



Incidencia Del Estrés En El Horario De Trabajo Del Cuerpo De Bomberos De Riobamba: Planteamiento De Tiempos De Descanso Adecuados.

Incidence Of Stress In The Work Schedule Of The Riobamba Fire Department: Proposal Of Adequate Rest Times.

José Daniel Villa Valdiviezo ¹ 

dangelito2384@hotmail.com

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Benjamín Gabriel Quito Cortez ² 

benjaminquito@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Julio Bolívar Vásconez Espinoza ³ 

juliovasconez@bqc.com.ec

Instituto Tecnológico Superior Universitario Oriente (ITSO)

Riobamba, Ecuador

Recepción: 06-11-2024

Aceptación: 16-06-2025

Publicación: 29-07-2025

Como citar este artículo: Villa, J; Quito, B; Vásconez, J.(2025) **Incidencia Del Estrés En El Horario De Trabajo Del Cuerpo De Bomberos De Riobamba: Planteamiento De Tiempos De Descanso Adecuados.** Metrópolis. Revista de Estudios Globales Universitarios, 6 (1), pp. 3138-3178

¹ Tecnólogo en seguridad y salud ocupacional. Instituto Universitario de Tecnología Superior de Oriente (ITSO)

² Abogado, Magister en Educación (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Magister en Ciencias Gerenciales (Universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (UBA) Venezuela, Doctor en Ciencias Gerenciales PHD (universidad internacional del caribe y América latina) Curacao, Postdoctorado en Ciencias de la Educación (UBA) Venezuela.

³ Ingeniero en Electrónica (Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE), Magister en Conectividad y Redes de Telecomunicaciones (Escuela Politécnica Nacional EPN (Egr.)), Magister en Educación Superior (Universidad América), Doctor en Educación PHD (Universidad Benito Juárez) México, Doctor en Ciencias de la Educación PHD (Universidad Bicentenario de Aragua) Venezuela, Postdoctorante en Educación (Universidad Internacional de Investigación México UIIMEX).



Resumen

El presente estudio abordó el fenómeno del estrés laboral en el Cuerpo de Bomberos de Riobamba, explorando sus efectos fisiológicos, psicológicos y organizacionales dentro de la dinámica laboral de estos profesionales, partiendo de una revisión conceptual del estrés, enfatizando la complejidad de su naturaleza y la dificultad de su delimitación teórica debido a la superposición sintomática con otras afecciones. Se expone la normativa vigente en relación con los cuerpos de bomberos, la misma que establece su operatividad con un mínimo de 24 horas de guardia y no se estipulan límites claros que garanticen periodos de descanso adecuados, esto evidencia una variabilidad en la distribución de los turnos, dependiendo del número de efectivos disponibles en cada estación bomberil. Los modelos más utilizados incluyen guardias de 24 o 48 horas con descansos de 24, 48 o 96 horas, el más empleado, de 24 horas de guardia por 48 horas de descanso. El método utilizado es deductivo directo y cualitativo, el cual permitió realizar el presente análisis. El documento concluye con una serie de recomendaciones orientadas a optimizar las condiciones laborales de los bomberos, priorizando la implementación de protocolos de evaluación psicológica periódica, adopción de medidas para la prevención del estrés crónico, estructuración de un horario laboral más equitativo. En definitiva, este trabajo representa una contribución significativa a la comprensión del impacto del estrés laboral en los bomberos, subrayando la urgencia de una reforma estructural en la gestión de sus horarios y condiciones de trabajo, con el fin de garantizar un desempeño eficiente.

Palabras Claves: Riobamba, bomberos, estrés, horario, adecuado.

Abstract

The present study addressed the phenomenon of occupational stress in the Riobamba Fire Department, exploring its physiological, psychological, and organizational effects within the professional dynamics of firefighters. The study begins with a conceptual review of stress, emphasizing its complex nature and the difficulty of its theoretical delimitation due to symptomatic overlap with other conditions present. The study also examines the current regulations that concerns fire departments, which establish a minimum of 24 hours on call without clear limits that ensure adequate rest periods within shifts. This reveals variability in shift distribution, depending on the number of personnel available in every single fire station. The most commonly used models include 24 or 48 hours shifts with rest periods of 24, 48, or 96 hours, with the most frequent arrangement being 24 hours shifts followed by 48 hours of rest. The research follows a direct deductive and qualitative method, enabling a thorough analysis of the issue. The study concludes with a set of recommendations aimed at optimizing firefighters' working conditions, prioritizing the implementation of periodic psychological evaluations, adopting different measures to prevent chronic stress, and restructuring work schedules to ensure greater fairness among personnel. Ultimately, this work represents a significant contribution to understanding the impact of occupational stress on the firefighters, highlighting the urgent need for structural reform in the management of their schedules and their working conditions. These changes are essential to guaranteeing an efficient performance while safeguarding the well-being of those who dedicate themselves to emergency response and public safety. **Keywords:** Riobamba, firefighters, stress, schedule, appropriate.



Introducción.

Para el presente estudio se toma en consideración la teoría y concepto de estrés, es así como Selye (1956), define el estrés como “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”, se debe considerar que tal concepto no es el único, pero si el más aceptado pues, la dificultad para definir el estrés radica en que, al ser un síndrome, comparte síntomas comunes con múltiples enfermedades relacionadas.

La Organización Mundial de la Salud, OMS, (2010), define el estrés como el “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan el organismo para la acción”, es así que el organismo en respuesta a una demanda ambiental desencadena procesos fisiológicos y psicológicos para adaptarse y responder de manera adecuada a dicha demanda, si la respuesta es excesiva o deficiente, puede desarrollar trastornos psicológicos de diversas intensidades.

En la actualidad, el término estrés se emplea con múltiples significados para describir una amplia variedad de experiencias como nerviosismo, cansancio, tensión e inquietud, entre otras, (Orlandini, 2012), por lo tanto, podemos afirmar que el estrés ha estado presente en nuestro diario vivir, desde el mismo momento del nacimiento, considerado un evento altamente estresante, el cual ha sido fundamental para nuestra supervivencia a lo largo de la historia.

López (2018), señala que el estrés laboral se clasifica como eustres es decir buen estrés y distrés llamado también mal estrés, la primera potencia el trabajo del empleado, y la segunda lo deprime a tal punto de provocar enfermedades.



A partir de esta premisa, es posible analizar las consecuencias del estrés laboral, que se manifiestan en enfermedades, una de ellas es el síndrome de Burnout, reconocido por la OMS en el año 2000 como factor de riesgo laboral (Saborío, 2015), este síndrome provoca una disminución en el desempeño de las funciones del trabajador, afectando su rendimiento en su vida laboral y personal.

Por tal motivo, el planteamiento de tiempos de descanso adecuados como la cuestión central de este trabajo, debe ser resuelta, para determinar la relevancia del descanso en los intervalos de tiempo durante los turnos de trabajo de los bomberos, y a su vez favorecer la recuperación física y mental de sus labores propias del trabajo, al realizar actividades personales, individuales, sociales y familiares. (Parra, 2003).

El método utilizado en el presente trabajo es el método deductivo directo y el método cualitativo, los cuales nos permitirán evaluar las teorías sobre el estrés laboral en los miembros del Cuerpo de Bomberos de Riobamba, utilizando para ello, las hipótesis desarrolladas por los autores y sus interpretaciones de las experiencias dentro de sus trabajos investigativos, lo cual nos permitirán identificar si los tiempos de descanso para los bomberos son los más idóneos.

El presente análisis resulta de gran relevancia ya que, para prevenir el estrés laboral, los accidentes en el trabajo y su repercusión a nivel profesional, personal y familiar, se debe establecer el planteamiento de períodos de descanso apropiados en los horarios laborales del Cuerpo de Bomberos de Riobamba lo que, a su vez, contribuirá a una atención más eficiente de emergencias y la prevención de enfermedades.



Marco Teórico.

“Art. 274. - Los Cuerpos de Bomberos son entidades de derecho público adscritas a los Gobiernos Autónomos Descentralizados municipales o metropolitanos, que prestan el servicio de prevención, protección, socorro y extinción de incendios, así como de apoyo en otros eventos adversos de origen natural o antrópico. Asimismo, efectúan acciones de salvamento con el propósito de precautelar la seguridad de la ciudadanía en su respectiva circunscripción territorial”. (COESOP, 2017 Pg. 67).

Como se puede apreciar los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional operan en coordinación con los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales o Metropolitanos, GADM, quienes serán en su defecto, su organismo rector local, y que dependerán en similitud como las Empresas Municipales de los GADM, en este sentido realizarán su labor inherente, específicamente en materia de prevención, control de incendios y acciones de rescate.

De igual manera, estos, se rigen a los mandatos del organismo rector en materia de gestión de riesgos a nivel nacional, en este caso el Servicio Nacional de Gestión de Riesgos, SNGR, con quien se coordinan las emergencias a nivel local, provincial y nacional, logrando así establecer un apoyo interinstitucional con los organismos de primera respuesta ante situaciones adversar que requieran su participación dentro de sus competencias legales. (COESOP, 2017 Art. 275 Pg. 67).

En consecuencia, se establece por ley el horario de trabajo de la siguiente manera:



“Art. 130. - Horario de guardia. - En los cuerpos de bomberos, el personal rentado deberá realizar una guardia no menor a 24 horas”, (ROIDCB, 2005 Pg. 16), sin embargo no se define un horario pre establecido, sino más bien, se deja a libre albedrío el hecho de poder establecer un horario de trabajo según las necesidades propias de cada institución bomberil a nivel país, es así, que muchos cuerpos de bomberos tiene diferentes horarios de trabajo, dependiendo el número de trabajadores con los que cuente la institución en la parte operativa, teniendo así, horarios de 24 horas de guardia, por 24 horas de descanso, esto en lugares donde se establecen dos grupos de trabajo, pudiendo llegar a establecer el mismo horario por duplicado es decir 48 horas de guardia por 48 horas de descanso; y horarios de 24 horas de guardia, por 48 horas de descanso, esto en lugares donde se establecen tres grupos de trabajo; siendo este último el más utilizado a nivel nacional.

Se debe enfatizar que no existe un marco legal que establezca un horario definido de trabajo para las instituciones bomberiles, y que el mismo no contempla un estudio real del estrés laboral generado por la atención de emergencias propias del servicio, y las labores cotidianas dentro de las estaciones de bomberos.

Es así que, Selye (1936), considerado el padre del estrés, afirma que “el estrés es un síndrome producido por diversos agentes nocivos que provocan una respuesta adaptativa del organismo”, entendiéndose esto como un sinfín de posibilidades en las que el organismo responde ante una situación compleja, adaptándose al cambio y definiendo su siguiente movimiento en la cadena de supervivencia diaria, tomando en consideración que esta situación le puede ayudar a mejorar su desempeño o a su vez desencadenarle algún tipo de patología.



El estrés como tal ha estado presente durante toda la historia de la humanidad, sin embargo, la modernidad de los procesos laborales, la tecnología avanzada y las exigencias de esta, hacen que este síndrome este más presente hoy en día y las personas sean propensas al distrés, lo que puede provocar cambios físicos, químicos, biológicos, psicológicos y sociales de la persona, que se refleja en su vida cotidiana, afectándolas de manera directa.

Por otra parte, se recopila otras definiciones de jornada laboral de la siguiente manera:

“Art. 47. - De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.” (CT, 2005 Pg. 27), se define como una jornada laboral para los trabajadores que son parte del Código de Trabajo, CT, a laborar durante 8 horas diarias, pudiendo llegar a completar hasta 40 horas semanales.

Se define como jornada legal de trabajo, (LOSEP, 2010 Art. 25 Pg. 17) a los servidores públicos que son parte de la Ley Orgánica del Servicio Público, LOSEP, en cuyo caso similar al CT, su jornada laboral es de 8 horas diarias pudiendo llegar a las 40 horas semanales, y en los casos que amerite encontrarse con jornada de trabajo ordinarias y jornadas de trabajo especiales, este último, entendiéndose como una jornada que por requerimientos de la propia complejidad o peligrosidad del trabajo, se requiera un menor horario, es decir menor a las 8 horas, y que esto no afecte a su remuneración; para las jornadas laborales especiales se deberá contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo o la Máxima Autoridad dependiendo el caso.



Estado del Arte

Kestel (2019) manifiesta que, son varios los factores que inciden en la salud mental derivados del entorno laboral, entre los cuales se menciona: prácticas deficientes de comunicación, escasa participación en toma de decisiones, horarios de trabajo extendidos y no adaptativos, mala integración del equipo de trabajo, desconexión con sus superiores, acoso psicológico y particularmente en el personal de primera respuesta, las decisiones de vida o muerte tomadas en segundos.

Moreira (2021) indica que el clima laboral es un factor preponderante para los trabajadores, considera que, si se tiene un clima laboral favorable, estos realizarán eficientemente sus actividades; por el contrario, si el clima laboral es desfavorable, los mismos, no tendrán un desempeño aceptable y, por el contrario, estarán fatigados y con mal humor, llegando a la posibilidad de desarrollar el síndrome de Burnout.

López (2020, citado en Moreira, 2021) señala que el estrés laboral se manifiesta a través de diferentes estímulos tanto físicos como socio ambientales, es así que, en el personal de primera respuesta, y específicamente en los bomberos, el estrés se origina desde el momento de la llamada de emergencia, en el traslado hacia el lugar del incidente y el combate del siniestro, este último aspecto, genera un gran entorno estresor por el miedo a lo desconocido y las experiencias que aportan el engrandecimiento del suceso estresante.

Núñez (2020) destaca la importancia que dan los líderes institucionales al fomentar un buen ambiente de trabajo, y esto se ve reflejado en un mejor desempeño del trabajador en el desarrollo de sus actividades, por tal motivo, es importante el ambiente laboral generado por su actor principal,



en este caso, el representante legal, y su impacto directo en la fuerza laboral y el buen funcionamiento institucional.

En este mismo concepto, Jaume (2012 citado en Núñez, 2020) contempla que la satisfacción laboral está estrechamente ligada con el clima organizacional, indicando que cualquier variación ya sea positiva o negativa influye directamente en el comportamiento laboral, también indica que, esta variable generalizada, esta incorporada esencialmente a la comunicación que se da en el entorno laboral, el clima laboral que se genere y la motivación que se fomentan a todos y cada uno de los trabajadores.

En concordancia, Nieto (2016, citado en Núñez, 2020) manifiesta que, el conocimiento del clima organizacional permite replantear el desarrollo de determinadas áreas laborales carentes de estímulo, tendiendo a mejorar la conducta laboral de sus trabajadores, y así lograr una cimentación del trabajo en equipo y por ende el bienestar del individuo.

En este mismo aspecto se toma en consideración cuales son los valores que constituyen la satisfacción laboral, siendo estas: la vocación del profesional, el deseo de realización, la obtención de estima por otras personas, los ascensos, el adecuado ambiente laboral, una buena cultura empresarial, las actividades a realizar, el sentimiento de afectividad y las consecuencias derivadas de su labor. (Núñez, 2020)

Ayuso (2001, citado en Moreira, 2021) encasilla las situaciones que desencadenan estrés en los bomberos de la siguiente manera:

- Desastres naturales: movimientos telúricos, deslizamientos de tierra, inundaciones, erupciones volcánicas, tsunamis, etc.



- Antrópicos accidentales: Incendios estructurales, incendios forestales, colapsos estructurales, accidentes navales aéreos y férreos.
- Antrópicos voluntarios: Atentados con armas de destrucción masiva.

Todas estas situaciones se ven reflejadas en el personal de primera respuesta dependiendo su preparación y estado emocional en la manera en que se gestionan las emociones que surgen en dichas emergencias, las cuales, tienden a generar un síndrome postraumático.

Céspedes (2020 citado por Sánchez, 2021) indica que el estrés laboral en bomberos puede incidir claramente en la pérdida de compromiso en sus deberes, deterioro emocional, paulatina despersonalización, apartada atención, dificultad de concentración y un declive en la atención de emergencias, además de estas afectaciones, se puede observar una serie de desaciertos en su desempeño profesional y personal, así como las relaciones interpersonales de tipo intra e interinstitucional.

Por otro lado, Céspedes (2020) manifiesta que el síndrome de burnout no es solo la conjunción del estrés laboral como consecuencia directa, sino también, la aparición del Trastorno de Estrés Postraumático, TEPT, este último está muy ligado al mundo de la atención de emergencias, se indica que, el síndrome de burnout llega a ser un colaborador al TEPT y su sintomatología, es por ello que entre burnout y el TEPT existe una correlación directa que afecta aún más el bienestar del personal que labora en el servicio de emergencias.

En otro aspecto, Valladares (2022) destaca la labor de los trabajadores bomberiles en turnos de 24 horas, lo mismo que conllevan un hábito irregular de sueño, del cual se desprenden alteraciones del ritmo

circadiano, es decir, los cambios físicos, mentales y de comportamiento del cuerpo a lo largo del día, pudiendo también incurrir en síndromes metabólicos gracias a los periodos cortos de sueño, al realizar turnos rotativos durante la noche, y periodos largos de sueño durante el día.

Desarrollo.

El estrés y su repercusión en el ámbito laboral.

El estrés.

Selye (1956), define el estrés como, “la respuesta no específica del organismo a cualquier demanda que sobre él se ejerce”, tomando esta consideración, el estrés puede manifestarse de diferentes maneras en las personas, teniendo en cuenta que existes varios tipos de estrés, estos pueden influenciar o deteriorar el desempeño en nuestras actividades diarias tanto en el trabajo como en la cotidianidad, sin embargo la respuesta al estrés está estrechamente ligada al manejo de las emociones y las fortalezas o debilidades en el dominio del tema en situaciones laborales.

En el presente estudio, no se realiza una comparación a profundidad de los diferentes tipos de estrés según su duración o prevalencia en las personas, sino más bien, se expone el estrés de manera general, en la cual, el punto principal se desprende del hecho del impacto positivo o negativo que genera en las personas y su relación en el desempeño laboral, siendo que esto nos dictara el buen o mal desempeño de la persona a nivel laboral.

Es así que tenemos el eustres o estrés positivo el cual da la posibilidad de potenciar el desempeño del individuo en una situación determinada (Ávila, 2014), considerando que en la actualidad el avance tecnológico y las



exigencias de la vida diaria y laboral, hace que surja la necesidad de desarrollar este estrés con la finalidad de potenciar la respuesta ante diferentes tipos de situaciones, y así maximizar su desempeño, es así que se considera buen estrés ya que el resultado ante esta situación es el deseado y por ende no hay una afectación directa en la salud del individuo.

Por otra parte tenemos el distres o estrés negativo, al cual es considerado como un tipo de estrés malo ya que tiende a generar repercusiones negativas en la salud del individuo (Ávila, 2014), en este contexto, el buen estrés permite resolver situaciones difíciles a las personas, más la prevalencia de este, y la prolongación de estas situaciones se deriva en los desórdenes tanto en su salud mental como física, esto nos indica que la prolongación de situaciones estresoras puede repercutir en el desempeño personal y la posibilidad de aparecer patologías que deterioran el desempeño laboral del individuo.

Siendo que el estrés puede influenciar de manera positiva o negativa en el desempeño de las personas, es fundamental tomar en consideración otros aspectos que determinan su incidencia, como el estado de ánimo, el entorno ambiental y los agravantes o atenuantes relacionados al núcleo familiar y social de la persona, estos elementos son bases fundamentales para el manejo del estrés y que este, no se arraigue y se convierta en una carga profunda y en su lugar le enseñe a la misma, estrategias para afrontar el estrés de la mejor manera.

El estrés laboral.

A diferencia del estrés como tal, el estrés laboral se desarrolla específicamente en el entorno laboral, es así que la OMS, (2004) define al



estrés laboral como “la relación que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación”, concepto que nos permite desplegar información enfocada en el desenvolvimiento del individuo en su puesto de trabajo y sus repercusiones físicas sociales y mentales.

Por lo tanto, vemos el estrés laboral como un punto positivo en el desenvolvimiento laboral del individuo, permitiéndole al mismo lograr un avance significativo en su potencial productivo a la hora de enfrentarse a decisiones trascendentales que podrían ser de suma importancia para la empresa y al individuo en sí, por su crecimiento personal, propia satisfacción, reconocimiento e incentivos como ascensos y bonos, que motivan a seguir mejorando en su labor diaria para con la empresa.

Es importante destacar que esta respuesta positiva se suma al entorno en sí que la empresa pueda ofrecer a su colaborador, es decir la formación que se le ha brindado, las facilidades para ejercer su trabajo, el entorno laboral en el que se desenvuelve día a día, el respaldo a su gestión y las oportunidades brindadas, esto acompañado de la resiliencia, el carácter y personalidad del colaborador a la hora de afrontar grandes retos laborales que pudieren tender a ser situaciones estresoras de gran importancia.

Por otro lado, el estrés laboral podría también ser un punto negativo que tiende a deprimir el normal desarrollo de sus facultades del colaborador, esto se ve reflejando en su displicencia a la hora de realizar tareas de alta complejidad que son exigidas al colaborador por parte de la empresa, tomando en consideración que su respuesta ante estas situaciones estresoras no las librerá de la mejor manera y esto en sí, afectará la



continuidad de la cotidianidad del trabajo individual como colectivo de la empresa, y no le permitirá al colaborador seguir subiendo en su escalafón laboral.

Tomando en consideración que existen muchos factores para una inapropiada respuesta del colaborador ante mayores retos, ubicaremos la falta de conocimiento y capacitación del mismo en el área, el desfavorable ambiente laboral, el mubbing o acoso laboral, la falta de carácter para afrontar mayores retos, los problemas personales que pudieren influir, la capacidad mermada por situaciones físicas o de salud, y el desinterés mismo generado por la falta de acompañamiento, motivación y empoderamiento propio para con la empresa.

De igual forma, el estrés laboral amenaza el buen funcionamiento y cumplimiento de los objetivos de la empresa, si esta no goza de un buen ambiente de trabajo no puede obtener lo mejor de sus colaboradores y esto, en un mercado cada vez más competitivo y con creciente desarrollo tecnológico, puede afectar tanto a los objetivos empresariales como su misma existencia, al presentarse aumento del absentismo, menor dedicación al trabajo, deterioro del rendimiento y la productividad, aumento de las prácticas laborales poco seguras y de las tasas de accidentabilidad. (OMS, 2004).

Por ende, son las empresas las llamadas a generar un entorno laboral más sano, libre de autoritarismo y basado en la participación activa de sus colaboradores en la toma de cada una de las decisiones, brindarles un sentido de pertenencia y reconocimiento, y así hacer sentir al colaborador importante para la empresa, esta práctica permite el crecimiento personal y el desarrollo multidisciplinario del trabajador, haciendo que la empresa



gane un socio más que un dependiente de la misma, y esto permita que exista una verdadera política de beneficio mutuo.

Síndrome de burnout.

El síndrome de burnout ha tenido varias definiciones citadas por varios autores a lo largo de la historia, uno de ellos y el pionero en el estudio de este síndrome es Herbert Freudenberger quien fue un psicólogo clínico, psicoanalista y autor alemán-americano, quien en el año de 1974 refiere por primera vez el fenómeno de agotamiento profesional, el mismo que lo describe como “una sensación de fracaso, con agotamiento permanente, resultado de la sobrecarga laboral que provoca el desgaste de energía, recursos personales y fuerza anímica del individuo”. (Ali, 2015).

Según la OMS, burnout conocido también como el síndrome de desgaste profesional es el resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo que no se ha manejado con éxito y aclara que se refiere específicamente a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida, por lo tanto es importante destacar que este síndrome es sencillamente una consecuencia de la exposición a condiciones nocivas dentro de la organización, que se encaminan a una situación disfuncional en el entorno laboral. (Aldunate, 2024).

Aceves (2006 citado por Monte, 2005), manifiesta que en el 2000 la OMS declara al síndrome de burnout como un factor de riesgo a considerar, por la capacidad que tiene de afectar la calidad de vida del trabajador, el deterioro en su salud mental, inclusive llegando a la posibilidad de poner en riesgo la vida del mismo, este a su vez, es el resultado de la inadecuada forma de solventar el estrés crónico, cuyas fisonomías principales son: el



desgaste emocional, despersonalización o cinismo y reducción en el desempeño del trabajador.

En el 2022 la OMS catalogo al síndrome de burnout como una enfermedad laboral, entrando en la Clasificación Internacional de Enfermedades, CIE, con el código CIE-11, (OMS, 2022) y por lo tanto debe ser tratado como tal, es así como esta nueva conceptualización permite mejorar la identificación del síndrome, así como su prevención y tratamiento, facilitando el diagnóstico a los profesionales de la salud y su prevención a los profesionales de la psicología.

La clasificación de Burnout según la OMS refiere tres dimensiones:

- Sentimientos de falta de energía o agotamiento, sentirse constantemente con cansancio, incluso al iniciar el día.
- Aumento de la distancia mental con respecto al trabajo o sentimientos negativos o cínicos, también con respecto al trabajo, es decir, no sentir compromiso con las propias actividades ni con las de las demás personas.
- Sensación de ineficacia y falta de realización.

Las cuáles serán consideradas para la prevención, identificación y tratamiento.

En consecuencia, podemos observar que el el síndrome de burnout tiende a ser un limitante de gran importancia dentro de la organización y el trabajador como tal, pues este síndrome causa principalmente absentismo del mismo, haciendo que muchas de sus labores cotidianas no se cumplan y con ello no se consigan las metas y objetivos institucionales, pues se ve



reducida la capacidad de respuesta de la empresa con relación a su productividad a corto y largo plazo.

El estrés laboral en bomberos.

Detalle de actividades durante la guardia.

Tomando en consideración los horario de trabajo de bomberos que se desenvuelven en jornadas laborales de 24 horas de guardia (ROIDCB, 2005 Art. 130 Pg. 16), estos ingresan a su guardia a las 08:00 am y salen de la misma al día siguiente a la misma hora cumpliendo su jornada, no obstante su ingreso y salida se prolonga 30 minutos antes y 30 minutos después, pues deben cambiarse de ropa diaria por el uniforme de estación que básicamente es un Equipo de Protección Personal, EPP, del nivel más básico y así evitar algún tipo de contaminación cruzada.

En este aspecto se detalla las actividades durante la guardia de 24 horas, iniciando a las 08:00 am con la formación de la guardia saliente y entrante, para reportar las diferentes novedades que podrían existir de los miembros de la guardia y los materiales que son parte de la estación de bomberos, estos últimos como: vehículos, herramientas, equipos y accesorios, y las instalaciones denominadas dependencias de la misma, adicional a ello si existiera alguna disposición para responder a eventos asistenciales, casas abiertas o trabajos programados.

La revisión de materiales y dependencias la realiza cada bombero, pues se tiene destinado bajo orden general, es decir bajo documento oficial, cuáles son sus responsabilidades dependiendo el grado o rango al momento de la revisión, es así que existen jefes de guardia, sub alternos de guardia, bomberos encargados de revisar materiales de los vehículos e



instalaciones, conductores de vehículos que se encargan de la revisión y funcionamiento mecánico de los vehículos y paramédicos que revisan materiales e insumos de ambulancia.

Al término de la revisión se forma nuevamente, se informa las novedades de existirlas y se concluye la formación, a continuación se pasa al desayuno, luego durante la mañana se destinan 2 horas con la finalidad de hacer un entrenamiento teórico de materias bomberiles, al medio día el almuerzo, por la tarde se destinan 2 horas de entrenamiento practico o mantenimiento preventivo de equipos herramientas y accesorios de los diferentes vehículos de emergencias, en la noche la merienda y posterior a ello, pasar a descansar en las habitaciones de la estación, a la mañana siguiente se realizan los aseos de los vehículos, dependencias e higiene personal para estar listos para el relevo de guardia y posterior salida del trabajo a su día libre.

Es importante destacar que durante el tiempo de guardia, se distribuyen los turnos de centinela, es decir la persona que se encuentra en una oficina al ingreso de la estación de bomberos quien estará pendiente de contestar las llamadas telefónicas o llamadas por radio de comunicaciones que se presenten en el tiempo que le corresponda hacer su turno de centinela, y así despachar vehículos y bomberos en respuesta a las llamadas desde el Sistema Integrado de Seguridad, SIS ECU 911, y la coordinación inter institucional.

Estos turnos de centinela se distribuyen en 2 etapas, turnos del día y turnos de la noche, en el primer caso todos los bomberos se distribuyen equitativamente el tiempo para hacer turno de centinela durante el día, es decir de 08:00 a 22:00 horas, y en el segundo caso, todos los bomberos se



distribuyen equitativamente el tiempo para hacer los turnos durante la noche, es decir de 22:00 a 08:00 horas, con la consideración que siempre habrá una persona de ultimo turno, quien rotara ascendentemente de guardia en guardia, el cual realizara la parte administrativa en conjunto con el jefe de grupo.

Desencadenantes del estrés en bomberos durante la guardia y emergencias.

Con el antecedente anterior, se evidencian las posibles causas de estrés en bomberos dentro de su día de guardia, es así que, tomando en consideración que el bombero pasa durante su día de guardia en la estación por 24 horas, en muchas de las ocasiones no saldrá de la misma si no existen emergencias a las que responder, y esto generaría un entorno estresor por el encierro, tomando en consideración el estado de ánimo del bombero frente a situaciones externas o problemas familiares que se puedan presentar, es decir la situación emocional del bombero. (Nuñez, 2020).

En concordancia con lo antes expuesto, las actividades normales del bombero dentro de su día de trabajo pueden verse perturbadas por los problemas personales de tipo emocional, familiares, problemas económicos, familiares inmiscuidos en accidentes y la delincuencia siempre presente dentro de la sociedad, esto atado a la obligación de permanecer en la guardia sin que algunas de estas situaciones sean motivo de salida de la guardia por parte del bombero con el impulso de tener una calamidad domestica comprobada o de fuerza mayor justificada.

Dentro de este mismo contexto se puede incluir las enfermedades físicas de los trabajadores que no requieren un reposo médico o en su defecto que



ya han concluido con el mencionado reposo, pero que sin embargo deben acudir a su jornada laboral normalmente, a esto se suman los problemas médicos de rehabilitación física por lesiones ya recuperadas pero que requieren un seguimiento constante por un profesional de la salud para su evolución favorable y recuperación total.

Por otra parte, según Ayuso (2001, citado en Moreira, 2021), durante su día de guardia el bombero responde a las diferentes emergencias que se presenten tales como:

- Desastres naturales: movimientos telúricos, deslizamientos de tierra, inundaciones, erupciones volcánicas, tsunamis, etc.
- Antrópicos accidentales: Incendios estructurales, incendios forestales, colapsos estructurales, accidentes navales aéreos y férreos.
- Antrópicos voluntarios: Atentados con armas de destrucción masiva.

Estas situaciones generan estrés dependiendo el grado de formación del profesional bomberil y su estado emocional al momento de responder todas y cada una de las emergencias, considerando que el bombero esta técnica, física y psicológicamente preparado para responder ante dichas emergencias, sin embargo, no se garantiza que su respuesta sea la más adecuada, si la situación estresante, es sumamente compleja y tarda mucho tiempo en resolverse, por lo tanto, se considera una situación potencialmente difícil de manejar e idealmente podría derivar en síndrome post traumático.

En bomberos este síndrome se desarrolla luego de la atención de una emergencia sumamente compleja y prolongada que implique la toma de decisiones delicadas que pongan en riesgo la vida tanto de las victimas



resultantes de la emergencia, como las de sus compañeros bomberos que atienden dichas emergencias, es de considerar que al salir a un siniestro o rescate los bomberos trabajan como un solo equipo con varios de sus compañeros, y de ahí la importancia del estado emocional para la toma de decisiones que afectaran a todo el equipo.

Burnout en bomberos y su relación con el Trastorno de Estrés Postraumático.

Como hemos podido observar, el síndrome de burnout afecta de forma directa al desempeño del trabajador, ahora bien, si este síndrome se transmite al personal bomberil, el resultado será el mismo que al trabajador común, esto se deriva en las consecuencias físicas psicológicas y sociales, es por ello que, es de gran importancia la prevención mediante la evaluación periódica a los bomberos de su estado psicológico y emocional con la premisa de mantener la salud mental del profesional y así garantizar el buen funcionamiento de la institución bomberil.

Es fundamental destacar que hay muy poca bibliografía asociada al burnout y su relación directa con los bomberos, sin embargo es primordial la interpretación de la relevancia del manejo de este síndrome frente a la labor del bombero, pues durante su día de guardia como en la atención de emergencias, se convierte en un entorno altamente estresor, por la situación de constante repetición y monotonía durante su día de guardia y por las decisiones que podrían poner en riesgo su vida como la de sus compañeros al igual que la de las personas inmiscuidas en un incidente que asiste el bombero.

Según Regehr (2000, citado en Jiménez, 2006) nos indica que, uno de los pocos estudios que se realizó en bomberos acerca de la influencia del



estrés laboral sobre sus actividades cotidianas, es altamente influyente por las condiciones estresoras y su tendencia a aparecer enfermedades de tipo físico y mental, tal como es el caso del estrés laboral convirtiéndose en síndrome de burnout o síndrome del trabajador quemado.

Como hemos podido observar, estas condiciones estresoras durante la guardia en los bomberos, desde su ingreso a la estación, las actividades cotidianas y la salida de la guardia, son situaciones que generan estrés laboral en el personal y si a esto le sumamos la falta de apoyo de parte de sus jefes inmediatos, en este caso jefes de grupo, jefes de estación y el jefe del Cuerpo de Bomberos, asociado a su poca participación en la toma de decisiones que influyen directamente en su entorno laboral y sus actividades o condiciones de trabajo.

Al igual que lo anterior, el entorno laboral, los cambios repentinos de órdenes, la descoordinación entre jefes, la falta de planificación y la poca participación de los subordinados atenta contra la salud laboral del bombero y por ende el desempeño de la institución bomberil, donde su capacidad resolutive se ve disminuida y la manera en la que se afrontan las situaciones cotidianas de la guardia, esto lo vemos reflejado en el desapego emocional a su profesión y el poco o nulo interés en el aporte de ideas para el mejoramiento de su desempeño laboral.

De igual manera, se toman las mismas consideraciones del entorno laboral para la atención de emergencias, inclusive sumándolas a las anteriores la falta de capacitación adecuada y el poco entrenamiento simulado en entornos similares a los reales que aporten a los bomberos un mayor carácter y fortaleza mental a la hora de responder a situaciones difíciles



dentro de un siniestro, por ende, estas situaciones estresoras generan frustración en el bombero y su tendencia al síndrome de burnout.

Como lo hemos podido apreciar, todas estas situaciones estresoras, tanto en su día de guardia como en la atención de emergencias, más las condiciones laborales deficientes generados por el entorno laboral y la falta de planificación dirigida a potenciar las aptitudes del bombero, serán tendientes a provocar enfermedades tanto físicas como psicológicas y por ende el síndrome del trabajador quemado en una categoría de trabajadores tipificados como una de las profesiones más peligrosas a nivel mundial. (Boss y otros, 2004 citado en Jiménez 2006).

Intervalos de descanso entre guardias.

Normativa legal.

Los horarios de trabajo en los cuerpos de bomberos a nivel nacional están supeditados a las necesidades institucionales de cada uno de ellos, entendiéndose que cada cuerpo de bomberos de cada ciudad en el Ecuador es una institución autónoma e independiente, que tiene presupuesto propio e independencia a la hora de tomar decisiones sobre su normal funcionamiento, esto ha hecho que cada institución bomberil acoja de la mejor manera su horario de trabajo en relación al número de bomberos con los que cuenta en sus filas.

En este mismo aspecto, el “Art. 130. - Horario de guardia. - En los cuerpos de bomberos, el personal rentado deberá realizar una guardia no menor a 24 horas”, (ROIDCB, 2005 Pg. 16), esto deja una gran amplitud a la hora de establecer un horario institucional, y deja a discreción la opción de elegir el mejor horario posible y que este a su vez, se ajuste a las necesidades



institucionales, al número de bomberos rentados y la temporalidad con mayor incidencia de emergencias, específicamente, temporadas con mayor número de incendios forestales que requieran un mayor número de bomberos respondiendo ante estas emergencias.

Por lo tanto, es responsabilidad de cada institución bomberil, el acoger el mejor horario de trabajo, tomando la consideración de un mínimo de guardia de 24 horas, se establecen opciones como:

- 24 horas de guardia por 24 horas de descanso.
- 48 horas de guardia por 48 horas de descanso.
- 24 horas de guardia por 48 horas de descanso.
- 48 horas de guardia por 96 horas de descanso

Estos horarios son los más usados a nivel nacional y que dependen específicamente del número de bomberos con que cuente la institución.

Art. 232.- Jornadas de Trabajo. - Cada entidad complementaria de seguridad determinará la jornada de servicio ordinaria de acuerdo a sus necesidades, así como las de jornadas especiales que se requieran. Para ello, cada entidad complementaria de seguridad aprobará su reglamento institucional previo criterio favorable del ministerio rector de los asuntos de trabajo. Para la determinación de las jornadas laborales se tomará especial atención a la situación de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.” (COESCOP, 2017 Pág. 59).

Como ya lo hemos mencionado anteriormente, los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional están inmersos en el Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público, COESCOP, y son parte del libro



cuarto de esta ley, que habla específicamente de las Entidades Complementarias de Seguridad, por tal motivo este cuerpo colegiado dicta su proceder y específicamente habla en el Art. 232 sobre su horario de trabajo, pero, sin ser específico en el mismo, dejando esta decisión a cada institución.

Por otro lado, la influencia que ejercen los aspectos a considerar para determinar un horario en la institución bomberil son cada vez más determinantes, estos aspectos son: las necesidades institucionales como una de las primeras a tomar en cuenta a la hora de elaborar los horarios, de igual manera, el número de bomberos dentro de la instituciones es otro aspecto fundamental, las responsabilidades adquiridas por la institución bomberil en materia de grupos especializados que apoyan a otros cuerpos de bomberos en emergencias de magnitud es otro aspecto inherente.

Los horarios de trabajo en bomberos.

En el Cuerpo de Bomberos de Riobamba se han venido usando en los últimos años, cuatro modalidades de trabajo, la más usada, 24 horas de guardia por 48 horas de descanso, sin que esta sea una norma que deba cumplirse de manera directa, pues se toma en cuenta la respuesta que se deba dar a las emergencias por temporalidad y las necesidades institucionales por encima de cualquier situación, en este caso la posibilidad que los bomberos lleguen a presentar un alto índice de estrés laboral y llegando a niveles críticos como el síndrome de burnout.

Es también importante destacar que, en el Cuerpo de Bomberos de Riobamba, no está determinado un horario de trabajo y que el mismo, este instaurado en un reglamento interno y a su vez, cuente con el criterio



favorable del ministerio correspondiente a asuntos laborales en el Ecuador, por tal motivo se queda a libre albedrío el decidir que horario corresponde en relación con cada situación que se presente, poniendo en primer lugar la necesidad institucional sobre el personal bomberil.

Se debe tomar en consideración que muchos de los cambios de horarios se debe a la falta de personal para suplir las guardias con un número adecuado de bomberos en cada estación, sin embargo este es un problema administrativo ya que, si se entiende que el problema principal es la falta de personal, la solución radica en la contratación de más bomberos para suplir esta falta, cabe mencionar que dicha contratación de personal debe ser planificada y organizada por la parte administrativa y específicamente por el jefe de bomberos y se debe contar con los recursos económicos correspondientes para el pago de sus salarios.

En este aspecto, la organización y planificación de las áreas inmersas en los procesos de contratación de nuevo personal, así como el cumplimiento de cada una de las fases, son fundamentales a la hora de ejecutar dicho proceso, entendiéndose que el mencionado proceso inmiscuye la participación de varias áreas las cuales deben planificar, coordinar y ejecutar los mismos con la finalidad de aumentar personal bomberil a cada una de las guardias, además dicho proceso conlleva un tiempo determinado por las etapas de planificación, selección, formación, graduación e ingreso de los nuevos bomberos.

Es importante destacar que, si bien es cierto en los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional se pueden mantener dos tipos de bomberos, rentados o profesionales y voluntarios, es potestad de cada institución la instauración de cada uno de ellos según su necesidad, en el Cuerpo de Bomberos de



Riobamba a la fecha solo se mantienen en sus filas bomberos profesionales, lo que implica una relación de dependencia laboral para con la institución y por ende hemos podido hablar de problemas laborales en los bomberos.

Por otro lado, a nivel nacional, no existe una normativa que indique cual es el número de bomberos que debe existir en una localidad en relación con el número de habitantes, solo se toma en consideración una recomendación de la National Fire Protection Association, NFPA, por sus siglas en inglés, Asociación Nacional de Protección del Fuego, la cual nos manifiesta que, por cada mil habitantes debe existir un bombero, no obstante esta norma no aplica directamente en los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, solo se lo toma como una recomendación que puede o no aplicarse. (SNGR, 2016).

El horario ideal de trabajo.

Como hemos podido observar, los horarios de trabajo en los cuerpos de bomberos a nivel nacional son diversos en relación con el personal que desempeña las funciones operativas, en este caso, los dos tipos de bomberos tanto voluntarios como rentados, sin embargo, en este estudio nos hemos enfocado principalmente a la labor del bombero rentado también llamado bombero profesional, el cual cumple un horario laboral establecido por la institución y principalmente regido por la necesidad institucional.

Este último aspecto es fundamental para la decisión de un horario de trabajo en el Cuerpo de Bomberos, sin embargo, es importante destacar que el bienestar del trabajador es sumamente importante para el cumplimiento de los objetivos institucionales y su inherente labor por la



seguridad de la colectividad, es por ello que es crucial establecer un horario de trabajo adecuado, acorde a los tiempos de descanso apropiados, que permitan al bombero regresar a su turno de guardia con la energía necesaria, la motivación adecuado y el compromiso de realizar su trabajo de la mejor manera.

Bajo esta consideración, los horarios de trabajo deben tener un estudio previo, que determine los aspectos importantes a considerar a la hora de establecerlos, esto implica el hecho de realizar encuestas de satisfacción y un estudio a profundidad que determine el nivel de estrés en los bomberos, esto permitirá evaluar la presencia y el impacto del estrés en los bomberos y su coherencia al momento de determinar los descansos adecuados para disminuir los niveles de estrés, esto es un aspecto fundamental a considerar al momento de establecer los horarios de trabajo que favorezcan el bienestar y desempeño optimo de los bomberos.

Puesto que, sabemos que dentro de los factores que inciden en la presencia del estrés laboral están inmiscuidos varios aspectos en los que se puede trabajar y mejorar así el ambiente laboral, permitiendo al bombero desempeñar su labor de la mejor manera, esto definitivamente beneficia al buen funcionamiento de la institución y sus trabajadores, en el caso de los bomberos, una respuesta más eficaz ante emergencias que se susciten en la localidad, y el apoyo a nivel nacional para los cuerpos de bomberos que cuentan con unidades especializadas.

Por esta razón el horario que mejor se ajusta a suplir las necesidades de descanso real que requiere el bombero para desarrollar su labor y que debería estar establecido en el reglamento interno de la institución en concordancia con el órgano rector en materia de lo laboral a nivel nacional,



(COESCOP, 2017) debería ser el que se ajuste mejor al descanso adecuado como prioridad del bombero, esto siempre y cuando no se vea afectada las necesidades institucionales, y se modifique con relación a la atención de emergencias de magnitud por parte de la institución bomberil.

Por tal motivo, uno de los horarios que mejor se adhiere al descanso como prioridad del bombero y que ayude a evitar la tendencia al estrés laboral y por ende la afectación física y psicológica del mismo, deberá ser el de tener tres grupos de trabajo distribuidos en las estaciones de bomberos y que así se permita tener 1 día de trabajo y 2 días de descanso, es así como llegamos a proponer un horario de 24 horas de guardia por 48 horas de descanso para el Cuerpo de Bomberos de Riobamba, que a su vez, es uno de los horarios más utilizados a nivel nacional para el trabajo bomberil. (Villacres-Castro, 2022).

Sin olvidarnos también, que es importante el ingreso de nuevo personal bomberil a las filas del Cuerpo de Bomberos de Riobamba, considerando todos los aspectos técnicos que implican su ingreso, esto con la finalidad de suplir el bajo número de bomberos en cada guardia de cada pelotón de cada estación de bomberos, esto siempre y cuando se establezca como horario normado de la institución en el manual de procesos correspondiente y el reglamento interno institucional, además deberá establecerse dicho horario en concordancia con el Ministerio de Trabajo.

Discusión.

Según el artículo 274 del COESCOP, en el cual se define la naturaleza de los Cuerpos de Bomberos en el país, se puede definir específicamente el trabajo que realiza dicha institución, enmarcada al derecho legal y



fundamentado en cada jurisdicción correspondiente, esto permite a cada cuerpo de bomberos del país desarrollar su labor bajo lineamientos específicos con autonomía e independencia, que les dan la oportunidad de realizar su trabajo sin ningún lineamiento fuera de contexto. (COESOP, 2017 Pg. 67).

En este aspecto, se considera que la institución bomberil esta alineada a los principios básicos de respuesta ante emergencias, y prevención de incendios, el primero se rige bajo normas, estándares y protocolos tanto nacionales como internacionales, mientras que la segunda se basa en principios básicos de prevención dirigido a toda la ciudadanía, esto con el objetivo de reducir los incendios tanto a nivel urbano como en áreas rurales, todo esto, respaldado por el equipamiento y capacitación de su personal operativo.

Por otra parte, se establece la coordinación de emergencias de gran magnitud al ente rector en materia de Gestión de Riesgos a nivel nacional, es decir al SNGR, el cual permite una labor integrada con todas las instituciones de atención de emergencias y son entidades de primera respuesta y que se incluyen dentro de sus competencias legales, tomando como eje fundamental de su gestión, el análisis del riesgo, la respuesta ante eventos adverso y la recuperación o llamado también resiliencia. (COESOP, 2017 Art. 275 Pg. 67).

Esto se aplica principalmente para la respuesta ante eventos adversos que superen la capacidad de respuesta de los organismos locales dentro de sus diferentes niveles, es decir, el nivel local, cantonal, provincial y nacional, comprometidos principalmente en aunar esfuerzos y resolver en el menor tiempo posible una emergencia de gran magnitud con un número



considerable de personas afectadas, recalcando que el eje fundamental del trabajo es la respuesta a la emergencia por parte de los organismos de primera respuesta, en este caso los cuerpos de bomberos dentro de sus competencias legales, es decir, combate de incendios y acciones de rescate.

Por otra parte, el “Art. 130. - Horario de guardia. - En los cuerpos de bomberos, el personal rentado deberá realizar una guardia no menor a 24 horas”. (ROIDCB, 2005 Pg. 16), se manifiesta muy ambiguo y poco delimitado al referirse al horario de trabajo de los Cuerpos de Bomberos del país, ya que no determina un horario fijo sino deja abierto la posibilidad de un mínimo de horas establecidas como una guardia, esto no determina un horario real dejando abierta la posibilidad de establecer el horario, pudiendo determinarlo cada institución bomberil en relaciona a cada una de las necesidades.

Por esta razón, surge la necesidad de replantear este acápite del mencionado reglamento, pues no está actualizado ni alineado con el COESCOP y su normativa correspondiente, eso sin duda alguna deja muchos vacíos legales que dan pasa a diferentes interpretaciones por parte de quien determine el horario de trabajo en las instituciones bomberiles, volviéndolo un problema más grave de lo que parece, pues su repercusión en el ámbito emocional y psicológico del bombero podría determinar el hecho de llegar a desarrollar patologías tanto físicas como psicológicas por la permanente incertidumbre del horario y sus constantes rotaciones del mismo.

Por otro lado, “el estrés es un síndrome producido por diversos agentes nocivos que provocan una respuesta adaptativa del organismo”, (Selye,



1936) esta definición, que es la más aceptada a nivel mundial, nos da la pauta para el estudio de los síntomas relacionados al estrés y su incidencia en las personas a la adaptabilidad a este síndrome dependiendo de su manejo, el estrés podrá sacar su mayor potencial o decaer en daños severos si la permanencia de este síndrome es prolongada, dando paso a distintas afectaciones a la persona y su entorno.

Por otra parte “Art. 47. - De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.” (CT, 2005 Pg. 27), esta definición, principalmente dicta las horas máximas que un trabajador ubicado en el Código de Trabajo puede laborar diariamente, esto apegado a su derecho irrenunciable como trabajador, y considerando que en el Cuerpo de Bomberos existen personas laborando bajo esta modalidad, se debe tomar en consideración dicho acapice.

Por lo expuesto, aquellos trabajadores que son parte del Código Trabajo, y que laboran en la institución bomberil bajo esta modalidad, no deberían exceder la jornada establecida en el mencionado artículo de ley, sin la respectiva compensación económica por las horas complementarias, suplementarias o extraordinarias que llegara a cumplir por el hecho de trabajar en una institución de primera respuesta, la cual tiene un horario especial según su propia normativa de ley.

En este contexto, la LOSEP en su artículos 25 define la jornada legal de trabajo para los servidores públicos en 8 horas diarias pudiendo llegar a las 40 horas semanales, y en los casos que amerite encontrarse con jornada de trabajo ordinarias y jornadas de trabajo especiales, este último, como una jornada que por requerimientos de la propia complejidad o peligrosidad del



trabajo, se requiera un menor horario, es decir menos de 8 horas, sin que esto afecte a su remuneración, para las jornadas laborales especiales se deberá contar con la respectiva autorización del Ministerio de Trabajo o la Máxima Autoridad dependiendo el caso. (LOSEP, 2010 Art. 25 Pg. 17).

A los expuesto y en concordancia con el Código de Trabajo, la LOSEP también señala una jornada de trabajo de 8 horas diarias para los servidores públicos que laboren en la institución bajo esta modalidad de trabajo, dándoles la opción de poder cobrar horas extras, complementarias o suplementarias si dicha jornada se extiende, previa autorización de la máxima autoridad de la institución, pero, considerando el horario bomberil, estas compensaciones por horas extras y demás nunca se aplica, haciendo que esta normativa no se pueda aplicar en los Cuerpos de Bomberos del País.

Art. 232.- Jornadas de Trabajo. - Cada entidad complementaria de seguridad determinará la jornada de servicio ordinaria de acuerdo a sus necesidades, así como las de jornadas especiales que se requieran. Para ello, cada entidad complementaria de seguridad aprobará su reglamento institucional previo criterio favorable del ministerio rector de los asuntos de trabajo. Para la determinación de las jornadas laborales se tomará especial atención a la situación de las mujeres en estado de gestación y periodo de lactancia.” (COESCOP, 2017 Pág. 59).

Este artículo en específico, hace referencia al horario de trabajo de los Cuerpos de Bomberos a nivel nacional, mas no la regula de manera específica, pues se deja muy abierta la posibilidad de establecer dicho horario, esto da la pauta a que cada institución bomberil se acoja a un horario de trabajo según sus intereses y necesidades institucionales, por lo



que se podría poner los intereses de la institución sobre el bienestar de los bomberos ocasionando posibles afectaciones por el tipo de horario y ambiente laboral.

Conclusión

Luego de haber analizado todos los aspectos que intervienen en el desarrollo normal del trabajo de los bomberos, incluyendo el impacto del estrés y su influencia tanto positiva como negativa, las repercusiones del estrés laboral, las enfermedades tanto físicas como psicológicas que se pueden presentar, los diferentes horarios en los cuerpos de bomberos, las decisiones de las autoridades bomberiles respecto al tipo de horario en relación a las necesidades institucionales y el bienestar laboral que debe primar para con sus trabajadores, se pueden establecer las siguientes conclusiones.

Es de fundamental la evaluación periódica del estado psicológico de los trabajadores en toda institución bomberil, y más aún en el Cuerpo de Bomberos de Riobamba, institución de la cual es objeto principal esta investigación, esto permitirá tener datos reales de las condiciones psicológicas en relación al estrés que pudiere estar predominando en sus trabajadores y si la afectación es leve o grave, también si los niveles de estrés en los bomberos es alto, y si el horario de trabajo está incidiendo o no en la presencia del estrés laboral.

También es pertinente mantener una política de participación activa del personal bomberil en la toma de decisiones que afecten a su normal desempeño, esto con la finalidad de valorar el trabajo del bombero y su labor misma en los días de guardia, así como también, la participación activa en los procesos de capacitación y fortalecimiento de conocimientos,



mismos que se ven reflejados a la hora de responder a una emergencia de cualquier índole y que esta sea la mejor respuesta posible hacia las personas afectadas en un siniestro.

En este mismo aspecto, el poder mantener un sano ambiente laboral para el bombero, permitirá desarrollar todo su potencial y así incrementar la respuesta eficaz de la institución a la hora de enfrentar emergencias de cualquier tipo, esto es fundamental al momento de medir la eficiencia y eficacia de la institución bomberil en cuanto al manejo adecuado de emergencias y específicamente, el número de personas que se puedan socorrer de la mejor manera, sin afectar aún más su condición luego de un incidente, esto, instaurado como una política institucional.

Recomendaciones.

En tal virtud, son varias las recomendaciones que se derivan de este estudio, con énfasis directo en el actor principal de la institución bomberil, en este caso los bomberos del Cuerpo de Bomberos de Riobamba, quienes deben ser el eje fundamental del desempeño institucional, y la base sólida de un buen desenvolvimiento ante la atención de eventos adversos y emergencias cotidianas, con la prioridad de un correcto desempeño en la gestión de las mismas, pero poniendo en primer lugar el trabajo coordinado, el ambiente laboral adecuado, y la correcta armonía entre la institución y la salud mental de sus trabajadores.

Por tal motivo, es imperativo la implementación y aplicación de protocolos de actuación ante síntomas del estrés laboral en los bomberos, esto hace que se atienda a tiempo los efectos del desgaste laboral y se tome medidas preventivas y paliativas que combatan directamente las posibles patologías derivadas de las situaciones estresoras, a su vez, se genere un ambiente



laboral ideal, que permita al bombero desempeñar sus funciones a satisfacción, tanto en su día de guardia, como en la respuesta a emergencias y que las mismas deban ser tendientes a salvar vidas.

En esta misma línea, se recomienda hacer un análisis exhaustivo del horario de trabajo en el Cuerpo de Bomberos de Riobamba, acogiendo los mejores criterios, tanto de la parte directiva de la institución bomberil, quienes se enfocarán en las necesidades institucionales y el correcto desempeño de su labor para con la colectividad riobambeña, como en el caso del personal bomberil, que deberán ser partícipe de las decisiones más relevantes y más adecuadas a su trabajo, generando un entorno laboral apropiado para su desarrollo.

Este horario debe fijarse con toda la normativa de ley vigente a la fecha, es decir respetando los lineamientos del COESCOP en sus artículos específicos, como cada una de las recomendaciones que nos da el mencionado código, es decir, que se rija a la necesidad institucional, sin dejar de lado la salud mental y física de sus trabajadores, en este caso los bomberos como eje fundamental del buen funcionamiento institucional, y que este horario se ajuste a la normativa legal dictada por el Ministerio de trabajo, lo que se resume en, 1 día de guardia por 2 días de descanso.

Referencias

Aldunate, S. M. (2024). Descripción general de la investigación sobre el Trastorno de Estrés Postraumático Complejo de la CIE-11: Un análisis bibliométrico. *Terapia psicológica*, 42(3), 305-329. Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-48082024000300305&script=sci_arttext



Ávila, J. (2014). El estrés un problema de salud del mundo actual. *Revista con-ciencia*, 2, 117. Obtenido de http://revistasbolivianas.umsa.bo/scielo.php?pid=S2310-02652014000100013&script=sci_arttext&tlng=en

Céspedes Cofian, F. (2020). El síndrome de burnout en población bomberil: Una revisión narrativa de la literatura. Obtenido de <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/175432/El%20S%C3%ADndrome%20de%20burnout%20en%20poblaci%C3%B3n%20bomberil.pdf?sequence=1>

COESCOPE. (2017). Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Obtenido de <https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOPE.pdf>

COESCOPE. (2017). Código Orgánico de Entidades de Seguridad Ciudadana y Orden Público. Obtenido de <https://www.cienciasforenses.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/COESCOPE.pdf>

CT. (2005). Código de Trabajo. Obtenido de https://www.ces.gob.ec/lotaip/2020/Junio/Literal_a2/C%C3%B3digo%20del%20Trabajo.pdf

Jiménez, B. M. (2006). La personalidad resistente como variable moduladora del síndrome de burnout en una muestra de bomberos. *Psicothema*, 413-418. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Feijoo,+20060180304130418.pdf>

kestel, D. (2019). La salud mental en el lugar de trabajo: orientaciones a nivel mundial. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/commentaries/detail/mental-health-in-the-workplace>

López, J. A. (2018). Estres y actuaciones de bomberos. Obtenido de Obtenido de Escuela de seguridad pública del ayuntamiento de Málaga:
<https://espam.malaga.eu/catalogo/BOLETINES/BOLETIN14/DOCS/ART0314>

LOSEP. (2010). Ley Organica del Servicio Publico. Obtenido de https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic5_ecu_ane_mdt_4.3_ley_org_ser_p%C3%BAAb.pdf

Luis Felipe Ali, E.-S. G. (2015). Burnout Consecuencias y soluciones. México: El Manual Moderno, S.A. de C.V.

Monte, P. R. (2005). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout): aproximaciones teóricas para su explicacion y recomendaciones para la intervención. Obtenido de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014

Morán, M. D.-L. (2016). El estres en el ámbito de los profecionales de la salud. Obtenido de Persona: revista de la Facultad de Psicología, (19), 11-30: <file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ElEstresEnElAmbitoDeLosProfesionalesDeLaSalud-6112754.pdf>

Moreira, D. y.-Á. (2021). Estrés laboral y clima organizacional en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos. . Obtenido de Revista Científica Arbitrada en Investigaciones de la Salud GESTAR. ISSN: 2737-6273.,

4 (8 Ed. esp.), 212-228:

<https://journalgestar.org/index.php/gestar/article/view/43>

Núñez, G. V. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato-Empresa Pública. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 77-89. Obtenido de file:///C:/Users/USER/Downloads/Dialnet-ClimaOrganizacionalYLaSatisfaccionLaboralEnLosEmpl-7646086.pdf

OMS. (2004). Serie protección de la salud de los trabajadores N 3. Obtenido de La organización del trabajo y el estrés: <https://iris.who.int/bitstream/handle/10665/42756/9243590472.pdf?sequence=1>

OMS. (2010). Estrés Laboral. Obtenido de Sociedad científica para la capacitación, estudio, investigación y difusión del síndrome del estrés. SAMES.I.G.J.: http://www.sames.org.ar/index.php?option=com_content&view=article&id=217%3Ae%20stres-laboral&catid=41%3Aarticulos-para-el-publico&Item=60

OMS. (2022). International Classification of Diseases Eleventh Revision (ICD-11). World Health Organization. Obtenido de <https://tinyurl.com/mu4bem7s>

Orlandini, A. (2012). El estrés: qué es y cómo evitarlo. Obtenido de Fondo de cultura económica: <https://books.google.com.ec/books?hl=es&lr=&id=d8-KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=el+estres+que+es+y+como+evitarlo>

&ots=_0bQ9rDnAH&sig=MePnA006il6Bc9F43ozmVmDOAyQ#v=onepage&q=el%20estres%20que%20es%20y%20como%20evitarlo&f=false

Parra, M. (2003). Conceptos básicos en salud laboral. Santiago de Chile.: Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo, OIT, 31.: https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/64164471/lec_13a_conceptos_basicos_salud_laboral-libre.pdf?1597276887=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DE_J_E_P_A_R_A_L_A_A_C_C_I_O_N_S_I_N_D_I.pdf&Expires=1738284750&Signature=Wzi4~v4hzHH0qDU2TIFjHHo

RG LOSEP. (2011). Reglamento General a la Ley Organica del Servicio Publico. Obtenido de https://www.presidencia.gob.ec/wp-content/uploads/2018/04/a2_20_reg_LOSEP_mar_2018.pdf

ROIDCB. (2005). Reglamento Organico Interno y de Disciplina del Cuerpo de Bomberos. Obtenido de <https://bomberos.gob.ec/lotaip/2020/Comunes/REGLAMENTO%20ORGANICO%20INTERNO%20Y%20DE%20DISCIPLINA%20DE%20CUERPO%20DE%20BOMBEROS.pdf>

Saborío Morales, L. &. (2015). Síndrome de Burnout. Obtenido de Medicina Legal de Costa Rica: https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?pid=S1409-00152015000100014&script=sci_arttext

Sánchez Castillo, A. (2021). Estrés laboral y resiliencia en bomberos de la V Comandancia Departamental Callao, 2021. Obtenido de

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72854/Sanchez_CA-SD.pdf?sequence=1

Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature*.

Selye, H. (1956). *The Stress of Life*. Mc Graw-Hill.

SNGR. (2016). GUÍA OPERATIVA PARA LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LOS CUERPOS DE BOMBEROS A NIVEL NACIONAL. Obtenido de <https://gestionderiesgos.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2016/03/gu%C3%ADa-operativa-organizacional-cuerpo-de-bomberos.pdf>

Valladares, D. F. (2022). Relación del sueño con desarrollo del síndrome metabólico en trabajadores del Cuerpo de Bomberos de la ciudad de Ibarra. . Obtenido de *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(2), 1-8.:
<https://www.redalyc.org/journal/7337/733776333005/733776333005.pdf>

Villacres-Castro, I. K.-G. (2022). Estudio de la carga laboral en el desempeño de trabajo del personal operativo del cuerpo de bomberos del Cantón Quevedo. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(7), 197-214. Obtenido de <file:///C:/Users/USER/Downloads/Estudio+de+la+carga+laboral+en+el+desempe%C3%B1o+de+trabajo+del+personal+operativo+del+cuerpo+de+bomberos+del+Cant%C3%B3n+Quevedo.pdf>

