tareas que faltan por completar, que se tienen que iniciar. (Moreno-Jiménez & Garrosa Hernández, 2013)

9.12. Condiciones del Trabajo

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Condiciones de trabajo”, el **76 %** de la muestra poblacional percibe un riesgo bajo, mientras que **20%** de los encuestados mencionan que existe un riesgo medio y un **4%** un riesgo alto. Por ende, este factor es considerado como una fortaleza pues, la mayoría de los colaboradores consideran que tanto las condiciones de seguridad, ergonómicas, higiénicas son las adecuadas dentro del contexto laboral, sin embargo, es importante tomar en consideración medidas o monitoreos continuos. Por ello, un trabajador con adecuadas condiciones de trabajo, seguridad y salud fortalece la identificación con los lineamientos de su organización, su motivación y su productividad. Por el contrario, si el trabajador cuenta con precarias condiciones, se verá afectada, además de dichos aspectos, su salud, lo cual genera un elevado costo social. (Sabastizagal Vela, Astete Cornejo , & Benavides, 2020)

9.13. Doble presencia (laboral – familiar)

En relación al factor de riesgo psicosocial “Doble presencia (laboral – familiar)” el **64%** de los trabajadores encuestados manifiestan que el riesgo es bajo por lo que la mayoría de trabajadores mencionan que en su trabajo se les permite solucionar sus problemas familiares y personales y que los problemas familiares y personales no influyen en su desempeño, mientras que el **26%** perciben la situación de exposición como riesgo medio y el **10%** como riesgo alto este resultado refiere a la menor prevalencia que se evidencia al mencionar el desacuerdo de los trabajadores con respecto a la no influencia de los problemas familiares o personales en el desempeño de las actividades en el trabajo.

Esto significa que, existe una incidencia negativa, por ende, es pertinente tomar medidas preventivas para mitigar las consecuencias o efectos que pueden producir en los trabajadores, así como las demandas conflictivas entre el trabajo y la vida personal/familiar que son características propias de esta dimensión. En tal sentido, la doble presencia se relaciona con los problemas familiares o personales que pueden influir en el desempeño de las actividades en el trabajo.

9.14. Estabilidad laboral y emocional

Con respecto al Factor de Riesgo Psicosocial “Estabilidad laboral y emocional”, el **86%** de la población encuestada perciben la situación de exposición como riesgo bajo por lo que la mayoría dicen estar completamente de acuerdo en mencionar que en su trabajo existe un buen ambiente laboral, así también mencionan que se sienten valorados, aceptados y establecidos a pesar de los cambios que pueden ocurrir dentro del ambiente laboral y el **14%** percibe un riesgo medio mostrándose poco de acuerdo en mencionar que en su trabajo existe un buen ambiente laboral. Por ende, dicho factor es considerado como una fortaleza pues, no existe precarización laboral, incertidumbre de futuro laboral, falta de motivación o descontento en el trabajo. Entonces, en base a lo que dice el Ministerio del Trabajo los resultados significaron que, la estabilidad laboral y emocional permiten que los trabajadores se sientan aceptados, valorados y orgullosos de trabajar para la institución que pertenecen.

En tal sentido, un buen ambiente del trabajo, la motivación, el trato recibido, las condiciones económicas y laborales o la conciliación de la vida familiar y laboral, son factores que pueden hacer que en una empresa exista bienestar laboral o su ausencia provoque malestar (Ministerio de Trabajo, 2019, pág. 4). Sin embargo, en caso de que no se aplicarán las medidas de seguridad y prevención correspondientes de manera continua y conforme a la necesidad específica identificada, los impactos pueden generarse con mayor probabilidad y frecuencia.

9.15. Salud auto percibida

En relación al factor de riesgo psicosocial “Salud auto percibida” el **68%** de trabajadores encuestados, mencionan que el nivel de riesgo es bajo, es decir este porcentaje reconocen estar completamente de acuerdo cuando consideran que el trabajo que realizan no les causa efectos negativos a su salud física y mental, mientras que el **28%** perciben un riesgo medio y un **4%** un riesgo alto manifestando que no se encuentran físicamente y mentalmente estables esto se evidencia en los trabajadores con 11 a 20 años de experiencia laboral dentro de la institución, . Entonces en base al MDT se percibe que los trabajadores consideran que el trabajo que realizan causa efectos negativos a su salud física y mental, por lo que es importante aplicar medidas de seguridad y prevención correspondiente conforme a la necesidad específica identificada.

En base a lo expuesto, se debe considerar que,

el trabajo en el ambiente laboral se constituye en una balanza entre la seguridad de la organización y el bienestar del trabajador, ya que el uno depende del otro.

10. Discusión

Los resultados antes expuestos coinciden con Unda et. al (2020), quienes indican que, los factores psicosociales en el trabajo son las condiciones presentes en una situación laboral directamente relacionadas con: la organización del mismo, el contenido del puesto, la realización de la tarea o incluso con el entorno de trabajo, y que son capaces de afectar positiva o negativamente el desarrollo del trabajo, así como la salud del trabajador. Por su parte Lara et. al (2018), señalan que los factores de riesgos psicosociales engloban una gran magnitud de ellos, teniendo en cuenta que estos interfieren de una amplia manera en los diferentes ámbitos de los trabajadores, poniendo énfasis en lo social y lo laboral. Estos pueden causar daños psíquicos, sociales, sin nombrar la gran cantidad de enfermedades físicas que pueden presentar.

De igual manera estudios recientes sobre liderazgo que en el estudio realizado fue una debilidad, demuestran que la capacidad de resolución de conflictos y problemas es una de las competencias menos desarrolladas por los directivos. Lo mismo sucede con otras habilidades interpersonales como la comunicación, que es poco frecuente y de baja calidad, la baja contribución al desarrollo de las personas, y la limitada promoción del trabajo en equipo. En general, las habilidades sociales de liderazgo siguen estando muy limitadas (INSHT, 2017, p.3). Este estudio también menciona la importancia de entender que ya no se requieren supervisores, sino que líderes que fomenten la motivación de los trabajadores. De esta manera, las empresas pueden proveer de capacitaciones, incentivos diarios, descanso correspondiente, pausas activas y reconocimiento del trabajo. (Alcayaga Sepúlveda, 2016)

De manera similar en el estudio realizado de acuerdo al porcentaje de riesgo alto que presentó la dimensión acoso sexual, se puede asociar que este resultado tiene una relación directa con el porcentaje de riesgo medio y bajo que representan la población de mujeres que participaron en el estudio, justamente esto se puede aseverar con lo que plantea en cuanto a incidencias de acoso sexual las mujeres son las principales víctimas y raramente las denuncias por temores. (Bazualdo Fiorini, Alemán Pullas, Mogrovejo Valladarez, & Amoroso Moncayo, 2022, pág. 6)

Mientras que, con respecto a los resultados que presentó la dimensión de doble presencia coinciden con lo que se menciona, la doble presencia trae consigo consecuencias como: estrés, ansiedad, depresión y las lesiones osteomusculares a su vez, pueden producirse también consecuencias sociales, dado que su comportamiento influenciado por un ritmo de vida muy acelerado, además de la fatiga física como mental, puede tener variaciones en la actitud de la mujer, tornándose en ocasiones un tanto hostil y perjudicando su desempeño laboral, sus relaciones laborales, el clima laboral de la organización y su entorno familiar y social. (Ruiz López, Pullas Tapia, Parra Parra, & Zamora Sánchez, 2018)

Así mismo, respecto a la carga laboral se encontró similitud con un estudio realizado por la Universidad San Sebastián de Chile, donde el empleado debería ser tomado en cuenta debido a que, es un riesgo psicosocial que afecta en gran proporción a los trabajadores, además que a este riesgo psicosocial ya no se le considera una opción de preocupación por parte de una empresa, sino más bien es una obligación legal. Existen exigencias psicológicas que tienen que ver con la complejidad de las tareas que requieren de una red de ayuda y cuando ésta no se facilita, deja caer a los trabajadores en una evidente sobrecarga que disminuye su calidad de vida y de trabajo. Es que cuando las personas sienten que no pueden y que las responsabilidades se les escapan de las manos, el nivel de estrés es altísimo. (Alcayaga Sepúlveda, 2016)

De igual manera el nivel de riesgo bajo que presentó la dimensión de desarrollo de competencias, hoy, más que nunca, se requieren trabajadores competentes dispuestos a innovar y a evolucionar con un alto grado de implicación y motivación. Son menos importantes las aptitudes físicas y cada vez lo son más las competencias cognitivas, las organizativas y las relacionales. (INSHT, 2010, pág. 1)

Finalmente es importante referir respecto a la dimensión de salud auto percibida que es el resultado de carga laboral, liderazgo, recuperación, soporte y apoyo, acoso laboral, sexual y condiciones del trabajo, es decir más del **75%** de la población mencionan que existe riesgo en las dimensiones antes mencionadas, sin embargo, el **68%** de los trabajadores mencionan que el nivel de riesgo es bajo en salud auto percibida por lo que existe contradicción en comparación a las demás dimensiones.

Entre las limitaciones del estudio se señala que, si bien este instrumento ha sido aplicado previamente en el contexto ecuatoriano y comprobado sus propiedades psicométricas, no han sido objeto de análisis de sus propiedades psicométricas en la población de estudio, lo que podría considerarse en futuros estudios que den continuidad a esta línea de investigación.

11. Conclusiones

En el presente apartado se expondrán las siguientes conclusiones: considerando las quince dimensiones dadas por el cuestionario de evaluación de riesgo psicosocial aplicado al personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca, se concluye en base a los resultados obtenidos que, el nivel global de riesgo psicosocial alto es 0%, el nivel medio es 14% mientras que el nivel bajo es 86%.

El factor Acoso sexual, Liderazgo, Acoso laboral, Doble presencia (laboral-familiar) y Salud autopercebida se encuentra presente con nivel de riesgo medio lo cual puede generar afecciones o consecuencias colaterales en la persona, por lo que son considerados como debilidades o amenaza para la institución. Por consecuencia se considera pertinente y preciso trabajar y tomar acciones sobre estos riesgos psicosociales que están afectando al personal operativo. De igual forma se identifica como fortalezas la gestión de los factores (Carga y ritmo de trabajo, Desarrollo de competencias, Organización de trabajo, Recuperación, Acoso discriminatorio, Adicción al trabajo y estabilidad laboral y emocional).

Posterior a lo manifestado en párrafos previos, puede decirse que los objetivos establecidos para el presente estudio, se han cumplido en su totalidad, pues para la identificación de factores de riesgo psicosociales se recopiló información de esta manera se brindó el sustento teórico a cada factor psicosocial. De igual forma los objetivos han permitido la identificación de factores de riesgo psicosociales presentes en el personal operativo del cuerpo de bomberos, finalmente con los resultados obtenidos del estudio se pudo generar una propuesta de mejora de factores de riesgo psicosocial para el personal operativo del Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca.

12. Recomendaciones

- Desarrollar un plan que nos permita disminuir el nivel de riesgo en los factores que tienen mayor incidencia social.

- Generar una propuesta de mejora que permita intervenir de forma efectiva en los factores de riesgo psicosocial que causan un riesgo medio.
- Implementar la propuesta de mejora generada y dar seguimiento anual para verificar que todos los factores de riesgo psicosocial se encuentren dentro de lo adecuado.
- Realizar talleres de concientización a cerca del acoso sexual y laboral.
- Generar espacios en donde los trabajadores puedan expresar sus malestares e inquietudes laborales.
- Implementar áreas o espacios físicos para los trabajadores donde puedan descansar o disfrutar de momentos de recreación.

13. Referencias

Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Scielo*.

Alcayaga Sepúlveda, A. (2016). La sobrecarga laboral: Un riesgo que disminuye la calidad de vida y la productividad. *Universidad San Sebastian*.

Barral Coral, S., & Albán Pérez, G. (2021). Impacto de los factores de riesgos psicosociales, estres y síndrome de burnout sobre la satisfacción laboral en personal administrativo de nivel técnico-gerencial en salud. *Revista Universidad del Azuay* , 277.

- Bazualdo Fiorini, E., Alemán Pullas, S., Mogrovejo Valladarez, J., & Amoroso Moncayo, P. (2022). Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción laboral en personal de salud. *Recimundo*.
- Becerra Ostos, L. F., Quintanilla, D., Vásquez, X. A., & Restrepo Guerrero, H. F. (2018). Factores determinantes psicosociales asociados a patologías de stress laboral en funcionarios administrativos en una EPS de Bogotá. *Salud Pública*, 574.
- Carranco Madrid, S. D., Pando Moreno, M., & Aranda Beltrán, C. (2020). Riesgos psicosociales en docentes universitarios. *Recimundo*, 319.
- Castañeda, Y., Betancourt, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Psyconex*.
- Cortese, E., Oostveldt, G., Díaz, V., Equisito, A., Kuzmicki, R., Pilatti, A., . . . Cortese, E. (2021). *Psicología médica Salud mental*. Argentina: Nobuko.
- Cvetkovic Vega, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama Valdivia, J., & Correa López, L. E. (2021). Estudios transversales. *Scielo*, 1.
- Dávila Urbano, H. D., Lombana Mora, L. D., Matabanchoy Tulcan, S. M., & Zambrano Guerrero, C. A. (2018). Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*, 138.
- González González, J. A. (2009). *Universidad de Talca*. Obtenido de Manual básico SPSS: https://www.fibao.es/media/uploads/manual_basico_spss_universidad_de_talca.pdf
- Guerrero, E. (2017). *Manual de la salud ocupacional*. Bogotá: El manual moderno.
- Guerrero, H. (2017). *Manual de la salud ocupacional*. Bogotá: El manual moderno.
- Heras Abril, S. (22 de Abril de 2022). Factores de riesgo psicosocial. (L. A. Aguilar Bueno, & K. A. Coronel Huanga, Entrevistadores)

- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: MC Grall Hill.
- INSHT. (2010). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo* . Obtenido de Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales: <https://www.insst.es/documents/94886/326775/856w.pdf>
- INSHT. (2017). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Obtenido de Liderazgo, conflicto y condiciones de trabajo: el análisis: <https://www.insst.es/documents/94886/327669/ntp-1096.pdf/759f5aff-fd34-4bd5-81d5-2fca6c7058c2>
- INSST. (2001). *Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social: <https://www.insst.es/documents/94886/192928/NTP+603+Riesgo+psicosocial+el+modelo+demanda-control-apoyosocial+%28I%29..pdf>
- INSST. (2010). *Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social*. Obtenido de Efectos sobre la salud de los riesgos psicosociales en el trabajo: <https://www.insst.es/documents/94886/538970/El+efecto+sobre+la+salud+de+los+riesgos+psicosociales+en+el+trabajo+una+visi%C3%B3n+general.pdf>
- Lara, J., Cárdenas, I., & Pando, C. (10 de 2018). *Ministerio del trabajo*. Obtenido de Guía de aplicación del cuestionario de evaluación del riesgo psicosocial: [file:///G:/Users/USER/Downloads/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL%20\(3\).pdf](file:///G:/Users/USER/Downloads/GU%C3%8DA-PARA-LA-APLICACI%C3%93N-DEL-CUESTIONARIO-DE-EVALUACI%C3%93N-DE-RIESGO-PSICOSOCIAL%20(3).pdf)
- Mac Donald Quiceno, J. (2022). ACOSO LABORAL: EL RECONOCIMIENTO Y EL DESPRECIO EN EL ÁMBITO DE TRABAJO. *Universidad Nacional, Heredia, Costa Rica*.
- Mata Solís, L. D. (2019). Diseños de investigaciones con enfoque cuantitativo de tipo no experimental. *Investigalia*, 1.

- Medina Caizaletín, C. A., Varela Vielma, C. F., & Rodríguez Vásconez, A. I. (2022). Análisis de factores de riesgos psicosocial en el personal que trabaja en un proyecto estatal de atención domiciliaria a población adulta mayor que vive en extrema pobreza en la provincia de Cotopaxi. *Investigatio*, 97.
- Ministerio de Trabajo, M. y. (2019). *Bienestar laboral*. Obtenido de <https://saludlaboralydiscapacidad.org/wp-content/uploads/2019/04/riesgos-bloque-3-bienestar-laboral-saludlaboralydiscapacidad.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., & Garrosa Hernández, E. (2013). *Acoso laboral con enfoque de género y satisfacción*. Madrid: Piramide .
- Moriano, J. A., Topa, G., & García, C. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Sancy Torres.
- Moriano, J., Topa, G., & Cristina, G. (2019). *Psicología aplicada a la prevención de riesgo laborales*. Madrid: Sancy Torres.
- Muñoz Rojas, D., Orellano, N., & Hernández Palma, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Scielo*, 1.
- Ochoa, C., Hernández Ramos, E., Guamán Chacha, K., & Pérez Terue, K. (2021). El acoso laboral. *Scielo*.
- Paravic-Klijin, T., Burgos Moreno, M., & Luengo Machuca, L. (2020). Acoso laboral y factores asociados en trabajadores de servicios de emergencias. *Scielo*.
- Pinos Mora, L. P. (2017). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral. *Revista de Ciencias de Seguridad y Defensa*, 79.
- Ruiz López, P., Pullas Tapia, P., Parra Parra, C., & Zamora Sánchez, R. (2018). La doble presencia en las trabajadoras femeninas: equilibrio entre el trabajo y la vida familiar. *SSECI*.

Sabastizagal Vela, I., Astete Cornejo, J., & Benavides, F. (2020). Condiciones de trabajo, seguridad y salud en la población económicamente activa y ocupada en áreas urbanas del Perú. *Scielo*.

Salud, O. M. (17 de 09 de 2021). *OMS/OIT: Casi 2 millones de personas mueren cada año por causas relacionadas con el trabajo*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news/item/16-09-2021-who-ilo-almost-2-million-people-die-from-work-related-causes-each-year>

Simeon. (28 de 03 de 2016). *Seguridad y Salud Laboral Integrada con Tecnología*. Obtenido de Riesgo Psicosocial en el Trabajo: <https://simeon.com.co/item/1-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo.html>

Unda Rojas, S., Hernández Toledano, R. A., García Arreola, O., & Esquivel Lozada, C. (2020). Factores de riesgos psicosocial predictores del síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) (Burnout) en docentes de bachillerato. *Información psicológica*, 92.

14. Anexos

12.1 Cuestionario de Riesgo Psicosocial.

Instrucciones para completar el cuestionario:				
1. El cuestionario es anónimo es decir no se solicita información personal sobre el participante.				
2. La información obtenida es confidencial es decir que se ha de guardar, mantener y emplear con estricta cautela la información obtenida.				
3. Completar todo el cuestionario requiere entre 15 a 20 minutos.				
4. Antes de responder, leer detenidamente cada pregunta y opción de respuesta. En este punto es necesario identificar y valorar todos aquellos factores del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar laboral.				
5. Utilizar lápiz o esfero para marcar con una "X" la respuesta que considere que describe mejor su situación. Es obligatorio contestar todos los ítems del cuestionario, en caso de error en la respuesta encerrar en un círculo la misma y seleccionar nuevamente la respuesta.				
6. No existen respuestas correctas o incorrectas.				
7. Evitar distracciones mientras completa el cuestionario, en caso de inquietud, solicitar asistencia al facilitador.				
8. El cuestionario tiene una sección denominada "observaciones y comentarios", que puede ser utilizada por los participantes en caso de sugerencias u opiniones.				
9. Los resultados finales de la evaluación serán socializados oportunamente a los participantes.				
Muchas gracias por su colaboración				

DATOS GENERALES

ID	Ítem			
A	Fecha:			
B	Provincia:			
C	Ciudad:			
D	Área de trabajo:	Administrativa:		Operativa:

E	Nivel más alto de instrucción (Marque una sola opción) :	Ninguno		Técnico / Tecnológico	
		Educación básica		Tercer nivel	
		Educación media		Cuarto nivel	
		Bachillerato		Otro	
F	Antigüedad, años de experiencia dentro de la empresa o institución:	0-2 años		11-20 años	
		3-10 años		Igual o superior a 21 años	
G	Edad del trabajador o servidor:	16-24 años		44-52 años	
		25-34 años		Igual o superior a 53 años	
		35-43 años			
H	Auto-identificación étnica:	Indígena		Afro - ecuatoriano:	
		Mestizo/a:		Blanco/a:	

		Montubio/a:		Otro:	
I	Género del trabajador o servidor:	Masculino:		Femenino:	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
1	Considero que son aceptables las solicitudes y requerimientos que me piden otras personas (compañeros de trabajo, usuarios, clientes)				
2	Decido el ritmo de trabajo en mis actividades				
3	Las actividades y/o responsabilidades que me fueron asignadas no me causan estrés				
4	Tengo suficiente tiempo para realizar todas las actividades que me han sido encomendadas dentro de mi jornada laboral				
Suma de puntos de la dimensión					Puntos

DESARROLLO DE COMPETENCIAS		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Item				
5	Considero que tengo los suficientes conocimientos, habilidades y destrezas para desarrollar el trabajo para el cual fui contratado				
6	En mi trabajo aprendo y adquiero nuevos conocimientos, habilidades y destrezas de mis compañeros de trabajo				
7	En mi trabajo se cuenta con un plan de carrera, capacitación y/o entrenamiento para el desarrollo de mis conocimientos, habilidades y destrezas				
8	En mi trabajo se evalúa objetiva y periódicamente las actividades que realizo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

LIDERAZGO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Ítem					
En mi trabajo se reconoce y se da crédito a la persona que realiza un buen trabajo o logran sus objetivos.					
Mi jefe inmediato está dispuesto a escuchar propuestas de cambio e iniciativas de trabajo					
Mi jefe inmediato establece metas, plazos, claros y factibles para el cumplimiento de mis funciones o actividades					
Mi jefe inmediato interviene, brinda apoyo, soporte y se preocupa cuando tengo demasiado trabajo que realizar					
Mi jefe inmediato me brinda suficientes lineamientos y retroalimentación para el desempeño de mi trabajo					
Mi jefe inmediato pone en consideración del equipo de trabajo, las decisiones que pueden afectar a todos.					
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

MARGEN DE ACCION Y CONTROL		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
Ítem					
En mi trabajo existen espacios de discusión para debatir abiertamente los problemas comunes y diferencias de opinión					
Me es permitido realizar el trabajo con colaboración de mis compañeros de trabajo y/u otras áreas					

Mi opinión es tomada en cuenta con respecto a fechas límites en el cumplimiento de mis actividades o cuando exista cambio en mis funciones					
Se me permite aportar con ideas para mejorar las actividades y la organización del trabajo					
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos
ORGANIZACION DEL TRABAJO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
19	Considero que las formas de comunicación en mi trabajo son adecuados, accesibles y de fácil comprensión				
20	En mi trabajo se informa regularmente de la gestión y logros de la empresa o institución a todos los trabajadores y servidores				
21	En mi trabajo se respeta y se toma en consideración las limitaciones de las personas con discapacidad para la asignación de roles y tareas				
22	En mi trabajo tenemos reuniones suficientes y significantes para el cumplimiento de los objetivos				
23	Las metas y objetivos en mi trabajo son claros y alcanzables				
24	Siempre dispongo de tareas y actividades a realizar en mi jornada y lugar de trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

RECUPERACION		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
25	Después del trabajo tengo la suficiente energía como para realizar otras actividades				
26	En mi trabajo se me permite realizar pausas de periodo corto para renovar y recuperar la energía.				
27	En mi trabajo tengo tiempo para dedicarme a reflexionar sobre mi desempeño en el trabajo				
28	Tengo un horario y jornada de trabajo que se ajusta a mis expectativas y exigencias laborales				
29	Todos los días siento que he descansado lo suficiente y que tengo la energía para iniciar mi trabajo				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

SOPORTE Y APOYO		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
30	El trabajo está organizado de tal manera que fomenta la colaboración de equipo y el diálogo con otras personas				
31	En mi trabajo percibo un sentimiento de compañerismo y bienestar con mis colegas				
32	En mi trabajo se brinda el apoyo necesario a los trabajadores sustitutos o trabajadores con algún grado de discapacidad y enfermedad				
33	En mi trabajo se me brinda ayuda técnica y administrativa cuando lo requiero				
34	En mi trabajo tengo acceso a la atención de un médico, psicólogo, trabajadora social, consejero, etc. en situaciones de crisis y/o rehabilitación				
Suma de puntos de la Dimensión		0			Puntos

OTROS PUNTOS IMPORTANTES		Completamente de Acuerdo (4)	Parcialmente de Acuerdo (3)	Poco de acuerdo (2)	En desacuerdo (1)
NR	Ítem				
35	En mi trabajo tratan por igual a todos, indistintamente la edad que tengan				
36	Las directrices y metas que me autoimpongo, las cumplo dentro de mi jornada y horario de trabajo				
37	En mi trabajo existe un buen ambiente laboral				
38	Tengo un trabajo donde los hombres y mujeres tienen las mismas oportunidades				
39	En mi trabajo me siento aceptado y valorado				
40	Los espacios y ambientes físicos en mi trabajo brindan las facilidades para el acceso de las personas con discapacidad				

41	Considero que mi trabajo está libre de amenazas, humillaciones, ridiculizaciones, burlas, calumnias o difamaciones reiteradas con el fin de causarme daño				
42	Me siento estable a pesar de cambios que se presentan en mi trabajo				
43	En mi trabajo estoy libre de conductas sexuales que afecten mi integridad física, psicológica y moral				
44	Considero que el trabajo que realizo no me causa efectos negativos a mi salud física y mental				
45	Me resulta fácil relajarme cuando no estoy trabajando				
46	Siento que mis problemas familiares o personales no influyen en el desempeño de las actividades en el trabajo				
47	Las instalaciones, ambientes, equipos, maquinaria y herramientas que utilizo para realizar el trabajo son las adecuadas para no sufrir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales				
48	Mi trabajo esta libre de acoso sexual				
49	En mi trabajo se me permite solucionar mis problemas familiares y personales				
50	Tengo un trabajo libre de conflictos estresantes, rumores maliciosos o calumniosos sobre mi persona				
51	Tengo un equilibrio y separo bien el trabajo de mi vida personal				
52	Estoy orgulloso de trabajar en mi empresa o institución				
53	En mi trabajo se respeta mi ideología, opinión política, religiosa, nacionalidad y orientación sexual.				
54	Mi trabajo y los aportes que realizo son valorados y me generan motivación				
55	Me siento libre de culpa cuando no estoy trabajando en algo				
56	En mi trabajo no existen espacios de uso exclusivo de un grupo determinado de personas ligados a un privilegio, por ejemplo, cafetería exclusiva, baños exclusivos, etc., mismo que causa malestar y perjudica mi ambiente laboral				
57	Puedo dejar de pensar en el trabajo durante mi tiempo libre (pasatiempos, actividades de recreación, otros)				
58	Considero que me encuentro física y mentalmente saludable				
Suma de puntos de la Dimensión		0			P u n t o s

12.2 Consentimiento informado

Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca
 Declarado Benemérito según Acuerdo Ejecutivo 0412-15 oct. 1970



Consentimiento informado

Evaluación Psicológica

PS/002-CI

Fecha:

Yo.....Con número de C.C.....de nacionalidad..... radicado en la ciudad de..... en pleno uso de mis facultades, autorizó al profesional en Psicología de manera libre y voluntaria, a realizar evaluación psicosocial, diagnóstico psicológico a través de pruebas psicométricas o clínicas, entrevistas psicológicas semi estructuradas.

Además, libre y voluntariamente manifiesto que me ha sido dada la información pertinente a completa de la evaluación a efectuarse a través de la inducción previa entrega del consentimiento informado y razón por la cual autorizó al Psicólogo para la respectiva evaluación

Teniendo en cuenta que:

- He sido informado/a de que mis datos personales del test psicológico evaluador serán protegidos y utilizados únicamente con fines de evaluación, diagnóstico y de intervención para mi desarrollo profesional y el de mi familia.
- Que se mantendrá absoluta confidencialidad y se reserva de la información proporcionada de cada funcionario.

Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca
Declarado Benemérito según Acuerdo Ejecutivo 0412-15 oct. 1970



- He sido informado que los resultados del test psicométrico, perfil psicológico, competencias conductuales será remitido a las unidades pertinentes a través de un informe general con la finalidad de fortalecer procesos internos de las competencias identificadas.
- Los profesionales que participarán del proceso de evaluación psicológica afines y que tengan acceso a dichos resultados deberán firmar un acuerdo de confidencialidad.
- He sido informado para validación de los resultados de los test las respuestas deben ser sinceras caso contrario a través de los ítems deshabilitar de los ítems de habilidad social se podrá identificar este aspecto quedando invalidada la evaluación.
- He sido informado que la omisión de información en las respuestas de la ficha y temas psicológicos es de absoluta responsabilidad del evaluado sabiendo que este aspecto puede afectar o invalidar el resultado de la evaluación psicológica.

Me siento a satisfacción con respecto a los siguientes:

- Entiendo que mi consentimiento puede ser revocado antes de firmar el consentimiento informado.
- Reconozco que todos los datos proporcionados referentes a mi información personal familiar e información adicional son ciertos y no he omitido alguno.

Autorizó al profesional de la psicología que:

- Me siento libre y voluntariamente para que el señor psicólogo del BSB y coma realice el proceso de evaluación del perfil psicológico.

Benemérito Cuerpo de Bomberos Voluntarios de Cuenca
Declarado Benemérito según Acuerdo Ejecutivo 0412-15 oct. 1970



- Declaró estar debidamente informado y doy mi expreso consentimiento a la realización de las actividades del psicólogo como para lo cual firmó conjuntamente con el psicólogo al pie de este documento.

Nombre del funcionario-----

No. Cédula-----

Firma-----

Nombre Psicólogo/a-----

No. Cédula-----

Firma-----

ADO-1867-2022-M

Cuenca, 19 de julio de 2022

PARA: Magister Guido Paul Flores Sisalima
Docente Titular Auxiliar Nivel 1

Magister Diana Carolina Zúñiga Ortega
Docente Titular Auxiliar Nivel 1

ASUNTO: DESIGNACIÓN DE TUTOR Y DOCENTE LECTOR DEL DISEÑO DEL
T.T. DE KEVIN CORONEL Y ALEJANDRA AGUILAR - PSICOLOGÍA

El Consejo de Carrera de Psicología, en sesión celebrada el trece de julio de dos mil veintidós,
resolvió:

RESOLUCIÓN No. 714-015-2022-07-13 Designar al Lic. Paúl Flores, Mgst, tutor y a la Lic. Carolina Zúñiga como docente lectora del diseño del trabajo de titulación desarrollado por KEVIN CORONEL Y ALEJANDRA AGUILAR, estudiantes de la Carrera de Psicología.

Atentamente,

Magister María Lorena Cañizares Jarrin
DIRECTOR DE CARRERA DE PSICOLOGIA
Narcisa Del Rosario Ortiz Galindo
AUXILIAR 2 DE SECRETARIA DE CAMPUS

Referencias:

- ADO-1867-2022-M

Anexos:

- diseño de trabajo de titulación Alejandra y Kevin observaciones profe Paul 15 de junio (recuper

Copia:

Magister María Lorena Cañizares Jarrin
Director De Carrera De Psicología

NUT: 8639-ADO-UPS-2022 NO

