

**Universidad Empresarial Siglo 21**



Trabajo final de grado. Manuscrito científico.

**Licenciatura en Higiene y Seguridad del Trabajo**

**“Niveles de capacitación de bomberos voluntarios de Regional  
5 de la Provincia de Córdoba”.**

**“Training levels of volunteer firefighters corresponding to the  
Regional Department No. 5 of the province of Córdoba”.**

**Ramondelli, Luigi Andrés**

D.N.I: 40.300.034

Legajo: VHYS03046

Tutor: Dr. Hernán Hoyos

Ciudad de Berrotarán, Córdoba, Argentina. Noviembre 2022

## INDICE

<b>RESUMEN Y PALABRAS CLAVES</b> .....	3
<b>ABSTRACT Y KEYWORDS</b> .....	4
<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	5
<b>Distribución de Regionales en la Provincia de Córdoba</b> .....	6
<b>¿Desde cuándo se capacitan los bomberos?</b> .....	9
<b>MÉTODOS</b> .....	13
<b>Diseño</b> .....	13
<b>Herramienta de recolección de datos</b> .....	13
<b>Muestreo</b> .....	13
<b>Designación de Unidades Muestrales</b> .....	14
<b>Tabla 1</b> .....	14
<b>Técnicas de análisis de la información recabada</b> .....	15
<b>Plazos temporales</b> .....	15
<b>RESULTADOS</b> .....	16
<b>DISCUSIÓN</b> .....	26
<b>Bibliografía</b> .....	34
<b>Anexo 1</b> .....	35
<b>Preguntas en cuestionario</b> .....	35

## RESUMEN

El objetivo del trabajo se centró en la investigación y relevamiento del nivel de capacitación que presentaban los bomberos voluntarios de la Regional N°5 de la Provincia de Córdoba. Se llevó a cabo una encuesta de manera digital, a una unidad muestral de 67 bomberos, donde el 49,3% expresó que la capacitación recibida era muy buena y un 38,8% alegó que es buena, pero podría ser mejor. También se consultó sobre cómo podría mejorar la capacitación, donde principalmente apuntaron los encuestados es a que los resultados obtenidos sean igual a los esperados. Se evidenció un correcto nivel de preparación para los tipos de emergencia que predominan en dicha Regional como Incendios Forestales, Accidentes y socorrismo. En las conclusiones se destacó que, si bien poseen un índice alto de accidentabilidad, la disponibilidad por parte del personal para seguir capacitándose permite afirmar que están dispuestos a mejorar continuamente. Esto es muy importante para que este índice disminuya con el tiempo y así evitar que llegue a mayores. Además, también quedó expresada la imperiosa necesidad de innovar en metodología de capacitación y, sobre todo, el contenido de la misma.

**Palabras calves:** Capacitación, Bomberos Voluntarios, Regional N°5, Accidentología.

## ABSTRACT

The objective of the work was focused on the investigation and survey of the level of training of the volunteer firefighters of Regional Department No. 5 of the Province of Córdoba. A digital survey was carried out on a sample unit of 67 firefighters, where 49.3% said that the training received was very good and 38.8% said it was good, but could be better. Respondents were also asked about how the training could be improved, where the main focus that they pointed out is that the results of said training matched what they were expecting. It was evidenced that there was a correct level of preparedness for the types of emergencies that predominate in the region, such as forest fires, accidents and first aid. The conclusions highlighted that, although they have a high accident rate, the willingness of the personnel to continue training allows us to affirm that they are willing to continuously improve. This of paramount importance in order for this rate to decrease over time and prevent it from reaching a higher level. In addition, the urgent need to innovate in training methodology and, above all, its content, was also expressed.

**Keywords:** Training, volunteer firefighters, Regional Department N°5, Accidentology

## INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo **realizar una investigación sobre los niveles de capacitación que poseen los bomberos pertenecientes a los cuarteles de la Regional N° 5** (R5 de ahora en más) de bomberos voluntarios de la Provincia de Córdoba.

Se denomina regional, al sector territorial provincial administrado por los cuarteles que la integran, permite segmentar las extensiones territoriales y administrativas condescendiendo así, mayor eficiencia en la labor bomberil.

Dicha regional fue elegida por ser la que cuenta con mayor cantidad de cuarteles en la Provincia de Córdoba y una de las más extensas del territorio provincial. Esta información fue obtenida desde la página web de la Federación de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Córdoba, donde presenta las 12 (Doce) Regionales distribuidas estratégicamente a lo largo y ancho de la provincia definiendo cuarteles instalados de manera tal, que permita cubrir todo el territorio provincial logrando atender así, a las necesidades de las diferentes urbes, asentamientos, industrias y la diferente topografía característica de la provincia.

### Distribución de Regionales en la Provincia de Córdoba

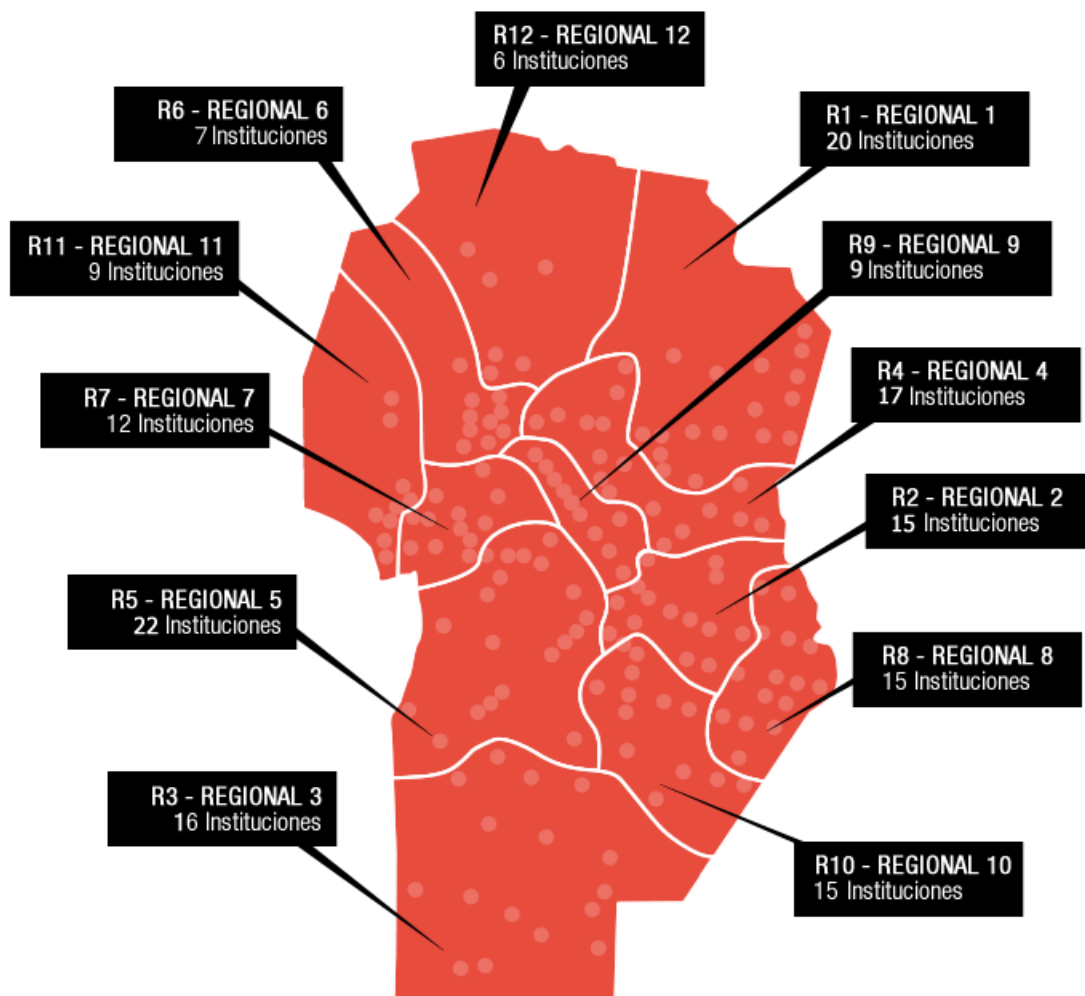


Imagen de: <https://www.bomberoscordoba.com.ar/regional/regional.dho>

La R5, en cuestión, cuenta con un total de 22 instituciones, abarcando la porción Centro-Oeste provincial, integran esta Regional cuarteles de: Río Cuarto, Río Tercero, Charras, Alpa Corral, Carnerillo, General Deheza, General Cabrera, Hernando, Tancacha, Dalmacio Vélez, Las Perdices, Almafuerde, Embalse de Calamuchita, Berrotarán, Alcira Gigena, Los Cóndores, Alejandro Roca, Sampacho, Santa Catalina, Achiras, Villa Ascasubi y Las Higueras.

Siguiendo la reglamentación de la Ley provincial N° 8058, el Decreto 957 (2004) estipula la conformación de los cuerpos del siguiente modo:

- Cuerpo directivo:**
- 1) presidente
  - 2) vicepresidente
  - 3) secretario
  - 4) Tesorero
  - 5) jefe de Cuartel
  - 6) Sub jefe de cuartel

- Cuerpo activo:**
- 1) Jefatura.
  - 2) Oficiales.
  - 3) Suboficiales.
  - 4) Bomberos.

**Cuerpo auxiliar:** reciben la instrucción y/o colaboren con las actividades de los cuerpos activos, pero les estará prohibida la intervención activa en siniestros. En estos se incluyen: medicina, primeros auxilios, transporte, difusión y docencia, comunicaciones, ingeniería de servicios, etc.

- Consejo asesor:**
- 1) Exjefes que hayan pasado a situación de Retiro.
  - 2). Jefes o Segundos jefes que posean como mínimo diez años en el cargo.
  - 3) Profesionales especialistas, que a consideración de la Jefatura del Cuerpo y de la

Comisión Directiva de la Institución, sea conveniente incorporar.

- Cuerpo de aspirantes:**
- 1) Aspirantes menores son los jóvenes de 9 a 17 años.

2) Aspirantes mayores, son personas mayores de 18 años.

Los primeros procuran el sostenimiento económico y logístico de los cuerpos, en tanto que los bomberos voluntarios (de ahora en más BV) que integran el personal activo de esta regional, tienen la misión de actuar directamente en caso de siniestros. (Decreto 957, 2004, p6.)

La labor de los BV de la Provincia de Córdoba está regulada por la Ley provincial N° 8058, dónde su **Art. 2** especifica:

Es misión de las instituciones de BV, la prevención y auxilio en caso de incendios, accidentes y otro desastre o siniestro de cualquier origen, debiendo actuar sin requerimiento de autoridad en el ámbito de su jurisdicción. Las autoridades públicas podrán requerir la intervención en emergencias en cuyo caso serán irrelevantes las jurisdicciones. Es también misión del BV brindar asesoramiento para el control de medidas de seguridad en obras públicas y privadas a solicitud de la autoridad competente. Los BV no podrán intervenir en acciones de carácter represivo (Ley N° 8.058,S.F,p1).

Los cuarteles pertenecientes a la R5 principalmente acuden a incendios forestales debido a su cercanía con zonas montañosas como la sierra de comechingones y a su alto contenido de combustible para que se desarrollen los IIFF, también accidentes vehiculares, incendio de pastizales y otro tipo de socorro que la sociedad necesite.

Conociendo dicha información, es la capacitación un elemento clave para llevar a cabo las actividades establecidas dentro de las responsabilidades de los BV, para que esta sea segura y sana para el bombero. Conociendo el listado de tareas a realizar por



dichas personas es inherente a ellos un correcto manejo de contextos de diversos tipos, escenarios riesgosos, que involucren vidas tanto sean propias como de terceros, maniobras, utilización de distintos tipos de herramientas, conocimientos, etc.

Para lograr estas tareas anteriormente descritas, el bombero debe ser preparado, tal como lo especifica el **Art. 4- inciso 2** del Decreto N.º 957/04:

Los planes de capacitación del personal, previo a ser implementados, deberán ser autorizados por el Ministerio de Educación de la Provincia. Las Sociedades de Bomberos Voluntarios deberán elevar anualmente y antes del treinta y uno de marzo, al Organismo de control, un listado del personal Activo y Directivo, y del equipamiento con el que cuenta para cumplir su misión y el estado de conservación en que se encuentran los mismos. Deberán también presentar una planilla estadística, con los datos de las intervenciones. (Decreto 957, 2004, p2.)

### **¿Desde cuándo se capacitan los bomberos?**

Para realizar una breve reseña histórica, en el cuerpo de bomberos de la provincia no se conocía la capacitación y aprendizaje o formación hasta la creación del “Centro de Capacitación y Programación” el cuál, comienza a gestarse el 16 de noviembre de 1980.

En dicha fecha luego de la primera reunión oficial, jefes de distintos Cuerpos Activos de BV advirtieron la imperiosa necesidad de unificar metodologías de trabajo y generar material didáctico específico para los bomberos, teniendo en cuenta su implicancia regional y los problemas propios de cada zona.

El día 25 de Julio de 1981, surge a través de una ponencia la creación del actual C.C.P. con el nombre de “Centro Técnico contra Emergencias”. Queda fundada así la primera escuela provincial del país para la educación de Bomberos Voluntarios. Con esfuerzo de gestión y deseos de crecer en la tarea educativa, se completan los ciclos de

capacitación, 1, 2 y 3 nivel, hasta llegar al nivel Instructores, permitiendo esto, la retroalimentación del sistema de capacitación (Córdoba, Centro de Capacitación y Programación “Crio. Juan Carlos Mulinetti”).

Ahora bien, debido a que el tema principal de abordaje de esta investigación es la capacitación, definiremos este concepto para quien no la conozca.

Debemos saber que la capacitación es el proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos (Chiavenato I., 2007).

Según lo expuesto en el trabajo de Investigación “La capacitación en la gestión del talento humano”. La capacitación del personal es un proceso que se relaciona con el mejoramiento y el crecimiento de las aptitudes de los individuos y de los grupos, dentro de la organización, o en este caso un cuerpo activo. Al educarse el individuo invierte en sí mismo, incrementa su capacidad (Valdivia Tasilla, 2018, p5).

Simón Dolan (2007), expresó que, “la capacitación del empleado consiste en un conjunto de actividades cuyo propósito es mejorar su rendimiento presente o futuro, aumentando su capacidad a través de la mejora de sus conocimientos, habilidades y actitudes”. Si bien dicha definición es aplicada al ámbito organizacional, se puede articular para la misión bomberil.

El programa de capacitación implica brindar conocimientos, que luego permitan al trabajador desarrollar su labor y sea capaz de resolver los problemas que se le presenten durante su desempeño.

Según Chiavenato I. (2007) El contenido de la capacitación puede incluir cuatro formas de cambio de la conducta:

- **Desarrollo de Habilidades:** radican en la habilidad para realizar una tarea u operación, ya sea física o intelectual, dentro de ciertos o determinados estándares de eficiencia (tiempo, calidad, frecuencia) y con el mínimo de recursos necesarios. Las habilidades pueden aprenderse y perfeccionarse, pero no pueden transmitirse como suceden con los conocimientos.
- **Desarrollo o modificación de actitudes:** las actitudes son criterios instintivos de juicio que sirven a las personas para valorar o evaluar las situaciones de la misma manera que los hábitos repiten respuestas sin intervención del afecto consciente de la persona. Son los llamados marcos de referencia, de origen preponderantemente emocional, a través de los cuales juzgamos la realidad y condicionamos nuestra conducta. Son predisposiciones para actuar. Las actitudes, entonces, constituyen el conjunto de ideas, valores y creencias que garantizan y dan seguridad a una persona.
- **Desarrollo de conceptos:** es la capacidad de abstracción y la concepción de ideas y filosofías, para facilitar la aplicación y generación de conceptos, de tal forma que permita a desarrollar gerentes que puedan pensar en forma amplia y global.

Considerando estos cuatro apartados anteriores, creo sumamente importante que el BV desarrolle en su persona habilidades y un cambio de actitud y/o competencias hacia la labor que debe llevar a cabo, fundamento esto a sabiendas de las características que imponen las situaciones que se pueden presentar a lo largo de su carrera de bombero.

Clarificando el objetivo principal de la investigación, esta consiste en relevar los niveles de capacitación que poseen los BV de los cuarteles pertenecientes a la R5 de la provincia de Córdoba.

Son objetivos específicos de este trabajo:

Determinar la importancia de la capacitación en los cuerpos activos de BV.

Inquirir cuál es el método de capacitación preferido para el servicio bomberil.

## MÉTODOS

### Diseño

El alcance de dicha investigación es exploratorio, ya que me interesa saber cuál es el nivel de capacitación de los bomberos voluntarios, debido a que me parece una cuestión clave para la tarea bomberil, y que no existe información publicada, o alguna otra investigación sobre dicho tema.

Este trabajo es de carácter **no experimental**, debido a que el investigador no puede manipular datos, sino que este trabajo surge de la investigación de la situación real de los cuerpos de bomberos.

### Herramienta de recolección de datos

La herramienta que se utilizó como instrumento para recolectar los datos es una encuesta de preguntas utilizando la plataforma de Google Forms. Esto permitió que llegue de manera rápida y sencilla las preguntas a los encuestados de los diferentes cuarteles.

En **Anexo 1** de esta investigación, se encuentran disponibles las preguntas y el formato de encuesta que se realizó a los BV.

### Muestreo

Se contactó con la totalidad de las instituciones pertenecientes a la R5, para conocer el número total de personal perteneciente al cuerpo activo de BV de cada cuartel, pero se logró obtener información de 18 de los 22 (81,81%) cuarteles pertenecientes a dicha regional. De esta cantidad de instituciones se obtuvo una población de 647 BV. Debido a la disparidad en cantidades de personal en las distintas instituciones teniendo en cuenta que el cuartel de Rio Cuarto tiene 75 bomberos como extremo máximo y en el otro extremo está Alpa Corral con 15, se decidió tomar como muestra y encuestar al 10% del cuerpo activo de cada cuartel, aparte de este número fue encuestado cada jefe del correspondiente cuartel.

Se veló por la paridad de encuestas entre los distintos géneros existentes dentro del cuartel, en la manera que fue posible se encuestó en partes iguales a hombres, mujeres o la existencia de otro género en el cuartel si así lo hubiese.

El resultado del porcentaje no siempre fue entero, por lo tanto, se determinó redondear el resultado hacia arriba, es decir, si el último decimal era  $\geq 5$  (Mayor o igual a cinco) se eligió el entero mayor próximo, ejemplificando esto sería:

$$56 \times 10\% = 5.6 \rightarrow 6$$

y al contrario si el último decimal era  $< 5$  (Menor a cinco), se redondeó al entero próximo menor:

$$23 \times 10\% = 2.3 \rightarrow 2$$

### **Designación de Unidades Muestrales**

Se le comunicó a cada jefe de cuerpo activo del cuartel la cantidad de BV a encuestar, y él mismo fue el encargado de designar las unidades muestrales responsables de los resultados expuestos en el apartado correspondiente.

En el caso de los cuarteles con cantidad de UM (Unidades Muestrales) impares, se alternó entre cuarteles la cantidad de mujeres y hombres a encuestar. Por ejemplo, si en un cuartel se encuestó a 5 personas, se distribuyó de la siguiente forma 3 mujeres y 2 hombres. En otro cuartel con similar situación, se veló por encuestar a 3 hombres y 2 mujeres.

En el caso de cuarteles con UM pares, se encuestó por partes iguales a hombres y mujeres.

**Tabla 1**  
**Cantidad de personal y cantidad de encuestados de cada cuartel.**

CUARTEL	Resultado porcentual	Cantidad a encuestar x cuartel	Porcentaje	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
<b>Charras</b>	<b>2</b>	<b>2+JEFE</b>	<b>10%</b>	<b>20</b>	<b>9</b>	<b>11</b>
Las Higueras	3,1	3+JEFE	10%	31	26	5
Dalmacio Velez	2	2+JEFE	10%	20	19	1
Alcira Gigena	3,5	4+JEFE	10%	35	24	11
Rio Cuarto	7,5	8+JEFE	10%	75	61	14
Almafuerte	5	5+JEFE	10%	50	40	10
Las Perdices	2,3	2+JEFE	10%	23	15	8
Berrotarán	3,9	4+JEFE	10%	39	25	14
Embalse	5,6	6+JEFE	10%	56	40	16
Rio Tercero	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	10%	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>
Los Cóndores	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	10%	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>
Achiras	2,6	3+JEFE	10%	26	14	12
Alpa Corral	1,5	2+JEFE	10%	15	15	0
Alejandro Roca	4,1	4+JEFE	10%	41	27	14
Carnerillo	2,2	2+JEFE	10%	22	16	6
Villa Ascasubi	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	10%	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>
Tancacha	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	10%	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>	<b>SIN DATOS</b>
General Deheza	1,8	2+JEFE	10%	18	14	4
General Cabrera	5,9	6+JEFE	10%	59	49	10
Hernando	5	5+JEFE	10%	50	50	0
Sampacho	4,6	5+JEFE	10%	46	30	16
Santa Catalina	2,1	2+JEFE	10%	21	20	1
<b>Totales</b>		<b>80</b>		<b>647</b>	<b>494</b>	<b>153</b>

### Técnicas de análisis de la información recabada

Una vez obtenidas las respuestas de los/as encuestados/as, se ingresó dichos datos a una planilla de Excel y posteriormente utilizando diferentes métodos gráficos, se pudo observar de una manera más clara la tendencia y/o distribución de las respuestas brindadas por BV.

Esto permitió llevar a cabo el análisis correspondiente para dejar en claro los resultados y elaborar la discusión del trabajo.

### Plazos temporales

Dicho trabajo de investigación se efectuó en 16 (dieciséis) semanas en este lapso, se recabaron datos de la población, se desarrolló el marco teórico correspondiente, se llevó a cabo el análisis de datos y se realizó la conclusión proporcionada

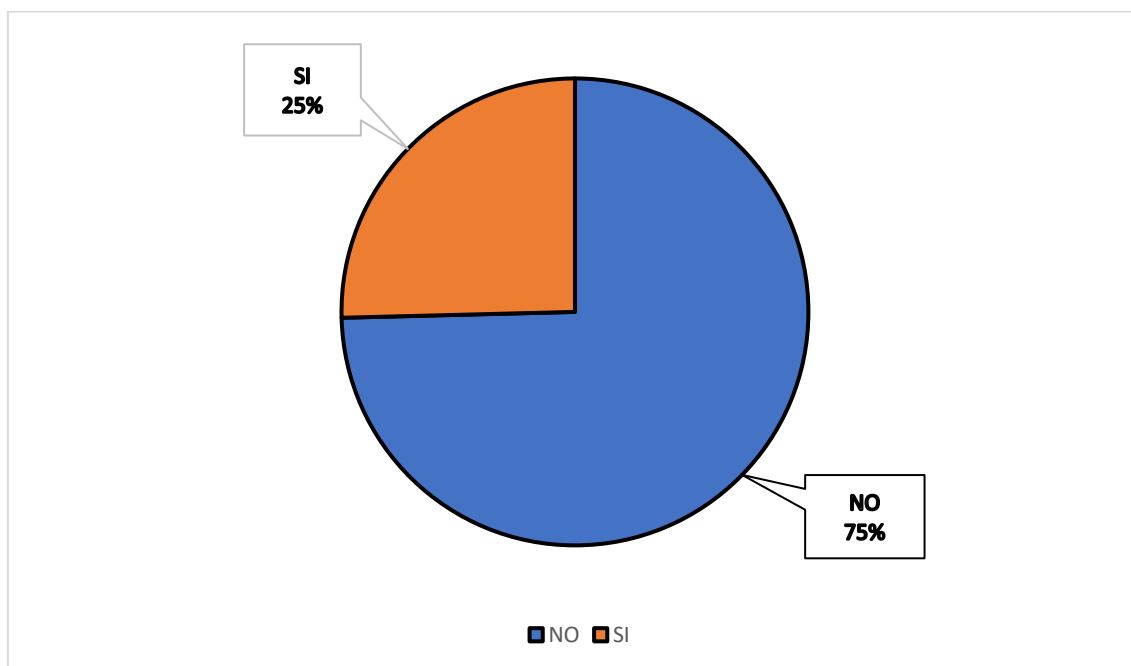
## RESULTADOS

De la encuesta realizada a través de Google Forms, se obtuvo un total de 67 respuestas que cumplen con los requisitos. Estos datos fueron relevados en las preguntas anexadas al final del documento.

Se consignan para este apartado como NO RESPONDIDO a los cuarteles de: General Cabrera, Rio Cuarto, Rio Tercero, Los Cóndores, Tancacha y Villa Ascasubi. Si bien para los dos primeros cuarteles se obtuvieron la cantidad de personal, pero no respondieron a la encuesta realizada.

Posterior al consentimiento dado por parte de las/os encuestadas/os se obtuvieron los resultados expuestos a continuación.

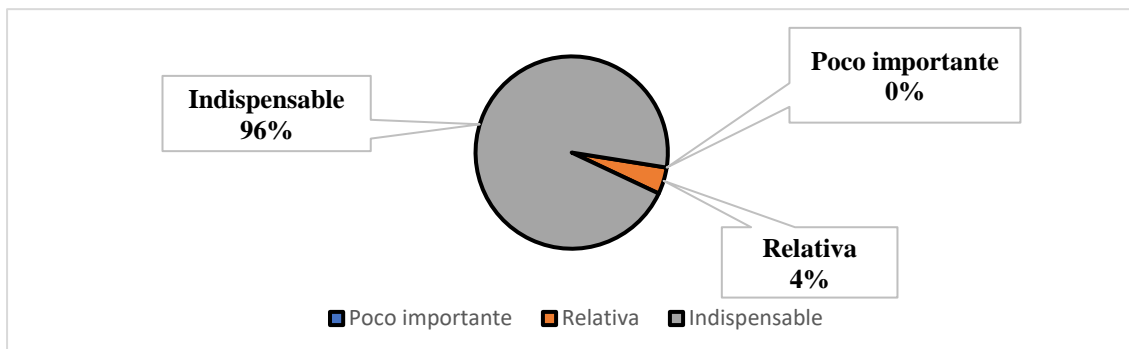
Se preguntó a BV si creían que sólo con la capacitación, un ciudadano puede llegar a ser bombero. El 75% está de acuerdo con que NO.



*Figura N°1 Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cree que solo con capacitación un ciudadano puede ser bombero voluntario?*

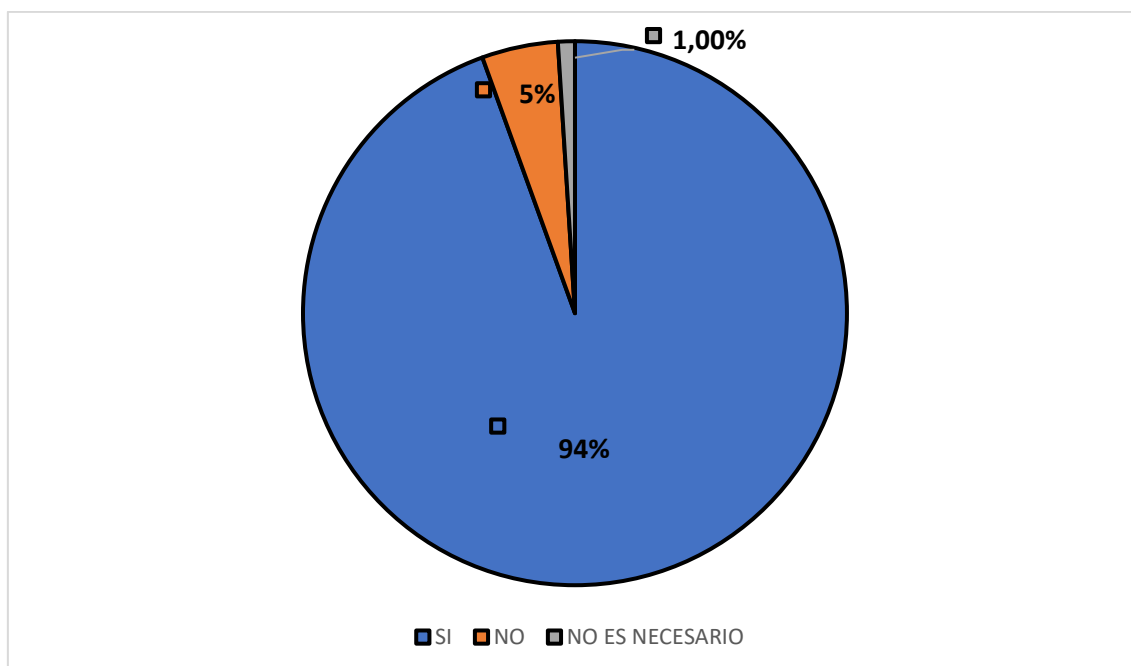


Se consultó, además, sobre la importancia de la capacitación en su labor. Se demostró que ningún encuestado optó por la opción “poco importante”, y la amplia mayoría escogió la opción “Indispensable”.



*Figura N<sup>o</sup>2: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cuán importante es la capacitación en la personalidad del bombero?*

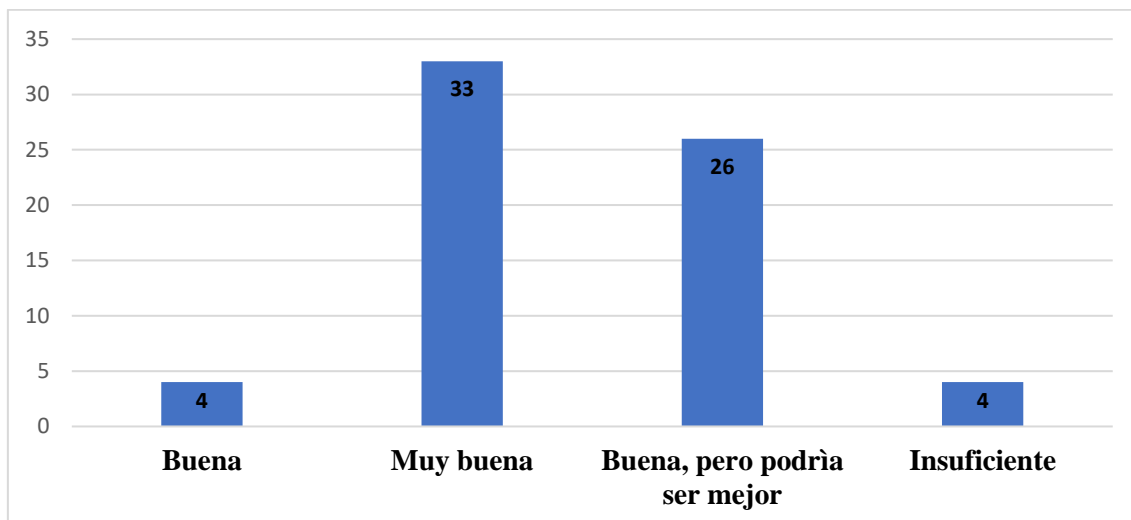
En la encuesta también se preguntó, si antes de combatir conocían las características del incendio y su peligrosidad. La amplia mayoría con el 94% se inclinó por si, el 5% por no y finalmente un 1% por no es necesario.



*Figura N<sup>o</sup>3: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Antes de combatir, saben las características del incendio y su peligrosidad?*

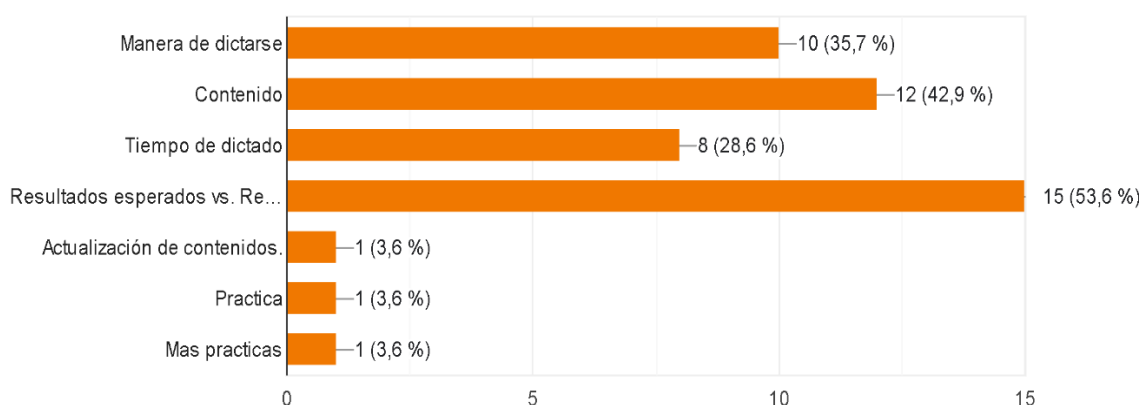
Se preguntó, cómo definían los BV la capacitación recibida. Pudiendo obtener, que un 49,2% alega que es muy buena, enseguida detrás con un 38,8% opina

que es buena, pero podría ser mejor y por último se reparten en partes iguales de 6% las opciones buena e insuficiente respectivamente.



*Figura N 4: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cómo define usted la capacitación recibida?*

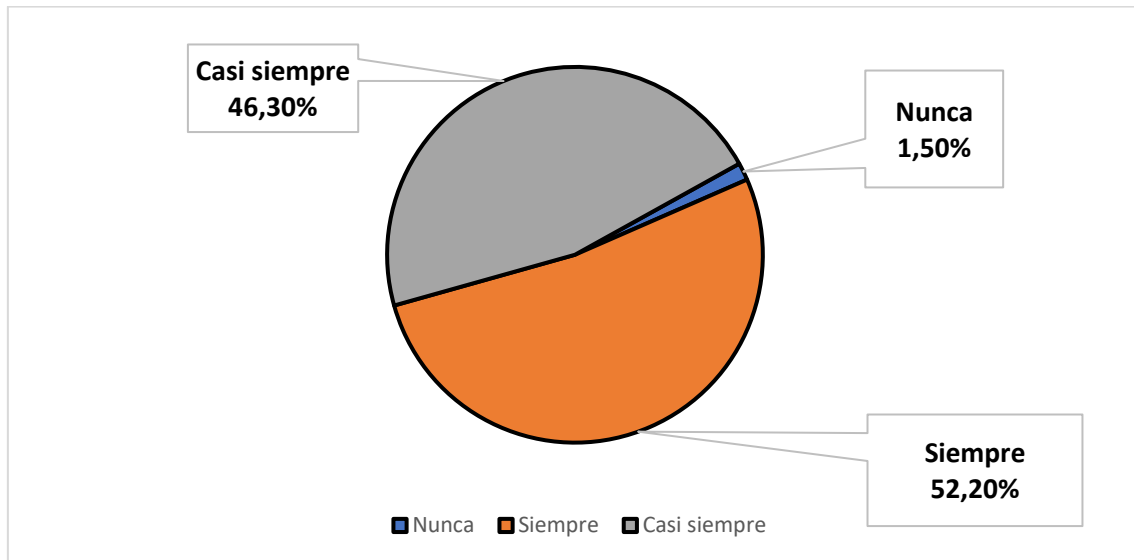
Se solicitó que solo los encuestados que hayan elegido la opción “Buena, pero podría ser mejor” respondan dicha pregunta de múltiple opción. Los resultados acumulativos de las respuestas de los mismos develaron que la mayoría desea que los resultados obtenidos sean mayores a los esperados. En menor nivel, se encuentra el contenido, posterior a este la manera de dictarse, por consiguiente, el tiempo de dictado, y al final recomiendan la actualización de contenido y mayor cantidad de prácticas.



*Figura Nª5: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta:*

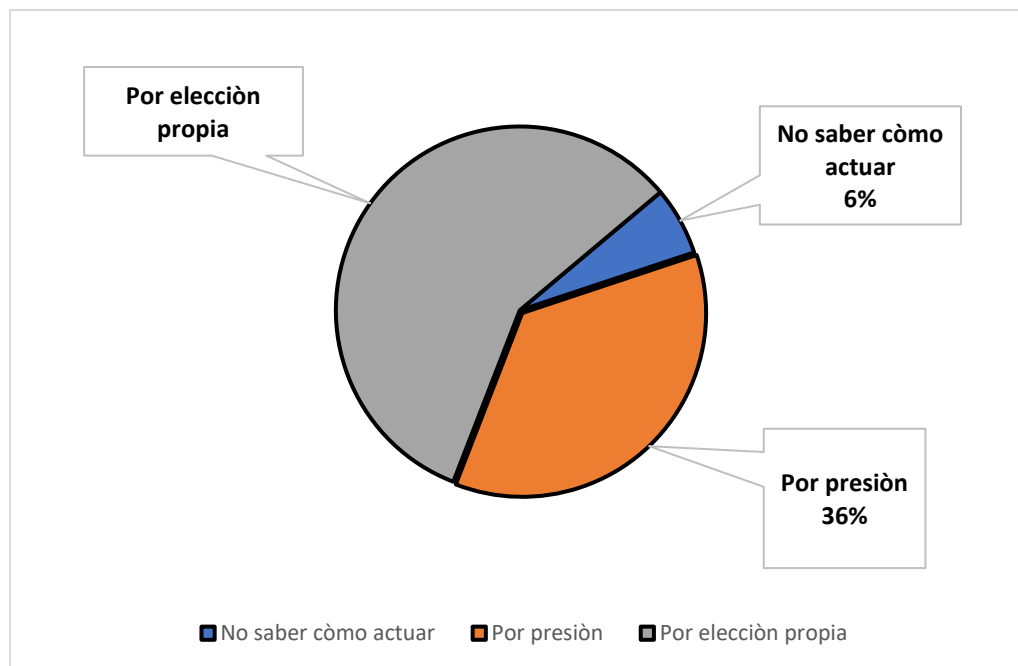
*Solo si su anterior respuesta fue la opción "C" (Buena, pero podría ser mejor), ¿En qué podría mejorar su capacitación? (Puede elegir más de una opción).*

También se inquirió sobre si los BV cumplían con los protocolos al momento de acudir a un siniestro. El 52,2% admitió que siempre, el 46,3% casi siempre y el 1,5% nunca.



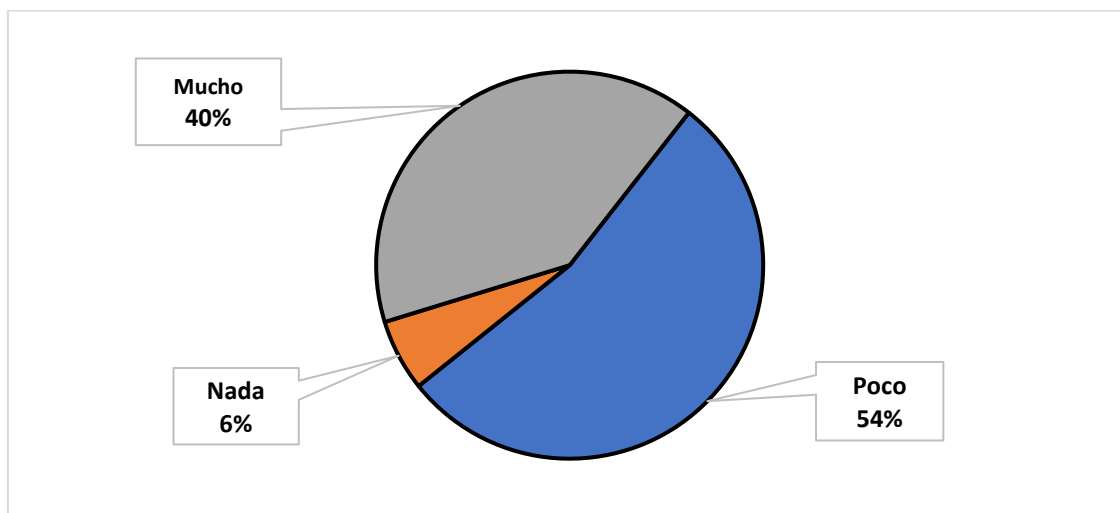
*Figura N°6: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Usted cree cumplir con todos los protocolos al momento de acudir a un siniestro?*

Se pidió la respuesta de los BV que escogieron la opción “Nunca” o “Casi siempre”. Pudiendo obtener que la gran mayoría no cumple o, casi siempre cumple con los protocolos por elección propia siendo este porcentaje un 58%, otro 36% lo hace por presión que recibe por parte del entorno y todo lo que incumbe una emergencia y el restante 6% por no saber cómo actuar.



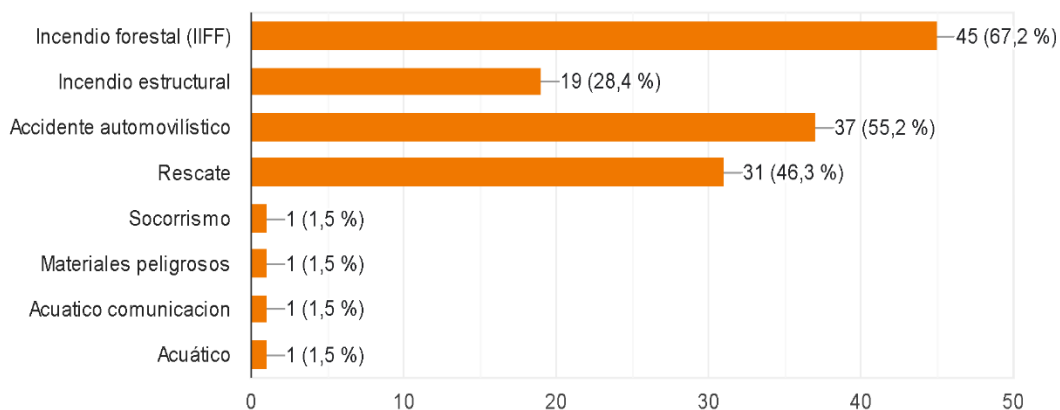
*Figura N<sup>o</sup>7: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: En caso que su respuesta anterior NO haya sido siempre, ¿A qué cree usted que se debe?*

Se consultó a los encuestados, sobre el conocimiento de las leyes que los amparan, obteniendo que el 54% dice conocer poco, otro 40% mucho y el 6% nada de la legislación que los vela.



*Figura N<sup>o</sup>8: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre las Leyes que lo protegen?*

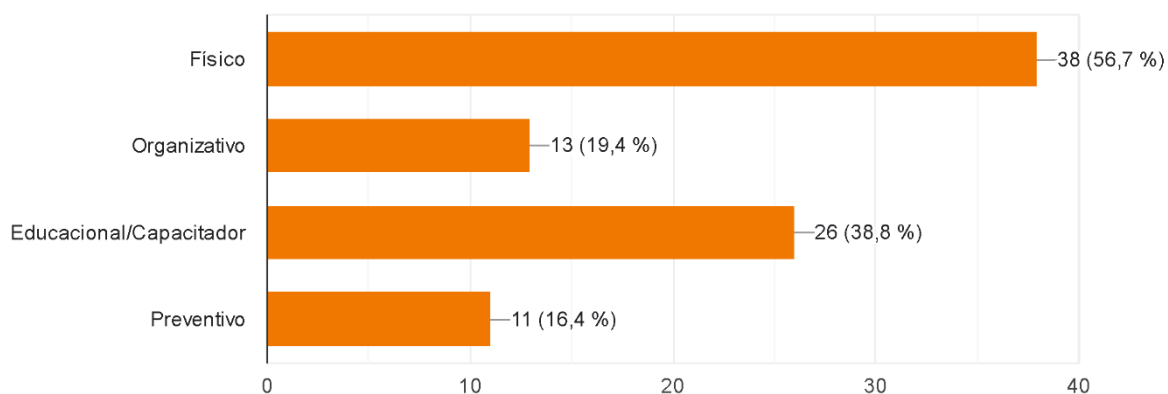
También consultamos a bomberos, sobre qué situación se sentían más preparados. A través de una pregunta con respuestas múltiples se pudo obtener el siguiente porcentaje.



*Figura N<sup>o</sup>9: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿En qué situación se siente más preparado? (Puede elegir más de una opción).*

Se preguntó, sobre qué dominios podría mejorar su desempeño, de igual manera que la pregunta anterior, el encuestado podía elegir más de una opción.

Los resultados fueron los siguientes:



*Figura N<sup>o</sup>10: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿En qué dominios cree que podría mejorar su tarea?*

Se consultó a los BV, sobre la existencia, o no, de accidentes durante la labor bomberil, obteniendo que la amplia mayoría con el 88,1% dijo que no y el restante 11,9% afirma haberlo tenido.

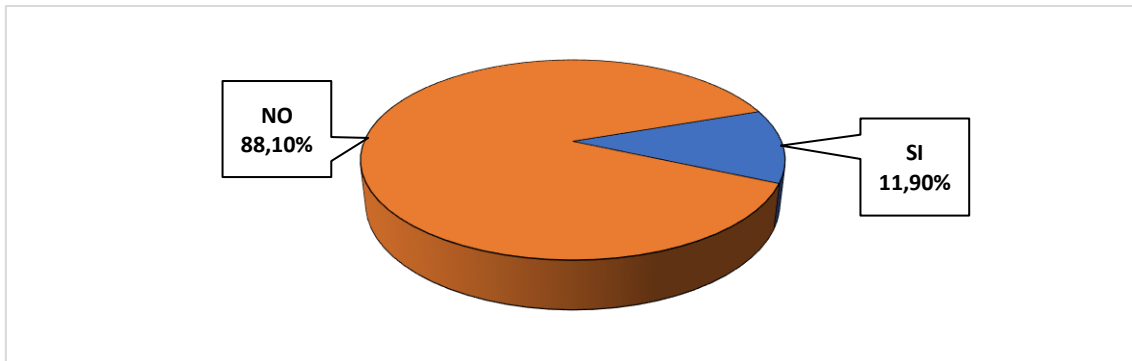


Figura N<sup>o</sup>11: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Ha tenido usted algún accidente durante la labor bomberil?

En el caso de esta pregunta, se buscó conocer de parte de aquellos BV que habían afirmado haber tenido un accidente, qué tipo de siniestro había sido.

Pudiendo observar que la mitad de los accidentados fue por caída de mismo nivel, y el 50% restante se divide entre quemaduras con 25%, Luxación de miembro superior derecho e inhalación de humo caliente en IIFF con 12,5% respectivamente.

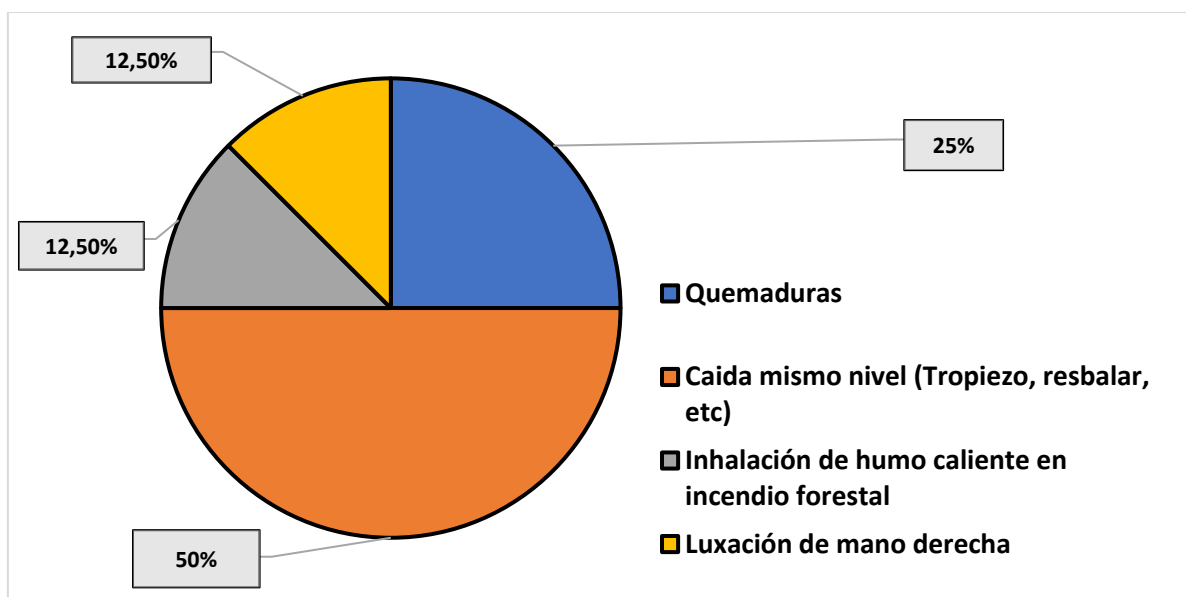
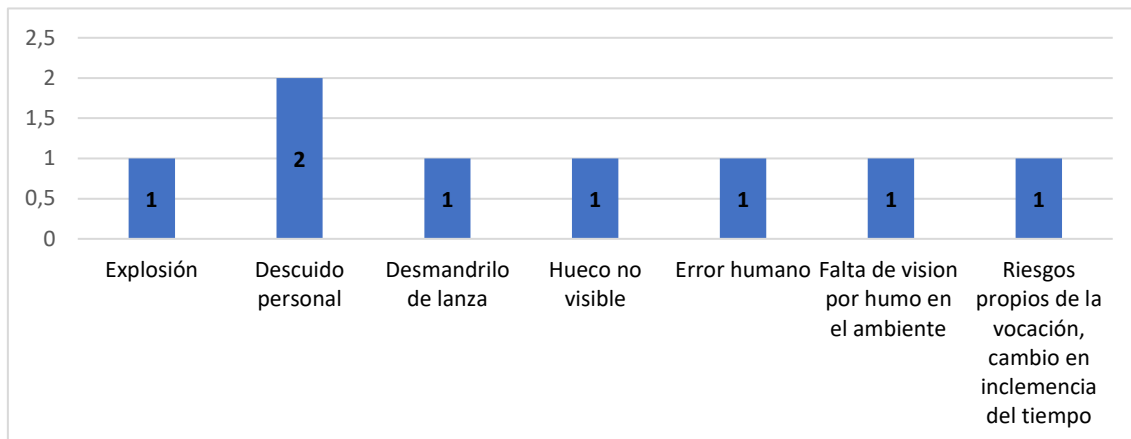


Figura N<sup>o</sup>12: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: En caso que la anterior respuesta haya sido (SI), por favor especifique ¿Qué tipo de accidente fue?

Se pidió a los encuestados que respondieron que si habían tenido un accidente, que especificaran cual fua la causante del hecho. Pudiendo obtener variadas respuestas, la que más se repitió fue descuido personal por parte de 2 de los 8 bomberos accidentados. El restante se dividió en partes iguales a explosión, desmandrilo de lanza,

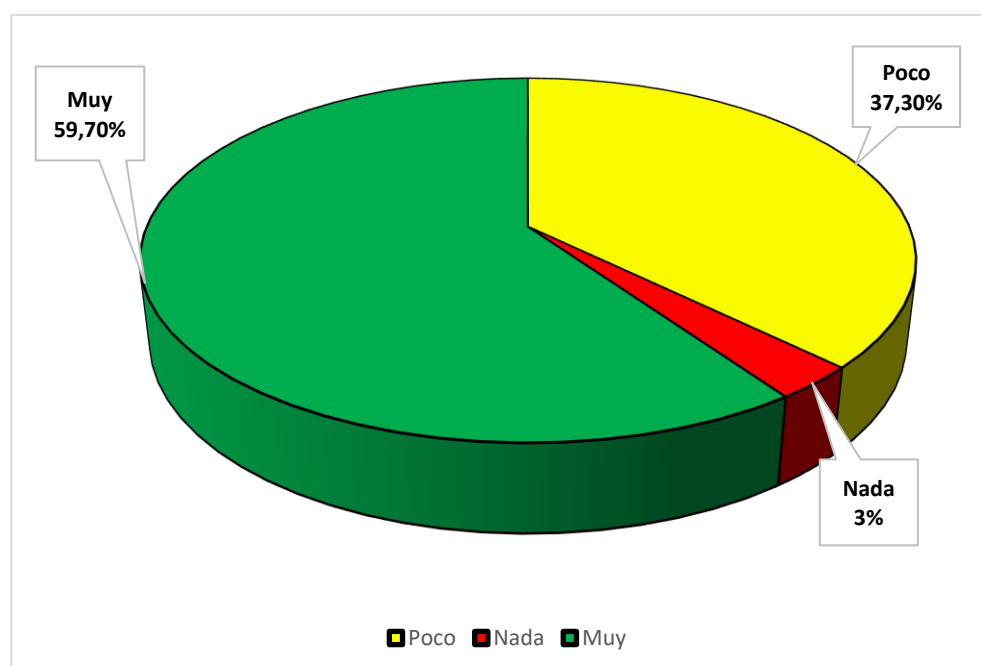
hueco no visible, error humano, falta de visión por humo en ambiente y riesgos propios de la vocación, cambio en inclemencia del tiempo.



*Figura N°13: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: Solo si respondió (si) en la pregunta N°7 deberá responder la siguiente pregunta: ¿Podría indicar cuál fue la causalidad de dicho accidente o incidente en el cual estuvo involucrado/a?*

Se preguntó para saber que pensaban los BV sobre la ergonomía de las herramientas con las que conviven y llevan adelante su labor.

Obteniendo como resultado que para el 59,7% es muy ergonómico, para el 37,3% las herramientas son poco ergonómicas y el restante 3% opina que es nada ergonómico el diseño de las mismas.



*Figura N°14: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cuán ergonómico es el diseño de las herramientas de combate?*

Se indagó a los BV sobre que pensaban si se deja de ser voluntario mejoraría el nivel de respuesta ante emergencias. Pudiendo obtener que el 49,3% piensa que no, el 28,4% no lo sabe y el restante 22,4% que sí.

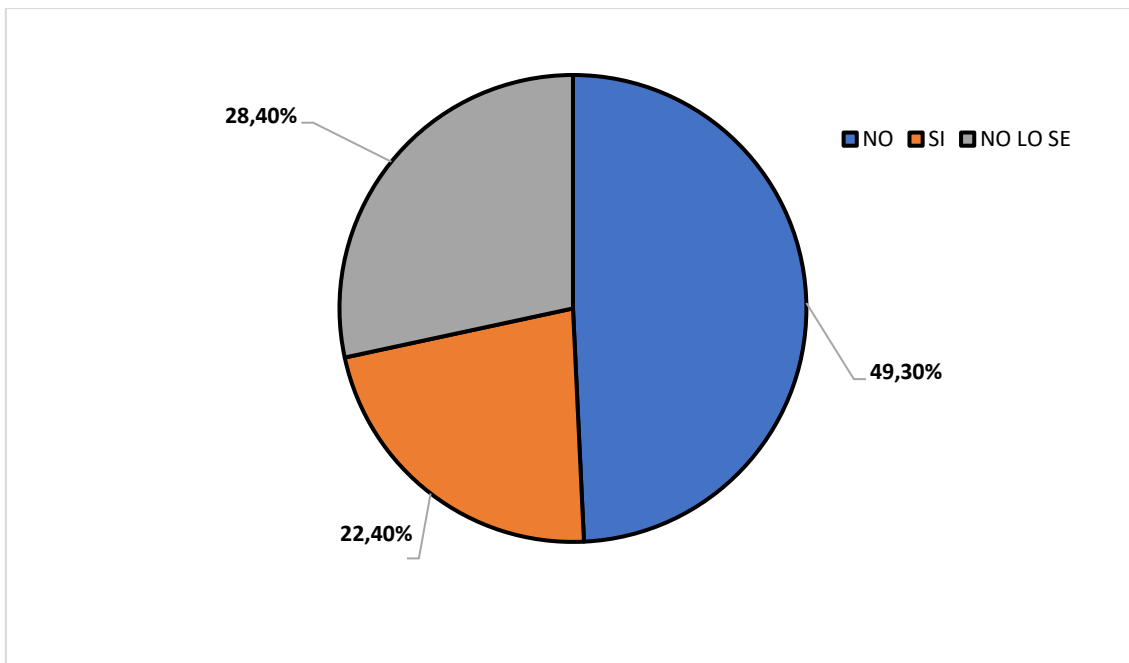


Figura Nª15: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cree que dejar de ser voluntario mejoraría el nivel de respuesta que tiene el BV?

Se consultó si habían ocurrido muertes durante la labor bomberil y solo un cuartel de los 15 encuestados registra un deceso en labor. Perteneciente al cuartel de Almafuerte.

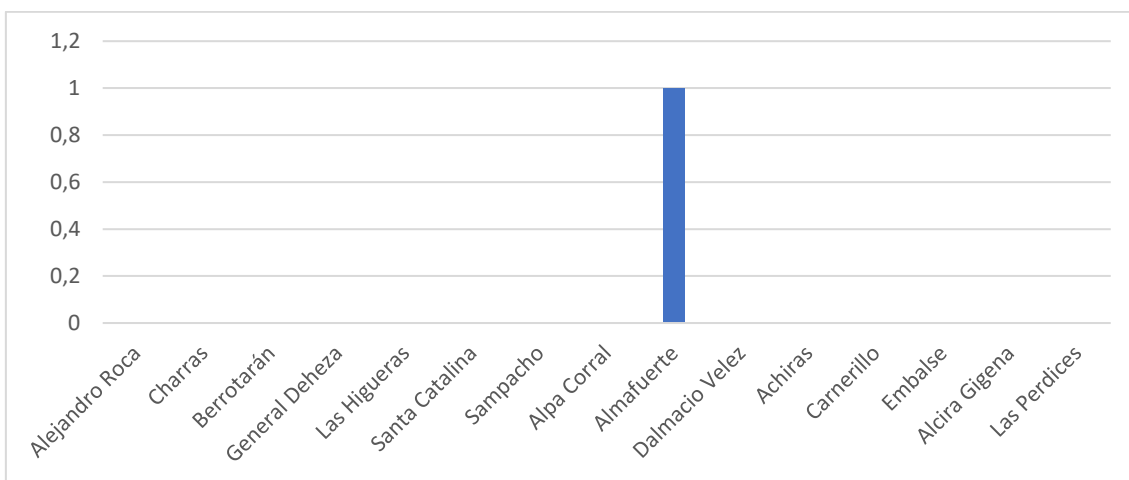
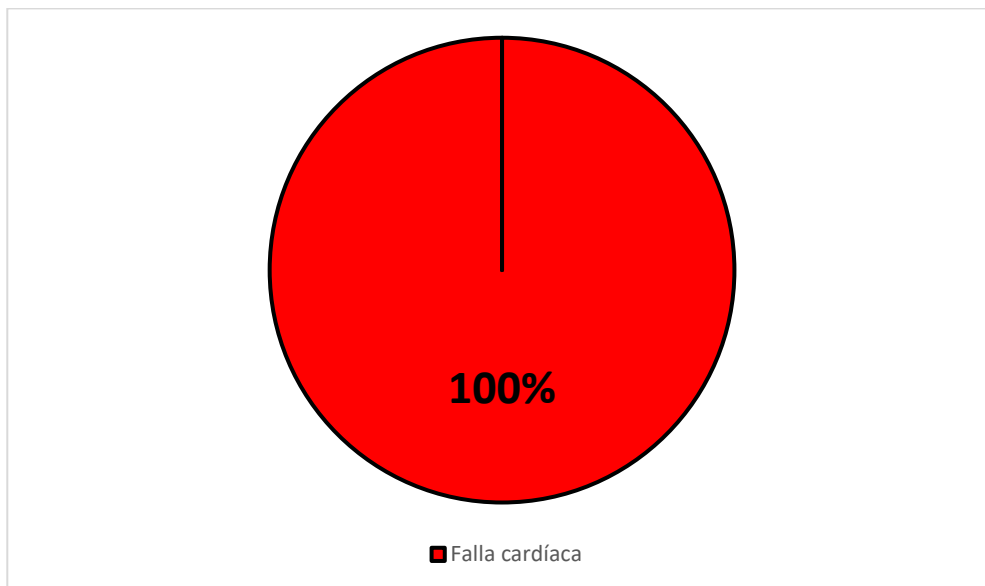


Figura Nª16: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cuántas muertes de bomberos en ocasión de trabajo posee su cuartel en su historia?

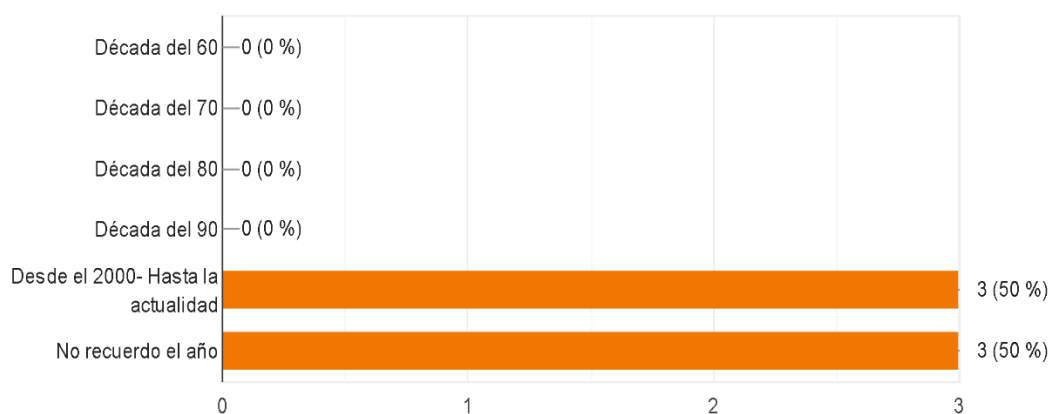


Además, se inquirió sobre cuál había sido la causal del deceso, dejando ver que este se debió a una falla cardíaca.



*Figura Nª17: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Cuál fue la razón del deceso de la persona?*

Se consultó la fecha del deceso del BV, donde 3 de los 6 encuestados pertenecientes al cuartel de Almafuerce respondieron que fue desde el año 2000 hasta la actualidad y el otro 50% no recordaba la fecha.



*Figura Nª18: Gráfico de las respuestas del formulario. Título de la pregunta: ¿Puede recordar el año en que sucedieron?*

## DISCUSIÓN

El objetivo de esta investigación es demostrar el nivel de capacitación que poseen los BV de la R5 de la Provincia de Córdoba al día de la fecha de realizado, durante los meses de septiembre hasta noviembre del año 2022.

Para comenzar a obtener datos para la respuesta del objetivo general planteado anteriormente, se consultó a los encuestados, sobre cuál era el nivel de conocimiento de las leyes que rigen su labor. Mas de la mitad de los BV, más precisamente el 53,7% contestaron saber poco sobre la legislación.

Dicha cantidad parece excesiva teniendo en cuenta que las leyes son quienes rigen sus derechos, obligaciones, reglamentaciones, y todo lo que hace a la tarea de un BV. Si bien, conocer más o menos una ley parece no ser muy importante, se tendría que ahondar en ello y procurar el conocimiento de la legislación que incumbe a su labor.

Otro punto que permite definir el grado de capacitación que tiene el BV es cómo actúa al momento de acudir a una emergencia, en este caso se puede observar que la gran mayoría cumple con los protocolos establecidos, y otro gran porcentaje lo hace casi siempre.

Este “casi siempre” es un porcentaje que corresponde al 46,3%, el cuál es demasiado elevado, sabiendo lo que significa no cumplir con los protocolos establecidos al momento del trabajo. A través de la capacitación se debe velar por disminuir dicho porcentaje, a sabiendas del peligro que puede representar no seguir protocolos en momentos de emergencias.

Ahora bien, para involucrarnos más en porque los BV no cumplen siempre con los protocolos, surgieron las respuestas que atribuyen esto principalmente a “elecciones propias”, por debajo se encuentra debido a la “presión que genera el momento” y por último por “no saber cómo actuar”.

Existen índices que permiten también evaluar, la respuesta a la capacitación brindada. Uno de ellos es el índice de accidentabilidad, y para ello se consultó si habían tenido o no, accidentes durante la tarea bomberil. Pudiendo obtener que el 11,9% de los encuestados ha sufrido un accidente.

Si observamos más detenidamente los tipos de accidentes que sufrieron estos 8 BV, podemos ver que en dos ocasiones atribuyen las causas a un descuido personal y otra persona a un error humano. El origen de estos hechos, son totalmente eludibles y sin dudas que la capacitación sería una herramienta para impedir que esto suceda nuevamente.

Las restantes causas de accidente son cuestiones inherentes a los riesgos del trabajo, las cuáles son tendientes a generar accidentes, aunque no por eso no se deba enfocar en esta cuestión, pero no es algo que incumba al fin de esta investigación.

Esto es sin dudas un punto positivo, si bien el número podría ser menor, y es a lo que se debe apuntar, cada año se debe disminuir la cantidad de accidentes. La capacitación brindada al personal debe ser el instrumento que permita la depreciación de dicho índice, por lo tanto, es algo de lo que debería dedicarse con mayor puntualidad.

Por otro lado, se debe conocer la existencia de muertes debido a la labor bomberil, resultando una única víctima fatal. Aunque vale aclarar, que dicha muerte, no fue causada por un accidente laboral, sino por una falla cardíaca. Causa atribuible a la suma de diversos factores propios de las situaciones vividas en emergencias como, por ejemplo, estrés térmico, tensión y exceso de actividad física.

Según un estudio realizado en el año 2005 por la NFPA (por sus siglas en inglés) reportó que “el 44% (440/1006) de las muertes de bomberos en el trabajo durante el periodo de diez años de 1995 a 2004 se debió a muerte cardíaca repentina”. (DHHS (NIOSH) publicación N.º 2007-133, 2015).

Como se mencionó en el apartado de la Introducción, la zona geográfica perteneciente a la jurisdicción de la R5, presenta extensiones de rutas y autovías con gran cantidad de tráfico debido a la cercanía de las sierras y todo lo que el turismo genera. Además, se mencionó de la disposición de grandes cantidades de combustible en la zona montañosa.

Para ello los cuarteles de la R5 demostraron estar preparados y especializados para atender dichas emergencias. Esto se puede observar en las respuestas brindadas por BV, donde alegan encontrarse más preparados para los incendios forestales (IIF), rescate automovilístico y rescate o socorrismo. Por sobre otras tareas que realizan desde bomberos.

Es destacable mencionar, que ante emergencias o IIFF de grandes magnitudes en otras Regionales o incluso en otras provincias, los cuarteles de la R5 son normalmente convocados a asistir a ellos, debido a su preparación y especialización.

Por último, creo menester recalcar en que dominio creen que podrían mejorar los BV. La respuesta con mayor porcentaje fue en el dominio físico, sabemos que la condición física del bombero es de gran importancia al momento de sobrellevar los sacrificios, actividades riesgosas, de tensión, el estrés, esfuerzo que se vive ante una emergencia, y que un mal estado físico por parte del brigadista o la brigadista, pueden causar problemas en salud para el mismo, o impedir la rápida y correcta actuación ante un siniestro.

Esto no es condicionante total hacia la tarea que realizan, pero es un punto que debe reverse para ayudar al BV a sentirse más cómodo en su labor.

Siguiendo este punto, la otra respuesta más repetida fue que mejorarían su dominio de capacitador/educacional, esto es buen reflejo de lo dispuesto que se encuentran a mejorar, y superar los niveles de capacitación que presentan en la actualidad, sirve como herramienta para apostar a la mejora continua que es necesaria para estas cuestiones.

Y al final se encuentran las opciones organizativas y preventivas. Por parte de la primera se sabe que, ante una salida, siempre hay un encargado de la dotación que acude al siniestro, el cual coordina o maneja a un grupo de personas que están a su cargo. Muchos manifiestan querer mejorar dicho dominio, lo cual, a sabiendas de la importancia de no cometer errores, la eficacia de actuación y la seguridad necesaria para llevar a cabo dicho trabajo.

Esto permite no cometer errores que puedan costar vidas, tanto propias como de terceros, o pérdidas materiales, que sin dudas está un escalón por bajo de las pérdidas humanas.

Por parte del dominio preventivo, es aquel que debe realizarse para evitar cualquier tipo de siniestro, ya sea accidentes, incendios de cualquier tipo (forestal o estructural), y las diversas tareas que se ocupan los BV. Esta herramienta, por lo respondido por parte de los encuestados, debe mejorar.

Esto, sin duda, puede reducir el índice de ocurrencia de los puntos anteriormente mencionados, que afectaría directamente de manera positiva al cuerpo activo, evitando concurrencias a emergencias, disminuyendo también los riesgos ante dichas situaciones.

Prosiguiendo con este apartado, es menester comenzar a discutir sobre las respuestas de los objetivos específicos de este trabajo de investigación. Por lo que en lo posterior se describe el primer objetivo específico que vela por **la importancia de la capacitación en los cuerpos activos de bomberos.**

Se consultó cuán importante era la capacitación para los encuestados, pudiendo obtener lo indefectible de la misma para llevar a cabo su trabajo de manera segura. Si bien, el 75% de los encuestados contestó que no solo con capacitación un ciudadano puede ser BV, la gran mayoría concuerda en que la capacitación es indispensable para su labor.

Lo mencionado anteriormente es llamativo debido a que “capacitación”, supone un sinónimo de aprender a realizar una tarea de manera efectiva o eficaz, cambiar los hábitos y/o personalidad de una persona que lo beneficie en cierta tarea. Por lo tanto, se puede pensar que cualquier persona gracias a la capacitación, puede obtener herramientas necesarias para la labor, cambiar su forma de pensar/actuar y volverse un brigadista.

Como lo exhibe en su trabajo para la Universidad de ingeniería de Olavarría, el Ingeniero Mario Jaureguiberry (...) “La Capacitación es un proceso que posibilita al capacitado la apropiación de ciertos conocimientos, capaces de modificar los comportamientos propios de las personas y de la organización a la que pertenecen.

La capacitación es una herramienta que posibilita el aprendizaje y por esto contribuye a la corrección de actitudes del personal en el puesto de trabajo.” (Jaureguiberry, S.F).

Ahora bien, si no solo con capacitación un ciudadano puede convertirse en BV, ¿Qué otro factor es necesario?

Los encuestados afirmaron que la vocación es un rol indispensable para su tarea, tal como lo expone Ojer (1976), la vocación es "una inclinación creciente hacia la profesión, la que tiene como base un interés vital del sujeto, sea intelectual, ético, social,

etc., así como la conciencia de su posibilidad de satisfacer dicho interés (Luis Ojer en “Orientación profesional y satisfacción vocacional”, 2016 ).

Por esto es que la tarea bomberil cuenta con 3 tipos de vocaciones, la vocación de bombero, vocación de servicio y vocación de voluntario. Si logran conjugar estos tres tipos de vocación, la persona podrá ser BV.

Para ir finalizando, se discutirá sobre el último objetivo específico de esta investigación que es, ni más ni menos. **El método de capacitación preferido.**

Para ello, se consultó a los encuestados, ¿Cómo definían la capacitación recibida? A lo que el 49,3% calificó como muy buena.

También se solicitó que aquellos que no hayan elegido la opción “muy buena” haciendo reflexión al apartado anterior, respondieran en qué mejorarían la capacitación brindada, ya que su respuesta fue “buena, pero podría ser mejor” o “insuficiente”, a lo que alegaron lo siguiente.

Luego de una respuesta con opciones múltiples para permitir elegir más de una opción, se obtuvo que la mayor cantidad de BV esperan que los resultados que obtienen sean igual a los esperados. Esto quiere decir que los capacitados no sienten que el resultado de la capacitación se vea volcado en la tarea, o no sienten que los resultados sean lo que ellos deseaban.

Otro porcentaje alto de respuesta fue para la opción, cambio de contenido que se brinda en la formación, al igual que la actualización de los contenidos impartidos en las capacitaciones.

No menos importante, y con un alto porcentaje van de la mano las opciones de cambiar la manera del dictado y aumentar las prácticas. Este pedido es sumamente importante y expone la modalidad de capacitación preferible por parte de bomberos.

Está comprobado que en tareas similares como la que realizan los BV, los conocimientos se mejoran con la práctica, obviamente, sin menospreciar la teoría que es fundamental para saber cómo actuar. Por ello este resultado, evidencia la imperiosa necesidad de aumentar las horas de prácticas.

Este resultado no debe ser aislado de la actualidad, globalización y manera de aprender de las nuevas generaciones. Los resultados arrojaron un gran porcentaje de paridad entre franjas etarias entre (26-35 años) y (36-45 años) lo que significa que se posee un cuerpo activo mayormente adulto, pero esto no significa, que no deba reinventarse, redescubrir, innovar en cuestiones de capacitación y métodos de práctica, que acerquen a las nuevas camadas de BV a su comodidad de aprendizaje.

Como dificultades que presentó dicho trabajo, fue la época en la que se desarrolló la investigación, en este mismo lapso en Córdoba comienza la época de incendios extremos, lo cual dificultó la respuesta de cuarteles debido a su carga de responsabilidades ante los incendios de gran magnitud que azotaron a dicha Regional.

Por esta razón en el apartado de Resultados, se consignaron como no respondidos aquellos cuarteles que se le dificultó la respuesta a la encuesta. Como segundo punto, el no contar con alguna investigación previa publicada, que facilite datos para comprobar avances, o la comparación de situaciones que amplíen el marco teórico de dicha investigación.

Son fortalezas de dicho trabajo, el dar un puntapié inicial que demuestra la situación en los cuarteles de la R5 y que este pueda servir de comienzo para realizarse en otras regionales o incluso en regionales de otras provincias. Además, permite a la regional conocer en qué situación se encuentra frente a otras, o si las respuestas aquí tratadas son las esperadas, o si se debe cambiar algo para mejorar.

También puede servir para marco teórico de futuras investigaciones que su objetivo sea otro que la capacitación, aquí se dejó sentada una base de la cantidad de bomberos que pertenecen a dicha regional, si bien faltan de contestar unos pocos cuarteles, gran parte de la información está actualizada.

Como conclusiones de la investigación se puede observar que, los BV de la R5 de la Provincia de Córdoba poseen un buen nivel de capacitación. Quedando demostrado que, si bien presentan un número de accidentes laborales elevado, este puede disminuir con los años atendiendo otros puntos dentro de la programación de la

capacitación brindada a los brigadistas que se enfoquen específicamente en lo anteriormente mencionado.

Esta capacitación debe ser abordada para brindarle principalmente al bombero, herramientas, técnicas, protocolos, que eviten que se repitan estos sucesos y primariamente, evitar muertes en ocasión de trabajo por errores humanos al momento de la acción.

Como, por ejemplo, trabajar sobre el “no saber cómo actuar”, o que los BV aprendan a sobrellevar la presión del momento y por sobre todo que aquellos que deciden tomar elecciones propias en las emergencias, estas sean las correctas para el momento que está viviendo y así evitar incordios o sucesos no deseados en un futuro.

Por otro lado, quedó demostrado la intención de seguir capacitándose, seguir mejorando en ciertos aspectos o dominios por parte de BV. Esto es positivo, ya que demuestra la predisposición a seguir mejorando, solo resta hallar o aunar criterios que permitan a BV sentirse cómodo o atraído por el contenido y/o forma de dictarse de la capacitación.

Innovar en la manera de dictar la capacitación, generará mayor adhesión y compromiso por parte de los bomberos hacia el aprendizaje, la mejora continua y así, lograr especializar y brindar al BV mayor satisfacción.

No menos importante, lo mencionado en el apartado de discusión, la actualización de contenido. Creo algo indispensable sabiendo que hoy en día, no solamente se actualizan herramientas y maquinarias usadas por bomberos, sino también protocolos dictados por las diferentes normas nacionales e internacionales principalmente, que rigen la labor de BV como el caso de rescate, socorrismo, primeros auxilios. Conservar actualizado al cuerpo activo es indispensable para mantenerse al pie de los requerimientos necesarios de dicha labor.

Para finalizar con la profesionalización de BV, es sumamente trascendental la campaña para establecer en Buenos Aires, un centro de instrucción y capacitación gratuita para los cerca de 40.000 bomberos voluntarios de todo el país.



Este plan beneficia a las mas de 900 Asociaciones de Bomberos Voluntarios distribuidas en todo el país, donde por supuesto, están incluidas la de la R5 pertenecientes a la Provincia de Córdoba.

Según lo expresado en la noticia publicada en la página de la Fundación Bomberos de Argentina, “La construcción del Centro de Entrenamiento de la Academia Nacional de Bomberos será una verdadera transformación hacia la profesionalización de nuestro Sistema. Con esta obra, 3.600 bomberas y bomberos por año podrán recibir formación de excelencia y totalmente gratuita en entornos de simulación de eventos reales de todo tipo- desde estructuras colapsadas hasta accidentes viales o incendio en buques” (Ferlise, 2022).

Esto demuestra que el país está dispuesto y la clara intención de mejorar continuamente y llevar adelante la profesionalización de sus cuerpos activos hacia estándares internacionales

## Bibliografía

- Barone, G. O., & B. (2013). *El bombero voluntario en la provincia de Bs. As. Fundamentaciones para determinar la necesidad y pertinencia de reglamentar de manera correcta y completa la actividad en materia de higiene, seguridad y riesgos (...)* .
- DHHS (NIOSH) publicación N.º 2007-133. (21 de 01 de 2015). *Centro para el control y prevención de enfermedades*. Obtenido de [https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2007-133\\_sp/default.html](https://www.cdc.gov/spanish/niosh/docs/2007-133_sp/default.html)
- Federación de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Córdoba*. (s.f.).Capacitación, Obtenido de <https://www.bomberoscordoba.com.ar/>
- Federación de Bomberos Voluntarios de la Provincia de Córdoba*. (s.f.).Regionales, Obtenido de <https://www.bomberoscordoba.com.ar/>
- Ferlise. (10 de 11 de 2022). *Fundacion Bomberos de Argentina* . Obtenido de <https://www.fundacionbomberos.org.ar/noticias/dia-bombero-donar-m2-centro-entrenamiento>
- Jaureguiberry, I. M. (S.F). *Facultad de Ingenieria UNICEN-Olavarría*. Obtenido de <https://www.fio.unicen.edu.ar/usuario/segumar/Laura/material/Que%20es%20la%20Capacitaci%F3n.pdf>
- Legislatura de la Provincia de Córdoba. (2004, 23 de Agosto). *Reglamentacion Ley 8058 Regulacion de la actividad de los Bomberos Voluntarios de la Provincia de Cordoba*. Córdoba: Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. Obtenido de <https://www.bomberosra.org.ar/descargas/leg-provincial/Cordoba%20-%20Decreto%20957-04%20Reglamentacion%20Ley%208058%20Regulacion%20de%20la%20actividad%20de%20los%20Bomberos%20Voluntarios%20de%20la%20Provincia%20de%20Cordoba.pdf>
- Legislatura de la Provincia de Córdoba. (S. F). *Regulacuión de la actividad de los bomberos voluntarios de la Provincia de Córdoba*. Córdoba: Boletín Oficial de la Provincia de Córdoba. Obtenido de <https://www.bomberosra.org.ar/descargas/leg-provincial/Cordoba%20-%20Ley%208058%20Regulacion%20de%20la%20actividad%20de%20los%20Bomberos%20Voluntarios%20de%20la%20Provincia%20de%20Cordoba.pdf>
- Luis Ojer en Orientación profesional y satisfacción vocacional . (s.f.). *Revista de investigación psicológica*. Obtenido de [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2223-30322016000100004](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2223-30322016000100004)
- Tasilla, M. E. (2018). *LA CAPACITACIÓN EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO*. Cajamarca – Perú.

## Anexo 1

### Preguntas en cuestionario

#### CUESTIONARIO PREGUNTAS (\*= respuesta obligatoria)

- 1) ¿Da usted el consentimiento para realizar dicha encuesta? \*
  - a. SI
  - b. NO
  
- 2) ¿Con qué género te identificas? \*
  - a. Masculino
  - b. Femenino
  - c. Preferiría no contestar
  
- 3) ¿A qué cuartel pertenece? \*
  - a) Charras
  - b) Rio Cuarto
  - c) Rio Tercero
  - d) Los cóndores
  - e) Almafuerte
  - f) Berrotarán
  - g) Alcira Gigena
  - h) Alejandro Roca
  - i) General Deheza
  - j) General Cabrera
  - k) Carnerillo
  - l) Las Higueras
  - m) Santa Catalina
  - n) Sampacho
  - o) Embalse
  - p) Tancacha
  - q) Villa Ascasubi
  - r) Hernando
  - s) Dalmacio Vélez
  - t) Las Perdices
  - u) Achiras
  - v) Alpa Corral
  
- 4) ¿En qué escalafón jerárquico se encuentra? Por ejemplo: Sargento, cabo, etc. \*  
Rta: (Opción respuesta corta)
  
- 5) ¿Hace cuantos años pertenece al cuerpo activo de su cuartel? \*
  - a. Entre 1 y 2 Años
  - b. Entre 2 y 5 Años
  - c. Entre 6 y 10 Años
  - d. Más de 10 Años

- 6)** ¿En qué franja etaria se encuentra? \*
- 18-25 Años
  - 26-35 Años
  - 36-45 Años
  - Más de 46 Años
- 7)** ¿Ha tenido usted algún accidente durante la labor bomberil? \*
- Si tuve.
  - No tuve
- 8)** En caso que la anterior respuesta haya sido (SI), por favor especifique que tipo de accidente fue
- Aplastamiento
  - Caída de mismo nivel
  - Caída diferente nivel
  - Quemadura
  - Accidente in itinere (Desde su domicilio hacia el cuartel)
  - Accidente yendo al siniestro
  - Otro...
- 9)** Solo si respondió (si) en la pregunta N°7 deberá responder la siguiente pregunta: ¿Podría indicar cuál fue la causalidad de dicho accidente o incidente en el cual estuvo involucrado/a?
- Falta de mantenimiento en herramientas, o herramientas en mal estado
  - Error humano
  - Falta de comunicación
  - Descuido personal
  - Otra...
- 10)** ¿En qué dominios cree que podría mejorar su tarea? \*
- Físico
  - Organizativo
  - Capacitación/educar
  - Preventivo
- 11)** ¿En qué situación se siente más preparado? (Puede seleccionar más de una opción) \*
- Incendio forestal
  - Incendio estructural
  - Rescate
  - Accidente vehicular
  - Manejo de sustancias peligrosas
  - Otra... (Opción texto corto)
- 12)** ¿Qué nivel de conocimiento tiene sobre las Leyes que lo protegen? \*
- Nada
  - Poco

c. Mucho

**13)** ¿Cómo describe usted la capacitación recibida? \*

- a. Insuficiente
- b. Buena
- c. Buena, pero podría ser mejor
- d. Muy buena
- e.

**14)** Solo si su anterior respuesta fue la opción "C" (Buena, pero podría ser mejor),

¿En qué podría mejorar su capacitación? (Puede elegir más de una opción)

- a. Manera de dictarse
- b. Contenido
- c. Tiempo de dictado
- d. Resultados esperados vs. Resultados obtenidos
- e. Otra:

**15)** ¿Usted cree cumplir con todos los protocolos al momento de acudir a un siniestro? \*

- a. Siempre
- b. Casi siempre
- c. Nunca

**16)** ¿A qué cree usted que se debe?

- a. Por no saber cómo actuar
- b. Por presión
- c. Por decisión propia

**17)** ¿Cómo aplicaría los conceptos de la Ley de Riesgo de Trabajo 24.557 en su trabajo? \* (Puede seleccionar más de una respuesta)

- a. Conozco las situaciones y contingencias cubiertas por dicha Ley
- b. Se diferenciar entre accidente laboral y accidente in itinere
- c. Los bomberos voluntarios no estamos amparados por dicha Ley
- d. No, conozco el alcance de esa Ley.

**18)** ¿Cuán ergonómico es el diseño de las herramientas de combate? \*

- a. Muy
- b. Poco
- c. Nada

**19)** ¿Cree que dejar de ser voluntario mejoraría el nivel de respuesta que tiene el BV? \*

- a. Si
- b. No
- c. No lo se

**20)** ¿Qué ayuda psicológica reciben? \*

- a) Atención con especialista en psicología
- b) Terapia grupal
- c) No necesitamos ese tipo de ayuda
- d) No tenemos acceso a ella
- e) Entre bomberos nos ayudamos

**21)** ¿Antes de combatir, saben las características del incendio y su peligrosidad? \*

- a. Si
- b. No
- c. No es necesario

**22)** ¿Cuántas muertes de bomberos en ocasión de trabajo posee su cuartel en su historia? \*

- a. No tenemos
- b. 1-5 muertes
- c. 6-10 muertes
- d. Más de 10 muertes

**23)** ¿Cuál fue la razón del deceso de la persona?

- a. Quemadura
- b. Inhalación de Monóxido de Carbono
- c. Atropellamiento
- d. Accidente in itinere
- e. Choque del autobomba u otro vehículo del cuartel
- f. Aplastamiento
- g. Otra...

**24)** ¿Puede recordar el año en que sucedieron? \* (Puede seleccionar más de una opción)

- a. Década del 60
- b. Década del 70
- c. Década del 80
- d. Década del 90
- e. Desde el 2000-Hasta la actualidad
- f. No recuerdo la fecha

**25)** ¿Cree que solo con capacitación un civil puede ser bombero voluntario? \*

- a. Si
- b. No

**26)** ¿Cuán importante es la capacitación en la personalidad del bombero? \*

- a. Indispensable
- b. Relativa
- c. Poco importante

**27)** ¿Qué rol juega la vocación?

- a. Indispensable

- b. Se adquiere con el tiempo
- c. No es necesaria, solo hacen falta ganas.