

36
24



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO

ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES
IZTACALA

**TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM**

INTERVENCION DEL PSICOLOGO EN UN CASO ESPECIFICO DE ROTACION DE PERSONAL.



COI
31921
SI
1987-3

REPORTE DE TRABAJO PROFESIONAL

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN PSICOLOGIA

P R E S E N T A :

MARIA ESTHER SOTO MORENO



Universidad Nacional
Autónoma de México



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

A MIS AMADOS PADRES:
MERCEDES MORENO DIAZ
PEDRO SOTO OLIVARES

QUIENES ME HAN ENSEÑADO
EL AMOR Y RESPETO, ASI
COMO LA CONSTANCIA EN
EL TRABAJO.

A MIS HERMANOS:
JOSE DE JESUS
JUAN MANUEL
JOSE ASUNCION
PEDRO
GLORIA
FELIPE
JORGE
SARA
ANTONIA
ANGELICA
ABEL
MERCEDES

POR EL AMOR QUE ME INSPIRAN.

A MIS ASESORES:
MIGUEL ANGEL ARRAZOLA GARCIA
GUADALUPE MARES CARDENAS
JORGE GUERRERO BARRIOS

CUYA TRAYECTORIA PROFESIONAL
HA SIDO EJEMPLO A SEGUIR Y,-
POR LA GRAN ORIENTACION QUE-
ME BRINDARON, MI ETERNO AGRA
DECIMIENTO.

AL C. SUPERINTENDENTE GENERAL
JOSE DOMINGO RAMIREZ GARRIDO ABREU
SECRETARIO GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD

CUYA TRAYECTORIA DE TRABAJO Y DE HONESTIDAD
HA SIDO EJEMPLO A SEGUIR.

AL C. 1er. SUPERINTENDENTE
IGNACIO FLORES MONTIEL
DIRECTOR GENERAL DE OPERACIONES DE LA
SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD

UN COMPLETO Y LEAL SERVIDOR PUBLICO, QUIEN
MERECE MI ESTIMACION, LEALTAD Y AGRADECI--
MIENTO.

AL C. 2o. SUPERINTENDENTE
JOSE RENE BAZAN DE LA PEÑA
DIRECTOR DE SINIESTROS Y RESCATE DE LA
SECRETARIA GENERAL DE PROTECCION Y VIALIDAD

UN HOMBRE EN CONSTANTE BUSQUEDA DE CAMBIOS
POSITIVOS PARA TODO EL PERSONAL CON QUE SE
RELACIONA, MI ADMIRACION Y RESPETO.

AL C. LIC. TEODULO MARTINEZ RAMIREZ
MAGISTRADO DEL TRIBUNAL FISCAL DE LA FEDERACION

VIVIRE CON EL CABAL Y ETERNO AGRADECIMIENTO
POR SU GRAN AYUDA DESINTERESADA, QUE A TODA
MI FAMILIA HA BRINDADO, EN LOS MOMENTOS QUE
MAS HEMOS NECESITADO.

A MI PRIMA ANTONIA MORALES MORENO

QUIEN BUSCA AL IGUAL QUE YO EN ESTA
DISCIPLINA DE LA PSICOLOGIA,
SU REALIZACION.

A MI AMIGA LAURA ESTHELA PEREZ

POR UNA ENTRAÑABLE AMISTAD.

A MIS AHIJADOS
MARY Y TOÑITO VARGAS
MARIA EUGENIA CARCAÑO
MARIA DE JESUS DAVALOS

CON LA MAYOR TERNURA Y CARIÑO.

A ROCIO LUVIANOS QUEZADA

POR SU COLABORACION MECANOGRAFICA,
MI GRATITUD.

A MIS AMIGOS
ANTONIO C.
BENJAMIN
RAFAEL

CON CARIÑO.

I N D I C E

IZT. 1000733

| | | |
|-----|--|----|
| I | INTRODUCCION | 1 |
| II | MOTIVACION AL TRABAJO Y ROTACION DE PERSONAL..... | 6 |
| III | DERIVACIONES TEORICAS..... | 21 |
| IV | ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL HEROICO-CUERPO DE BOMBEROS DEL DISTRITO FEDERAL-DE LA CIUDAD DE MEXICO..... | 24 |
| V | METODOLOGIA: | |
| | A. Método: | |
| | 1. Sujetos..... | 27 |
| | 2. Situación ambiental..... | 27 |
| | 3. Material..... | 27 |
| | B. Procedimiento: | |
| | Estudio Piloto. | |
| | 1. Obtención de la muestra..... | 29 |
| | 2. El Instrumento..... | 30 |
| | Investigación de datos. | |
| | 1. La entrevista..... | 33 |
| | 2. El listado de respuestas..... | 34 |
| | 3. El libro de códigos..... | 35 |
| | 4. La codificación..... | 37 |
| | 5. La construcción de variables..... | 38 |
| | 6. La tabulación..... | 39 |
| VI | RESULTADOS: | |

| | |
|---|----|
| A. El entrevistado..... | 40 |
| B. Experiencia laboral previa al H. Cuerpo de Bomberos..... | 42 |
| C. Formas de reclutamiento en el H. Cuerpo de Bomberos..... | 43 |
| D. Motivaciones de ingreso..... | 44 |
| E. El bombero ideal..... | 45 |
| F. Experiencia laboral en el H. Cuerpo de Bomberos: | |
| F. 1 Prestaciones..... | 45 |
| F. 2 Actividades..... | 48 |
| F. 3 Capacitación para el trabajo..... | 50 |
| F. 4 Cantidad de personal..... | 51 |
| F. 5 Promociones..... | 51 |
| F. 6 Relaciones Interpersonales..... | 52 |
| F. 7 Disciplina..... | 54 |
| F. 8 Los castigos..... | 54 |
| F. 9 El oficial ideal..... | 56 |
| F.10 Necesidad de cambios..... | 56 |
| F.11 Ante la alternativa de otro empleo.... | 57 |
| F.12 Motivos de egreso del H. Cuerpo de Bomberos..... | 58 |
| VII CONCLUSIONES | 60 |
| VIII DISCUSION | 64 |
| IX APENDICES | |

| | |
|--------------------------|-----|
| A. Cuestionario..... | 69 |
| B. Libro de Códigos..... | 78 |
| C. Tablas..... | 167 |
| D. Gráficas..... | 218 |
| X BIBLIOGRAFIA..... | 244 |

INTRODUCCION.

El profesor Emilio Ribes, en su libro Enseñanza, Ejercicio e investigación de la psicología (1977) señala que en general las áreas de trabajo del psicólogo son cuatro: ecología y vivienda, salud pública, producción, e instrucción. Dentro de éstas se le han definido cinco funciones principales que son: detección, prevención, planeación, desarrollo, y rehabilitación.

En relación al sistema productivo y de servicios, la psicología con su estudio del comportamiento humano, incide en las prácticas profesionales del individuo, en situaciones aisladas o de grupo, mediante las funciones mencionadas. Una de las actividades concretas que el psicólogo realiza dentro de una empresa es la detección de toda causa relacionada con el comportamiento humano y que puede desequilibrar el bienestar u óptimo desarrollo de la misma.

Al respecto los investigadores señalan que son diversos los motivadores que mantienen a un individuo trabajando, tales como búsqueda de aprobación social, ganar dinero, crear, etc., arguyendo asimismo que esto se debe a que para cada sujeto, estos conceptos tienen un valor muy particular, dentro de lo que influyen las características personales de éste (estado civil, edad, lugar de residencia, y demás).

Sobre el particular algunas de las teorías que dan una explicación más amplia acerca de lo que motiva a trabajar a-

la gente son cinco: La tradicional, la teoría de la jerarquía de necesidades, la de motivación-conservación, la de expectativas y, la teoría del reforzamiento. Señalando las características de cada una de estas tenemos que la teoría tradicional postula que el dinero es el primer motivador para que la gente trabaje; por su parte la teoría de la jerarquía de necesidades expuesta por Abraham Maslow (1943) señala que la gente está por naturaleza predispuesta a satisfacerse cinco clases de necesidades: las fisiológicas, de seguridad, status, de estimación y las de autorealización. Expone el autor asimismo, que ante el sujeto estas presentan diferencias individuales en la frecuencia de satisfacción de las mismas debido a que en ellas influyen factores como antecedentes culturales y económicos, agregando asimismo que el sujeto ante cada una de estas necesidades deberá sentir que le hace falta satisfacerse tal o cuales. Al respecto cabe mencionar que son muchas las empresas que se apoyan en esta teoría para organizar programas de incentivos para su personal (L.L.L Byars y L.W. Rue 1979).

Por su parte la teoría de la motivación conservación -- postulada por Herzberg, Mausner y Synderaan, (1959) señala que en el medio laboral existen para el individuo satisfactores como ascensos, reforzamiento, sentimiento de responsabilidad, pertenencia al grupo y otros, etiquetados por los autores como factores de contenido del trabajo; se dan también

insatisfactorios, tales como supervisión, salarios, y condiciones del trabajo entre otros, calificados como factores de contexto del puesto.

Victor H. Vroom (1964) en su teoría de expectativa postuló que el aumento del refuerzo conduce al incremento del rendimiento, por lo que a mayor esfuerzo del sujeto por incrementar la calidad y cantidad de su trabajo, obtendrá mayor probabilidad de ser premiado.

Por último la teoría del reforzamiento postula que la conducta reforzada se repetirá, mientras que la que no se refuerza tiene menos probabilidad de repetirse. Así esta teoría supone que las consecuencias de la conducta de un sujeto determinan su nivel de motivación.

En todas las teorías antes citadas los autores señalan que características personales como edad, estado civil, nivel de escolaridad, etc., influyen en el significado que los incentivos tienen para el sujeto, arguyendo que una alta motivación produce un mejor desempeño en el trabajo. Encontrando los investigadores que estas teorías no se excluyen mutuamente, sino que al manejar programas de incentivos en el área laboral se complementan.

Específicamente el H. Cuerpo de Bomberos que ha presentado una serie de transformaciones de progreso hasta constituirse en Corporación Organizada, no ha logrado acumular su estado de fuerza de personal, estimado para abastecer las de

mandas del Área del Distrito Federal de la Ciudad de México-- debido al alto número de bajas de personal que suceden mes a mes en esta Institución. Por lo que esta investigación buscó las causas de que se presentara un alto índice de renuncias. Esta rotación externa se caracteriza por bajas de personal -- necesario en el estado de fuerza, provocando esta situación-- problemas para la institución que lo presenta, sobre todo -- cuando el empleado que se vá, cuenta con la experiencia necesaria para realizar adecuadamente su trabajo. Al respecto -- los instrumentos que tradicionalmente se utilizan al indagar las causas de que se presente el problema de rotación de personal son: entrevista de salida; correlacionando las características del personal que egresa por medio de los datos -- asentados por el sujeto en su solicitud de empleo; enviando-- por correo cuestionarios a los ex-empleados poco tiempo después de su renuncia o; haciendo encuestas por medio de la entrevista personal. De entre éstos en la presente investigación se utilizó la encuesta por medio de la entrevista personal, con apoyo de un cuestionario semi-estructurado con preguntas abiertas y cerradas, aplicados a una muestra representativa compuesta por bomberos activos y egresados de la Corporación.

Es así como la presente investigación nos arrojó el perfil del bombero y los motivos de su egreso. Se presentan también las medidas propuestas para incidir en el problema de -

rotación externa de personal.

MOTIVACION AL TRABAJO Y ROTACION DE PERSONAL.

Miltón L. Blum y James C. Naylor (1977) definen trabajo como una actividad muscular y/o, psíquica, que puede ser una tarea un deber o un logro; repetitivo o creativo, puede ser algo ingrato o personalmente satisfactorio y sus resultados pueden ser obvios o sutiles. Su producto final suele evaluarse en una forma diferente de acuerdo con la persona que lo haga.

Los mismos autores exponen que la vida sea cual fuere - su naturaleza se puede caracterizar como una actividad, y durante el curso de ella las personas están continuamente activas, incluso cuando duermen (todo el mundo gira y se mueve - durante una noche normal de sueño). El trabajo dicen, es -- una forma de actividad que tiene la aprobación social y satisface una necesidad del individuo. Entre las razones que tiene una persona para trabajar estan producir, crear, lograr un mayor respeto, adquirir prestigio e incidentalmente ganar dinero. La contraparte según los autores es cuando se producen en nuestra sociedad casos de quietud forzada, casi siempre están caracterizados por algo desagradable. Por --- ejemplo las personas encerradas en cárceles o internadas en Hospitales y los desempleados son un ejemplo de inactividad forzada; casi todos los presos desean salir de la prisión e incluso los pacientes de los hospitales que reciben la satisfacción de todas sus necesidades y una gran atención, además

de la preocupación sobreesbndante de su familia, anhelan volver al trabajo. De igual manera, el trabajador promedio espera seis meses o incluso un año para disfrutar sus vacaciones de dos semanas y planea todo lo que hará, que será sólo descansar, aún cuando en algunos casos sus vacaciones terminan requiriendo una verdadera vacación pero el empleado resuelve ésto de alguna manera cuando vuelve a su trabajo y en menos de un mes ya está formulando nuevos planes para sus siguientes vacaciones.

Al respecto las teorías de la motivación citadas por investigadores como Fleishman Edwin, Brass R. (1961); Laurence Siegel e Irving M. (1981); Hersey Kenneth (1977), y otros, han contribuido a explicar la razón por la cual los empleados son productivos o activos, en otras palabras lo que impulsa su conducta. Así las teorías más señaladas son: La tradicional, la de jerarquía de las necesidades, de motivación-conservación, la de expectativas y, la de reforzamiento.

La teoría tradicional de la motivación expuesta por Taylor (1911) se basa en el supuesto de que el dinero es el motivador primario. En base a esta suposición, recompensas económicas guardan relación directa con el desempeño, pues se cree que si la recompensa es suficiente los trabajadores producirán más.

Por su parte Maslow (1943) en su teoría de la jerarquía de necesidades postula que la conducta se ve impulsada por -

una jerarquía que se inicia con las necesidades fisiológicas y que, a continuación, pasan de una necesidad de seguridad - al amor o afecto, a la estima y, finalmente a una necesidad de autorrealización, aundando en las características de estas necesidades tenemos las siguientes:

1. Necesidades fisiológicas: Son básicamente las necesidades corporales humanas que deben satisfacerse para conservar la vida: respirar alimentación, dormir, beber agua, hacer ejercicio, vestirse y asistirse en una casa.

2. Necesidades de seguridad. Estan relacionadas con la protección contra peligros inminentes o amenazantes, o contra la privación. Al respecto y en relación al aspecto laboral se tiene que supuesto que todos los empleados, en cierta medida dependen de una organización, las necesidades de seguridad pueden ser de importancia crítica. El favoritismo, la discriminación y la administración arbitraria de las normas de la organización son actividades que despiertan incertidumbre en los empleados y, por tanto, afectan su necesidad de seguridad.

3. Necesidad de Amor. Son necesidades de relaciones --- afectivas con otros individuos, es una necesidad de ser aceptado por los semejantes.

4. Necesidades de estimación. Es una necesidad de autoestima y bien basada, necesidad de respeto propio, auto estima y la estimación de los demás.

5. Necesidades de Auto-realización o auto-cumplimiento:

Es una necesidad de auto-expresión, de desarrollo de las capacidades personales, específicamente es el intento de desarrollar el mayor potencial de habilidades, de esta forma las personas buscan las recompensas que son la consecuencia de ese logro. Estas recompensas pueden no ser sólo económicas y sociales, sino también psicológicas. Al respecto dice Maslow "lo que el hombre puede ser eso debe ser".

Entre otras algunas de las características acerca de las cinco necesidades señaladas son: a) la secuencia de presentación varía según la experiencia de aprendizaje del sujeto, los antecedentes culturales y económicos y muchas otras influencias que forman la personalidad humana; b) la fuerza o potencia de estas necesidades en los sujetos puede variar en situaciones diferentes; c) algunas necesidades posiblemente se satisfacen parcial pero no completamente lo que puede dar lugar al surgimiento de otra necesidad, por ejemplo, es posible estar motivado por necesidades sociales y de estima a la vez; d) sujetos diferentes pueden usar métodos diferentes para satisfacer una misma necesidad.

Al respecto la hipótesis más importante de la teoría de la jerarquía de las necesidades es que una necesidad satisfecha no es un motivador, por ejemplo considerando la necesidad básica de oxígeno sólo cuando se priva al sujeto de oxígeno, este puede motivar su conducta. Sobre el tema señalan

Lloyd y Leslie (1983) que en la actualidad muchas organizaciones aplican la lógica de la jerarquía de las necesidades para diseñar sus programas de motivación. Por ejemplo, los sistemas de sueldo y salario y los programas de recompensa suelen tener por objetivo satisfacer las necesidades de orden fisiológicas y de seguridad, mientras que el trabajo interesante y las oportunidades de progresar atraeran necesidades de orden superior.

La teoría de la motivación-conservación, postulada por Herzberg, Mausner y Synderman (1959) cuyo objetivo del estudio del que surgió dicha teoría predecía que para la industria la utilidad de un estudio de las actitudes hacia el trabajo conduciría a un aumento de la productividad, disminución del ausentismo y relaciones laborales menos accidentadas para el sujeto. Así los investigadores en su estudio original realizaron una investigación de las causas de la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo de Ingenieros y Contadores. Su método consistió en que se entrevistó a cada persona individualmente de la siguiente manera: A cada trabajador se le pedía que describiera de manera detallada, las veces que se sentía excepcionalmente bien o mal respecto a su trabajo, enseguida se analizó el contenido de las entrevistas para ver: a) las cosas mencionadas cuando las personas describían las veces en las que estaban satisfechos con su trabajo, b) las cosas citadas cuando describían las oca-

siones en que se sentían insatisfechos con su trabajo y, c) si los tipos de cosas descritas en esas dos circunstancias - diferentes serían o no distintas. Los resultados de su estudio indicaron que las cosas relacionadas con una gran satisfacción (satisfactores) eran algo diferentes de las cosas -- vinculadas con las situaciones de baja satisfacción (insatisfactores). Así Herzberg, Sinderman descubrieron que las descripciones de los buenos períodos incluían cosas tales como los ascensos, el reconocimiento, los grupos, la responsabilidad, y el trabajo mismo. Todas estas cosas parecían relacionarse con el contenido del trabajo por tanto se les denominó factores de contenido, las descripciones de los malos períodos del trabajo parecían estar plenas de conceptos relativos a la administración y las normas de la compañía, la supervisión, los salarios, las relaciones interpersonales y las condiciones de trabajo. Estos conceptos parecían estar relacionados con el contexto en el que una persona realiza su tarea, por lo que se consideraban como factores de contexto. - Dado los descubrimientos descritos antes, Herzberg Mausner y Synderman (1959) postularon dos clases generales de variables de trabajo: satisfactores o insatisfactores. Los satisfactores son las cosas que provocan la satisfacción en el trabajo, en general, se trata de "motivadores" o factores -- del contenido del puesto. Los insatisfactores son las cosas que dan como resultado insatisfacción en el trabajo. En

general se trata de factores de "higiene" o contexto del-----
puesto.

Por su parte Victor H. Vroom (1964) creó también una --
teoría acerca de la motivación. El investigador sugiere que
la motivación (fuerza) es una función de la interacción en--
tre el valor de los resultados particulares, las probabilidads
de subjetivas de conductas y resultados (espectativas), y -
la creencia de que los resultados del primer nivel (por ejemp
plo, el trabajar según las normas de la Compañía) conducirán
a resultados del segundo nivel (por ejemplo, un ascenso). --
Vroom denominó instrumentalidad a la relación de un resulta-
do del primer nivel que lleva el resultado del segundo ni--
vel.

Por último tenemos la teoría del reforzamiento, la cual
guarda estrecha relación con la antes citada. Teniendo que-
la labor de B. F. Skinner constituye la base primordial de -
esta teoría del reforzamiento. La idea general subyacente a
esta hipótesis es que la conducta reforzada se repetirá, ---
mientras que la que no se refuerza tiene menos probabilidad--
de repetirse. Por ejemplo, si se le concede a un emplead
o un incremento de salario cuando el desempeño es satisfac-
torio, probablemente continúe esforzándose en obtener un ren-
dimiento superior. La teoría del reforzamiento supone que -
las consecuencias de la conducta de un sujeto determinarán -
su nivel de motivación.

Tenemos así que todas las teorías comentadas presentan la motivación como una conducta dirigida hacia una meta. En entonces, partiendo de la información anterior, consideremos - que para entender concretamente al empleado y al patrón, debemos principiar por conocer la complejidad de la motivación y las formas en que los motivos difieren en relación a las - distintas características de cada persona, tales como la - edad, educación, el estado civil, etc.

Ahora bien, el término motivación proviene del latín -- movere, que significa "mover", siendo ésta la combinación de fuerzas que inicialmente dirigen la conducta hacia un objetivo (Lloyd L. Byars , 1983), teniendo también que la alta motivación puede producir un desempeño mucho mejor, y menos -- problemas por parte de los empleados, como ausentismo excesivo, rotación, impuntualidad, huelgas y quejas, y dadas las - teorías citadas partimos de que la satisfacción en el trabajo es el resultado de diversas actitudes que poseen los empleados. En sentido estricto, esas actitudes tienen relación con el trabajo y se refieren a factores específicos, tales como los salarios, la supervisión, la constancia del empleo, las condiciones de trabajo, las oportunidades de ascenso, el reconocimiento de la capacidad, la evaluación justa - del trabajo, las relaciones sociales en el empleo, la resolución rápida de los motivos de queja, el tratamiento justo -- por los patrones y otros conceptos similares. En resumen la

satisfacción en el trabajo es una actitud general, como resultado de muchas actitudes específicas en esos campos, o sea, los factores específicos del trabajo, las características individuales y las relaciones de grupo fuera del trabajo.

De las teorías citada surge que datos que se tienen indica que el incentivo financiero no representa el único papel en la vida del trabajo del hombre. El prestigio, la aceptación social, el orgullo en el trabajo, la autoexpresión y muchos otros impulsos sociales relacionados son iguales en importancia al incentivo financiero e incluso de mayor significado. Por ejemplo Morse Weiss y Griffs (1954) informaron después de efectuar una encuesta, que el trabajo tenía una doble función. El empleo lucrativo permite a las personas obtener dinero para sostener a su familia y asimismo, además de que el trabajo los relaciona con la Sociedad dándoles una sensación de ubicación o de desempeñar un papel en ésta. Por tanto el lugar o papel que persigue un trabajador está determinado no solo por los valores, impulsos, motivos, y sentimientos individuales, sino también por la forma en que el trabajador se relaciona con su grupo, un hombre que trabaja sea cual fuere el nivel de su empleo, forma parte de una estructura social dentro y fuera de una planta, una fábrica o una oficina, es miembro de un grupo informal de colegas o colaboradores y posiblemente de un grupo formal.

rotación de personal, ausentismo, accidentes y desempeño en el trabajo. De siete estudios examinados por Vroom que relacionaron la satisfacción en el trabajo con la rotación de personal, todos indicaban una relación negativa, o sea, cuanto mayor era la satisfacción en el trabajo tanto menor era la probabilidad de que el individuo se sintiera deseoso de abandonar su empleo. Al resumir las investigaciones que relacionaban la satisfacción en el puesto con variables de conducta en el trabajo Vroom (1964) llega a las siguientes conclusiones:

1. Hay una relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y las probabilidades de abandono del empleo.

2. Hay una relación negativa menos firme entre la satisfacción en el trabajo y las ausencias.

3. Hay ciertas indicaciones sobre la existencia de una relación negativa entre la satisfacción en el trabajo y los accidentes, sin embargo el número de estudios existentes sobre esta relación es insignificante para permitir que se saquen conclusiones firmes.

4. No hay relación simple entre la satisfacción en el trabajo y el desempeño en el empleo.

Ahora bien, dado que el interés de esta investigación -- fué encontrar correlaciones entre la satisfacción en el trabajo y la rotación externa de personal en el H. Cuerpo de Bomberos, a continuación mencionaremos la definición de ésta

y sus aspectos sobresalientes.

Fridrich (1959) define rotación de personal como el número de todas las bajas que deben ser repuestas en la organización, estando los motivos en el trabajador, e independientemente del hecho de si son o no influenciados por parte de la empresa.

Tenemos así que la rotación de personal se ha clasificado en dos grupos: La inevitable o normal y la voluntaria o anormal. En la inevitable se encuentra la de tipo biológico, como la debida invalidez, jubilación o muerte; también se refiere a aquella por razones laborales, como la que presenta el trabajador contratado temporalmente, y la rotación interna en la empresa, producida por los traslados provisionales de un taller a otro o de una oficina a otra dentro de la misma empresa. La anormal es aquella rotación de personal que presenta el individuo voluntariamente, la cual enfrenta a los directivos con muchos problemas de personal que a menudo son difíciles de diagnosticar y de controlar. Se considera un problema para la Institución porque tal situación le repercute en una serie de inconvenientes tales como costos por contratación y entrenamiento a cada nuevo empleado; costos del tiempo extraordinario requerido por los trabajadores regulares para mantener el nivel de producción o de servicio necesarios hasta que el nuevo empleado pueda hacer su parte; pérdida en la eficiencia del grupo mientras los empleados re

gulares se están ajustando al nuevo miembro y otros.

Respecto a las razones que tienen los empleados para -- abandonar su puesto, tenemos que algunas veces están ligadas con las políticas de la empresa, habiendo también ocasiones -- en que las razones nada tienen que ver con el trabajo. Ahora bien, la edad, sexo, tiempo de servicios, función y nivel, -- organizacional de los empleados que renuncian son todos factores dignos de tomarse en cuenta como pistas respecto a las razones de la rotación voluntaria. Muchos gerentes consideran que si las separaciones voluntarias ocurren principalmente entre los empleados (de uno u otro sexo) no especializados, con menos de seis meses de servicio, relativamente no -- hay motivo de preocupación, por lo que se preocupan es por -- las separaciones de empleados administrativos o profesionales con un tiempo de servicio considerable y de las separaciones de empleados entre treinta y cuarenta años de edad.

Ahora bien, algunas formas que tradicionalmente se han -- utilizado en los intentos de evaluar la satisfacción en el -- trabajo son:

1. La entrevista de salida o final, que se hace a los individuos que abandonan voluntariamente el empleo y que en consecuencia pueden tender a ser más francos sobre las ventajas y desventajas de su puesto.

2. Utilización de la forma de solicitud de empleo para correlacionar las características del personal que egresa --

con las del que permanece.

3. Enviando cuestionarios por correo a los ex-empleados un corto intervalo de tiempo después de la fecha de su renuncia.

4. Efectuando encuestas por medio de la entrevista personal.

Respecto a éstas las más utilizadas y las ventajas y -- desventajas que presentan son como a continuación se describen: la entrevista de salida se aplica cuando el empleado cobra su último pago, señalan Paul Pigors y Charles A. Myers - (1979) que en teoría, tal entrevista podría ser una excelente oportunidad para hacer una comprobación de las prácticas administrativas y supervisorias, en especial cuando se invita a los empleados a expresar sus sentimientos respecto al trabajo y las condiciones de trabajo que están dejando, lo que puede rendir conocimientos útiles, inclusive puede resultar posible rescatar a un empleado útil en este último momento, sin embargo se le han observado las siguientes fallas: - Con frecuencia las razones para salir son múltiples y los empleados no pueden expresarlas; en ocasiones la principal razón es una que el empleado piensa que podría perjudicar a un empleador; la tensión interna puede hacer imposible que los empleados hablen con libertad, inclusive aún escucha comprensivo. Ante estas consideraciones los autores señalan que se puede tener información más confiable y específica en una en

trevista posterior a la salida, sostenida varios meses después del retiro, en especial si el ex-empleado está ya seguramente establecido en un nuevo trabajo. Sobre el particular los mismos autores citan que se han descubierto amplias discrepancias comparando las razones dadas por un empleado en la primera entrevista de salida y en una entrevista posterior a ésta. Lo mismo se aplica a los contactos posteriores que han tenido mediante el envío de cuestionarios. Las razones que entonces se dan por haber salido se compararon con las dadas en el momento de la separación; el 38.2% fueron distintas o más específicas.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.

Particularmente el H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal presentó en forma considerable el problema de rotación externa de personal, ya que al inspeccionar el estado de fuerza de personal al principio de cada mes, se encontraba una gran variación del número de elementos en cada fecha, sin lograr cubrir las necesidades existentes en el momento, lo que venía a provocar una serie de irregularidades con el funcionamiento de la Institución. Por lo que el objetivo del presente estudio fué detectar los factores que influyen para que se presente dicho fenómeno y así la organización esté en posibilidades de realizar acciones tendientes a disminuirlas o evitarlas.

DERIVACIONES TEORICAS.

Las teorías tradicionales de la motivación han resultado atractivas como explicaciones de la conducta Organizacional, han contribuido a exponer la razón por la cual los empleados son productivos, esto es, identifican a los activadores de la conducta organizacional. De dicha información se desprende que el empleado considera a la Organización como fuente de muchas consecuencias, algunas convenientes y otras desagradables. Algunas de las consecuencias comunes a su conducta organizacional incluyen dinero, seguridad, reconocimiento social, sanciones formales e informales, reprimendas y despidos.

En la actualidad es común que una Entidad Económica efectúe análisis de la conducta de sus empleados, con la finalidad de conocer sus necesidades y tratar de cubrírselas sin dejar de lograr sus objetivos como empresa. Desgraciadamente esto no sucede en todas las organizaciones, como es el caso del H. Cuerpo de Bomberos del área del Distrito Federal, de la Ciudad de México, lo que se diagnosticó debido al alto índice de rotación externa de personal que ahí sucede.

Al realizar un análisis profundo de ésta situación, y en base a la bibliografía que sobre motivación en el trabajo se refiere se hizo alusión a las siguientes derivaciones teóricas.

- Si el individuo trabaja recibirá aprobación social.
- Si el individuo trabaja logrará producir, crear, adquirir un mayor respeto por parte de sus semejantes y ganar dinero lo cual le traerá satisfacción.
- Si el individuo se ve forzado a permanecer inactivo se sentirá satisfecho consigo mismo.
- Entre mayor sea el salario que reciba un sujeto por su trabajo será mayor su motivación hacia éste.
- Cuando el hombre se comporta está satisfaciendo necesidades.
- Un estudio sobre actitudes hacia el trabajo, puede conducir a una disminución de rotación de personal.
- Si en la Institución se otorgan ascensos, el personal se sentirá satisfecho en su empleo.
- Si se reforza la buena calidad del trabajo el empleado se sentirá satisfecho en su trabajo.
- Las normas manejadas por la Compañía, influyen en forma considerable para que el empleado se sienta satisfecho en su trabajo.
- Las características personales influyen en el significado que los incentivos tienen para el sujeto.
- La motivación positiva puede contribuir a evitar problemas de personal como huelgas, rotación externa, ausentismo excesivo y otros.
- Las prestaciones ofrecidas por la Corporación guardan es-

trecha relación con la satisfacción en el trabajo.

- Los factores específicos del trabajo, las características personales del individuo y los factores de contexto, mantienen estrecha relación con la satisfacción en el puesto.
- La insatisfacción en el trabajo está estrechamente relacionada con la rotación de personal.
- Si el empleado recibe un salario alto, el índice de rotación será menor.

ANTECEDENTES HISTORICOS SOBRE EL HEROICO CUERPO DE BOMBEROS-
DEL DISTRITO FEDERAL DE LA CIUDAD DE MEXICO.

En los años de 1747 a 1790, los acontecimientos que causaban mayor pavor a los vecinos de la Ciudad de México eran los incendios, los cuales eran muy frecuentes, principalmente por descuido de la gente, porque no había una manera eficaz de apagarlos.

Por aquellas fechas cuando se iniciaba un incendio, se recurría a dos medios para extinguirlo: 1) trayendo las reliquias de las iglesias más próximas a la vez que se arrojaban escapularios, palmas "benditas" y otros amuletos a que era muy afecta la gente de aquel entonces para que ante su presencia se obrase el milagro de extinguirse y 2) como esto no sucedía, se procedía entonces a demoler la casa para que los escombros apagasen las llamas y no se propagaran a las fincas vecinas.

En épocas de la Colonia, la extinción de incendios de manera organizada surgió por iniciativa del Virrey de aquel entonces, al presenciar uno que destruía una finca vecina a su palacio, por lo que se solicitó de España la compra de bombas hidráulicas.

Ya en tiempo del México Independiente, se fundó el Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal el 20 de diciembre de 1887, iniciándose con 15 hombres que eran elemen-

tos del grupo de policía comisionados para servir en la extinción de fuegos. En esa época el equipo contra incendio era transportado a paso veloz hasta el lugar donde sus servicios eran requeridos.

No fué sino hasta el primero de julio de 1889, cuando se le consideró como Corporación Organizada, dado que a partir de ésta fecha quedó constituido con su propia partida -- dentro del presupuesto de egresos de la Nación, recibiendo sus elementos, cincuenta centavos diarios como sueldo y vistiendo trajes de civil por carecer de uniformes para el servicio.

En lo sucesivo se observó progreso en todo lo relacionado con el Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal. Entre otros, las autoridades del mismo viajaron a E.E.U.U. a visitar las estaciones de Bomberos de ese País, con la finalidad de extrapolar técnicas de actuación en Siniestros y Rescate, de donde trajeron los primeros vehículos accionados con gasolina; se observan asimismo, mejoras en el horario y sueldo de los elementos, pues inicialmente trabajaban hasta 8 días consecutivos con sus noches por una de descanso, actualmente laboran en el horario de 24 horas de trabajo por 24 de descanso; así también, a partir de 1892, se inició la construcción de subestaciones de Bomberos, con lo que a la fecha el Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal de la Ciudad de México está formado por una Estación Central y

6 subestaciones.

Por otro lado, han sido innumerables los siniestros que por su saldo trágico de víctimas, han conovido en sus diferentes épocas en nuestra Ciudad; y para incrementar la eficiencia de los servicios se tiene la expectativa de construir 2 subestaciones más.

M E T O D O

Sujetos:

70 elementos en activo, y 7 egresados del Heroico Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal, de las 7 estaciones que lo integran:

ESTACION CENTRAL

ESTACION SAAVEDRA

ESTACION AZCAPOTZALCO

ESTACION TACUBA

ESTACION TACUBAYA

ESTACION TLALPAN

ESTACION TLAHUAC

Situación ambiental

Las entrevistas con el personal activo, se llevaron a cabo en el aula de estudios con que cuenta cada Estación, la que variaba en su tamaño en cada una de estas, siendo entre 3 x 3 metros, hasta de 6 x 10 metros, las cuales contenían varios pupitres individuales, una mesa con silla, librero y pizarrón. La investigadora y el entrevistado utilizaron un pupitre colocándose uno frente al otro.

Las entrevistas con el personal egresado se efectuaron en el domicilio particular de éstos en la sala de visitas -- con que contaban.

Material:

grabadora

Cintas para grabar con capacidad para 60 minutos.

Hojas de papel bond blancas.

cuestionarios impresos.

3 tarjetas de 13 x 20 cm., para cada entrevistadora:

Tarjeta No. 1: Contuvo impresa las prestaciones que ---
ofrece la Corporación.

Tarjeta No. 2: Contenia las opciones de respuesta

Excelente

Bueno

Regular

Malo

Pésimo

Tarjeta No. 3: Contuvo las opciones de respuesta

Excelente

Buena

Regular

Mala

Pésimo

Otra

Hojas de registro

plumas

Lápices

Borrador de lápiz

Lápiz color rojo

Calculadora portátil

Procedimiento

Comprendió un diseño A B

- A) Estudio Piloto
- B) Intervención (detección de las causas de rotación)

ESTUDIO PILOTO

Comprendió 2 etapas:

- 1) Obtención de la muestra
- 2) Diseño del instrumento de investigación

El estudio piloto se desarrolló en la siguiente forma:

De la relación que expresa los días que prestarán servicio los elementos en cada Estación del H. Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal por orden jerárquico, actualizada a septiembre de 1984, así como otra de egresados el mismo año, -- proporcionadas por la Dirección de Siniestros y Rescate, se obtuvo una relación de 170 personas entre bomberos raso y -- bomberos terceros de la siguiente manera:

Con los métodos de selección aleatorio sistemático y estratificado se tomaron ciertos números de la estación, los cuales fueron elegidos al azar al consultar un billete cualquiera y tomar el primero de su serie (arranque aleatorio):

ARRANQUE ALEATORIO

Estación Central: 1, 8, 6, 2.

Estación Tacubaya: 3, 7.

Estación Saavedra: 4, 1.

Estación Tacuba: 5, 7.

Estación Tlalpan: 7, 6.

Estación Tlahuac: 5.

Estación Azcapotzalco: 4, 8.

Egresados: 9, 4.

El objeto de obtener una relación de personal de ese tamaño (170) -considerese que para la muestra se contemplan 80 entrevistas- obedeció al hecho de que muchos pudieran no ser localizados en la Estación o domicilio proporcionados, lo -- que finalmente así ocurrió, motivando que el número de sujetos entrevistados se redujera de 80 a 77.

2. El instrumento.

La encuesta se realizó mediante la técnica de la entrevista personal, con un cuestionario semiestructurado, con-- puesto de preguntas abiertas y cerradas que fué elaborado bajo el siguiente procedimiento:

Con cinco elementos activos se realizaron sendas entrevistas de profundidad, consistentes en charlas grabadas de -- no menos de 60 minutos cada una, las cuales giraban alrede-- dor de sus experiencias obtenidas dentro de la Corporación,-- sus logros, fracasos, expectativas, etc.; posteriormente se-- transcribió íntegramente la información y con base en el análisis de la misma se confeccionaron los ítems bajo la si--- guiente estructura:

a. Variables de clasificación:

- . Lugar de residencia

- . Edad.
- . Estado Civil.
- . Antigüedad.
- . Escolaridad
- . Grado
- . Sede Laboral
- . Permanencia o Egreso
- b. Indagación específica:
 - . Area laboral anterior
 - . Antigüedad
 - . Motivos de Abandono
- c. Vinculación con la Corporación:
 - . Contactos iniciales
 - . Motivaciones
- d. Indagación laboral:
 - . Prestaciones en General
 - . Conocimiento de ellas
 - . Servicio del comedor
 - . Sueldo
 - . Horario
 - . Funciones desempeñadas
 - . Conocimiento para desempeñar esas funciones
 - . Promociones
 - . Relaciones entre compañeros
 - . Disciplina

- . Relaciones subalterno-jefe
- e. Indagación General
 - . Reestructuraciones propuestas
 - . Alternativas laborales

En el primer intento el cuestionario constaba de 32 --- preguntas. Se llevó a cabo un estudio piloto con el objeto de comprobar su efectividad surgiendo la necesidad de hacerle los siguientes ajustes:

- a) Se replantearon algunos items, cambiando su sentido o alterando extensión incluyendo varias preguntas en una.
- b) Se modificó la forma de algunos reactivos, cambiando los de abiertos a cerrados.
- c) Se amplió el número de preguntas.

Como resultado de los arreglos la nueva presentación -- constó de 33 preguntas.

Enseguida se realizó nuevamente una aplicación del cuestionario, bastando tres entrevistas para comprobar que era - adecuado para obtener la información requerida, procediéndose a su impresión.

Para ver el formato final del cuestionario vease el --- apéndice A.

Las entrevistadoras.

La aplicación de las entrevistas estuvo a cargo de la - autora de esta tesis y de una persona de sexo femenino con - estudios técnicos en tramitación y tráfico aduanal, entrena-

da para el objetivo de este estudio mediante la técnica del "juego de roles", en las reglas generales de la entrevista, así como en el manejo del cuestionario, sus detalles, sus partes complejas y las áreas donde debería profundizar para enriquecer la información.

INTERVENCION (OBTENCION DE LAS CAUSAS DE ROTACION DE PERSONAL)

Comprendió 6 etapas:

- 1) La entrevista
- 2) El listado de respuestas
- 3) El libro de códigos
- 4) La codificación
- 5) La construcción de variables
- 6) La tabulación

1. La entrevista

Mediante el listado del personal con nombre de la Estación en que labora o domicilio respectivo en el caso de los egresados, se realizó la encuesta de la manera siguiente:

Los 170 que fueron muestreados se agruparon por sede la boral, visitando ambas entrevistadoras a la vez la misma Estación, a excepción de Tlalpan donde sólo trabajó la autora de esta tesis, así como con la muestra de egresados, al respecto de éstos, los datos domiciliarios extraídos de los expedientes respectivos, en su mayoría no eran recientes, por lo que no podían localizarse, remitiéndose la investigadora

a obtenerlos de egresados recientes, en el kardex del Departamento de Bomberos de la Dirección de Siniestros y Rescate, optándose por encuestar solamente a 7 egresados de los 11 -- inicialmente planeados. Así en total se entrevistó a 77 de los 80 planeados en total.

La justificación de entrada, expuesta por las entrevistadoras a los elementos participantes fué la siguiente: "Estamos haciendo un estudio para detectar lo que está funcionando bien y algunas posibles fallas en la Corporación con el objeto de buscar alternativas para que funcione mejor; debido a ésto estamos solicitando su ayuda, esperamos contar con ella y de antemano se la agradecemos, ya que ello redundará en beneficio de todos".

En las preguntas 8, 10, 13, 15, 25, 26 y 27, la entrevistadora entregaba la tarjeta respectiva según se señala en el cuestionario para que el interrogado emitiera su juicio a la pregunta formulada (ver apéndice A).

2. El listado de respuestas.

Habiéndose terminado de entrevistar a todas las personas, se procedió el vaciado del total de opiniones en respuesta a cada una de las preguntas y sus variantes, de cada uno de los 77 cuestionarios, en listados de respuestas de la siguiente manera:

Por ejemplo, para la pregunta 10:

10. (MOSTRAR TARJETA DOS) ¿Según esta lista como califica--

ría usted el servicio de comedor?

C. 26

- | | |
|---------------|--------|
| (1) Excelente | (C.27) |
| (2) Bueno | (C.28) |
| (3) Regular | (C.29) |
| (4) Malo | (C.30) |
| (5) Pésimo | (C.31) |

¿porqué?

Existen 6 listados:

Uno para la columna 26 que tiene 5 posibles respuestas: Excelente, bueno, regular, malo, pésimo, las cuales tienen - ya sus códigos: 1, 2, 3, 4, 5, respectivamente; otro para la columna 27, que agrupa las razones de aquellos quienes dijeron ser excelente; otro más para la columna 28, razones de - los que dijeron bueno; uno más para la columna 29, razones - de los que dijeron ser regular; así hasta el C. 31, razones - de los que opinaron ser pésimo. De forma similar a ésta, fueron obtenidos los listados para las otras preguntas identifi cables con columnas numeradas.

3. El libro de códigos.

Una vez obtenidos los listados de respuestas, en cada - uno de ellos se procedió a reunir en pequeños subgrupos las - opiniones que fueran equivalentes o tuvieran el mismo signifi - ficado, sin repetir aquellas iguales, por ejemplo, para la - pregunta 10 en la columna 30:

Calificación otorgada al servicio de comedor:

Malo:

- repiten la comida
- seguido dan chilaquiles
- siempre nos dan café negro y huevos
- comida en mal estado
- comida descompuesta
- la comida no viene bien sazonada
- se requiere una persona apta para cocinar
- desaparece la despensa
- el presupuesto no alcanza

Las dos primeras son equivalentes, la siguiente tiene diferente forma pero el mismo significado, por lo tanto las tres fueron consideradas en el mismo subgrupo al que se le asignó un número como código quedando así:

2. NO VARIAN EL TIPO DE ALIMENTOS

Repiten la comida/seguido dan chilaquiles/siempre nos dan café negro y chilaquiles/

Todas significan que no les varían el tipo de alimentos.

Las dos siguientes refieren que reciben los alimentos en descomposición, son semejantes entre sí pero diferentes a las anteriores por lo tanto deben considerarse en otro subgrupo, con diferente número por código:

3. COMIDA EN DESCOMPOSICION

Comida en mal estado/comida descompuesta.

Hubo asimismo las respuestas que su significado no encajaba en ninguno de los subgrupos por lo que formaban uno --- aparte con título de OTRAS.

El total de listados de respuesta ya ordenados en subgrupos numerados con códigos, de todas las preguntas es el libro de códigos (véase apéndice B).

4. La codificación.

Con base en el libro de códigos, se procedió a la codificación de respuestas a cada una de las preguntas y sus variantes en todos los cuestionarios, del modo siguiente:

A cada pregunta le corresponde una columna numerada, --- asimismo a cada variante de ella, si es que la tiene; a la respuesta dada a cualquiera de aquellas en turno de codificación, se busca su correspondencia en el libro, se toma el número del subgrupo con el que concuerde y se anota en la columna apropiada en el cuestionario por ejemplo, para la pregunta 10:

10. (MOSTRAR TARJETA DOS) ¿Según esta lista como calificaría usted el servicio de comedor?

| | |
|--------------------------|---------------|
| <u>C. 26</u> | (C.26) |
| | <u>3</u> |
| (1) Excelente | (C.27) |
| (2) Bueno | (C.28) |
| (3) Regular | <u>(C.29)</u> |
| | <u>2</u> |

(4) Malo (C.30)

(5) Pésimo (C.31)

¿porqué? "a veces todo el día la comida era con chile"

A la columna 26 le corresponde el código 3 por la respuesta regular y se anota en el lugar adecuado, a la derecha de la hoja. A la columna 29, para la variante regular, la respuesta coincide con la del subgrupo del código 2, por lo tanto - ese número debe ser anotado en el sitio conveniente (C. 29)- a la derecha de la hoja.

5. La construcción de variables.

Después de terminada la codificación de todos los cuestionarios se construyeron las variables; esta actividad consistió en elegir de entre el total de respuestas agrupadas - en un código, aquellas que las representara a todas, o bien asignar un término que aunque no apareciera en la relación, - fuera lo suficientemente representativo de la misma; por --- ejemplo en la pregunta 10, la columna 29, las razones para - la respuesta regular en el código 2:

Repite la comida/seguido dan chilaquiles/siempre dan ca
fé negro y chilaquiles/siempre mandan frijoles y arroz/la co
mida aburre/a veces todo el día la comida es con chile/tie--
nen la misma rutina en los alimentos y sólo come un pan y ca
fé negro que es lo que alcanza/.

Todo este subgrupo puede quedar representado así:

2. NO VARIAN EL TIPO DE ALIMENTOS.



U.N.A.M. CAMPUS
IZTÁCALA

Y esta sería la segunda variable de una serie de cinco que constituyen esta variante.

6. La tabulación.

Con todos los cuestionarios codificados y las variables construidas el siguiente paso consistió en vaciar la información en forma de tablas, según el procedimiento que se enuncia:

IZT. 1000733

Se determinaron 7 variables de clasificación (Varclas), aquellas que son poseídas por todos los sujetos en diferentes nivel, por ejemplo: Estado Civil, Categoría, Escolaridad, etc.; con 24 aperturas en total.

Todas estas variables de clasificación fueron cruzadas por las variables construidas, con lo que se obtuvieron las frecuencias que dieron cuerpo a las tablas; enseguida se transformaron en porcentajes, mediante una regla de tres simple, considerando como 100% la base de cada apertura, la base es el número de sujetos que poseen una característica dada; por ejemplo, en la tabla 2, para la Varclas Estado Civil que tiene dos aperturas; soltero, casado, la base o 100% para la primera apertura, soltero es 26 y para la segunda 51.



R E S U L T A D O S

A) EL ENTREVISTADO

La proporción de entrevistados respecto a sus características personales, como resultado del muestreo realizado, arroja los siguientes datos:

El 65% de la muestra tiene 26 años de edad o menos (véase tabla Núm. 1) y el promedio de edad es de 25 años 8 meses, debido a esto es posible afirmar que la Corporación está conformada en general por elementos jóvenes.

Del total de elementos que integran la muestra, el 66% está casado y solo un 34% aún permanece soltero (V. tabla -- Núm. 2).

Como era de esperarse, por la distribución natural de la población de Bomberos en cuanto a su Estado Civil, en función del paso del tiempo, conforme van teniendo más edad, la proporción de solteros va decreciendo (V. tabla Núm. 1 y gráfica Núm. 1), así, el 42% de solteros tiene 22 años o menos, el 35% tienen entre 23 y 26 años, el 23% entre 27 y 30 años y 0%, de 31 años o más.

La educación formal con que cuenta el personal que integró la muestra, llega hasta preparatoria, encontrándose que el 38% tiene estudios de primaria, 43% de secundaria y sólo un 19% bachillerato (V. tabla Núm. 3 y gráfica Núm. 2). Es notable la relación guardada entre la edad y el grado escolar, pues el porcentaje de entrevistados que sólo tiene pri-

maria va aumentando conforme aumenta la edad (V. tabla Núm. 3 y gráfica Núm. 3 A). Esta relación también puede observarse, en las proporciones de los entrevistados con mayor edad; 75% con primaria, 17% con secundaria y 8% preparatoria (V. tabla Núm. 3 y gráfica 3 B).

En relación al Estado Civil y escolaridad, se observa en la tabla Núm. 2, que la mayoría del personal casado tiene menor nivel de escolaridad, pues un 53% de personal soltero tiene estudios de bachillerato, mientras un 79% de casados cuenta con estudios de primaria.

Respecto a la antigüedad lograda en la Corporación por el personal muestreado, se observa que a mayor edad del elemento es mayor su permanencia dentro de la misma (V. tabla Núm. 4). Considerando el Estado Civil de este personal en relación a la antigüedad, se tiene que los de más antigüedad son casados en su mayoría y viceversa (V. tabla Núm. 4), se encontró asimismo, que el personal que cuenta con menor antigüedad, es el que egresa, en mayor proporción de la Institución (V. tabla Núm. 4).

Tratando el aspecto distribución de los elementos por edades, dentro de las Estaciones que forman el H. Cuerpo de Bomberos, se observó que el personal muestreado de 31 años o más está concentrado en las Estaciones Central y Azcapotzalco, en el resto de las Estaciones los bomberos son de menor edad (V. tabla Núm. 5).

Sobre el grado jerárquico del personal entrevistado, el 82% de elementos de esta muestra, fueron bomberos raso, y -- 18% bomberos 3o., de estos últimos, el 100% son casados y, -- hasta esta fecha ninguno ha egresado de la Corporación (V. -- tabla Núm. 6). Dado que la muestra de egresados no captó -- bomberos 3o., es posible afirmar que la rotación anormal de personal del H. Cuerpo de Bomberos, se dá en mayor porcentaje entre los bomberos raso. (V. tablas 6 y 7).

El 91% de la población muestreada, la integró personal que labora actualmente en la Institución en sus diversas Estaciones, mientras que el 9% restante, lo formó personal --- egresado de la Corporación (V. tabla Núm. 7).

B) EXPERIENCIA LABORAL PREVIA AL H. CUERPO DE BOMBEROS.

Al indagar antecedentes laborales se encontró que el -- 69% de la muestra en cuestión procedía de la Iniciativa Privada, 21% de Instituciones del Gobierno y un 10% eran no económicamente activos. (V. tabla Núm. 8 y gráfica Núm. 4), éstos últimos ingresaron al H. Cuerpo de Bomberos, de una edad de 19 a 26 años y están actualmente distribuidos de manera -- proporcional entre los grados raso y bombero 3o.

En cuanto a la antigüedad alcanzada en el empleo anterior el 71% del personal ya egresado de la Corporación, logró como máximo dos años.

Acercas de los motivos de egreso del empleo anterior al H. Cuerpo de Bomberos que tuvieron los encuestados, se encon

tró que el 26% egresó, porque le pareció bajo el sueldo, 22% por concluirse su contrato, 17% por diversos problemas y el 17% egresó del empleo anterior al H. Cuerpo de Bomberos para ingresar a éste. Y en porcentajes menores a éstos fué 6% por inconformidad con el sistema de trabajo, 5% con el horario; y 9% por emigración y por superación (V. tabla Núm. 10 y gráfica Núm. 5).

C) FORMAS DE RECLUTAMIENTO EN EL H. CUERPO DE BOMBEROS.

El mayor porcentaje de elementos encuestados (47%), se enteró de la posibilidad de trabajar en el H. Cuerpo de Bomberos a través de referencias por conocidos o familiares, -- mientras que el 44% lo hizo, por autodescubrimiento de propaganda en Carteles ubicados en la puerta de las diversas Estaciones que forman la Corporación, o colocados en el medio de transporte colectivo "Metro"; por su parte el 9% restante lo hizo automotivado desde su niñez por desempeñar el cargo de bombero activo, siendo proporcional el número de elementos -- solteros y casados en esta variable. Es importante hacer no tar que, quienes se enteraron de la posibilidad de ingresar a bomberos por medio de referencias de conocidos no familiares y los que lo hicieron inducidos por automotivación desde su infancia, no registran egresos, contrario a esto, entre -- los que se enteraron por medio de referencias de familiares o por medio de carteles de propaganda egresaron ya del H. -- Cuerpo de Bomberos (V. tabla Núm. 11 y gráfica Núm. 6).

D) MOTIVACIONES DE INGRESO

Respecto a los motivos de ingreso al H. Cuerpo de Bomberos, el 58% dijo haberlo hecho, porque venía experimentando esta motivación desde su niñez, para prestar ayuda a la sociedad y obtener reconocimiento social; 39% señaló que lo hizo por necesidad económica; las razones del 4% restante fueron por cambio de oficio y por error en la información, dado que tenía la convicción de que ahí podría liberar su cartilla del Servicio Militar Nacional (V. tabla Núm. 12 y gráfica Núm. 7).

Las expectativas de trabajo, dentro del H. Cuerpo de Bomberos, que tuvo el personal entrevistado antes de ingresar a él fueron: El 17% servir a la Sociedad al proporcionar ayuda con sus servicios de ataque a incendios; 27% ascender para lograr una jerarquía superior y mejorar económicamente; 12% adquirir responsabilidad por medio de la disciplina a la que sabían serían sometidos; 6% recibir un trato personal, y de compañerismo, mejor del que realmente reciben por parte de los oficiales; 17% efectuar otras actividades en sus días francos, lo cual se les dificulta porque no les respetan el horario en la Corporación, y en porcentajes menores, las expectativas que señalaron fueron: Obtener un trabajo fijo, sentirse útil para la sociedad, selección de personal considerando el perfil óptimo, superación económica mientras que otros no tenían idea de lo que podrían vivir dentro de la --

Institución (V. tabla Núm. 14).

E) EL BOMBERO IDEAL.

Al cuestionar al personal acerca de las características que debe tener el bombero ideal, 23% de elementos opinó que debe ser una persona preparada; un porcentaje igual 23% dijo que debe ser disciplinado. Otras características señaladas - en menor porcentaje fueron 16% ser activo, 14% amable con -- las personas, 7% honrado, 9% fuerte físicamente 5% modesto, - abnegado y 3% valiente (V. tabla Núm. 13).

F) EXPERIENCIA LABORAL EN EL H. CUERPO DE BOMBEROS.

F.1) LAS PRESTACIONES:

El 83% del personal entrevistado manifestó estar enterado de las prestaciones que la Corporación ofrece. Es de no--tarse que de los elementos con estudios de preparatoria el - 100% las conoce y de igual manera el 100% de egresados (V. - tabla Núm. 15 y gráfica Núm. 8).

Al cuestionar al personal sobre las prestaciones que la Corporación ofrece, se encontró, que las más conocidas por - éste fueron: Préstamo de la Caja (11%), aguinaldo (10%), ser--vicio de comedor (11%), sorteo de vivienda (10%), servicio - médico en la Estación (11%), tiendas de autoservicio ISSSTE- y D.D.F. (8%), así como la de un donativo que perciben los - familiares por gastos de defunción, aunque no todo el perso--nal coincidió en la cantidad (8%) (V. tabla Núm. 16 y gráfi--ca Núm. 9)

Al preguntarles sobre el servicio de comedor, se obtuvo que 0% de elementos, lo calificó de excelente; sólo un elemento como bueno, y el 62% lo calificó de regular (V. tabla Núm. 17 y gráfica Núm. 10), argumentando al respecto, que no varían la comida (opinión del 50% de egresados); la preparan sin sazón, es insuficiente, a veces la sirven en mal estado (esta opinión es del 100% del personal entrevistado en la Estación Tláhuac), además de que el personal que atiende en la cocina no cumple con requisitos de higiene (V. tabla Núm. — 18).

Respecto a las sugerencias aportadas por el personal para mejorar el servicio de comedor, el 59% propone que se capacite al personal que prepara los alimentos; otras alternativas expuestas, fueron que se asigne más presupuesto para la alimentación (18%); quienes están a cargo de la cocina no hagan saqueo de alimentos (4%); hubo asimismo quienes señalaron que algo debe hacerse sin poder expresar una alternativa (6%) (V. tabla Núm. 19).

Siendo que el H. Cuerpo de Bomberos, es un Departamento de la Secretaría General de Protección y Vialidad, del Departamento del Distrito Federal, como Institución Federal hacen sus pagos por servicio al personal quincenalmente, al respecto el sueldo que recibe el personal encuestado por grado es: Bombero raso \$25,831.25, y Bombero tercero \$26,936.50 por lo que se puede observar que gana 8% sobre el mínimo estableci-

do para el Distrito Federal, por la comisión de salarios mínimos de la Secretaría de Programación y Presupuesto.

Al evaluar su sueldo, no se registró elemento que lo considerara excelente, un 5% lo evaluó como bueno; el 65% lo refirió como regular, argumentando que le alcanza sólo para gastos de alimentación, que éste, no le cubre las horas que trabajan (V. tabla Núm. 21); el 23% lo calificó, como malo y 6% como pésimo (V. tabla Núm. 20 y gráfica Núm. 11).

El horario establecido en el Reglamento que rige el Departamento del H. Cuerpo de Bomberos, hasta el desarrollo de la encuesta, fué de 24 horas de trabajo, por 24 horas de descanso. Y al pedirle al personal que dijera su horario laboral, 97% refirió que, "supuestamente" 24 horas de trabajo -- por 24 horas de descanso, pero que son obligados a trabajar más de estas horas establecidas, el otro 3% de personal encuestado lo formó personal que atiende el Archivo o a oficiales en un horario de las 06:00 A.M. a las 14:00 horas de lunes a viernes y los sábados de las 06:00 A.M. a las 13:00 horas (V. tabla Núm. 22). Al pedirles la evaluación del horario, nadie lo calificó de excelente, 16% lo etiquetó de bueno y el 53% porcentaje más significativo, lo refirió como malo, argumentando que trabajan más de las 24 horas establecidas, por lo que el tiempo que les dan de franquicia no les es suficiente para descansar, el sueldo que perciben y que les implica las horas extras dentro de la Corporación, no --

les cubre la cantidad de trabajo, que realizan, ni el peligro a que se enfrentan (V. tabla Núm. 24), asimismo 25% lo calificó de regular y un 6% de pésimo (V. tabla Núm. 23).

Las propuestas dadas por el personal encuestado, como alternativa para mejorar el horario laboral fueron: 46% laborar 24 horas y descansar 48; 23% respetar el horario actual-de 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso; y en porcentajes menores a éstos, sugieren aumentar el personal, o ----bien, que los jefes sean quienes decidan, qué sería lo más -pertinente ante esta situación (V. tabla Núm. 25).

F.2) LAS ACTIVIDADES.

Al indagar sobre las actividades desempeñadas en el H.-Cuerpo de Bomberos, el mayor porcentaje de elementos (49%), -expuso que ejecuta lo que se les dicte, refiriéndose a que, -adenás de realizar diariamente rutinas de ejercicio a las --que llaman instaladas, actúan ante fugas de gas e incendios, hacen el aseo de instrumentos y áreas de trabajo que les in-diquen; otro 23% de encuestados trabaja como maquinista, y -en porcentajes menores, las otras funciones desempeñadas, son de verificar que en el transcurso del horario, sus subordinados cumplan las actividades dictadas para el día, y se sometan estrictamente a los Reglamentos que rigen en la Institu-ción (éstas son exclusivas de bomberos teceros); actividades recreativas; servir a oficiales (quienes se refieren a que -deben mantener limpia la ropa, oficina y dormitorio de algún

jefe); y labores administrativas, la tabla 26 nos muestra, -- que las actividades que no registran egresos, son las recreativas, quienes dan a entender que, durante su tiempo libre -- de que dispone todo el personal, de las 18:00 a las 19:00 -- P.M. lo emplean viendo televisión, jugando Basket Ball, ajedrés, o recibiendo a visitas en su Estación; tampoco se registran egresos entre el personal que sirve a oficiales, entre quienes hacen labores administrativas, ni entre los mecánicos.

Ahora bien, al preguntarles si se encuentran satisfechos con sus actividades, el 81% manifestó estar conforme, -- éstos en número proporcional entre solteros y casados, y entre los rangos considerados (V. tabla Núm. 27 y gráfica Núm. 13) argumentando al respecto que les gustan las funciones -- del bombero, las saben desempeñar, al ejecutarlas aprenden -- más, con lo que se superan, además de que son esenciales, para una buena imagen de la Corporación (V. Tabla Núm. 28).

Asimismo al preguntarles si sus compañeros de trabajo -- están conformes con sus actividades, un 52% respondió afirmativamente (V. tabla Núm. 29 y gráfica Núm. 14), arguyendo -- que si están así, es porque les gusta su trabajo, que las -- inconformidades que tienen, son con los oficiales, mientras -- estén ejecutando actividades de bombero, estarán satisfechos, y que aparte, de que es una obligación, disponen del -- tiempo necesario para realizarlas (V. tabla Núm. 30), 29% na

nifestó no estar satisfecho; 14% dijo no saber si lo están; y un 5% no contestó a la pregunta. El 100% de encuestados en la Estación Tlalpan señaló que sus compañeros, sí están satisfechos (V. tabla Núm. 29), así como el 100% de elementos en la Estación Tláhuac, dijeron que a sus compañeros lo que no les gusta es la Oficialidad (V. tabla Núm. 30). En esta misma tabla se observa que los egresos se dieron entre el personal que opinó que a sus compañeros les gusta su trabajo, entre quienes dijeron que algunos no están satisfechos, y entre los que dijeron que no se escuchan reproches.

F.3) CAPACITACION PARA EL TRABAJO.

Al preguntarles si el bombero de la Corporación está lo suficientemente preparado para desempeñar su trabajo, el 43% general y el 100% de personal entrevistado en la Estación Tlalpan respondió afirmativamente (V. tabla Núm. 31), argumentando que para eso están tomando cursos de capacitación, y que cuentan con el equipo de trabajo necesario para tal; 27% de personal contestó que no están suficientemente preparados, porque falta calidad en la capacitación que reciben y hace falta personal; 29% respondió que sólo en parte están preparados dado que sólo los que acumularon antigüedad lo están completamente (V. tablas Núms. 31, 32 y 33 y gráfica Núm. 15). Por su parte un elemento con edad entre 19 y 22 años, de estado civil soltero, con estudios de secundaria, dentro del rango mínimo de antigüedad considerado, ubicado -

en la Estación Central, de grado raso, y que labora actualmente en la Institución, se abstuvo de opinar al respecto - (V. tabla Núm. 31).

F.4) CANTIDAD DE PERSONAL.

Un porcentaje de 91% expuso, que el número de elementos que integra la Corporación no es suficiente para desempeñar sus labores, dado que no logran cubrir todo el Distrito Federal como es su objetivo (V. tabla Núm. 34, gráfica Núm. 17).

F.5) LAS PROMOCIONES.

Por otro lado al cuestionar al personal acerca de si -- les gustaría ascender de grado, el 81% de encuestados respondió afirmativamente, siendo personal repartido equitativamente entre los grados, bombero raso y bombero tercero (V. tabla Núm. 35 y gráfica 18 A), argumentando que con ello obtendrían superación personal y económica, para fungir como instructores, tener mayores responsabilidades y que están capacitados para ascender (V. tabla Núm. 36). 12% manifestó que no le gustaría porque implica mucha responsabilidad, incomformidad con la arbitrariedad en el método de promoción y la deficiencia en la capacitación. Al respecto se les cuestionó si conocen el método de promoción en la Corporación, a lo -- que el 57% de personal expuso que sí, en número idéntico entre egresados y los que continúan laborando, señalando que -- actualmente se efectúan por medio de acreditación de un curso, considerandoles también la antigüedad y comportamiento --

en general; que anteriormente lo único que les contaba era la antigüedad. 32% dijo no estar enterado de los criterios de promoción, estando interesados para conocer más sobre su Corporación, algunos lo único que saben es que consideran, la antigüedad y buen comportamiento, mientras que otros ignoran por completo dichos criterios. El hecho de que en la actualidad los ascensos se concedan a personal primeramente pre-seleccionado mediante la nula o mínima incidencia en faltas que registre en su expediente, luego de acreditación de un curso, le satisface a un 56% de encuestados, señalando que al hacerlo a base de conocimientos garantizan obtener mayor aprendizaje para poderse desempeñar más eficientemente; 25% de personal dijo no estar de acuerdo con el proceso de promoción ya que dan mayor peso a la teoría ante la práctica, considerando que es más importante ésta última (V. tabla Núm. 39, 40 y gráfica Núm. 18 C).

F.6) RELACIONES INTERPERSONALES.

Por otro lado se cuestionó al personal acerca de la relación con sus compañeros de trabajo, el 60%, porcentaje más significativo, respondió que es buena (V. tabla Núm. 41 y gráfica Núm. 19), éstos en número proporcional entre solteros y casados así como entre bomberos raso y bomberos tercero, entre egresados y los que permanecen, siendo inclusive el 100% de personal entrevistado en la Estación Tláhuac quienes dan esta respuesta, argumentando que se dan buenas rela-

ciones humanas, no siendo así entre-subordinado-mando, dado que el oficial "apoyándose en su categoría, se conduce de -- forma arbitraria" (V. tabla Núm. 42).

Asimismo se cuestionó al personal respecto a la rela--- ción de sus compañeros de trabajo entre sí mismos, esto es -- sin implicarse el entrevistado. A lo que un 2% la calificó -- de excelente, 56% dijo ser buena porque se dan buenas rela--- ciones humanas y unión; 32% como regular y 5% de mala y nin--- guno como pésima.

Continuando la anterior pregunta se cuestionó al perso--- nal si sería posible que mejorara esa relación, a lo que un -- 83% de entrevistados respondió afirmativamente, en número -- proporcional entre solteros y casados así como entre los di--- versos grados de escolaridad, e idéntico número entre bombe--- ro raso y bombero tercero, en número proporcional entre el -- personal egresado y el que permanece laborando, siendo así--- mismo la opinión del 100% de personal entrevistado en las Es--- taciones Tlalpan y Tláhuac (V. tabla Núm. 45) señalando que--- aunque a la fecha se dá compañerismo y unión entre todos los bomberos raso, la mejoría se podría lograr según el 41% de -- entrevistados, quienes hacen el porcentaje más significativo de esa variable, a través de mayor comunicación y todos los -- diversos aspectos que implican buenas relaciones humanas. -- Otras opciones aportadas para mejorar la relación fueron: -- Ejercitando una adecuada disciplina entre oficiales y bombe---

ro raso (19%); reducir el horario de trabajo con lo que se sentirían más tranquilos porque convivirían mayor tiempo con su familia (8%); que los oficiales, trataran adecuadamente al subordinado (6%); conviviendo todo el personal fuera de la Estación, los días francos (6%); la respuesta del 14% varió entre los que dijeron que dependería del criterio de cada compañero y de la presión del trabajo, dejando de pelear entre compañeros, al acumular antigüedad en la Institución se convive mayor tiempo con el personal, lo que la mejora---ría. Ante esta pregunta uno de los elementos entrevistados---manifestó que por ser un simple bombero no podía opinar (V.---tabla Núm. 46 y gráfica Núm. 21 C).

F.7) LA DISCIPLINA.

Posteriormente se les pidió su opinión sobre la disciplina en la Corporación, un 5% dijo ser excelente 29% buena, y 39% que fué el porcentaje mayor, la calificó como regular, 17% la etiquetó de mala y un 4% como pésima. No registrándose egresos entre el personal que la refirió como mala y pésima, a diferencia de los otros calificativos (V. tabla Núm. ---43 y gráfica Núm. 20).

F.8) LOS CASTIGOS.

Por otro lado al preguntarles sobre si los castigos que reciben en la Corporación son justos o injustos, el porcentaje más significativo que fué 49% manifiesta que a veces son---injustos porque no les dan tolerancia en la hora de entrada,

así que se hacen acreedores al castigo por presentarse entre uno a diez minutos tarde después de la hora fijada, arretán doles por ello hasta 24 horas, o bien por una inasistencia - al trabajo les aplican hasta cinco días de arresto, sin tomarles en cuenta las razones que para faltar puedan tener; - señalando también que los oficiales son injustos porque los castigan por razones que no lo ameritan, como jugar entre -- compañeros, que aún realizando bien su trabajo les llaman la atención, por no ejecutar adecuadamente sus ejercicios físicos, por no bajar a comer, no actuar con rapidez en las prácticas, por no lavar bien las llantas de los vehículos que -- les comisionan; y otras, manifestando sobre los particulares que no permiten al bombero expresarse para argumentar su comportamiento; 25% los calificó de injustos porque los oficiales "abusan" al, aplicar el castigo dado que no siempre los aplican proporcional para la falta cometida. Otro 25% señaló que son justos expresando que el mismo elemento con su -- comportamiento se hace acreedor al castigo, aunque en ocasiones lo injusto es la forma en que son sancionados, dado que son desproporcionales, poniendo como ejemplo que ante una -- falta laboral les aplican hasta cinco días de arresto. Es - importante hacer notar que en todos los calificativos al castigo los elementos hacen referencia a injusticias manifestando una conducta arbitraria de la oficialidad (V. tabla Núm.- 47 y gráfica Núm. 22).

F.9) EL OFICIAL IDEAL.

Se les preguntó también su opinión sobre como debe ser un oficial, respondiendo el, 50% de entrevistados que este debe ser una persona con conocimientos de relaciones humanas; y en porcentajes menores otros criterios expuestos fueron: Ser un sujeto enérgico, preparado culturalmente, disciplinado, darse a respetar, responsable en su trabajo. Hubo también quienes ante la pregunta respondieron que actualmente son injustos. Hay egresados entre los que opinaron que debe darse a respetar, deben ser enérgicos, tener conocimientos de relaciones humanas (V. tabla Núm. 48).

F.10) NECESIDAD DE CAMBIOS.

Preguntándoles si en la Corporación existen situaciones que ameritan cambios un 88% de encuestados respondió afirmativamente, refiriendo lo siguiente: Reducir el horario laboral, para tener la oportunidad de convivir más tiempo con su familia; cambiar la tela del uniforme, ya que con los actuales ha sucedido que con la radiación de los incendios se les impregna la tela caliente a la piel produciéndoles quemaduras; les varíen la comida, porque se las repiten constantemente por semana; recibir un mejor trato personal por parte de los oficiales a través del diálogo, otorgamiento de confianza y todo lo que implique buenas relaciones humanas; aumento de sueldo porque como no les alcanza para sus gastos - tienen que trabajar sus días francos en otro lado, sobre to-

do los casados; se les reponga el equipo de trabajo cuantas veces lo soliciten, dado que en ocasiones no se los cambian hasta no justificarlo completamente inútil; exigir más disciplina, dar mantenimiento a las Estaciones; someterlos a nuevos y mayor número de cursos de capacitación. Es de observarse que es idéntico el número de elementos solteros y casados así como proporcional el de personal egresado y del que permanece, quienes dieron esas sugerencias (V. tabla Núm. 49 y gráfica Núm. 23).

F.11) ANTE LA ALTERNATIVA DE OTRO EMPLEO.

Por último se cuestionó al personal la actitud que tomaría ante la oportunidad de otro trabajo: continuar en el H. Cuerpo de Bomberos o el otro empleo, y de que dependería su decisión, a lo que el 44% de personal respondió que su decisión de tal opción dependería de que en el otro trabajo el sueldo fuera más elevado, o de que tuviera un horario laboral más reducido; de si el otro empleo le ofreciera más y mejores prestaciones, de recibir en el otro trabajo mejor trato personal, de la oportunidad de progreso que le ofreceran el nuevo empleo. Un 36% dijo que continuaría en el H. Cuerpo de Bomberos arguyendo que le satisface la labor de bomberos, en su caso contar con grado jerárquico, algunos dijeron continuar ya que esperan se corrijan los problemas que existen en la Corporación, o bien porque ya la Institución les otorgó una casa y de su sueldo les están descontando la-

liquidación de ésta por lo que aunque lo desean no pueden salir; otros dijeron sólo estar esperando su jubilación para salirse. Por su parte un 19% de personal entrevistado opinó que ante tal opción escogerían el otro trabajo porque desean obtener mayor sueldo, otros se irían para trabajar menos horas por día para lograr mayor oportunidad de desarrollo personal; porque le falta atención de las autoridades a la Corporación de bomberos; por la presión exagerada que ejercen los oficiales sobre los subalternos; se irían dado que no ven cambios en la Corporación; porque es mucha la distancia entre la casa-habitación y el lugar de trabajo; algunos respondieron que ya se van a salir del H. Cuerpo de Bomberos para poner un negocio propio. Por su parte un 1% se abstuvo de contestar esta pregunta, siendo personal con el mínimo de antigüedad dentro de la Corporación (V. tabla Núm. 50 y gráfica Núm. 24).

F.12) MOTIVOS DE EGRESO.

Al personal egresado se le preguntó sus motivos a lo que el 71% respondió que se salió porque el sueldo en el H. Cuerpo de Bomberos es poco, los oficiales los trataban mal (43%); las prestaciones eran mínimas (14%); y por inconformidad por las funciones desempeñadas, ya que sólo se dedicaban a contestar los teléfonos, mientras que su ideal era salir a combatir incendios, señalando además que es pesado el horario en el H. Cuerpo de Bomberos (14%) (V. tabla Núm. 51 y --

gráfica Núm. 25). Es de notarse que las condiciones que puso el personal para salirse de la Corporación son las mismas que manifestó el que señaló que ante la oportunidad de otro empleo dejaría bomberos, asimismo fueron éstos los motivos - del personal egresado.

CONCLUSIONES.

En base al análisis efectuado a la información conseguida en la encuesta realizado con una muestra compuesta tanto con personal que labora actualmente en el H. Cuerpo de Bomberos, como por egresados del mismo, se puede llegar a algunas conclusiones al respecto del perfil del bombero y los motivos de egreso de dicha Institución.

Conviene aclarar que, el haber obtenido la muestra de -- acuerdo con los requisitos necesarios y suficientes que marca la metodología de la investigación para tener validez, -- permite extrapolar sus resultados hacia la población de donde fué extraída.

1. El H. Cuerpo de Bomberos está conformado en general por elementos jóvenes.
2. Un alto porcentaje de elementos está casado.
3. El nivel promedio de escolaridad que tiene el bombero es secundaria.
4. Hay una relación inversa entre el grado escolar y la --- edad: a menor escolaridad, mayor edad.
5. Hay una relación entre el grado escolar y el estado ci---vil: los estudios de bachillerato los tienen en mayor -- proporción los elementos solteros.
6. Hay una relación entre la categoría y el estado civil: - todos los bomberos que tienen grado son casados.
7. El personal que ingresa al H. Cuerpo de Bomberos en su -

gran mayoría proviene de la Iniciativa Privada.

8. Las razones para egresar de su empleo anterior son:
 - a) Tenía un sueldo bajo.
 - b) Concluyó su contrato.
 - c) Por ingresar al H. Cuerpo de Bomberos.
9. Las razones para ingresar a la Corporación son:
 - a) Por necesidad económica.
 - b) Por automotivación por prestar ayuda a la sociedad.
10. La principal forma de reclutamiento en el H. Cuerpo de Bomberos es por medio de propaganda a través de carteles colocados en las puertas de las diversas estaciones que lo conforman.
11. La mayoría conoce las prestaciones que ofrece la Corporación.
12. La calidad de los alimentos y el servicio de comedor de la Corporación es calificado como regular, malo o pésimo
13. El sueldo es calificado como regular o malo.
14. El horario laboral es calificado como malo y en el mejor de los casos como regular debido a que no es respetado por los superiores.
15. La mitad de entrevistados señala que al bombero debe preparársele más para que desempeñe su trabajo con mayor eficiencia.
16. Una mayoría considera que la Corporación precisa de un mayor número de elementos para cubrir satisfactoriamente

el Distrito Federal.

17. Un alto porcentaje de elementos está satisfecho con las actividades que desempeña.
18. Una gran proporción del personal considera adecuada la forma de promoción.
19. Un gran número de entrevistados estima como buena la relación entre los bomberos raso.
20. Una gran mayoría califica a los superiores como arbitrarios en su trato, deficientes en sus relaciones humanas e injustos en los castigos. Todo ello, contrario a lo que se espera del oficial ideal.
21. Más de la mitad de los elementos califica la disciplina como regular mala o pésima, argumentando que los oficiales no se dan a respetar con lo que pondrían un buen ejemplo.
22. Los motivos que tuvo el personal que egresó de la Corporación fueron los siguientes:
 - a) Inconformidad con el sueldo.
 - b) Inconformidad con las mínimas prestaciones.
 - c) Inconformidad con el horario.
 - d) Malos tratos recibidos de los Oficiales.
23. Los bomberos que egresaron de la Corporación presentan las siguientes características.
 - a) Tiene poca antigüedad acumulada en la Corporación.
 - b) Es bombero raso.

- c) Acumuló una antigüedad menor de dos años en su empleo anterior.
- d) Es soltero.
- e) Tiene menos de 31 años de edad.
- f) Su escolaridad es de preparatoria y en menor proporción de secundaria.
- g) Contacta con la Corporación por medio de familiares o cartelones colocados en las puertas de las Estaciones
- h) Tiene conocimiento sobre:
 - Sistema de trabajo.
 - Las reglas de trabajo.
 - La forma de realizar las promociones.
 - Las prestaciones a que tiene derecho.
- i) No manifestaron automotivación para ingresar a la Corporación.

DISCUSION

La información que arrojó esta investigación afirma las derivaciones teóricas, las que fueron producto de especulaciones expuestas por diversos investigadores acerca de la conducta manifiesta en el medio ambiente laboral.

Es así como en primer instancia es posible señalar que el recibir un sueldo bajo de acuerdo a las necesidades por cubrir que pueda tener el empleado, motiva su conducta de abandono del trabajo, lo que se corroboró en las causas de deserción señaladas tanto del empleo anterior al H. Cuerpo de Bomberos, como de éste mismo.

Retomando los términos manejados por Maslow (1943) acerca de las necesidades del individuo tenemos que la labor de servidor público en función de rescatista de siniestros, es una actividad que satisface en el hombre sus necesidades psicológicas de amor y estima predominantemente, según los motivos de ingreso y expectativas que tuvo el personal del Cuerpo al ingresar a éste.

Así también las prestaciones ofrecidas por una Institución a su personal, motivan su permanencia, teoría que es posible corroborar con el reporte de los egresados que manifestaron su inconformidad con el paquete de prestaciones, como también lo hizo el personal actualmente activo al manifestar su decisión por desertar ante la alternativa de otra Entidad Económica que le ofreciera más y mejores prestaciones.

Señalan los autores que los factores relacionados con el contexto del trabajo provocan en el individuo sentimientos de insatisfacción, así como los factores de contenido le provocan satisfacción (Herzberg, Mausner y Synderman, 1959), observándose la comprobación de ambos postulados en esta Institución. Así el primer postulado se corrobora en el H. Cuerpo de Bomberos debido a que los entrevistados manifestaron su inconformidad de no recibir retroalimentación positiva por parte de la Oficialía por su desempeño, inadecuada administración de las normas de la Institución, salarios insuficientes y relaciones interpersonales negativas entre clase y tropa. Mientras que por otro lado es posible comprobar la manifestación del segundo postulado a partir de que el personal de la Corporación se encuentra satisfecho con sus funciones, método de promoción, el trabajo de equipo entre personal de tropa y, las relaciones interpersonales que se dan entre iguales.

De la muestra conformada por bomberos raso y bomberos terceros, se observó que la rotación anormal del H. Cuerpo de Bomberos se dá en mayor porcentaje entre los bomberos rasos, lo que se correlaciona con los datos obtenidos respecto a las expectativas de trabajo que tuviera el personal al ingresar a la Corporación. Es decir la obtención de ascensos fué un factor importante reportado por el 81% de entrevistados, estando conformes con los procedimientos que en la ac--

tualidad se siguen en el proceso de promoción. Para el bombero de la Corporación, el ser promovido es un logro de superación personal, debido a que les implica superación económica a la vez que adquieren mayor responsabilidad en la calidad del trabajo a realizar.

Fué así como con el análisis de los resultados que arrojó el presente estudio y las teorías que sobre motivación -- han expuesto diversos investigadores, se hizo posible observar que en el H. Cuerpo de Bomberos existen condiciones que perturban el buen desempeño del bombero, las que le posibilitan la ocurrencia de la conducta de desertor del empleo, por ejemplo trabajar horas extras y no recibir pago por ello, el manejo arbitrario de la aplicación de castigos, el bajo salario y las mínimas prestaciones ofrecidas por la Corporación.

Los resultados que arrojó la investigación nos permiten sugerir alternativas que sean implantadas e investigadas para lograr los objetivos deseados. Uno de los hallazgos importantes fué la identificación de los factores motivantes para la permanencia y superación del bombero, entre los cuales se encuentran los siguientes: Horario, ascensos, aumento de prestaciones, relaciones interpersonales positivas entre clase y raso, entre otras; lo que nos permite rescatar los términos que proponen autores como: Maslow (1943), Herzberg, Mausner y Synderman (1959), entre otros, como necesarios para el diseño de programas de incentivos para un estado de satisfac--

ción en el trabajo.

A L T E R N A T I V A S

1. UTILIZACION DE LA INFORMACION DE LA SOLICITUD DE EMPLEO.

Instituir una metodología en la selección y contratación de personal, basada en el perfil del bombero ideal. Esto se lograría obteniendo correlaciones entre las características del bombero que permanece y cumple con los criterios, con las del bombero que egresa de la Corporación.

2. COMUNICACION DEL PAQUETE DE PRESTACIONES.

A todo aspirante a ingresar al H. Cuerpo de Bomberos, al hacerle entrega de la solicitud de empleo, se le proporcione un folleto que le muestre el paquete de prestaciones vigentes en la Corporación, dándole la opción de llevarse junto con la solicitud de empleo y la retorne otro día.

3. MODIFICACION AL HORARIO LABORAL.

Se considera pertinente diseñar y contratar un estado de fuerza de personal que abarque tres guardias con lo que se lograría establecer 24:00 horas de trabajo por 48:00 horas de descanso.

4. ENTRENAMIENTO A OFICIALES.

Sería ideal dar a todo el personal que cuenta con alguna jerarquía de Oficial y Jefe, un programa de instrucción sobre los principios de modificación de conducta, donde manejarían temas como Administración de reforzamiento, -

retroalimentación y extinción, lo que se llevaría a cabo, dando la instrucción a grupos; utilizando técnicas - como juego de roles y modelamiento.

CUESTIONARIO No. _ _ _ 1

1 2 3 4

NOMBRE: _____ C. 5

DIRECCION: _____

1. EDAD (C. 5) _____ 11. ESTADO CIVIL (C. 6) _____ C. 6

III. ESCOLARIDAD (C. 7) _____

IV. FECHA DE INGRESO (C. 8) _____ C. 7

V. ESTACION (C. 9) _____ GRADO (C.10) _____

VII. FECHA DE EGRESO DE LA CORPORACION C.11) _____ C. 8

Estamos haciendo un estudio para detectar lo --
 que está funcionando bien y algunas posibles fa
 llas en la Corporación, con el objeto de buscar C. 9
 alternativas para que funcione mejor; debido a C.10
 esto estamos solicitando su ayuda, esperamos --
 contar con ella y de antemano se la agradece--- C.11
 mos, ya que ello redundará en beneficio de to--
 dos. C.12

FECHA

Entrevistador (C.12) _____ C.13

1. Me podría decir donde trabajaba antes de ingre-
 sar a la Corporación? (C.13) _____ C.14

2. Que tiempo estuvo ahí (C.14) y porque se salió-
 (C.15) _____

C.16

3. Como supo de este trabajo? (C.16) _____
 _____ C.17
4. Porque ingresó en la Corporación? (C.17) _____
 _____ C.18

5. Para usted que características tiene el bombe-
 ro óptimo? (C.18) _____
 _____ C.19
 _____ C.20
6. Que esperaba usted de este trabajo? (C.19) _____
 _____ C.21
7. Conoce usted las prestaciones que ofrece la --
 Corporación (C.20). C.22
 (1) Sí
 (2) No (A. P. No. 9) C.23
 (3) Algunas podría mencionar las que conoce? -
 (C.21) _____ C.24
8. (MOSTRAR TARJETA UNO) De esta lista ¿cuantas -
 conoce? (c.24) _____ C.25
9. Y ha intentado averiguarlas? (C.23)
 (1) Sí, porque no lo ha conseguido? C.26
 (2) No, porque?
 (C.25) _____ C.27
10. (MOSTRAR TARJETA DOS) Según esta lista como ca
 lificaría usted el servicio del comedor?(C.26) C.28
 (1) Excelente

- (2) Bueno C.29
- (3) Regular
- (4) Malo C.30
- (5) Pésimo
- Porqué? (C.27/28/29/30/31) _____ C.31
-
- (si contesto regular, malo, pésimo. A.P. 11;- C.32
Excelente o bueno A.P. 12).
11. Y como podría mejorarse (C.32) _____ C.33
-
12. Bueno, Hablando de otra cosa, cuanto recibe - C.34
usted al mes? (C.33) _____
13. (MOSTRAR TARJETA DOS) según este mismo lista- C.35
do ¿como calificaría su sueldo? (C.34)
- (1) Excelente C.36
- (2) Bueno
- (3) Regular C.37
- (4) Malo
- (5) Pésimo C.38
- Porqué? (C.35/36/37/38/39) _____ C.39
-
14. Hablando ahora del horario, ¿cual es el suyo? C.40
(C.40) _____
15. (MOSTRAR TARJETA DOS) Y como lo calificaría?- C.41
(C.41)

- (1) Excelente
- (2) Bueno C.42
- (3) Regular
- (4) Malo C.43
- (5) Pésimo
- Porqué? (C.42/43/44/45/46) _____ C.44
-
- (si contestó excelente, bueno A.P. 17) C.45
16. Usted que alternativa propondría para mejorar esta situación? (C.47) _____ C.46
-
17. En otro orden de cosas que actividades desempeña? (C.48) _____ C.47
-
- C.48
18. Y está usted satisfecho con ellas? (C.49)
- (1) Sí, Porqué? C.49
- (2) No, Porqué? que otra cosa preferiría hacer?
- (3) En parte, que es lo que sí le agrada y que es lo que nó? (C.50/51/52/53) _____ C.50
-
- C.51
19. Considera usted que sus compañeros están satisfechos con sus actividades? (c.54) C.52
- (1) Si.
- (2) No. Que cree usted que les desagrada? Que les guastaría hacer? C.53

- (3) No sabe C.54
 (C.55/56/57) _____
20. Considera usted que el bombero de la Corpora-- C.55
 ción está bién preparado para desempeñar su --
 trabajo eficientemente (C.58) C.56
- (1) Si. Porqué?
- (2) No. Y que considera que debe hacerse para- C.57
 mejorar esas deficiencias que tiene?
- (3) Parte. Podría explicarse más? C.58
 (C.59/60/61) _____
 _____ C.59
21. Considera usted que el número de elementos en-
 la Corporación es suficiente? (C.62) C.60
- (1) Si. Porqué?
- (2) No. Porqué? Cuantos considera que faltarían? C.61
- (3) No sabe
- (C.63/64/65) _____ C.62
22. Con respecto a las promociones ¿le gustaría a-
 usted ascender de grado? (C.66) C.63
- (1) Si. Porqué?
- (2) No. Porqué no le gustaría ascender? C.64
- (3) Otra. Porqué?
- (C.67/68/69) _____ C.65

23. Sabe usted como se hacen las promociones aquí- C.66

- en la Corporación (C.70)
- (1) Si. Como se hacen? C.67
- (2) No. Le interesa saberlo?
- (3) Otra, porqué? C.68
- (C.71/72/73) _____
- _____ C.69
24. Cree usted que es la forma más adecuada? -----
- (C.74) C.70
- (1) Sí. ¿Porqué?
- (2) No. Como deberían hacerse? Que debería tomarse en cuenta para ascender? C.71
- (3) No sabe C.72
- (C.75/76/77/78/79/80) _____
- _____ C.73
- CUESTIONARIO No. 2
- 1 2 3 4
25. (MOSTRAR TARJETA TRES) En cuando a su relación con sus compañeros, como la calificaría? (C.5)
- (1) Excelente C.74
- (2) Buena
- (3) Regular C.75
- (4) Mala C.76
- (5) Pésima
- (6) Otra C.77
- (C.6/7/8/9/10/11) _____ C.78

26. (MOSTRAR TARJETA TRES) Hablando de la disciplina en la Corporación, ¿a usted que le parece?-- C.79
- (C.12) C.80
- (1) Excelente
- (2) Buena C. 5
- (3) Regular
- (4) Mala C. 6
- (5) Pésima
- (6) Otra C. 7
- Porqué? (C.13/14/15/16/17/18) _____
- _____ C. 8
27. (MOSTRAR TARJETA TRES) Y la relación de sus --
compañeros entre ellos; ¿Como es? (C.19) C. 9
- (1) Excelente
- (2) Buena C.10
- (3) Regular
- (4) Mala C.11
- (5) Pésima
- (6) Otra C.12
- Porqué? (C.20/21/22/23/24/25) _____
- _____ C.13
28. Le parece que podría ser mejor? (c.26)
- (1) Si. ¿Como? C.14
- (2) No. ¿Porqué?
- (C.27/28) _____ C.15

29. Usted que opina de los castigos? son justos o - C.16
 injustos? (C.29) C.17
 (1) Justos C.18
 (2) Injustos ¿porqué, sabe de alguien a quien - C.19
 hayan castigado injustamente, aunque no re- C.20
 cuerde su nombre, recuerda porqué lo casti- C.21
 garon? C.22
 (3) A veces injustos. Explíquese por favor C.23
 (C.30/31/32) _____ C.24
 _____ C.25
30. Como considera que deben ser los Oficiales? --- C.26
 (C.34) _____ C.27
 _____ C.28
31. Cree usted que hay algo que debería cambiarse?- C.29
 ¿Como se podría cambiar? (C.37) C.30
 (1) Si. ¿Que es, porqué debería cambiarse, como C.31
 podría cambiar? C.32
 (2) No ¿Porqué? C.33
 (3) No sabe C.34
 (C.38/39/40) _____ C.35
32. Podría hacerse algo para mejorar la Corpora---- C.36
 ción? (C.42) C.37
 (1) Si. ¿Qué podría hacerse? C.38
 (2) No. ¿Porqué? C.39
 (3) No sabe C.40

| | |
|---|------|
| (C.43/44/45) _____ | C.41 |
| 33. Por último, ya con lo que sabe sobre la Corporación, si en este momento tuviera la posibilidad de ingresar aquí o a otro trabajo ¿Qué escogería? (C.46) | C.42 |
| | C.43 |
| | C.44 |
| | C.45 |
| (1) Aquí ¿Porqué? | |
| (2) Otro trabajo. ¿Porqué, cual trabajo escogería? | C.46 |
| (3) Depende ¿De qué dependería? | C.47 |
| (C.47/48/49) _____ | C.48 |
| _____ | C.49 |

LIBRO DE CÓDIGOS.

C. 5 EDAD:

- (1) 19 - 22 años
- (2) 23 - 26 años
- (3) 27 - 30 años
- (4) 31 años o más

C. 6 ESTADO CIVIL:

- (1) Soltero
- (2) Casados/unión libre/divorciados/

Nota: Originalmente se encontraron 3 personas cuyo estado civil es unión libre, pero por no ser estadísticamente significativo, se agruparon en el código 2 (casados). Se registró también una persona divorciada, agrupándose asimismo en el código 2 - (casados), por las razones anteriores.

C. 7 ESCOLARIDAD:

- (1) Primaria
- (2) Secundaria
- (3) Preparatoria, Vocacional, Colegio de Ciencias y Humanidades, Colegio de Bachilleres.

C. 8 ANTIGÜEDAD EN EL H. CUERPO DE BOMBEROS:

- (1) Hasta 2 años
- (2) 2 años 1 mes, hasta 4 años
- (3) 4 años 1 mes, hasta 6 años
- (4) 6 años 1 mes o más

TESIS DONADA POR
D. G. B. - UNAM

79

C. 9 SEDE LABORAL.

- (1) Central
- (2) Azcapotzalco
- (3) José Saavedra del Raso
- (4) Tacubaya
- (5) Tacuba
- (6) Tlalpan
- (7) Tláhuac



U.N.A.M. CAMPUS
IZTACALA

IZT. 1000733

C. 10 GRADO:

- (1) bombero raso
- (2) bombero 3o.

C. 13 P. 1.

¿ME PODRIA DECIR DONDE TRABAJABA ANTES DE INGRESAR A LA
CORPORACION?

(1) INICIATIVA PRIVADA.

impresor/maderería/cortador de calzado/tienda de artícu
los blancos/tienda kódaK/taller de llantas/mecánico au-
tomotriz/herrería/lavandería/industria/periódico Noveda
des/mesero/por su cuenta/socio en expendio de pescado y
marisco/electricista/en el campo/taxista/comerciante/--
pintor/partes automotrices/fábrica de elásticos/fábrica
de galletas/fábrica de ropa/fábrica de celulosa/fábrica
de pastas tres estrellas/fábrica de suelas para calza--
do/fábrica de colchones/en un laboratorio/Aurrera/mensa
jero/abonero/Autotransportes Xochi,ilco/Central de Auto

buses del Norte/chofer/

(2) INSTITUCIONES DEL GOBIERNO.

bombero/policia/policia bancaria/ejército/Defensa Nacional/vigilante (museo)/Delegación Xochimilco/Delegación Tlalpan/Instituto Mexicano del Seguro Social/construcción del Metro/trolebús/

(3) ESTUDIANTES.

estudiante/estudiaba/

C. 14 P. 2. A. ¿QUE TIEMPO ESTUVO AHI?

- 1) Hasta 2 años
- 2) 2.1 hasta 4 años
- 3) 4.1 hasta 6 años
- 4) 6.1 años o más
- 5) OTROS

C. 15 P. 2. B. RAZONES PARA ABANDONAR EL EMPLEO ANTERIOR -
AL H. CUERPO DE BOMBEROS.

(1) SUELDO BAJO:

Obtener mayor sueldo/económicamente ya no alcanzaba el sueldo para los gastos de la casa/era el mínimo/para ganar más/deseo de ganar más/no alcanzaba el sueldo/el sueldo no convenía/falta de recursos económicos/pagaban poco/poco el salario y sin prestaciones/para mejorar económicamente/poco sueldo/mejorar económicamente/no había beneficio económico/no prestaciones/era abono y me daban cobros malos/no me convenía/

(2) CONTRATO CONCLUIDO:

Se terminó la obra/necesitaba trabajo estable/necesitaba trabajo fijo/era por contratos/ocupaba provisionalmente el puesto/estaba de eventual/se acabo el contrato/queria no seguir de eventual/a veces habia chamba,- a veces no/trabajaba de chofer y mi patrona se fué a Estados Unidos/cerraron por quiebra/dieron de baja/redujeron el personal/hubo recorte de personal/

(3) PROBLEMAS DIVERSOS:

Problemas con los Jefes/problemas con la escuela/problemas con el Gerente/problemas con el vigilante/problemas de salud/problemas con el Jefe de Personal/politicos/estudiaba/

(4) POR EL HORARIO:

A disgusto con el horario/trabajaba doce horas diarias/rolaba turnos/a disgusto con la distancia entre el lugar de trabajo y el hogar/cambió de lugar la planta y ya no me convenia/era grande la distancia del trabajo a mi casa/

(5) INCONFORME CON EL SISTEMA DE TRABAJO:

Por el mal trato en el servicio de comedor/aburrimiento por rutina/insatisfacción con el trabajo de obrero/no le gustaba el sistema de trabajo/por buscar mejor trabajo/

(6) PARA INGRESAR A BOMBEROS:

Para ingresar a Bomberos/sólo esperaba cumplir dieciocho años para ingresar a Bomberos/para ingresar a la -- Corporación/por este trabajo de bombero/estaba esperando que lo llamaran de bomberos/por entrar a bomberos/me motivó un primo a ingresar a bomberos/

(7) OTRAS; NO CONTESTA; NO SABE:

Indecisión/por superación/me fui a mi pueblo/

C. 16 P. 3. ¿COMO SUPO DE ESTE TRABAJO?

(1) ANHELO DE SER BOMBERO:

Siempre quise entrar desde chico/motivación/siempre ha sido mi ambición entrar a bomberos/desde chico quise -- ser bombero y al cumplir 18 años fui a solicitarlo/desde muy chico me gustó la carrera/me gustó desde chana-- co/frecuentaba mucho la estación/me presenté a solici-- tar/le atrajo la idea moralmente/le pregunté a un poli-- cía/escuché que había convocatoria/por medio de la Cruz Roja/vió que era muy amplio en progreso y en toda Indo-- le/

(2) POR REFERENCIAS DE AMISTADES:

Un vecino me dijo que había vacantes/por otro vecino -- que estuvo aquí/por medio de un conocido/por medio de -- un amigo que fué bombero/por medio de policías banca--- rios que habían estado aquí/me platicó un compañero que había estado aquí/un amigo me dijo que estaban solici-- tando personal, yo necesitaba trabajar/por un amigo que

labora aquí/por un compañero que vive cerca de la casa/

(3) POR REFERENCIAS DE FAMILIARES:

Mi padre trabajaba aquí, siempre ha sido mi ambición es
tar aquí/un primo bombero de mi esposa me platicaba no-
tivándome/por medio de familiares/mi cuñado me dijo que
había vacantes/uno de mis hermanos trabajaba ahí/un tfo
era conocido del Jefe de aquel entonces/mi mamá me dijo
que había vacantes/

(4) POR MEDIO DE ANUNCIOS:

Por el periódico/vió los carteles de se solicita bombe-
ros Central/por propaganda en el metro/en el periódico-
salió un reportaje/andaba por la Central y vi el letre-
ro y me interesó/

C. 17 P. 4 ¿PORQUE INGRESO EN LA CORPORACION?

(1) ANHELO DE SER BOMBERO:

Me gusta, desde chamaco lo intenté pero no me recibie--
ron por falta de la cartilla/me pareció interesante/me-
gustaba, deje otro trabajo por este/me gustaba Bombe---
ros/no es cualquier cosa, la gente lo quiere/yo creo --
que todos queremos ingresar a Bomberos/dar un motivo o-
valor emocional a mis padres/me quería regenerar de co-
mo era antes un relajo, me regeneré, pense estar solo -
un tiempo pero me gustó y me quedé/en base a lo que pla-
ticaban me entusiasó/inicialmente cuando ingresé ya me
quería salir de ver lo peligroso que era este trabajo,-

después me di valor y me gustó/me dijeron que estaba---
 muy bien en el horario para seguir el de pintor los ---
 días francos/veía las prácticas y me gustaba el desempe
 ño del trabajo/me gusta prestar ayuda a las personas y-
 la labor del bombero/me gusta portar el uniforme y sa-
 lir a las emergencias/me gusta este trabajo eso de ayu-
 dar a las personas/sentirme útil a la sociedad/

(2) COMO ALTERNATIVA A TRABAJAR:

Pretendía ingresar a la Academia de Policía, por la es-
 tatura no me quedé/me dieron a escoger entre Bombero y-
 Granaderos, necesitaba el trabajo/por necesidad de tra-
 bajar/necesidad económica/por falta de empleo/solvencia
 económica/

(3) OTRAS:

Cambiar de oficio para conocer más/no lo pensé lo deci-
 dí de repente/porque necesitaba la cartilla, me informa-
 ron que ahí la liberaban, lo cual no es cierto y tuve -
 que quedarme/

C. 18 P. 5. ¿PARA USTED QUE CARACTERISTICAS TIENE EL BOMBE-
 RO OPTIMO?

(1) PREPARADO:

Preparado con técnicas contra incendio para cumplir su-
 trabajo/nos deberían dar primeros auxilios porque hace-
 falta/100% profesional o sea que cuente con todo el ---
 equipo y conocimientos necesarios/tener conocimientos a

nivel escuela/cultura, estudioso/condición física/tener capacidad para asimilar los conocimientos que se necesitan aquí y tener vocación/conocimientos de extinción -- del fuego/desempeñar bien el trabajo/capaz de hacer --- cualquier cosa/ir con seguridad, ir equipado/conciente/ capaz de autodesición al ir a laborar/un buen desempeño en sus labores/

(2) ACTIVO:

Activo/tenaz/dedicarse de lleno al trabajo para que sea realmente bombero, "yo tengo un año aquí y no me considero bombero"/astuto/moverse con rapidez para poder salvar vidas y extinguir el fuego si tiende a propagarse/- trabajador/ágil/siempre venir con ganas de cumplir con el servicio/

(3) DISCIPLINADO:

Muy disciplinados/formal/cumplido en su trabajo/responsable en su trabajo/disciplinado/cumplir con las órdenes/estricto/serio/

(4) ATENTO CORDIAL:

Cordial con la gente/anable/atento/llevarse bien con -- los subordinados/caballeroso/humanitario/con espíritu de ayuda/

(5) MÓDESTO ABNEGADO:

Dar todo lo que pueda en el aspecto de trabajo a cambio de lo que le den/abnegado/modesto/la de no ufanarse de-

ser el mejor/nunca llegar con el fin de lucro/para mí -
que debería ser noble, sencillo/lo que nos soliciten/ -
pero está difícil que uno sea noble aquí porque lo ha--
cen a uno agresivo/

(6) HONRADO:

Leal/honesto/hacer lo que haga con las mejores intensiones
del mundo/no debe estar unido con policías, ya que
muchas veces nos confunden con policías, a veces ellos
roban y nosotros no tenemos porque pagarla/como la gente
nos piensa nos tiene en un concepto muy alto y algunos
no lo somos/

(7) VALIENTE:

Tener valor porque muchos entramos a Bomberos, no sabemos
porque, por ganar más, tal vez, tengamos miedo, darnos
valor porque todos tenemos miedo/

(8) FISICAMENTE FUERTE:

Fuerte/

C. 19 P. 6. ¿QUE ESPERABA DE ESTE TRABAJO?

(1) PROGRESAR ASCENDER:

Ir poco a poco hasta llegar a ser lo máximo/lo más que
se pudiera hacer para mejorar en el rango/progreso, superación
personal/desarrollarme a mí mismo, no ir de --
aquí para allá/para tener prematuramente un ascenso/como
todos para ascender un día, cuando se casa uno, que
tiene familia, tener mejor posición/llegar a progresar-

dentro de la Corporación/llegar a Primer Oficial/avanzar más sobre este trabajo/espero superarme aquí/

(2) SER BOMBERO:

Mi hermano me platicó que era aquí muy duro en Bomberos y por ello yo entré para tener una responsabilidad/desde chico veía a los bomberos y decía voy a probar que se siente ser bombero/de por sí el cuerpo de bomberos es bonito donde quiera lo quieren a uno/me imaginaba y sabía que era de acción que debía estar activo/salir a incendios conocer todo lo que realiza un bombero/se imaginaba que sólo iría a incendios a echar agua/

(3) NO RESPETAN EL HORARIO:

Pensaba que entrando aquí iba a estar mejor porque tendría un día libre, pero nada, ya lo cambiaron, venimos saliendo a las 9:00 horas, a veces se acercan de la calle a preguntar como está la situación y les informan mal, que trabajamos 24:00 horas y que tenemos un buen sueldo/que el horario fuera mejor, no tenemos horario fijo o mejor dicho no nos lo respetan/

(4) UN TRABAJO CON MUCHA DISCIPLINA:

Calmar su agresividad, y lo logró/me imaginaba un trabajo con mucha disciplina/pensaba que era una cosa de mucha disciplina/antes estaban bastante bien, mejor que ahora, tenían bastante coordinación en los trabajos que hacían, ahora no, sí los hacen pero más lentos/

(5) DESCONOCIA TOTALMENTE:

Nada ya que no me imaginaba como fuese la Corporación/- nada entré desconociendo totalmente/no conocía como se desenvuelven los bomberos, nada de ellos/

(6) UN TRABAJO COMO CUALQUIER OTRO:

Un trabajo como cualquier otro yo lo miraba común y corriente, nada más con sus riesgos en los incendios no se me hacía como cuando era chamaco llanativo, sino común y corriente/

(7) COMPAÑERISMO:

Un trabajo donde se convive/comunicación entre todos/-- no esperaba el mal trato de los Oficiales, quienes abusan de su puesto/compañerismo/

(8) PERSONAL ADECUADAMENTE SELECCIONADO:

Deberían seleccionar físicamente a los bomberos, me decepciona ver chaparritos, antes eran ágiles, ahora no/- si me ponen de compañero a un chaparrito pues no la vamos hacer, bomberos está callendo muy bajo para mi/

(9) SUPERACION ECONOMICA:

Uno viene por el dinero/un trabajo muy recompensado/ tener un trabajo fijo y mejores prestaciones que en el -- trabajo anterior/superación económica/

(10) SALVAR VIDAS:

Ayudar a mis semejantes/esperaba satisfacción personal- al servir a la gente/sentirme satisfecho de las cosas/-

estar satisfecho conmigo mismo/poder desempeñar el trabajo eficientemente/salvar vidas/calmar mis ánimos que tenía de agresividad y sí lo he logrado/

(11) OTRAS:

Entran y como entran se van, salimos cansados/pensaba - que había pura gente grande, no de mi edad/eso no depende de bomberos, sino de arriba de Siniestros y Rescate, no ven las necesidades de bomberos/me gusta mucho/tener más tranquilidad que en el ejército/

C. 20 P. 7. ¿CONOCE LAS PRESTACIONES QUE OFRECE LA CORPORACION?

C. 21 P. 7.

(1) (3) = (1) Sí, algunas.

C. 22 P. 7.

(2) No

C. 21 ¿PODRIA MENCIONARLAS?

(1) Préstamo de la caja.

(2) Aguinaldo.

(3) Vacaciones.

(4) \$ 100,000 para gastos de defunción; compensación por -- muerte natural o enfermedad; compensación por muerte en servicio; pensión a esposa.

(5) Servicio médico del ISSSTE.

(6) Servicio médico en la estación.

(7) Tiendas del ISSSTE, y del D.D.F.

(8) Despena y útiles escolares; vestuario.

(9) Sorteo de viviendas.

(0) Servicio de comedor.

(X) Jubilación.

(Y) No contesta.

C. 24 P. B. Nota: Se mostró al elemento en cuestión una -- tarjeta que contuvo anotadas las prestaciones del C. 21 para que él mencionara cual/es de estas conocía. Respon-- diéndolas todas, y surgiendo un inciso más.

(2) OTRAS: Ninguna.

C. 26 P. 10. CALIFICACIONES OTORGADAS AL SERVICIO DE COME-- DOR:

C. 27 P. 10. Corresponde a la etiqueta excelente de la pre-- gunta, la que ningún elemento otorgó.

C. 28 P. 10. Corresponde a la etiqueta BUENO, de la pregun-- ta, la que sólo proporcionó uno de los 77 elementos en-- trevistados.

C. 29 P. 10 REGULAR.

1) COMIDA SIN SAZON:

Unos días hacen bien la comida, otros no/a veces la co-- mida no está bien preparada/a veces es buena, cuando -- traen pescado bien preparado/sólo el guisado está bien-- preparado, pero el desayuno y la cena son malos/a veces la mandan bien, a veces mal/los cocineros no están ap-- tos para guisar/a veces dan comida agradable, pero a ve

ces no/no me gusta el pan/no está sazonada/

2) NO VARIAN EL TIPO DE ALIMENTOS:

No les dan comida adecuada/no les dan comida balanceada/muchas veces en la mañana sólo mandan chilaquiles/a veces todo el día la comida es con chile/tienen la misma rutina en los alimentos y sólo come un pan y un café que es lo que alcanza/ahí está lo canijo a veces mandan carne, casi siempre huevo/ siempre mandan frijol y ---- arroz/no hay los alimentos que requiere el organismo para las actividades que desempeñamos/la comida aburre/-- los alimentos no son eficientes/a veces sólo dan un guisado/a veces sólo dan verduras en la noche/

3) SIRVEN LA COMIDA EN DESCOMPOSICION:

A veces mandan la comida en mal estado/a veces viene -- mal la comida y huele mal/a veces mandan la comida muy pasada y varios compañeros se han enfermado/a veces mandan la comida muy pasada, con gusanos y cucarachas/

4) SIRVEN COMIDA EN POCA CANTIDAD:

Cuando hay muchos aspirantes no alcanza nada/mandan muy poco/poco presupuesto/

5) OTRAS; NO CONTESTA:

Para ser conedor no tenemos todas las facilidades que se requieren, no consideran nuestros gustos, simplemente nos dan y se acabó/debería haber higiene en los compañeros que están en la cocina/

C. 30 P. 10. MALO.

- 1) NO RECIBEN UNA DIETA VARIADA NI BALANCEADA COMO REQUIEREN:

Repiten la alimentación/seguido dan chilaquiles/siempre nos mandan café negro y huevos/seguido dan blanquillos/ la alimentación es mala, mañana, tarde y noche huevos y café negro/a veces sólo les mandan huevos casi durante una semana/se supone que deberíamos tener una alimentación bien balanceada porque aquí se hace bastante ejercicio y sin una buena alimentación, algunos se pueden desmayar y nos sentimos débiles/no les dan el alimento debido, dan lo que sea/el alimento que nos dan no es lo que requiere el cuerpo, ya que se necesita mejor alimentación para las actividades que se desempeñan mejor alimento y balanceado, ya que no es la adecuada que requiere el organismo/alimentos revueltos/

- 2) SIRVEN LA COMIDA EN DESCOMPOSICION:

Comida en mal estado/siempre que la como me hace daño/

- 3) COMIDA SIN SAZON:

La comida no viene bien sazonada/se requiere una persona apta para cocinar/

- 4) OTRAS:

Se desaparece la despensa/el presupuesto no alcanza para tener mejor alimentación/les dan lo que sea/

C. 31 P. 10. PESIMA:

1) NO RECIBEN UNA DIETA BALANCEADA:

No dan una alimentación adecuada/no dan de comer bien/-no es alimentación balanceada, no les dan los alimentos adecuados como calorías y suficientes proteínas/no se lleva la alimentación que debe llevar el bombero, proteínas en baja retención/no está correcta la comida de acuerdo al ejercicio que hacemos/les faltan alimentos variados/yo digo que no nos den una buena comida pero si variable, no que nos den los mismos alimentos/siempre estamos comiendo lo mismo/

2) COMIDA SIN SAZON:

Les mandan la comida mal preparada/guisados mal sazonados/hace falta sazón porque hacen por cantidad no por calidad/a veces mal preparado/

3) COMIDA DESCOMPUESTA:

Comida en mal estado, como el pollo sin limpiar/la comida la mandan en descomposición/cambian o rolan la comida a veces de res, pollo, puerco y pescado, pero descompuesta, varios compañeros incluso yo me he enfermado -- por la comida que llega en descomposición, los frijoles no se si por el calor mientras llegan, la carne toda -- verde/les traían carne ya pasada/los huevos en mal estado/

4) OTRAS:

Les mandan la comida a recalentar/faltan utensilios/si-

tienen que dar, dan sino no/

C. 32 P. 11. ALTERNATIVAS PROPUESTAS PARA MEJORAR EL SERVICIO DE COMEDOR:

(1) ASIGNANDO MAS PRESUPUESTO PARA LA ALIMENTACION:

Depende de si halla o no presupuesto/asignando más presupuesto/surtiendo lo necesario de acuerdo al guisado - para que le den sabor/nos quitan una determinada cantidad de dinero, y aunque es muy poco, mejor que nos quiten más, o quitar el servicio de comedor y abastecerse por sus propios medios/

(2) CAPACITANDO A LOS COCINEROS:

Dejen que nosotros en esta estación los preparemos/de -
bería haber cocineros por estación/cocinando cada quien lo suyo/poniendo un cocinero de planta/variación de alimentos/oponiéndonos nosotros porque los Oficiales no -- han logrado nada, solamente que nosotros dijéramos una opinión sobre los alimentos/que los cocineros pusieran amor a lo que hacen/que manden alimentos bien de la Central/en la cocina pongan gente capacitada para cocinar/proporcionar comida que nos nutra, no que nos llene como hacen/que haya higiene y comida del día/que no se almacenara tanto tiempo la alimentación/rolaran el menú/-darles más tiempo para preparar todo/ falta organización y educación/

(3) NO HURTAR LOS ALIMENTOS DE LA ESTACION:

No habiendo tanto saqueo de lo mejor, no alcanza porque los de la cocina se llevan carne, algunos comen doble/-no habiendo "marranada" en la cocina/

(4) NO SABEN QUE PODRIA HACERSE PARA SOLUCIONAR:

No tengo idea/no tengo imaginación/no conozco mucho de eso/no se como se podría hacer para mejorar/

(5) OTRAS:

Es muy difícil mejorar todo de la noche a la mañana/

C. 34 P. 13. CALIFICACIONES OTORGADAS AL SUELDO:

C. 35 EXCELENTE Nota: No hubo elemento que lo calificara - como tal.

C. 36 BUENO:

(1) ALCANZA:

Me alcanza para mis gastos/no tengo otros gastos sino - sólo para mí porque estoy soltero/no tengo vicios y sólo somos tres de familia, sólo cuando tienen problemas-económicos que son de vez en cuando se les hace difícil/

C. 37 P. 13. REGULAR:

(1) NO ALCANZA PARA LOS GASTOS DE LA FAMILIA:

Sólo alcanza para sobrevivir/el sueldo es bajo sólo alcanza para solteros/sólo alcanza para comer/sólo le alcanza para la quincena/tiene otros gastos como recetas-médicas/no alcanza para pagar taxi/estoy soltero/es casado, tiene hijos y no le alcanza/no alcanza el dinero-

por los gastos familiares/al casarse no le alcanza/por-
 que da gastos familiares/trabajan bastante y no le al-
 canza el sueldo para gastos familiares/de él depende su
 familia/tiene gastos y algunas veces no le alcanza para
 gastos familiares/cuando haya familia no se va a alcan-
 zar/no alcanza siendo casado/depende de la familia que-
 uno tenga/no alcanza para gastos del hogar/tiene otro -
 trabajo/tiene que trabajar en otro lado/saliendo de ---
 aquí me voy a trabajar/

(2) NO PAGAN LAS HORAS QUE SE TRABAJAN:

Ganamos menos del mínimo/no se compensa el sueldo con -
 las horas de trabajo/trabajamos bastante/gente con me-
 nos tiempo tiene mejores prestaciones, atenciones y ---
 sueldo/

(3) NO ES EXCELENTE PERO ALCANZA PARA SOBREVIVIR:

No es tal alto ni tan bajo/si fuera malo sería bajo, --
 más alto tendría que trabajar más/ni pésimo ni excelen-
 te/está más alto que el mínimo/

(4) OTRAS:

Depende de como desarrollen sus actividades/no puede po-
 nerse exigente porque no tiene conocimientos/

C. 38 P. 13. MALO

(1) NO ALCANZA PARA LOS GASTOS FAMILIARES:

No me alcanza es malo/no me alcanza para lo que necesi-
 to por ejemplo pagar renta tengo a mi esposa e hija y -

para que ellas vivieran como las quisiera tener es muy poco/bajo ya que no alcanza para gastos familiares, ni para darse algunos gustos que quisieran/no les alcanza para solventar los gastos familiares/no les alcanza el sueldo ya que todo está muy caro y tiene que trabajar por su cuenta también para gastos de familia y por ello el sueldo es bajo/

(2) SE TRABAJA MAS DE LAS 24:00 HORAS ESTABLECIDAS:

Deberíamos trabajar 4 días 24:00 horas, en realidad no son 24:00 horas, entramos 5:45 y salimos 09:30 horas -- del otro día/

(3) OTROS/NO CONTESTA:

C. 39 P. 13. PESIMO.

(1) NO ALCANZA PARA SOLVENTAR LOS GASTOS:

Es poco porque trabajan mucho y no le alcanza ya que -- tiene gastos económicos de vivienda un poco fuertes/no alcanza a solventar problemas familiares y algunos más/ ya que no le alcanza para solventar gastos económicos/- no le alcanza ya que todo está caro/

C. 40 P. 14. ¿CUAL ES SU HORARIO?

(1) MAS DE LAS 24:00 HORAS ESTABLECIDAS:

24:00 por 24:00 horas pero trabajamos 2 ó 3 horas más -- de servicio, depende del incendio, ya que falta personal/entramos a las 6:00 A.M. y salimos a las 8:30 ó --- 9:00 A.M./supuestamente 24:00 por 24:00 horas porque --

nos pasamos 3 ó 4 horas más/27 horas de trabajo por 21-
de descanso/tenemos hora de entrada pero no de salida/-
entro 6:00 A.M. y salgo 10:00 A.M. del otro día/26 por-
22/entro 6:00 A.M. y salgo 8:00 A.M./no tienen horas fi-
jas/trabajamos 3 ó 4 horas más/vienen saliendo a las --
9:00 A.M. salimos después de las 9:00 ó 9:30/entramos -
6:00 A.M. y no tenemos hora para salir/a veces a las --
8:00 ó 9:00 llaman para darnos francos y ya no son ----
24:00 horas, son 2 ó 3 horas de más que estamos aquí/a-
veces es de 7:00 A.M. a las 13:00 horas/

- (2) PERSONAL QUE ATIENDE EL ARCHIVO Y A OFICIALES DE LAS --
6:00 A.M. A LAS 14:00 HORAS.

6:00 a 2:00 horas de lunes a viernes, sábado 6:00 a ---
13:00 horas/

C. 41 P. 15. CALIFICACIONES OTORGADAS AL HORARIO:

C. 42 P. 15 EXCELENTE. Ningún elemento lo calificó de tal.

C. 43 P. 15 BUENO.

- (1) LE ALCANZA EL TIEMPO PARA DESARROLLAR TODOS SUS ASUN---
TGS:

Tiene tiempo para trabajar los domingos en la tarde/tie-
ne tiempo libre para hacer cosas personales/tengo todo-
un día para hacer otras cosas, para estar con la fami-
lia/trabajamos todo un día y toda una noche, pero tam-
bién tenemos la posibilidad de descansar todo un día y-
toda una noche/ya que toman cursos de capacitación y se

cundaria, puesto que solamente trabajamos 24:00 horas, -
lo demás es secundaria/

(2) OTRAS.

Como no estoy especializado en una rama u oficio no pue-
do exigir uno mejor del que tengo/a estas alturas lo --
que sea es bueno porque ya voy para afuera/es mejor pa-
ra nosotros así ya tenemos una responsabilidad mejor/sa-
lir a las 8 ó 9 A.M. depende de la Central, también nos
podríamos oponer/por el desempeño que lleva como espe-
cialista (oficinista)/

(3) NO CONTESTA:

C. 44 REGULAR.

(1) CON ESTE HORARIO NO SE DESCANSA:

No alcanza el tiempo para descansar o resolver algunos-
asuntos familiares/24:00 horas no alcanza para disfru-
tar, ni efectuar lo que se tenga que realizar/necesita-
tiempo para descansar un poco más/no tiene tiempo libre
ya que salen a las 8:00 A.M. y como vive lejos llega a-
su casa aproximadamente a las 12:00 P.M. a dormir, y ya
no tiene tiempo libre, y como los arrestan a veces lle-
ga hasta la noche, no tiene tiempo libre para su hogar-
y su persona/a veces no les alcanza el tiempo para dis-
frutar ni cumplir cualquier otro compromiso/tirándole a
malo, es más el tiempo que paso aquí que en mi casa, no
hay mucha libertad/para todo tipo de organismo 24:00 ho

ras es muy pesado trabajarlas/

(2) REGULAR.

Más o menos le alcanza para algunas cosas/sería bueno o regular porque nos están dando secundaria y eso es bueno, yo digo que es regular porque para mí estaría bien la entrada a las 6:00 A.M. para los que estamos tomando secundaria, para mí es regular/no está dentro de lo malo pero tampoco de lo bueno está aceptable porque ya -- nos acostumbramos, pero no está dentro de lo bueno pero tampoco completamente de lo malo/

(3) EL ACTUAL ES ADECUADO:

Con 24:00 horas que descansamos nos dá tiempo para hacer muchas cosas personales/por el trabajo si tenemos un servicio, nos tenemos que quedar a veces hasta las 15:00 horas pero eso yo no lo veo mal/ya que los han -- respetado mucho depende de ellos de no buscar problemas/

(4) ESTARIA BIEN 24 HORAS DE TRABAJO POR 48 HORAS DE DESCANSO.

Sería excelente 24:00 horas por 48:00 de descanso sería fabuloso/50% de trabajo, sería excelente que hicieran una guardia más, así se dispondría de 2 días de descanso por uno de trabajo/

(5) NO RESPETAN EL HORARIO:

Hay puntualidad rígida para entrar pero no para salir/- depende de que respetaran el horario 24:00 horas de tra

bajo por 24:00 horas de descanso/

(6) OTRAS/NO CONTESTA:

Ya que a veces tienen compromisos fuera de la Corporación y no les conceden salir y se quedan sin cumplir o satisfacer un gusto/el horario de trabajo que tenemos - hay que llevarlo a efecto porque se podría decir que es un requisito, un compromiso que tenemos que cumplir no hay de otro/

C. 45 P. 15 MALO

(1) TRABAJAN MAS DE LAS 24:00 HORAS ESTABLECIDAS:

Respetar las 24:00 horas/se supone que deben trabajar - 24 por 24/no se compensa si no estamos presentes a las 6:00 A.M., tenemos una sanción y las 2 horas que ellos nos quitan nos hacen falta para llegar más temprano a la casa, después de estar ausentes tantas horas/trabajamos 2 horas de más/es mentira que trabajan 24 por 24 -- porque entran a las 6 y salen a las 9 A.M. del otro día, lo que se hace pesado/cuando entran les dicen que son 24 horas de trabajo por 24 de descanso pero entran a las 6 A.M. y salen a las 8:00 ó 9:00 A.M. del otro día/si el horario fuera 24:00 horas de trabajo por ---- 24:00 horas de descanso estaría bien/

(2) ES MUCHO EL TRABAJO Y POCO EL SUELDO:

Según lo que trabajamos es mucho trabajo y poco dinero/ no se compensa con el sueldo estamos mucho tiempo aquí-

y recibimos muy poco sueldo/

(3) NO SE DESCANSA CON ESE HORARIO:

Por ser un horario pesado/el organismo requiere de más-
descanso/no se descansa lo que es/ya que no tienen tien-
po libre y cuando están enfermos van con el médico de -
la Estación Central, y al darles medicamentos otra vez-
se tienen que regresar a la Estación Saavedra/son mu---
chas horas de trabajo, se desvelan mucho/casi no descan-
sa/son bastantes horas de encierro, si fueran menos ho-
ras sería mejor porque podrían estar más tiempo con su-
familia/trabajamos demasiado/estamos más tiempo adentro
que afuera/ya que no le alcanza el tiempo para disfru--
tar con su familia/llega uno a su casa, se duerme un ra-
to o a veces no se alcanza a descansar lo normal/son --
96 horas a la semana en cualquier otro trabajo, son 48-
horas a la semana/es demasiado tiempo de trabajo y fal-
ta personal para hacerlo, de otra forma, no tan agota--
dor/sale uno muy cansado y no alcanzan a disfrutar en -
su hogar/ya que el organismo requiere de descanso y ne-
cesitan tiempo libre para su persona y no les alcanza -
para convivir con ellos, se cansan mucho y terminan un-
poco presionados por la rutina del trabajo/ya que el or-
ganismo requiere de más descanso/si hubiera más perso--
nal se les haría menos pesado/terminan muy cansados por
llevar la misma rutina/no es adecuado porque aquí nos -

deavelamos, luego a su casa sólo a dormir/ya que es muy pesado/

(4) OTROS:

Porque el peligro es mucho/el horario y sueldo son malos/horario obsoleto/

C. 46 P. 15 PESIMO.

(1) ES PESADO.

Por las noches tenemos hasta cinco salidas/se levanta a las 4:00 A.M. y le es muy difícil transportarse/su---fren un desgaste físico muy claro/

(2) TRABAJAN MAS DE LAS 24:00 HORAS ESTABLECIDAS:

Por trabajar más de 24 horas/les roban tiempo ya que -- hay incendios y no les mandan relevos/

(3) OTRAS.

C. 47 P. 16.ALTERNATIVAS PARA MEJORAR EL HORARIO.

(1) RESPECTAR EL HORARIO DE 24:00 HORAS DE TRABAJO POR 24:00 DE DESCANSO:

Se trabajara las 24 horas por las 24 de descanso, muchas veces no son casos de emergencia a los que salimos/si entramos a una hora se supone que debemos salir a esa hora/que sean consistentes para que respeten 24 - por 24, porque cuando llegamos 5 minutos más tarde de castigo nos ponen medio día más/que en realidad fuera - 24 horas de trabajo por 24 horas de descanso, ya que es muy difícil encontrar alternativas/con que no nos den 2

horas más de trabajo/respetar la hora de salida/50% de trabajo, 50% de descanso/que fuera de 7 a 7 A.M./entrar a las 7 y salir al siguiente día a las 8 A.M./que la entrada fuera a las 7, ya que se batalla con el transporte/que nos den las horas justas, muchos de nosotros que remos estudiar y por 24 por 24 no podemos; se dificulta poco/

(2) ES ADECUADO EL HORARIO QUE SE LLEVA EN LA ACTUALIDAD:

Los otros dicen que es muy pesado, en la Ciudad de México, es de las pocas Corporaciones que trabajan 24 por - 24/es una contestación difícil, porque si se presentan salidas no se puede abandonar un servicio ya que puede ser un incendio grande, yo primero tengo que prestar el servicio/está bien por la secundaria abierta que tenemos/ninguna ya que me parece bien el horario/no se pero la verdad somos muy irresponsables a tal grado que aunque lo cambiaran a 24 por 48 habría muchos faltistas, - porque se habitúan al descanso/

(3) QUE LOS JEFES DECIDAN LO QUE SE DEBE HACER:

Que hicieran más conciencia los Oficiales y facilitaran realizar ambiciones/hacer un estudio pero que se lleve a cabo porque nunca lo cumplen para que se dé un horario normal/que eso lo decidan los jefes, ya que lo principal es la cabeza, si ella no ayuda ellos no pueden hacer nada/la alternativa depende de los de arriba o sea-

de los que mandan/

(4) AUMENTAR EL PERSONAL:

Se necesita un poquito más de personal, pero es difícil porque los chavos no duran, ven que en la calle es más-descanso y corren, agarran esto de escalón, ahora porque estudian se desarrollan y no son capaces de éstos - trabajos/meter más personal para que podamos tener más-descanso/así como estamos es bastante pesado el horario/

(5) TRABAJAR 12:00 HORAS AL DÍA:

Trabajar 12 horas al día, o trabajar las 24 pero que --dieran buena alimentación/trabajar 12 horas al día/24 - por 36 también estaría bien/

(6) SE TRABAJARA 24 HORAS Y DESCANSAR 48:

Trabajar 24 horas y descansar 48/aumentar el número de personal haciendo 3 turnos de 24 horas de trabajo por - 48 de descanso/

(7) OTRAS/NO CONTESTO:

Mejorar el sueldo y horario, porque pasamos gran tiempo aquí/una mejor capacitación a los de nuevo ingreso/que den material para el bombero/que no les pongan tantas - trabas al ingresar a la Corporación/nos podríamos oponer/

C. 48 P. 17. ¿QUE ACTIVIDADES DESEMPEÑA?

(1) LO QUE LE ORDENEN:

Lo que me ordenen/lo que nos ordenen como barrer, tra--

pear, cocinar, etc./nos dan diferentes comisiones cada tercer día/lo que se pongan así como pintar, aseo de la Corporación, manejar y todo lo que sea de aquí/lo que le ordenen/comisiones que ordenen/la hacemos de todo, - tomar clases, ejercicios, baño, comida, clases, descanso, dormir, salidas/limpieza de la estación y servicios de emergencia y prevención/ejercicios clases de incendio, por la tarde instalada, aseo del material y estación y salidas/práctica contra incendios, estudia, hace deporte, concurre a incendios/electricista, limpieza, - deporte/asistir a fiestas patrias marchando/radio operador, telefonista en la noche/ejercicio, instaladas aseo de las unidades, tomo clases de incendio/barrer, trapear aseo de todo el taller de hojalatería, a veces pinto o tallo/salgo a todas las emergencias/todas como estoy en el patio/trapeo, barro, pero no tengo una comisión básica/incendios y todo lo que sea necesario/las - de un bombero, hacer limpieza, el programa de trabajo - que tenemos aquí/deportes aprendizaje, técnicas de incendio/ejercicio, aseo personal, desayuno, talacha, --- prácticas/juego recreativo, aseo personal, comida, instalada, ejercicio, talacha, guardias de día y noche/--- salgo a servicios de incendio/estoy en la unidad de rescate, sacamos personas vivas o muertas de los lugares y acudo a fugas de gas/

(2) SUPERVISAR QUE EL PERSONAL EFECTUE ADECUADAMENTE SUS --FUNCIONES:

Revisa limpieza en general, prácticas, simulacro, deporte, trabajo por rol/ejercicios, almuerzo, concurro en caso de emergencias, voy de responsable en los servicios de mi personal/llevar rol de personal, órdenes y ver que las cumplan, dar ejercicios y prácticas de incendios/ver que el servicio esté cubierto, que la gente cumpla lo que se les ordena/revisar que todo esté bien, mantenimiento de la estación/como Sargento me encargo del personal/que venga bien alineado, cubra sus comisiones/estudio, ejercicios, cuidar que la estación esté aseada, dar comisiones, llevar listas de personal, dar toques, órdenes/colaborar con los Oficiales en los servicios/

(3) MAQUINISTA:

Como maquinista me encargo de llevar al Oficial al lugar del siniestro o rescate en la bomba, checar el buen estado de las unidades/chofer y electricista en la bomba, encargado de la herramienta/chofer cualquier otra comisión/maquinista habilitado/chofer, almacén/chofer en los diferentes vehículos, salgo a rescates, aseo instaladas, clases, etc./maquinista/chofer de cualquier vehículo/

(4) RECREATIVAS:

Le gusta bastante leer de economía política, les falta información de folletos, más conocimientos y nada de -- apuntes, leer, oír música y conversar/sólo descansa un pequeño rato y lee el periódico y revistas/nunca descansa, no tiene tiempo para realizar otras cosas, ya que se dedica a que los vehículos siempre tengan combustible e indicar las salidas de incendio, fugas de gas, -- corto circuito, auxiliar de almacén, entrega de vales y otras/

(5) SERVIR A OFICIALES:

Aseo personal del Mayor/a espensas de ordenanzas del Segundo Jefe, atenderle sus llamadas telefónicas, arreglarle su ropa/

(6) LABORES DE OFICINA:

Se dedica a la oficina/labores de oficina/

(7) MECANICO:

Mecánico/

(8) OTRAS:

Encargado de la bodega, donde se reparan las mangueras/comisionado en el Palacio Nacional, vigilando que no se quemé nada/ahorita está en la guardia, por las tardes -- en los teléfonos/abrir la toma o cisterna/llavero/

C. 49 P. 18. ¿ESTA USTED SATISFECHO CON SUS ACTIVIDADES?

C. 50 P. 18. Sí

(1) SATISFECHO CON SUS LABORES:

Le satisface hacer sus servicios/le gusta sus actividades/me siento bien con el trabajo, sino, no estuviera - aquí/porque estoy activo todo el día y no me aburre/me gusta, me satisface cubrir un servicio/me gusta la mecánica/se siente contento al desempeñarlas y se siente -- contento de las cosas que hace/me gusta hacer ejercicio y lo que hacemos aquí, todos tenemos la oportunidad de salir a todos los tipos de servicios que se presentan, - fugas de gas, incendios, rescates, etc./se desentone -- uno, para estar bien en los incendios/cuando entré hice todo lo que hacen los compañeros ir a incendios, barría, trapeaba, ahora estoy satisfecho porque ya pasé - por lo demás/le gusta prestar servicio a la Sociedad/me gusta estar activo/me gusta hacer lo que me pongan/me gusta el desempeño de este trabajo, es una satisfacción laborar en este cuerpo de bomberos/le gusta su trabajo- como bombero, me gusta desempeñar este tipo de trabajo/ le gusta su trabajo y como les pagan lo tiene que hacer/me siento a gusto en este puesto/estoy satisfecho - moralmente/si por las actividades que le dan/está lastimado por ello no podría estar en la estación concurrendo/todo es en beneficio propio, ninguna actividad que - llevamos a cabo es negativa/cuando era bombero trabajaba más físicamente ahora menos porque es sólo hacer peleas/

(2) ALGUNAS ACTIVIDADES NO LES GUSTAN:

Lo que no les gusta es hacer el aseo o comida, lo do --
 nástico/a veces no, porque hacemos lo que no debemos co
 no al estar de francos nos mandan al servicio/le gusta
 ría que les enseñaran como funciona la Corporación/ecep
 to la cocina/pienso que debería haber más disciplina --
 por que la que tenemos es muy floja, que sea más rigi--
 da/

(3) LO QUE EFECTUAN ES NORMAL:

Es lo normal/no es un trabajo pesado, y cuando lo es só
 lo dura de 2 a 3 días pero después todo vuelve a ser --
 normal/estan relacionadas con nuestro trabajo/lo esen--
 cial es el deporte, lo del aseo lo veo como algo natu--
 ral/

(4) LAS SABEN DESEMPEÑAR:

Conozco bien la zona lo que se facilita el trabajo y me
 quedó lejos del siniestro esperando que regrese el Ofi--
 cial/las sé desempeñar/ya me acostumbré al ambiente, ya
 se me hizo una rutina lo que hago/se que puedo desempe--
 ñarlo bien/

(5) ES ESENCIAL PARA UNA ADECUADA PRESENTACION DEL H.C.B.:

Si no hicieramos nada estaría todo sucio, no se verfa -
 bien que si saliera una camioneta estuviera sucia, para
 mí una estación debe estar muy limpia/pienso que un bon
 bero debe estar capacitado para todo, tanto labores do-

místicas, como emergencias/ese es nuestro trabajo cuando no hay incendios nos estan adiestrando para tener me jo r f u n c i o n en los servicios/son ordenanzas siguen más- o menos sistema militar/

(6) AL REALIZARLAS APRENDEN Y SE SUPERAN:

Me da gusto que los Oficiales nos enseñen y nos den más ánimo para desempeñar nuestro trabajo/ya tiene una responsabilidad con la que se superó un poco y tiene a su- mando al personal de esta estación/es un medio de pro- gresar y algo que a través del tiempo se toma en cuen- ta/quiere aprender más/

(7) CON SU LABOR AYUDAN A LA GENTE:

Para concurrir a ayudar a la gente/hago lo que pensé -- que iba a hacer aquí en el aspecto de ayudar a la gente en lo que puedo/

C. 51 P. 18. NO.

(1) HACE FALTA MAS CAPACITACION:

Que enseñen como trabaja la máquina/nos falta capacita- ción, más práctica/me gustaría desarrollarme más, estu- diar otros temas como inglés, no sólo de bomberos/sien- pre es lo mismo, sólo en ejercicio está bien/

(2) OTRAS:

Les deberían pagar las horas extra/quiere salir a dar - servicios/

C. 52 P. 18. EN PARTE.

(1) LO RELACIONADO CON BOMBEROS SI LES SATISFACE:

No le gusta la cocina/las que realiza como chofer y concurrir a incendios sí, pero algunas no, como las de levantarse a las 5 A.M. diario a limpieza, siendo que podría ser 1 ó 2 horas más tarde/es bonita su actividad - en la cocina, pero su fin fué ser bombero para servir a la Sociedad/es maquinista si, en los teléfonos no porque hay un señor que los molesta demasiado/en lo relativo a lo de bomberos sí pero de eso a otras cosas no/si y no, estoy desarrollando lo que me gusta hacer, ser -- chofer, pero no porque me quitaron de los incendios, y la distracción/

(2) OTRAS/NO CONSTESTA:

Dependería del comportamiento de los superiores ya que no saben dar órdenes/

C. 54 P. 19. CONSIDERA USTED QUE SUS COMPAÑEROS ESTAN SATISFECHOS CON SUS ACTIVIDADES?

C. 55 P. 19. Sí.

(1) ESTAN EN LA CORPORACION PORQUE LES GUSTA SU TRABAJO.

Si no estuvieran agusto ya se hubieran salido/les agrada el trabajo o comisiones que les dan, sino, no estuvieran aquí/todo el elemento que entra lo hace porque - le gusta el desempeño del trabajo aquí/si no les satisficiera no estarían aquí, ya se hubieran cambiado ya -- que es algo natural/porque se encuentran aquí/como bon-

bero sí, pero lo que no les gusta es hacer es el aseo - o comida, lo doméstico/en los servicios todos estamos - de acuerdo porque ese es nuestro trabajo/los que si salen a servicios si están satisfechos/todos tenemos oportunidad de salir a todos los tipos de servicios que se presentan fugas de gas, rescate, etc./no les gusta hacer el aseo, ni cocinar/

(2) SU INCONFORMIDAD ES CON LOS OFICIALES:

Lo que no les gusta es la oficialía/

(3) NO SE ESCUCHAN REPROCHES:

El que no se siente agusto lo divulga y hasta ahorita - nadie de los compañeros lo ha hecho/no ve reproches por parte de sus compañeros y todos cumplen/yo he visto que a los compañeros también les gusta desempeñar este tipo de trabajo/ya es rutina de práctica/

(4) ALGUNOS NO ESTAN SATISFECHOS:

Los demás choferes están en la misma condición que yo,- los que si salen si están satisfechos/los que no porque no les gusta/solo que en ocasiones se sienten presionados/si se oyen desacuerdos dicen que otra vez lo mismo/ en cierta forma ya que aveces unos trabajan mucho más - que otros y eso no es justo/

(5) OTRAS:

No me paso del límite que debe ser un Sargento, no me - paso de listo con ellos, tampoco me llevo con ellos, me

doy a respetar/es una obligación y si nos dá tiempo para hacerlas/

C. 56 P. 19. NO.

(1) INCONFORMES PORQUE LOS MALTRATAN LOS OFICIALES:

Por los oficiales que no los trata bien al terminar sus labores si están descansando un poco luego luego les ponen otra cosa aunque no les corresponda/hay muchos que están inconformes porque los maltratan/el mando no les gusta y que cuando hacen aseo los pongan otra vez a realizarlo/inconformes por las órdenes que reciben/solo -- que en ocasiones se sienten presionados/

(2) FALTA CAPACITACION:

Los veo ambiciosos y quisieran saber más/son como yo -- teóricos pero les falta práctica/también tienen necesidad de desarrollarse, estudiar otras cosas como inglés/ les falta disciplina y hay elementos que no están preparados ya que no se adaptan al trabajo/

(3) INCONFORMIDADES:

Ya que no están activos/hay bomberos que no están acostumbrados a este tipo de vida ya que tienen mejor estudio y oportunidad de vivir diferente/porque siempre son los mismos comentarios y todos se sienten insatisfechos/los que tienen tiempo no quieren hacer actividades/

(4) DESEAN OTRO HORARIO:

Desean tener más tiempo libre para superarse, para pa--
 sar/por el horario desea trabajar 24:00 horas por ----
 48:00 horas de descanso/

(5) NO LES GUSTA PORQUE ES RUTINARIO:

Siempre es la misma rutina no les varian nada de lo que
 les dán/ya que siempre es la misma rutina/

(6) NO ESTAN CONFORMES CON EL SUELDO:

Por el descontento con el sueldo, muchos no se motivan--
 a obedecer/es con el sueldo nunca estamos conformes/

(7) OTRAS/NO CONTESTA:

Lo que más nos gusta es estudiar con el material/el que
 tiene más tiempo ya no va a andar trapeando la cocina,-
 etc., esto a nivel estación Tláhuac, aquí tenemos un --
 rol que a los nuevos tienen que enseñarles más cosas re--
 ferentes a la talacha no es la misma función maquinis--
 ta/

C. 57 P. 19. NO SABE

(1) TODOS PIENSAN DIFERENTE:

Todos piensan diferente necesitaría preguntarles a ----
 ellos/depende de cada quien/tendría que platicar con --
 ellos para que les dieran sus puntos de vista/no tengo--
 el mismo pensamiento que ellos, no me lo platican ni yo
 a ellos/ya que cada quien tiene su forma de pensar/ya -
 que necesita preguntarles y quizá se puedan molestar/ya
 que cada quien tiene un estado de ánimo, pero muchos se

quejan, ya que hay personas que abusan por su grado/todos piensan diferente y no puedo opinar por ellos/algunos dicen que sí, otros que no y al mismo tiempo se contradicen/

(2) OTRAS/NO CONTESTA:

Ya que no ha comentado con sus compañeros si es que se encuentran satisfechos pero se imagina que piensan lo mismo que él/

C. 58 P. 20. CONSIDERA USTED QUE EL BOMBERO DE LA CORPORACION ESTA BIEN PREPARADO PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO EFICIENTEMENTE?

C. 59 P. 20. SI.

(1) ESTAN RECIBIENDO CAPACITACION CON LA FINALIDAD DE DESEMPEÑARSE EFICIENTEMENTE:

Por las prácticas de contra incendio que nos dan durante el día/están tomando cursos/capacitan a uno/en prácticas si porque seguido tienen incendios y la teoría la ven en clase/se ha recibido capacitación no del todo -- buena pero lo suficiente/porque tienen práctica contra incendio o cualquier otro servicio/nos capacitan con -- las instaladas/reciben capacitación en reclutamiento, -- básica para cualquier servicio/por lo mismo que le digo de la práctica que hacemos/instaladas, tienen conocimientos de como trabajar y tambien tienen práctica/reciben diario capacitación, instalada/lo que nos enseñan --

es bueno para estar lo suficientemente preparados para lo que hacemos/los tenientes y capitanes nos dan teoría y prácticas para podernos desempeñar/día a día nos preparan con instaladas/los preparan tres meses para que - queden aptos para cualquiera de las actividades que fuera y dentro tengan que desempeñar, desde que ingresó lo prepararon para eso/aquí nos dan capacitación de como - apagar un incendio, ejercicio físico y como desempeñar mejor nuestras emergencias/dan práctica como la instalada y cursos para prepararnos como las instaladas y adquirimos condición física para cualquier deporte y servicio que se presente/por la práctica y teoría que se - lleva aquí/todo lo que llevamos aquí lo practicamos y - estamos concientes que vamos serenos y así se siente -- competente para desarrollar cualquier labor/están capacitados/

(2) CUELTAN CON EL EQUIPO NECESARIO:

Tienen equipo para trabajar/a diferencia de antes tenemos mejor equipo/tienen buen equipo y eso es lo importante/contamos con todo lo necesario/conocen el material que trabajan y el peligro a que se van a enfrentar/

(3) OTROS:

La preparación depende del propio interés del bombero/- el trabajo si es eficiente pero hace falta más personal

así como más estaciones/aquí nunca terminamos de aprender, aunque todos los días conocemos cosas nuevas/

C. 60 P. 20. NO, ¿Y QUE CONSIDERA QUE DEBE HACERSE PARA MEJORAR ESAS DEFICIENCIAS QUE TIENE?

(1) FALTA CAPACITACION:

Hace falta capacitación en los materiales que manejan - como bomberos/les falta documentación escrita donde les muestren sustancias inflamables/hace falta infinidad - de cosas como libros para conocer mejor las teorías de bomberos/les falta personal que sepa sobre el servicio - de fugas de gas, les falta experiencia y conocimientos - teóricos y prácticos/nos falta tiempo para que nos preparen más/preparar, especialmente en el material que ma - nejamós/nos hace falta un poco más de técnica/no tienen técnicas que se deriven del conocimiento/si falta un po - co/tener oficiales capacitados/no tienen conocimiento - para dar servicio/necesitamos más capacitación técnica, la práctica la tenemos/les falta preparación/enseñando - les nuevas técnicas y que les permitan a todos hacer de todo/un bombero nunca acaba de aprender aquí porque --- siempre surgen inventos y hay que estar actualizados/-- más disciplina en los entrenamientos en las prácticas/- casi siempre nos dan una misma actividad/

(2) FALTA PERSONAL:

Debería haber más personal para trabajar 24:00 horas y-

descansar 48:00 horas/incrementando estaciones, poniendo una estación por delegación/

(3) OTRAS:

Más que nada aquí cuentan las experiencias, y que nos -
dán teoría, al contar con 2 años en adelante, ni bueno-
ni malo/ahí se ve hasta el miedo/hay coyotaje por no en-
trar a clase, dan dinero al sargento para que los ponga
de guardia y así no puedan entrar a clase/la misma acti-
vidad/

C. 61 P. 20. SOLO EN PARTE ESTAN PREPARADOS PARA DESEMPEÑAR
SU TRABAJO EFICIENTEMENTE.

(1) LOS ANTIGUOS SI ESTAN BIEN PREPARADOS PARA DESEMPEÑARSE
EFICIENTEMENTE:

Los que tienen tiempo si porque ya han tenido demasiada
práctica, pero los demás saben muy poco ya que casi no-
los preparan/los que tienen tiempo si pero los que tie-
nen poco no desarrollan bien las actividades/seguido --
cambian de bomberos y se desequilibran al ponerles bom-
beros nuevos, ya que el bombero nuevo no está capacita-
do/como ya tengo tiempo aquí, veo que dan comisión a --
nuevos con las que no van a poder/con el tiempo si se -
adquieren con la capacitación que dan los oficiales/los
nuevos no de dos años para arriba sí están bien/como --
oficial después de un año sí pero los nuevos no toda---
vía les falta, no se si saben cuidar pertenencias aje--

nas, no se como trabajan/los viejos tienen gran experiencia, los nuevos no estamos bien preparados, con el tiempo agarraremos experiencia/dan a los nuevos comisiones que no pueden resolver/

(2) FALTA CAPACITACION:

Les falta capacitación/les falta teoría/hay personas -- que no tienen estudios suficientes para desempeñar el trabajo/les falta poco, lo que les falta lo adquirirían tomando un poco más de cursos/sí hace falta preparación para prestar mejor servicios/hace falta que la oficialidad se preste más para ellos, para que les enseñen más teoría y práctica/

(3) SI ESTAN PREPARADOS PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO EFICIENTEMENTE:

En práctica esta preparado al 100% ya que en los servicios adquieren la necesaria/para cubrir el servicio de esta estación sí, pero las demás ignora/les dan clases de teoría y práctica para dar los servicios que se les presente/como raso sí/

(4) SOLO EN PARTE ESTAN PREPARADOS:

Dependería del tipo de incendio, ya sea explosivo/hacemos de todo aquí, muchos estamos preparados/algunos sí porque les gusta pero a la mayoría no les gusta estar haciendo eso cada rato/depende del bombero si tiene cariño a la Corporación está preparado, y el que viene de

paso no, el que tiene cariño pone mucho interés en cuestión personal lo que desconoce pregunta/a veces no/quiza ahora esten mejor preparados por tener mejor equipo/

(5) OTRAS:

Que les prestaran los extinguidores para emergencias, - ya que tienen que arriesgar su vida/que hubiese mejor - alimentación y desde luego los recursos económicos para poder laborar, para que sus compañeros se sientan satisfechos con los alimentos/

C. 62 P. 21. CONSIDERA USTED QUE EL NUMERO DE ELEMENTOS ES-SUFICIENTE?

C. 63 P. 21. SI.

(1) CON LOS QUE HAY SE ALCANZAN A CUBRIR LOS SERVICIOS QUE-SE PRESENTAN:

Hay personal suficiente, ya que a veces solo hay incendios/alcanzan para cubrir todos los servicios que tenemos/con los que hay pueden dar los servicios que se presentan, además con los aspirantes que hay actualmente - son suficientes/

(2) SE REQUIERE MAS PERSONAL:

Solo cuando hay inundaciones o derrumbes se requiere de más personal/que se haga estación por Delegación de --- acuerdo al proyecto, no sabría ahorita decirle cuantos- hacen falta/

(3) OTROS:

Cuentan con el material/

C. 64 P. 21. NO, PORQUE CUANTOS CONSIDERA QUE FALTARIAN?

(1) FALTA PERSONAL:

Somos muy pocos para el D.F., cubrimos muchos perímetros y no alcanzamos, fuéramos 2000/deberíamos ser más por lo menos 2000 para cubrir las necesidades de la Ciudad/somos más o menos un promedio de 400, 480 para cubrir las Delegaciones y Colonias, para un mejor desempeño deberíamos ser 1000 mínimo/no son suficientes para los servicios que tienen que presentar, debería haber aproximadamente 1000/empezando porque deberían ser más en los diferentes rangos aquí en esta Estación por lo menos deberíamos ser 60, en el H.C.B. por lo menos 1000, aparte los oficiales/muchas veces hace falta personal, si hubiese más se podría hacer el horario -- que le digo 24:00 horas de trabajo por 48:00 de descanso, una subestación por cada Delegación, que al menos hubiera el doble de los que somos, según he escuchado a los oficiales, tenemos 400 y fracción/hacen falta estaciones ya que para cubrir el D.F., son muy pocas/para que se hiciera un cambio de horario de 24 horas de trabajo por 48 horas de descanso y hubiera el doble de los que somos/somos pocos aun con todos los nuevos que hemos tenido creo que no llegamos a 800, se necesita lo doble/veinte más por cada guardia porque a veces se

presentan servicios y se utilizan muchos elementos y se queda vacío/aquí somos 24 elementos de cada guardia y - no nos damos a basto para cubrir los servicios que se - presentan, fuera 50 por guardia/30 por guardia/hace falta personal, que por Estación hubiera de 60 a 70 elementos/somos 23 ó 25 en cada guardia que fueran 40 elementos por guardia/falta demasiado personal/1500 elementos más, por Estación 80 a 90 más, aparte mecánicos, hojalteros, pintores/es poco el personal, tendrían que ser - muchos más bomberos por que no son suficientes, 1200 estaría bien/falta personal deberían ser 400 ó 500 en el H. Cuerpo de Bomberos/no alcanzan a cubrir el servicio, no se imagina cuantos faltarían/no se sabe cuantos faltan para saber se requiere de un estudio/2000 a 3000 -- más/estamos muy pobres de personal y carentes de Estaciones, fueran 1000/necesitarían ser 1000 para poder -- descansar también un poco/en esta guardia había 25 y -- ahora hay 20 se necesitan más de la mitad de los que tenemos actualmente/deberían ser 1300 bomberos para hacer 3 guardias de 24:00 horas por 48:00 horas/faltan como - 800 con los que se fueron este mes/a veces se nos carga el trabajo y aproximadamente les faltan 30 ó 40 por Estación/son muy pocos para la extensa población que haydentro del Distrito Federal/no se cuantos faltan pero - sí falta otra guardia, a veces hay servicios en que se-

va la mayoría y quedan aquí muy pocos y puede surgir -- otro siniestro y tienen que mandar personas de otra estación/no hay personal, ahorita si se van a incendio -- nos quedamos solitos, hasta las unidades están solitas, somos muy pocos/hace falta personal ya que a veces están todos en servicio y si se presentase algún servicio fuerte no habría elementos para cubrirlo/a veces hay muchos servicios a la vez y no hay elementos para cubrirlos/no alcanza el personal para cubrir los servicios -- siendo una Ciudad de 17 millones de habitantes aún así hay muy pocos bomberos/no tenemos ni el 30% de la capacidad que debería para satisfacer todas las necesidades del cuerpo/los servicios no alcanzan a cubrirse con el personal que hay, faltan 500 para todo el cuerpo de bomberos/no alcanzan a controlar los siniestros que hay, - aproximadamente 45 elementos más sobre todo en las inundaciones/

C. 66 P. 22. ¿LE GUSTARIA ASCENDER DE GRADO?

C. 67 P. 22. SI.

(1) SUPERACION PERSONAL:

Para obtener una superación personal/no me gustaría que darme en un lugar como raso, no pasaría de la raya/progresa uno aunque son más responsabilidades/para superarse en lo personal/adquieren mejor conocimientos, y quiere lograr una superación personal dentro de la Corpora-

ción/hay facilidad de aprender más/le gusta la superación/es una conforación de su empeño/tendría mejor preparación/porque uno va conociendo un poco más/para superarme/no soy conformista y mientras siga en bomberos -- trataré de ascender, para superarme y obtener más conocimiento cada vez/por obtener una superación personal -- dentro de la Corporación/se va adquiriendo más práctica, sube uno, mandar, conocer nuevos métodos/es una ventaja para la superación de uno/con mejor grado tenemos preferencia para seguir desarrollándonos, como estudiar/

(2) SATISFACCION PERSONAL:

Para lograr una satisfacción personal y para la familia/simplemente porque resaltan entre los demás, es un orgullo saberlo/para dar órdenes/estar más motivado, -- echarle más ganas/se vá distinguiendo de la tropa/salir del montón/aparte de ser satisfacción te motivaría a seguir ascendiendo/donde quiera los aceptan por ser bomberos/para echarle más ganas para poder durar más aquí/me gustaría sobresalir de los demás/para que no me trajeran tan movido como me traen/

(3) SUPERACION ECONOMICA:

Es más sueldo/más en lo económico/mejor sueldo/es un beneficio económico para la familia/para obtener más remuneración económica/hay que ganarse otro centavo más/-

hay facilidad de ganar más dinero/poder desarrollar ---
 otras cosas como es ayudar a la familia en lo económi--
 co/le gustaría tener un nivel económico más alto/le ayu
 daría en la situación económica/más percepción de suel
 do/para poder ganar más/

(4) PARA INSTRUIR:

Pienso que estoy preparado para desempeñar un cargo ayu
 daría a los bomberos en como deben comportarse con los
 oficiales, sin tener mando no aceptan opiniones o conse
 jos dicen "tú quien eres para mandar"/lo que le intere
 sa es impartir sus conocimientos a sus compañeros/

(5) PARA ASCENDER TENDRIA QUE ESTAR MAS CAPACITADO:

Siento que todavía no me la merezco, necesito demostrar
 más disciplina, todavía no la he demostrado/se que toda
 vía no estoy capacitado para hacerlo/necesitaría prime
 ro capacitarme cuando crea estarlo entrar a la promo---
 ción/

(6) LES GUSTARIA ASCENDER PARA TENER MAS RESPONSABILIDAD:

Para tener más responsabilidad/para tener una responsa
 bilidad/para tener una responsabilidad más alta/

(7) ESTA PREPARADO PARA ASCENDER:

Intelectualmente, física y mentalmente está capacitado
 para dar mucho a la Corporación/pienso que estoy prepa
 rado para desempeñar un cargo/

(8) OTRAS:

No le gustaría porque los oficiales recargan sobre los sargentos, ya que el oficial molesta mucho al sargento/ hay que hacerlo a pulso porque muchos ascienden aunque no deberían/

C. 68 P. 22. NO. ¿PORQUE NO LE GUSTARIA ASCENDER?

(1) INCONFORMIDAD CON EL PROCESO DE PROMOCION:

Ya no, yo quería ascender en el 68 y me ascendieron --- 1969/antes sí pero se ha dado la infamia de que se supone que cuenta la antigüedad y puntualidad y al último - no le toman en cuenta nada, ya que hay compañeros que - tienen 7 años y no los ascienden y otros que sólo 1 ó 2 años y les dan grado/no me pareció esta promoción que - pasó, no hubo una atención para nosotros ya que si yo - iba para teniente, porque me ascendieron a subteniente, y mis compañeros están inconformes porque esperaban --- ascender y nunca les explicaron porque nunca ascendieron, aunque completaron el curso normal/ya me pienso ir de aquí, quiero retirarme para mejorar en la vida económica, conocer a otras personas, superarme yo mismo, me he superado muy poco, he aprendido algunas cosas que no sabía/

(2) IMPLICA MUCHA RESPONSABILIDAD:

Por la responsabilidad/es mucha responsabilidad aparte de que no se les respeta o se les bromea a los que tienen grado/hay mucha responsabilidad/

(3) OTRAS:

Ahora no, porque debería estar más preparado en lo teórico práctico y simulacro, y ahorita tengo teoría, pero para mí sería mejor práctica que teoría/

C. 69 P. 22. OTRA.(1) LOS OFICIALES NO RESPETAN LOS CRITERIOS DE ASCENSO:

Yo digo que las promociones son solo un calmante, he visto muchos que no tomaron el curso y les dan el grado, otros que le echan ganas y no ascienden, como hay muchos compadres/ya me ascendieron mejor le digo que sí al fin que siempre es lo mismo puras promesas, aquí entra mucha gente y como entra se vá, si modificaran el horario y salario no se irían, lo que gana uno aquí no alcanza ni para comer/

(2) OBTENDRIA MAYOR SUELDO:

Hay más lana/eso me daría más dinero/

(3) OTRAS:

No y sí, me faltaría más práctica, llendo al frente del servicio es bastante lo que se aprende/creo que todos los que estamos aquí queremos ascender y a la vez nó/los que tienen grado no se desempeñan como debería ser, en ocasiones no tienen los conocimientos y los reemplazan los raso/

C. 70 P. 23. ¿SABE USTED COMO SE HACEN LAS PROMOCIONES ---
AQUI EN LA CORPORACION?

C. 71 P. 23. SI. ¿CONO SE HACEN?

(1) ACREDITANDO UN CURSO DE CAPACITACION:

Se toma el curso/tomando un curso y deporte, de los resultados/según somos invitados a un curso pero es pura teoría debería haber práctica/tienen que tomar un curso aunque tengan poco tiempo/por medio de estudios, de capacitación, de conocimientos/dan un curso y por medio de la calificación lo ascienden de grado/ahora es por conocimientos/nos llevaron a un curso, según la antigüedad, los que sacaron buena calificación ascendieron/por medio de cursos de capacitación que formulan los Jefes y los imparten ellos mismos, al final la evaluación/ahora hay que estudiar para ascender/las últimas que acaba de haber yo ví que son a base de estudio, les hacen una pequeña prueba y el que sabe más es el que asciende, el que saca más puntos/en la que estuve nos dieron capacitación de diferentes temas, a determinado tiempo nos hicieron un exámen y depende de la calificación se ascendía/se dá un curso sobre métodos de incendio y métodos de apagamiento/

(2) BUEN COMPORTAMIENTO:

Que no tengan arrestos/depende del expediente/asistencia, disciplina/responsabilidad/a partir de este año son promovidos quienes no tengan faltas en el año y sean cumplidos en el trabajo/

(3) ANTIGUEDAD:

Por antigüedad/más de 2 años/que tengan antigüedad/

(4) ANTERIORMENTE ERA POR ANTIGUEDAD:

Anteriormente era por antigüedad/anteriormente ascendía el que tenía 5 a 7 años/

(5) OTRAS:

Depende de la voluntad del elemento/hacemos pruebas diario de lunes a viernes pero siempre es lo mismo, te enseñan las mismas 22 preguntas/no hay nada nuevo/nos agarró de improviso de repente dijeron tú y tú te vas para los ascensos a la Central/anteriormente era "porque es mi conpadre"/

C. 72 P. 23. NO. ¿LE INTERESA SABERLO?(1) LE INTERESA SABERLO PARA CONOCER MAS SOBRE SU CORPORACION:

Para saber como se maneja la Dependencia/sí, sería bueno para conocer más sobre la Corporación/solicitarla para saber cuales son nuestros derechos, para llevarla a cabo/conocer para en la próxima promoción poder entrar/sí me gustaría saber como hacen las promociones, como escogen al personal, todo eso/sí porque quiero ascender/

(2) CONSIDERAN ANTIGUEDAD Y BUEN COMPORTAMIENTO:

Por antigüedad y buen comportamiento pero después de tener yo buen comportamiento y sin faltas y no me ascen-

dieron ya no se/solo se superficialmente que cuenta la antigüedad/

(3) IGNORA TOTALMENTE:

Lo ignora porque nunca se había hecho/no se como la hayan calificado, pero la impartieron los oficiales/no nos informan como se hacía y eso no es adecuado/no supo como realizaron las promociones/

C. 73 P. 23. OTRA.

(1) ACREDITACION DE CURSO:

Pienso que es por medio de exámenes, primero dan clases, enseguida hacen exámenes/recibimos un curso para evaluar conocimientos/según sé, es por clases, capacitan a uno en incendios, fugas de gas y todo eso/

(2) LA ANTERIOR NO FUE ADECUADA:

La promoción pasada estuvo mal porque sé de compañeros que estudiaron y no ascendieron, otros que tienen práctica y no teoría y no ascendieron/yo fui a clases y nunca nos enseñaron exámenes ni calificaciones, uno no supo si estuvo bien o mal/

(3) DESCONOCE COMO SELECCIONAN AL PERSONAL QUE ASCENDERA:

No sé como seleccionan/desconoce como seleccionan al personal pero poniendoles grado ni modo que se los quiten/no muy bien, nunca lo he averiguado porque llevo muy poco tiempo/no se bien como se hace/desconoce el método por contar con poca antigüedad en la Corporación/

(4) OTRAS:

Para mejorar por eso le interesa/lo poco que conoce es-
que se considera antigüedad, comportamiento y mínimas ó
mulas inasistencias/tengo una idea, se saca una evalua-
ción del personal que tenga tiempo, mejor comportamien-
to y menos faltas/antigüedad/

C. 74 P. 24. ¿CREE USTED QUE ES LA FORMA MAS ADECUADA?

C. 75 P. 24. SI.

(1) ES ADECUADO QUE SEA A BASE DE CONOCIMIENTOS:

Para mí está bien que sea a base de estudios/ahorita de
la forma actual tiene uno más conocimientos para desem-
peñarse más eficientemente/

(2) TOMAN EN CUENTA LA ANTIGÜEDAD:

Se cuenta la antigüedad y actividades, el desempeño en-
la Corporación, la disciplina y la puntualidad/

(3) NO CONSIDERAN ANTIGÜEDAD:

Lo único que no está bien que los que tengan 5, 6, 7 --
años solo por una falla no puedan entrar a la promoción
y los que tengan solo 1 ó 2 años si entren/hay bomberos
ascendidos que no saben nada y hay los que ya tienen --
tiempo y saben y no los toman en cuenta para nada/

(4) OTRAS/NO CONTESTA:

C. 76 P. 24. NO. ¿COMO DEBERIA HACERSE, QUE DEBERIA TOMAR
SE EN CUENTA PARA ASCENDER?

(1) LO IMPORTANTE ES LA PRACTICA:

Hay unos que tienen más práctica, otros más teoría yo digo que hay que darle oportunidad a los más viejos que tienen más práctica/de nada sirve que en lo teórico tengan el conocimiento y que en la práctica no puedan, yo pienso que para los ascensos deben considerar la práctica/aquí ascienden los que tienen más teoría y poco de práctica y eso no está bien, pienso que se puede mezclar teoría y práctica/se debería de tener conocimientos y tener determinado tiempo para poder conocer la labor que se desempeña ya que hay elementos que tienen tiempo y muchos conocimientos y no entraron/

(2) QUE CONSIDEREN ANTIGUEDAD:

Antigüedad/

(3) OTRAS:

Parte sí porque lleva un examen en teoría y uno de valor/según lo que dicen hay muchos que entran a los cursos no hacen examen y salen con grado/teníamos que venir a clase los días francos, por lo que muchos se salieron, nos dijeron que hicieramos por escrito que nos saliamos de la promoción para seguir trabajando, lo cual no es justo/

C. 77 P. 24. NO SABE.

C. 5 P. 25. CALIFICACION OTORGADA A LA RELACION ENTRE COMPAÑEROS.

C. 6 P. 25. EXCELENTE.

(1) SE DAN BUENAS RELACIONES INTERPERSONALES:

Convivimos/con todos dialogo me llevo bien con todos/se llevan bien se respetan y nunca han tenido problemas/--son unidos conversan y se ayudan entre ellos/tenemos la facilidad de conocernos todos, tratarnos, hay hermandad/me llevo a todo dar/trabajamos bien/

C. 7 P. 25. BUENA.(1) SE DAN BUENAS RELACIONES HUMANAS:

Porque nuestro trabajo es de conjunto, debemos de tener buenas relaciones, no tener rencores con nadie para hacer buena labor/me llevo bien/no tiene problemas son -- unidos/se ayudan mutuamente/hay compañerismo/a todos -- los ando aconsejando bien/

(2) RESPECTO:

No me meto en cosas extra del servicio, a veces les tengo que ordenar cosas que les molestan pero son del servicio/se respetan/

(3) OFICIALES ARBITRARIOS:

Hay oficiales excelentes personas, otros abusan por su grado, de siempre estar sobre el bombero, hay oficiales que tienen problemas y se vienen a desquitar aquí/solo mandan por mandar/el cargo que tienen los oficiales lo toman como látigo/

C. 8 P. 25. REGULAR:(1) NO HAY AMISTAD:

Los más viejos quieren (omisión) a los que acaban de ingresar/hay que darles por su lado aunque te agarren --- odio/una amistad no se lleva a cabo/donde se lleva a cabo el compañerismo realmente es en un incendio ahí aunque uno no se hable en ese momento se ayudan/ya que se forman grupos y falta un poco más de unión/como lo tratan él trata/por decir una amistad bien no la hay, saliendo de aquí siempre me voy solo/

(2) INDISCIPLINA:

Ya que dentro del compañerismo se llevan bien pero hay veces que el oficial le dá cierta libertad al bombero y se empiezan a tutear y empiezan a faltarse al respeto,- y empiezan los problemas ya que el oficial debe darse a respetar/

(3) SE DA AMISTAD Y COMPAÑERISMO:

Si hay compañerismo porque son como una familia entre - ellos/ya que se respetan y no tengo problemas con ellos ni ellos conmigo/realmente si me llevo bien con todos/

C. 9 P. 25. MALA.

C. 10 P. 25. PESIMA.

(1) NO SE RESPETAN:

No hay respeto entre ellos/

C. 11 P. 25. OTRA.

(1) EN OCASIONES ES BUENA, OTRAS REGULAR:

Buena = (todos amanecemos de buenas, platicamos coto-

rreamos todos)/

Regular = (hay alguno que está molesto por problemas, cuando el dinero no nos alcanza, hay un enfermo les hablan por teléfono para avisar, - piden permiso y se los dán si es su mamá, - papá o hermano el enfermo)/

C. 12 P. 26, CALIFICACION OTORGADA A LA DISCIPLINA:

C. 13 P. 26. EXCELENTE.

(1) SON DISCIPLINADOS:

Tenemos los toques y es una orden, uniformados a la voz de mando obedecemos automáticamente, trabajamos en conjunto/en la mia se ve excelente por lo menos en mi guardia porque si cometemos una falta se nos dice, nos dieron unos puntos de como es la disciplina y ya conociendolos ya sabemos lo que hacemos/se hace con rigidez porque la disciplina indica personalidad/

C. 14 P. 26. BUENA.

(1) SI HAY DISCIPLINA Y LOS OFICIALES SE ENCARGAN DE QUE SE CUMPLA, ES ADECUADA:

Nos tienen bien vigilados, nos reprenden cuando hacemos algo malo/el oficial de esta estación se preocupa por - el mantenimiento adecuado de la misma/sí tenemos disciplina tenemos instrucción militar y participamos en desfile/porque todo lo que nos inculcan es bueno en todo - trabajo debe existir ser parte de él/se lleva o está --

bien ya que está reglamentaria y militarizada/quizá tenemos ya más presión pero es mejor para que la gente -- que venga vea que aquí es disciplinado/

(2) NO ES NI BUENA NI COMPLETA:

No todos tienen la disciplina que debemos llevar, los -- que no la tienen tratan de llevarla por eso no es excelente/a mi modo de ver debería ser más fuerte pero es -- buena porque los oficiales así lo imparten/yo a esta -- guardia la considero mala ellos tienen la de ganar hacenos hasta lo que podemos, hasta que no nos dicen nada/- cada oficial dá las órdenes diferentes pero como ve ni caso le hacemos/

(3) OTROS:

Aprende uno a ser disciplinado e higiénico/son muy unidos todos/hay compañerismo/

C. 15 P. 26. REGULAR.

(1) NO SE CUMPLE ADECUADAMENTE:

Hay de todo disciplina y rebeldía, la disciplina es --- cuando mandan algo y lo hacen torciendo la boca y de -- mal modo, a los oficiales les pregunta uno algo y como están enojados nos mandan a freir espárragos/la disciplina del bombero raso es regular, no todos se pelean -- hay unos que sí se agarran a trompadas, yo digo que no debe ser/entra mucho personal que no tiene la preparación para convivir con los demás compañeros, por lo que

no saben recibir órdenes/se puede lograr o mejorar, se puede dar facilidad para que los oficiales implanten -- sistemas para mejorarla/nos falta ser más disciplina--- dos/se ha relajado hasta cierto punto se debería llevar a cabo más estricta para que funcione mejor la esta---- ción/se necesita más disciplina porque hay fallas, como andar bien vestido y aseado/a decaído mucho/casi no hay disciplina/

(2) LOS OFICIALES NO SABEN TRATAR ADECUADAMENTE AL PERSONAL

Hay oficiales que nos tratan bien, otros que son muy -- exagerados necesitan saber un poco más de Relaciones Hu manas/los oficiales abusan/hace falta un trato igual a todos/puede ser pésima porque el oficial Morales no sabe mandar, nos trae en la cuerda floja, a mi no, hasta que nos agarramos a golpes/

(3) LA OFICIALIDAD NO SE DA A RESPETAR:

No está muy bien que digamos, hay unos que se llevan -- con los oficiales, otros no nos llevamos, no es ni exce lente ni buena/hay muchos roces con la oficialidad por que no se dan su lugar/ya que a veces se faltan al res peto entre todos no se tienen la distancia/no se res pectan los grados/

(4) NO RIGE UN REGLAMENTO ESPECIFICO CONVINAN LO CIVIL CON LO MILITAR:

No tenemos ningún reglamento para apegarnos a él a ve--

ces nos tenemos que apegar a lo militar a veces a lo civil/tenemos trato militarizado, grados y jerarquías pero sólo eso, muy poco/

(5) LO NORMAL:

No se pasan de lo que deben, solo se dedican a lo de cada quien/

(6) OTRAS/NO CONTESTA:

Han mejorado lo malo de antes/no dan bien los ejercicios/entra personal incapacitado/no respetan el horario/

C. 16 P. 26. MALA.

(1) TROPA Y MANDO NO SE RESPETAN MUTUAMENTE:

No existe disciplina, hay mucha falta de respeto al superior/los bomberos no respetan a la oficialidad porque los oficiales no se dan su lugar como lo que son/a decaído el respeto del uno por el otro/si los quiero reemprender y me contestan mal después me entero que son amigos del oficial/

(2) LOS OFICIALES ABUSAN CASTIGANDO:

Ya que a veces nos tratan mal, exageran en la forma de mandarnos o en los regaños/hay muchos que por cualquier detallito te quieren dejar 24 o hasta 72 horas lo que les da su (omisión), por ejemplo porque se te pase no limpias la defensa del carro te imponen 24 horas y no lo ameritamos, te van presionando para que te vayas, te

cargan calor por cualquier cosa aunque no sea cierto/

(3) LOS OFICIALES CARECEN DE EDUCACION:

Hay oficiales que no tienen voz de mando, falta de educación/no tienen educación hacia nosotros, ya que el Coronel cuando pasa ni siquiera nos saluda/no dejan expresar a uno, ni dar explicaciones ya que la razón la tienen ellos/

C. 17 P. 26. PESIMA.

(1) LOS OFICIALES DAN MAL EJEMPLO SIENDO INDISCIPLINADOS:

Los que deben dar el ejemplo no lo hacen/no hay disciplina/

C. 18 P. 26. OTRA.

(1) INDISCIPLINA:

Hay mala y hay buena, para mí hay compañeros que ya tienen tiempo aquí y se igualan, para mí está mal/ahorita a decaído un poco, será la juventud que trae otras ---- ideas/

C. 19 P. 27. Y LA RELACION DE SUS COMPAÑEROS ENTRE ELLOS,-

¿COMO ES? EXCELENTE.

(1) SE DA COMPAÑERISMO:

Estamos más tiempo aquí que en nuestros hogares, los -- compañeros son como hermanos, primos/siempre trabajamos en conjunto, si discutimos una o dos palabras al rato - estamos unidos, no guardamos rencor/

C. 21 P. 27. BUENA.

(1) SE DA APOYO Y CONVIVENCIA DURANTE LOS SERVICIOS:

Así lo exige el servicio, aquí en el servicio no deben existir ni odios ni rencores, ni intrigas, así debe --- ser, así debe ser por conciencia y convicción propia, - nadie se los dice de ellos nace portarse así/porque hay mucha unión en plan de trabajo, en plan de cotorreo tam bién/todos se llevan bien/constantemente estamos conviviendo/nos conviene tener buenas relaciones humanas con los compañeros/no hay intercambio de golpes ni pala---- bras, sería rara la vez/cuando hay algún fuego o incendio que el compañero se está quemando se ayudan no hay enemistades entre ninguno de ellos/aquí es de que cuando queremos hacer algo lo hacemos, nos juntamos tropa y sargento y es buena/se apoyan en los servicios si es ne cesario dar la vida uno por otro la dán al dar algún -- servicio/relacionamos muy bien lo teórico práctico, se toma mucha confianza, a veces nos ponemos a discutir so bre el trabajo que hacemos, ahí se ve la confianza/he - visto que a pesar de que se estan pegando en cotorreo o se agreden y lo toman como juego al rato se olvida y se llevan bien/todos platican sus diferentes cosas nos empezamos a corregir después de un servicio pero sin es-- tar alegando/

C. 22 P. 27. REGULAR.

(1) SE DA DE TODO REGULAR, BUENA Y MALA:

Algunos saludan pero no se llevan, otros se llevan bien con todos/hay veces que se llevan bien y hay veces que se llevan mal/veo en ocasiones que sí se llevan bien como en deporte y en instaladas/no todos se llevan bien/

(2) INADECUADAS:

Como perros y gatos/hay problemas, habemos muchos que les gusta criticar, entre ellos se golpean/aquí siempre hay roce, hay compañeros que no se llevan bien y empiezan a agarrar tirria(golpes) aquí les cargan calor sobre todo si tienen algún mando/conviven muy poco, hay problemas, discuten por la disciplina/entre ellos sí se agarran a golpes, si fuera buena no habría problemas/-- hay unos que hacen bromas pesadas, hay muchos que también abusan/no se llevan ni muy pesado ni en forma adecuada/

(3) DESUNION:

Forman grupos y cada grupo por su lado/se forman grupos y estos no comparten con los otros grupos/de ahí de su grupo no lo sacan/forman grupos y hace falta compañerismo/los pensamientos de cada uno es diferente/depende del honor de cada quien/

(4) OTRAS:

Son igual que yo, salimos de aquí y nos vamos con nuestra familia aquí somos muy unidos pero saliendo nos vamos a integrar a otra familia/hay compañerismo simple--

mente/

C. 23 P. 27. MALA.

(1) DESUNION E INDISCIPLINA:

A veces tenemos problemas pero no quiero hablar de ello porque cada quien su vida/no todos obedecemos lo que -- nos ordenan, muchas veces hacemos lo que no debemos hacer, como estar tomando dentro de la Corporación y yo -- no creo que esté bien eso/no apoyan los Jefes/a veces -- se andan peleando/

C. 24 P. 27. PESIMA.

C. 25 P. 27. OTRA.

(1) "NO OPINA PORQUE CADA QUIEN SU VIDA"/OTRA:

Dependería de su forma de pensar porque cada quien es -- diferente, no se como se lleven ellos ya que cada quien sabe su forma de pensar/la mayoría se lleva bien/

C. 26 P. 28. PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR POSIBILIDAD -- DE MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES.

C. 27 P. 28. SI.

(1) A TRAVES DE COMUNICACION:

Teniendo una persona que nos hiciera ver la disciplina, los conceptos/llevándose mejor/no ser resentidos, si se tienen problemas, en los servicios no considerarlo y -- ayudarse/en base a una orientación social/respetándose-- entre ellos mismos/tratándose más y dejando el odio y -- envidia que corroe a todos, todos envidian "él tiene --

una esposa muy bonita" y está duro así/que desde que entra el elemento hubiera una amistad franca porque al -- nuevo le cargan la mano/para mí si debería ser mejor -- porque todos estamos en este trabajo, debería ser buena/aprovechando sus energías con juegos, más actividades recreativas/tratando de llevarse bien entre compañeros/la motivación entre ellos mismos/con más comunicación/no cargándole la mano a otro compañero en forma de broma/enseñándose unos a otros los conocimientos que -- tienen para que haya más compañerismo/hacer programas recreativos para convivir más para que haya más comprensión, lo que sea pero que sean juegos/que haya compañerismo entre sí/respetándonos entre compañeros/conviviendo más seguido/teniendo mejor convivencia/espacio para más deporte como fut-bol, natación/

(2) HAY UNION:

Entre ellos se llevan bien, son como una familia, ya -- que la mayor parte del tiempo se la pasan unidos en el trabajo/hay bastante compañerismo y unión entre todos -- los raso/en el sentido de que nosotros mismos nos mandamos y ponemos nuestras condiciones la unión que tenemos es buena, pero si no nos tuvieramos que cuidar de 2 ó 3 que son chivas sería mejor/como le he mencionado anteriormente está bien/no puede ser mejor de lo que es en la actualidad/siempre trabajan unidos todos en conjunto

si discutimos una o dos palabras al rato estamos unidos
no guardamos rencor/

(3) RESPETANDOSE:

Dándose a respetar, comportandose a la altura y el respeto al compañero/fomentándoles la disciplina/que no se distorcionara la disciplina/los oficiales no nos respetan a nosotros, muchas veces nos ordenan con palabras - obscenas, nos empiezan a tirar indirectas, muchas veces lo que hacemos es como dicen vulgarmente tirarlos de alocos/por medio de la disciplina/en el aspecto de respetar los grados y darse a respetar/dándose a respetar -- los que son de grados/siendo las clases los que pusieran el ejemplo/

(4) CON UN HORARIO DE TRABAJO MAS CORTO:

Yo pienso que teniendo más descanso fuera de aquí, estaría más despejado, no estaría uno exitado y de esa manera se mejoraría la relación entre compañeros/si el horario fuera mejor porque se está con la tensión de no saber de la familia, por lo que con cualquier broma se siente mal y se separa del grupo/sería conveniente que se cambiara el horario porque este horario nos orilla a ponernos de malas y se manifiesta en las relaciones con los compañeros/al estar aquí 24:00 horas nomás estamos pensando M M hasta mañana/a veces también andamos de aguias por el mismo encierro yo creo que si trabajáramos -

menos andaríamos de buenas/trabajando 24:00 horas por -
48:00 horas de descanso ya que no estaría tanto tiempo-
aquí/encerrados hay algunos que saliendo de aquí se van
a trabajar a otro lado, luego otra vez aquí entonces es
tán aburridos/

(5) A TRAVES DE UN BUEN TRATO DE LOS OFICIALES:

Con un trato mejor hacia nosotros de los oficiales/que-
haya un poco más de comunicación entre nosotros y los -
oficiales/conservando más entre oficiales y compañeros/
empesando por el mando/con mejor disciplina, no casti--
gandoles pero hablandoles/dependería de que a todos se-
les diera todo igual sin preferencias/poner atención en
base a lo que queremos/dando el ejemplo los del mando/

(6) CONVIVIENDO FUERA DE LA ESTACION:

Saliendo todos juntos de franquicia pero no se puede, -
unos con unos, otros con otros, nunca van dos solos se-
parados/aparte de que estamos aquí las 24:00 horas po-
dríamos hacer excursiones, reunión/

(7) OTRAS:

Dependería del criterio de cada compañero y la presión-
del trabajo/en base a orientación social/no sabría de--
cirle más o menos como/muchos dicen que somos como una-
familia, pero somos una familia que siempre está pelean-
do/yo quien son para decir algo si soy un simple bombe-
ro/

C. 28 P. 28. NO. ¿PORQUE?

Había compañeros que mostraban desinterés/

C. 29 P. 29. ¿USTED QUE OPINA DE LOS CASTIGOS?, ¿SON JUSTOS
O INJUSTOS?

C. 30 P. 29. JUSTOS.

(1) JUSTOS, NOSOTROS NOS HACEMOS ACREEDORES AL CASTIGO:

Ya que si uno falta se lo amerita, son justos ya que de
pende de uno mismo si amerita el castigo o nó/siempre -
nos castigan depende de lo que hagamos y nos imponen lo
justo/nosotros mismos buscamos el castigo, nos hacemos-
acreedores al castigo, nunca se nos castiga injustamen-
te/el castigo uno mismo se lo impone/en cualquier traba
jo son justos porque son autocastigos hasta deberían --
ser más severos/muchas veces hacemos cosas indebidas, a
mi modo de ver estan bien los castigos que nos imponen-
por faltar, o no concurrir, como dicen los oficiales --
ellos no castigan, nosotros mismos nos castigamos y sí-
es cierto/porque si la persona evita problemas nunca --
los vá a tener, depende de como sea disciplinada la per
sona/porque así hay más disciplina/yo creo que todo cas
tigo es justo siempre y cuando lo haga merecedor uno --
mismo, si hay una falta debe haber un castigo, no lo --
castigan a uno diouis/por faltas que tienen a veces/--
porque cada quien es responsable de lo que hace y si --
cumplen no hay problemas/ahorita si están bien/

(2) LO INJUSTO ES LA FORMA EN QUE CASTIGAN:

Lo que si es injusto que cuando falta uno un día lo castigan 5 días y eso no está bien/no debería haber, aunque si una llamada de atención, por retardos debería -- ser depende del número de minutos que se llegara tarde/

C. 31 P. 29. INJUSTOS.(1) ABUSAN: ES MUCHO EL CASTIGO POR LA FALTA COMETIDA:

Abusan hay veces que uno comete errores que no ameritan el castigo que imponen/porque por cualquier motivo arrestan, a veces por estar cansado, o por no concurrir a incendios, o por un minuto de llegar tarde arrestan 24:00 horas, o por una falta 5 días/no hay tolerancia de hora de entrada y porque no dejan explicar las faltas cuando llega uno después de las 06:00 A.M., se queda medio día/porque la razón siempre la tiene el superior, un compañero tenía unas pinzas y le preguntaron que donde estaban y al contestar lo arrestaron y no tienen oportunidad de expresión porque los arrestan/los retardos cuentan para que los arresten/es mucho el castigo que nos imponen por una falta, nos cargan la mano, en otras dependencias no es así/son muchos días por una falta -- que hagan, por faltar un día son 6 ó 7 días de castigo/están faltos de criterio, no tienen criterio para aplicar un castigo/connigo fueron injustos 8 arrestos injustos/a veces falta uno por necesidad y por una falta lo-

castigan 5 ó 6 días a veces, por llegar tarde 2 ó 3 veces los castigan 24:00 horas por equivocación o por abusar del grado/por cualquier cosita nos castigan medio día, debemos tener disciplina pero a veces son injustos/el trabajo es muy pesado los arrestan y trabajan mucho se debería reducir el castigo/ya es suficiente estar 24:00 horas/aquí no puede llegar tarde ni un minuto, a los dos retardos, sean por un minuto o cinco tiene boleta de arresto por 24:00 horas, no hay tolerancia/

(2) OTRAS:

Los demás a veces la verdad si se los merecen/

C. 32 P. 29. A VECES INJUSTOS.

(1) NO HAY TOLERANCIA EN LA HORA DE ENTRADA:

Por un minuto arrestan 24:00 horas y por un día, arrestan 5 días/depende de la falta cometida, si se llega 10 minutos tarde, que lo tomen como tolerancia y llamen la atención pero no castiguen/cuando uno baja tarde al ejercicio lo apuntan y ya no se vá, se queda medio día, castigado por 10 minutos tarde, para mí es injusto para muchos también/por un retardo de 5 minutos nos castigan 24:00 horas/con tres retardos nos arrestan 24:00 horas-arrestan por llegar tarde y no piensan que uno por la posibilidad económica espera el camión y se levanta a la carrera, no debe haber castigo a la primera, todo lo

que se hace hay que pagar, por faltar un día arrestan 5 días/a veces por un día arrestan 5 u 8 días más/a veces por un minuto castigan 24:00 horas, por 3 minutos 48:00 horas, no ponen tolerancia de entrada, 10 minutos es -- bueno de tolerancia/ya que mis compañeros viven lejos y al llegar a bomberos se les hace tarde por el medio de transporte que hay muy poco/

(2) LOS OFICIALES SON INJUSTOS:

Por no concurrir arrestan/por ver si toman los arrestan 15 días/por jugar con los compañeros/estamos haciendo -- bien el trabajo y nos llaman la atención/por un error -- los arrestan aún sabiendo que a veces uno no tiene la -- misma capacidad, los hacen hacer ejercicio sin ver la -- capacidad que resista el cuerpo/que no les gusta cual-- quier cosita a los Oficiales, se queda, eso ya está --- mal, que porque no bajaste a comer, que por no ser rápi-- do/imponen el mismo castigo ante faltas iguales pero no en frecuencia, por ejemplo alguien faltó de primera vez en 2 años y le imponen 5 días igual que a alguien que -- lleva su quinta falta/a veces castigan injustamente/a -- veces un error no amerita el castigo/son injustos por-- que deben cumplir algo que no debe ser/24:00 horas por-- no lavar bien las llantas son injustos/.

(3) NO PERMITEN JUSTIFICACIONES:

El otro día justifiqué que se me había ponchado una ---

llanta y me arrestaron más de 9 días/hay de castigos a castigos hay faltas que comete uno que sí ameritan castigo, otras que no dejan que uno explique, solo dicen te quedas/si fuera por flojera no pero a veces por ir al sanitario y se entretiene ya que es una necesidad -- por naturaleza y castigan está mal/a mí me metieron boleta de arresto por romper una almohada pero nosotros no fuimos y nos castigan a nosotros/a veces si son injustos porque se les pide permiso para faltar de vez en cuando y se les niega/me parecen exagerados a veces uno no oyó bien a cierto oficial y los castigan/porque --aviento cierto objeto, lo toma mal el oficial y arrestan/por cualquier error castigan y no nos dejan expresar sentimientos o lo que quiere uno/

(4) SON JUSTOS:

Eso de que los castigan porque toman eso si es justo ya que aquí no es tienda ni cantina es justo que castiguen a los que cometen faltas/algunos si son justos/la disciplina yo creo que son justos por ejemplo llegar tarde, faltar, contestar mal/los justos cuando uno comete una falta a la Corporación/3 retardos hacen 24:00 horas de arresto/son justos porque deben seguir el reglamento -- que hay aquí/

(5) OTRAS:

Trabajan más de lo debido y deberían trabajar lo estipu

lado en el contrato/no tiene idea de como tratan a sus-
compañeros ya que él nunca ha sido arrestado/desconozco
la tarifa de cuantos días de primera, segunda y terce--
ra/deben ser la voz del mando, deben ser flexibles, de-
ben hacer que si se cumplan/

(6) DEBE HABER MAS DISCIPLINA:

Debería haber más disciplina/

(7) OTRAS:

C. 34 P. 30. ¿COMO CONSIDERA QUE DEBEN SER LOS OFICIALES?

(1) MOSTRAR MANEJO ADECUADO DE RELACIONES HUMANAS POSITIVAS

Comprensivo/deben tener conocimientos de relaciones hu-
manas para que sean comprensivos con los bomberos y se-
pan ordenar adecuadamente/deben recibir cursos de rela-
ciones humanas/que tengan relaciones humanas/deben tra-
tar bien al personal/necesitan relaciones humanas, mu--
chas veces son de provincia y creen que la única forma
de mandar es con gritos, yo los metería a Relaciones Hu-
manas para que sepan como tratar al personal/buena gen-
te/tener conocimiento humano y saber tratar bien a la -
gente/amigos/que sean más amigables/que fuesen más huma-
nitarios/amigables/ser muy humano/que tengan relaciones
humanas/deben tener más compañerismo hasta con los bom-
beros, no ser tan distanciados los oficiales del perso-
nal/pidieran explicación al personal de porque llega --
tarde o motivo por el cual se vá a quedar arrestado, --

que escucharan a uno, que dejaran explicar los motivos-
de retraso o falta en el desempeño del trabajo/más huma-
nitarios y cordiales con los bomberos/más considerados,
porque se alteran, no deberían dar las órdenes publica-
mente gritando, y con groserías/comprendivos, que utili-
cen la psicología para tratar al personal, que tengan -
conocimientos de relaciones humanas para el trato hacia
nosotros/deberían cambiar su carácter, su manera de ser,
en la otra guardia son déspotas con el personal/debe --
llevarse con la tropa/que comprendan a uno en cualquier
problema que se presente/comprendivos, saber ordenar, -
que en el deporte les comprendan al lastimarse/saber --
cual es la forma de ordenar, ser amable no déspota, que
tenga un poco más de roce con nosotros, se separan de -
el en el comedor, el de ahora no, ya que nos sentamos a
la mesa a su lado, claro respetando su grado y eso está
bien/mejor el trato con el personal, que cumplan lo que
dicen y pongan el ejemplo y sean parejos con los casti-
gos/que comprendan al personal, más humanitarios, que -
reciban un curso de relaciones humanas/que les den cono-
cimientos de relaciones humanas/amables con los elemen-
tos de la Corporación, que den motivaciones/más comuni-
cativos/comunicativos, conversar con los bomberos y que
no sean cortantes con los bomberos/para que los respe--
ten uno, ellos deben respetar al bombero raso, deben sa

ben ordenar al bombero, en los incendios nos gritan con groserías, y ya casi casi están golpeando a uno, tampoco somos mujercitas para que nos hablen con suavidad, - pero una cosa es que nos ordenen algo, otra que nos --- quieran golpear/considerar a los bomberos y que sean -- más humanitarios, en el aspecto de que traten bien a -- los bomberos, más comunicativos con el personal/una --- muestra de lo que fué el bombero, los guías de uno, tenerles confianza de plantearles todo problema que se -- nos presente, tener el criterio suficiente, el que de-- mostraría en el mando, haciendolo con propiedad, ener-- gía hasta cierto punto pero también con sutileza/tener buenas relaciones con el raso, ser amigables, tener más confianza con el personal/más sensatos, pensar que esta mos en el mismo oficio y tratar al personal como se debe tratar cuando hay ratos de escarmientos, convivir -- con ellos/amigos/yo creo que deberían de impartiles un curso de moralidad, de como tratar al personal, porque tratan mal/comunicativos/amigables/buena gente/con criterio/pensar/confianza/sensatos/sutileza/

(2) SON INJUSTOS:

Llegan tarde de 2 ó 3 minutos y los castigan 24:00 horas por equivocación, o por abusar del grado/primeros -- disciplinados con ellos mismos, luego enérgicos pero -- justos en disciplina y castigos/ser parejos con todos -

sin preferencias/tampoco pueden ser buenos, tampoco malos, regular, adaptarse al personal, nada más que cumplan con las órdenes que les dan de arriba, no se autoricen/si cometo una falta me castiguen, sino porque? a veces son errores que no perjudican al servicio y deberían solo llamar la atención verbalmente/cuando están - ellos bien nos tratan bien, pero cuando están enojados - se quieren desquitar con uno, eso no está bien/primerocatalogar las cosas si merecen castigos o no, ya que muchas veces, haciendo abuso de su jerarquía castigan injustamente/a uno nuevo que hoy llegó tarde a la formación el oficial se le quedó viendo de arriba a abajo, - en lugar de darle alientos, por eso se va mucha gente por el mal trato, estamos aquí yo creo que a los que -- nos gusta la mala vida/igual de estrictos con todos/--- enérgicos pero justos en la disciplina y castigos/primerocatalogar las cosas si merecen el castigo o no, ya - que muchas veces haciendo abuso de su jerarquía castigang injustamente/que dejen los problemas en su casa porque se desquitan con uno, sean más justos en el trabajo, nos hacen hacer trabajos que ponen en peligro nuestra vida/

(3) CAPACITADOS:

Con conocimientos, estudio, experiencia, capacitados/conocimientos sobre la Corporación, estar ampliamente ca-

pacitados/con preparación, conocimientos/más que nada -
preparados/con la experiencia necesaria/estar más capa-
citados para saber lo que se hace en un caso de un si-
niestro, saber ordenar/deben tener estudio/deben ense-
ñar las formas y técnicas de trabajar tanto en cuarte-
les como estaciones/más preparados/capaces/

(4) DARSE A RESPETAR:

Darse a respetar/deben darse a respetar/darse su lugar/
que se den a respetar/para que los respete uno ellos de-
ben respetar al bombero raso/a veces se ponen a hechar-
relajo y no/que cumplan/

(5) ENERGICOS:

Solo un poco enérgicos/más estrictos/estrictos con cri-
terio y firmeza/criterio firme, que ante las faltas ---
sean duros/estrictos pero justos en ciertas cosas/enér-
gicos con el personal para que cumplan con lo que debe-
ser/energía hasta cierto punto/estricto en la forma de
dar las prácticas/

(6) COMO SON ACTUALMENTE ESTA BIEN:

Como son estan bien se meten con nosotros en cuestión -
de trabajo, nos exigen que hagamos lo que nos mandan na-
da más/se portan muy bien, platican con nosotros, expli-
can los errores que tenemos durante el trabajo/para mí-
los que están bien, son enérgicos y así debe ser/los --
oficiales están bien, porque son atentos con nosotros,-

nos dicen cuando procedemos mal/

(7) DISCIPLINADOS:

Disciplinados con ellos mismos/tener disciplina y enseñarle al hombre lo bueno no lo malo/

(8) OTRAS:

Hacer el trabajo/

C. 37 P. 32. ¿CHEE USTED QUE HAY ALGO QUE DEBERIA CAMBIARSE, COMO SE PODRIA CAMBIAR?

C. 38 P. 32. SI. ¿QUE ES? ¿PORQUE DEBERIA CAMBIARSE? ¿COMO SE PODRIA CAMBIAR?

(1) REDUCIR EL HORARIO DE TRABAJO:

Reducir las horas de trabajo/mejor horario/el horario, - muchos compañeros no están conformes con el horario/el - horario entrar y salir más tarde/el horario 24:00 horas - por estrictamente 24:00 horas/12:00 horas por 36:00 ó -- ocho horas de trabajo/el horario de clases de la mañana - de 06:00 A.M. a 08:00 A.M. ponerlo dentro del horario de trabajo/el horario para convivir más con la familia/la - hora de entrada de 08:00 A.M. a 08:00 A.M. del otro día/ la presentada es una hora fija, pero la salida nos estamos otras dos horas o más/el horario que haya un poco -- más de descanso que sean 24:00 horas por 48:00/el horario porque uno permanece más tiempo aquí que en su casa/ el horario que sean menos horas de trabajo/el horario, - habiendo más personal se podría cambiar/

(2) LA TELA DEL UNIFORME:

El uniforme, estos uniformes con alguna radiación de incendio se pegan a la piel, que fuera cualquier color pero de algodón/el uniforme, ya que peligran al dar un servicio, ya que la tela deriva del petróleo simplemente - que dieran uniformes que los protejan del incendio, que no se impregnen a la piel/el uniforme/

(3) VARIAR LA ALIMENTACION:

Que tuvieran mejores alimentos, los alimentos no son -- muy buenos y les repiten la comida, mejor alimentación- y más calidad y cantidad/la alimentación una buena comida o regular si no les alcanza para más/la alimentación surtieran mejor la comida/la comida haría más aceptable/la alimentación la traigan en buen estado y un poco variada/

(4) RECIBIR MEJOR TRATO POR PARTE DE LOS OFICIALES:

El trato que se les dá para sentirse agusto/los oficiales, que les enseñaran algo de relaciones humanas/debería haber dialogo con el personal darle confianza pero no soltarlo completamente/como son los oficiales, como se comportan con la tropa se podría cambiar, cambiando a los oficiales dándolos de baja/el trato de los oficiales hacia ellos/el carácter de los oficiales que tengan más relaciones humanas/si le digo es meterme en problemas mejor esa pregunta no se la contesto, no se la pue-

do decifrar/

(5) AUMENTAR EL SUELDO:

El sueldo/el sueldo para mejorar económicamente/no les alcanza el sueldo tienen que trabajar en otro lado/mejor sueldo para estar más agusto sobre todo los casados/

(6) OTORGAR MAS MATERIAL DE TRABAJO:

Más material y equipo necesario/equipo de incendio, hay veces que no lo quieren cambiar hasta que esté desecho/el material/

(7) SEAMOS MAS DISCIPLINADOS:

Nosotros, la forma de comportarnos con la disciplina -- que fuera más fuerte, eso es lo que nos hace falta/la disciplina/

(8) DAR MANTENIMIENTO A LA ESTACION:

Los desperfectos que hay dentro de la Corporación/la -- instalación ya es muy vieja, mejorar los baños, la cocina, dormitorios/las casas, porque ya hay algunas que de plano ya están vencidas de los tambores/cambiar las camas por unas nuevas/acondicionaran mejor las estaciones, mejoraran el comedor/tener más cancha para hacer buenos ejercicios/

(9) CAPACITACION PARA EL TRABAJO:

Nos enseñaran más de lo de nuestro trabajo, yo ya no le pongo interés porque cada tercer día es lo mismo/la for

ma de dar las clases en el incendio y la instalada se -
 cambia llevando un control de la enseñanzas/la prepara-
 ción, técnicamente falta mucho/la rutina en la cuestión
 de estudios otra clase de preparación/la orientación de
 como el personal tiene menos riesgo al prestar servi-
 cio/que les den más teoría sobre el trabajo/

(0) VARIAR LOS SERVICIOS:

Nos rolaran los servicios, no que ahora es una persona-
 para una sola actividad/

(X) OTRAS:

Que les den vacaciones/no solo entren por despecho, pa-
 ra que entren con honestidad/prestaciones/hay muchas co-
 sas/todo/

C. 39 P. 32. NO. ¿PORQUE?

(1) "VARIAS"

No los tratan ni muy mal, ni muy bien/no debería venir-
 a ordenar alguien que no haya sido bombero, ningún mili-
 tar tiene que venir a ordenar, cada quien lo suyo/no --
 tengo idea/nada más el horario, que salieramos a la ho-
 ra que entramos/

C. 40 P. 32. NO SABE.

C. 46 P. 33. POR ULTIMO, YA CON LO QUE SABE SOBRE LA CORPO-
 RACION, SI EN ESTE MOMENTO TUVIERA LA POSIBILIDAD DE IN-
 GRESAR AQUI O A OTRO TRABAJO ¿QUE ESCOGERIA?

C. 47 P. 33. AQUI. ¿PORQUE?

(1) POR SATISFACCION CON LA LABOR DEL BOMBERO:

Le agrada mucho el trabajo como bombero/por el tiempo - que llevo y el cariño al trabajo/le gusta mucho bomberos/le gusta la labor de bomberos/me ha gustado bastante este trabajo, le he agarrado cariño, es un trabajo - en el que siempre hay actividad, nunca estamos esta---bles/sí me fuera sería a otro trabajo relacionado con bomberos/me gusta lo que he aprendido, no quiero dejarlo/lo que quiero es adquirir experiencia como bombero/- porque tienen prestigio aquí en bomberos, y le gusta su trabajo por eso no se iría/me gusta mi trabajo/me gusta mi trabajo es más que nada vocación por lo que uno está aquí/me gusta bastante bomberos de corazón apesar de -- los malos tratos, por el sistema de trabajar que compartimos, unión/me gusta/le satisface mucho su trabajo, ya que le gusta dar o servir a la sociedad en cualquier -- problema que se le enfrente/aquí dan muchos desvelos, - pero también da mucha satisfacción como salvar vidas/pa- ra ayudar a la gente porque a él no le interesa lo mate- rial, sino lo moral/me gusta servir a la comunidad/aquí me voy a jubilar, me gusta el servicio/

(2) POR TENER YA GRADO:

No me convendría irme ya con grado y llegar a otro lado como raso, siendo clase aquí no me conviene irme a que me manden/porque ya tiene una categoría, antigüedad y-

conocimientos/

(3) POR UN SUELDO MAS ELEVADO, SI REGRESARIA:

Que tuviera sueldo más elevado, sino no tendría caso/de pendería del otro trabajo, del sistema monetario, de -- las horas de trabajo/

(4) OTRAS:

Espero que se compongan los problemas que existen en la Corporación, yo creo que sí se van a resolver/porque ya no me llama la atención buscar mejor economía y más que nada no puedo por lo de la casa, salir otra vez a rentar, no traer rodando otra vez a la familia/sólo espera su jubilación/

C. 48 P. 33. OTRO TRABAJO QUE OFREZCA MAYOR SUELDO.

(1) Si me llevo a casar no quiero que a mi familia le falte nada, me iría por el sueldo tan bajo que tenemos aquí/- me iría por cuestión económica, he ido a otros trabajos, televisa, bancos y me han dicho que sí, pero aquí no me quieren dar la baja, nomás por eso/por ventajas - de mejor sueldo/por sueldo/por ganar más/ya que quisiera tener más dinero/depende del trabajo ya que en otros se gana más que aquí/

(2) "ME VOY A SALIR"

Me iba a salir, pero se deshizo/me voy a salir en un -- año, me gusta el comercio/buscaré otro trabajo al cumplir los tres años aquí/pondré un negocio propio/

(3) EN BUSCA DE OTRO HORARIO:

Para trabajar ocho horas y estar con la familia/por el horario/

(4) OTRAS:

Me iría por mejores prestaciones/porque a las personas que merecen ascensos no se los dñan/aprovecharía lo máximo que tengo en cuanto a capacidad, desde luego el otro tendría más capacidad de desarrollo/porque le falta --- atención a la Corporación de bomberos/por la presión -- exagerada que ejercen los oficiales/ya que quisiera tener mi tranquilidad/no veo cambios/se iría por cerca--- nías del centro de trabajo a la casa/

C. 49 P. 33. DEPENDE ¿DE QUE DEPENDERIA?(1) DE MAYOR SUELDO:

Del sueldo porque aunque a mi me guste mucho estar ---- aquí, si en otro lado me dicen te doy \$ 30,000.00 mensuales y ocho horas, me voy por un mejor sueldo y aunque me guste mucho el Cuerpo de Bomberos me voy/mejor sueldo/el sueldo/un trabajo mejor remunerado/si hubiera un mejor sueldo, mejor me iría/todo depende del sueldo, si es más me voy para allá, si es menos me quedo aquí/to-- dos busquemos el beneficio propio, como dice el dicho -- donde trabaje menos y gane más, de que fuera mejor en - lo económico, claro que estando allá no es la misma con-- vivencia que se tiene aquí/económicamente/por un mayor-

ingreso me iría/si me pagaran más si me cambiaría de --
 trabajo/si es más bueno económicamente si me iría/según
 la oportunidad económica que me dieran en otro trabajo/
 del dinero/el sueldo un poco más elevado/del salario/de
 la cuestión económica, pero por cariño no/si el otro --
 trabajo tuviera un mejor sueldo me iría/si ganara más -
 me iría/según el sueldo del otro trabajo me quedaría --
 donde fuera más alto/si en el otro me dían mejor sueldo-
 me iría en busca del trabajo que ofrece más comodida--
 des/ingresos, este trabajo me agrada pero de acuerdo a-
 como está la vida se debe pensar en el porvenir de la -
 familia, en ingresos mejores/

(2) DEL HORARIO DE TRABAJO:

El horario de trabajo/más tiempo libre para estar con -
 la familia/si no fuera como aquí que si llegas tres mi-
 nutos tarde te quedas/si el otro trabajo tuviera un me-
 jor horario, de ocho horas/del tiempo que fuera a traba-
 jar, sí estaría mejor el otro me iría/menos horas con -
 gusto me iría, muchos tienen miedo salirse de aquí por-
 que no conocen mucho, como son de provincia la mayoría/
 del horario/

(3) POR MEJORES PRESTACIONES:

Prestaciones/que hubiera más prestaciones/

(4) POR RECIBIR UN MEJOR TRATO:

Si en el otro trabajo me dían mejor trato/por mejores --

tratos/

(5) POR MAS OPORTUNIDADES DE PROGRESO:

Del progreso que se pudiera obtener/facilidad de superación sobre lo mismo de bomberos/oportunidad de progresar/

(6) DEPENDERIA DEL TIPO DE TRABAJO DE QUE SE TRATARA:

Del aspecto o tipo de trabajo, el sueldo me daría ---- igual/dependiendo del trabajo que fuera/

C. 46 P. 33. ¿PORQUE SE SALIO?

(1) EL SUELDO ES POCO:

Para entrar a la Compañía de Luz, es más sueldo/por el sueldo/ganar más en otro trabajo/el sueldo que teníamos no era el adecuado para un casado/un mejor salario/

(2) RECIBIAN MALOS TRATOS:

No hay permisos, si me llevo bien con el oficial, o sea que si soy su dieciseis me dan permiso/tuve la oportunidad de otro trabajo donde no dan esos tratos despóticos que eran para desequilibrar a una persona, algunos al colmarles la paciencia se ponen al tú por tú con ellos/esperaba otra cosa de bomberos, que fuera lo que piensa la gente del H. Cuerpo de Bomberos, el Comandante de -- que agarra su grado abusa de su puesto si te urge algo pide que corras conductos y el no te hace caso, esperaba otra cosa de bomberos, con otra preparación, no nos valorizan al bombero, cambien su sistema de trabajo/

(3) LAS PRESTACIONES SON MINIMAS:

La comida/si se muere uno en servicio, que le dán a la familia? muy poco/

(4) OTRAS:

No queria estar únicamente en la guardia recibiendo llamadas, me gusta estar activo/el horario/un policia descansaba más y hace menos que un bombero/

TABLA N.º 1 COLUMNA 5

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR EDAD.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGUEDAD | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | | ST. ACT | | | | |
|-------------------|-------|-------|-------|--------------|---------|-------------|----------|------------|--------------|--------------|-----------------|------------------------|--------------|---------|--------------|-------------|----------|--------|---------|---------|------|------------|-----------------------|----------|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 3 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 6 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| 19 a 22 años 21. | 100. | 0. | 0. | 0. | 42. | 10. | 7. | 33. | 20. | 38. | 20. | 11. | 0. | 21. | 22. | 38. | 0. | 40. | 0. | 0. | 27. | 0. | 20. | 29. |
| 23 a 26 años 44. | 0. | 100. | 0. | 0. | 35. | 49. | 45. | 33. | 67. | 41. | 60. | 53. | 31. | 35. | 22. | 54. | 71. | 20. | 67. | 100. | 44. | 44. | 43. | 57. |
| 27 a 30 años 19. | 0. | 0. | 100. | 0. | 23. | 18. | 21. | 24. | 7. | 16. | 10. | 32. | 19. | 18. | 22. | 8. | 29. | 40. | 33. | 0. | 20. | 17. | 20. | 14. |
| 31 años o más 16. | 0. | 0. | 0. | 100. | 0. | 24. | 28. | 9. | 7. | 6. | 10. | 5. | 50. | 26. | 33. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 8. | 38. | 17. | 0. |

TABLA N^o 4 COLUMNA: 8

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR ANTIGUEDAD EN LA CORPORACION.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | ESCOLARIDAD | | | ANTIGUEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | SIT. ACT | | | | | | |
|------------------|-------|-------|-------|-----------|---------------|----------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------|--------------|------------|----------|--------|-------|----------|---------|---------|-----|-----|-----|----|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | | 31 años o más | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J SAavedra | TACUBAYA | TACUBA | | | TLALPÁN | TLAHUAC | | | | |
| BASE: 77 | 16. | 34. | 15. | 12. | 26. | 51. | 29. | 33. | 15. | 32. | 10. | 19. | 16. | 9. | 34. | 9. | 13. | 7. | 5. | 6. | 3. | 59. | 18. | 70. | 7. |
| Hasta 2 años | 42. | 75. | 38. | 33. | 17. | 58. | 33. | 21. | 55. | 100. | 0. | 0. | 0. | 38. | 33. | 62. | 71. | 40. | 0. | 33. | 53. | 6. | 40. | 57. | |
| 2.1 hasta 4 años | 13. | 13. | 18. | 7. | 8. | 16. | 28. | 6. | 0. | 0. | 100. | 0. | 0. | 9. | 22. | 15. | 0. | 40. | 0. | 33. | 14. | 11. | 13. | 14. | |
| 4.1 hasta 6 años | 25. | 13. | 32. | 33. | 8. | 27. | 25. | 24. | 40. | 0. | 0. | 100. | 0. | 32. | 11. | 15. | 14. | 0. | 67. | 33. | 25. | 28. | 26. | 29. | |
| 6.1 o más | 21. | 0. | 12. | 27. | 67. | 8. | 25. | 15. | 7. | 0. | 0. | 0. | 100. | 21. | 33. | 8. | 14. | 20. | 33. | 0. | 8. | 56. | 21. | 0. | |

TABLA N.º 5 COLUMINA 9

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR SEDE LABORAL.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | | ST. ACT | | | |
|-----------------|-------|-------|-------|--------------|---------|-------------|----------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------|-------------|-------------|----------|--------|---------|------|------------|-----------------------|----------|----|
| | 19-22 | 23-28 | 27-30 | 3 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | ACAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| Central | 44 | 35 | 40 | 75 | 54 | 39 | 31 | 58 | 40 | 40 | 30 | 53 | 50 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 44 | 44 | 46 | 29 |
| Acapotzalco | 12 | 6 | 13 | 25 | 8 | 14 | 14 | 9 | 13 | 9 | 20 | 5 | 19 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 10 | 17 | 11 | 14 |
| J. Saavedra | 17 | 31 | 21 | 7 | 0 | 15 | 18 | 24 | 9 | 25 | 20 | 11 | 6 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 | 20 | 6 | 16 | 29 |
| Tacubaya | 9 | 0 | 15 | 13 | 0 | 8 | 10 | 3 | 20 | 16 | 0 | 5 | 6 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 8 | 11 | 10 | 0 | |
| Tacuba | 6 | 13 | 33 | 13 | 0 | 6 | 7 | 9 | 0 | 6 | 20 | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 0 | 7 | 6 | 6 | 14 | |
| Tlalpan | 8 | 0 | 12 | 13 | 0 | 8 | 7 | 6 | 13 | 0 | 0 | 21 | 13 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 0 | 5 | 17 | 7 | 14 | |
| Tlahuac | 4 | 0 | 9 | 0 | 0 | 6 | 7 | 3 | 0 | 3 | 10 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 100 | 5 | 0 | 4 | 0 | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TABLA N.º 7 COLUMNA: 11

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR PERMANENCIA O EGRESO DE LA CORPORACION.

| BASE: 77 | EDAD | | | | EDO CIVIL | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | | GRADO | SIT. ACT | | |
|-----------|-------|-------|-------|---------------|-----------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------------|--------------|-------------|----------|--------|---------|---------|-------|------------|--------------------|----------|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO |
| TOTAL: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 7 | 23 | 7 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| Permanece | 88. | 88. | 93. | 100. | 81. | 96. | 97. | 97. | 67. | 88. | 89. | 95. | 94. | 94. | 89. | 85. | 100. | 80. | 83. | 100. | 88. | 100. | 100. | 0 |
| Egresado | 9. | 13. | 7. | 0. | 19. | 4. | 3. | 33. | 12. | 11. | 5. | 6. | 6. | 11. | 15. | 0. | 20. | 17. | 0. | 12. | 0. | 0. | 0. | 100. |

TABLA N.º 8 COLUMNA: 13

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR TIPO DE SEDE LABORAL DE PROCEDENCIA.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | | EST. ACT. | | |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------------|---------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|--------------|------------------------|--------------|-------------|----------|--------|---------|---------|------|------------|-------------------|---------|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 3 años o ms | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o ms | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LIBRO ACTUALMENTE | EMERSON |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 10 | 70 | 7 |
| Iniciativa Privada 69. | 63. | 69. | 67. | 84. | 62. | 74. | 76. | 69. | 53. | 72. | 90. | 50. | 73. | 66. | 77. | 85. | 57 | 80. | 51. | 66. | 69 | 68. | 70. | 57. |
| Instituciones del Gobierno 21. | 13. | 21. | 33. | 17. | 23. | 20. | 24. | 18. | 20. | 22. | 10. | 20. | 27. | 18. | 22. | 15. | 28. | 0. | 50. | 33. | 20. | 22. | 20. | 28. |
| Estudiantes. 10. | 25. | 12. | 0. | 0. | 15. | 8. | 0. | 12. | 27. | 6. | 0. | 30. | 0. | 18. | 0. | 0. | 14. | 20. | 0. | 10. | 11. | 10. | 14. | |

TABLA N.º 9 COLUMNA: 14

TÍTULO PROPORCIÓN DE ENTREVISTADOS POR ANTIGÜEDAD EN LA SEDE LABORAL DE PROCEDENCIA.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | | SIT. ACT. | | |
|-------------------|-------|-------|-------|---------------|---------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|------------------------|--------------|-------------|----------|--------|---------|---------|------|------------|--------------------|----------|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO |
| TOTAL: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| BASE: 77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Hasta 2 años. | 58. | 51 | 67. | 67. | 54. | 60. | 58. | 57. | 60. | 63. | 50. | 52. | 62. | 58. | 66. | 77. | 20. | 68. | 100. | 61. | 50. | 57. | 71. | |
| 2-1 hasta 4 años. | 19. | 32 | 18 | 16. | 24. | 18. | 24. | 21. | 7. | 12. | 40. | 21. | 19. | 20. | 11. | 23. | 40. | 18. | 0. | 17. | 28. | 21. | 0. | |
| 4-1 hasta 6 años. | 9. | 0 | 15 | 0. | 8. | 10. | 14. | 3. | 14. | 12. | 10. | 11. | 0. | 3. | 11. | 0. | 20. | 18. | 0. | 10. | 6. | 8. | 14. | |
| 6-1 Años o más. | 5. | 0 | 6 | 17. | 8. | 6. | 3. | 12. | 0. | 6. | 0. | 5. | 13. | 11. | 11. | 0. | 0. | 0. | 0. | 5. | 11. | 7. | 0. | |
| Otros. | 5. | 19. | 6 | 0. | 8. | 6. | 0. | 6. | 20. | 6. | 0. | 11. | 6. | 9. | 0. | 0. | 14. | 20. | 0. | 7. | 6. | 6. | 14. | |

TABLA N.º 14 COLUMNA 19

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR ESPECTATIVAS AL INGRESO A LA CORPORACION.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | ST. ACT | | | | | | |
|--|-------|-------|-------|---------------|-------------|--------|----------|------------|--------------|-----------------|------------------------|-----------------|---------------|--------------|--------------|------------|----------|---------|---------|------|------------|-----------------------|----------|-----|
| | | | | | | | | | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J SAAVEDRA | TACUBAYA | | TALPAM | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | |
| TOTAL: 85 | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J SAAVEDRA | TACUBAYA | TALPAM | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 17 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| Progresar ascendiendo 27. | 19. | 32. | 13. | 42. | 23. | 29. | 24. | 24. | 40. | 22. | 20. | 26. | 44. | 32. | 33. | 38. | 0. | 0. | 17. | 33. | 24. | 39. | 24. | 57. |
| Actuar como Bombero 17. | 19. | 12. | 33. | 8. | 23. | 14. | 17. | 24. | 0. | 25. | 20. | 6. | 13. | 21. | 11. | 8. | 14. | 40. | 17. | 0. | 19. | 11. | 19. | 0. |
| Como cualquier otro 8. | 6. | 6. | 7. | 17. | 8. | 8. | 10. | 6. | 7. | 0. | 20. | 21. | 0. | 15. | 0. | 8. | 0. | 0. | 0. | 0. | 7. | 11. | 9. | 0. |
| Salvar vidas 3. | 0. | 6. | 0. | 0. | 4. | 2. | 3. | 0. | 7. | 0. | 10. | 5. | 0. | 3. | 11. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 3. | 0. | 3. | 0. |
| Compañerismo 6. | 13. | 6. | 7. | 0. | 12. | 4. | 3. | 9. | 7. | 3. | 10. | 11. | 6. | 3. | 11. | 8. | 0. | 20. | 17. | 0. | 5. | 11. | 6. | 14. |
| Personal adecuadamente seleccionado 6. | 13. | 6. | 7. | 0. | 8. | 6. | 7. | 6. | 7. | 13. | 0. | 5. | 0. | 6. | 0. | 8. | 29. | 0. | 0. | 0. | 7. | 6. | 7. | 0. |
| Superación económica 4. | 0. | 6. | 7. | 0. | 8. | 2. | 3. | 3. | 7. | 6. | 0. | 0. | 6. | 3. | 0. | 8. | 14. | 0. | 0. | 0. | 5. | 0. | 4. | 0. |
| Desconocía totalmente 9. | 6. | 6. | 7. | 25. | 8. | 10. | 10. | 9. | 7. | 9. | 10. | 0. | 19. | 9. | 22. | 8. | 0. | 0. | 17. | 0. | 7. | 17. | 10. | 0. |
| Mucha disciplina 12. | 31. | 9. | 0. | 8. | 15. | 10. | 7. | 18. | 7. | 22. | 10. | 0. | 6. | 6. | 11. | 23. | 14. | 40. | 0. | 0. | 15. | 0. | 11. | 14. |
| No respetan el horario 17. | 0. | 15. | 33. | 25. | 8. | 22. | 17. | 15. | 20. | 3. | 10. | 42. | 19. | 18. | 11. | 0. | 29. | 20. | 33. | 33. | 14. | 28. | 17. | 16. |
| Otras 1. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 2. | 0. | 3. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 33. | 2. | 0. | 1. |

PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR RAZONES PARA CALIFICAR EL SERVICIO DE COMEDOR COMO REGULAR.

| | EDAD | | | | EIDO CIVIL | ESCOLARIDAD | | | ACTIVIDAD | | | LUGARE DE BOMBEROS | | | | | GRADO | SIT ACT | | | | | | |
|-------------------------|------|-------|-------|----------|------------|-------------|--------|----------|------------|--------------|--------------|--------------------|-----------------|---------|-------------|-----------|-------|---------|----------|--------|--------|---------|-----|-----|
| | 9-22 | 23-26 | 27-30 | 31 y mas | | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | CENTRAL | ACAPOTZALCO | SALAMANCA | | | TACUBAYA | TACUBA | TALPAN | TLAHUAC | | |
| TOTAL: 53 | 10 | 19 | 11 | 8 | 17 | 31 | 16 | 24 | 8 | 19 | 6 | 12 | 11 | 23 | 5 | 6 | 3 | 4 | 6 | 1 | 36 | 12 | 44 | 4 |
| BASE: 48 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Comida sin sazón 31. | 30. | 26. | 45. | 25. | 18. | 39. | 31. | 29. | 38. | 32. | 17. | 42. | 27. | 35. | 20. | 50. | 33. | 0. | 33. | 0. | 28. | 42. | 32. | 25. |
| Guisados rutinarios 44. | 60. | 47. | 36. | 25. | 6. | 35. | 25. | 54. | 50. | 53. | 17. | 33. | 45. | 43. | 40. | 33. | 67. | 75. | 33. | 0. | 47. | 33. | 43. | 50. |
| Comida descompuesta 10. | 20. | 11. | 0. | 13. | 2. | 10. | 13. | 8. | 13. | 16. | 33. | 0. | 0. | 0. | 20. | 50. | 0. | 0. | 0. | 100. | 14. | 0. | 9. | 25. |
| Comida insuficiente 17. | 10. | 11. | 18. | 38. | 12. | 19. | 31. | 13. | 0. | 11. | 33. | 17. | 18. | 26. | 20. | 0. | 0. | 0. | 17. | 0. | 8. | 42. | 18. | 0. |
| Otras 8. | 0. | 11. | 0. | 25. | 6. | 10. | 13. | 0. | 25. | 6. | 17. | 8. | 0. | 9. | 0. | 0. | 0. | 25. | 17. | 0. | 8. | 7. | 25. | |

TABLA N.º 23 COLUMNA: 41

TÍTULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR CALIFICACION OTORGADA AL HORARIO.

| | EDAD | | | | EDO CIVIL | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | ESTACIONES | | | | | GRADO | ST ACT | | | | | | |
|--------------|-------|-------|-------|---------------|-----------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|---------|--------------|------------|--------|--------|--------|---------|------|------------|--------------------|----------|--|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J.SAAVEDRA | TACUBA | TACUBA | TALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3% | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | |
| BASE: | 77 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Excelente | 0. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Bueno | 16. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Regular | 25. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Malo | 53. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Pésimo | 6. | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | | | | </ | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |

TABLA N.º 27 COLUMINA 49

TITULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR SATISFACCION CON LAS ACTIVIDADES DESEMPEÑADAS.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | GRADO | ST. ACT | | | | |
|-----------------|-------|-------|-------|-----------|--------|----------|-------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|---------|------------------------|-------------|----------|---------|-------|---------|---------|-----|-----|-----|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | Soltero | Casado | Primaria | Secundaria | Preparatoria | Hasta 2 años | 21 hasta 4 años | 41 hasta 6 años | 61 años o más | Central | Azapatzalco | J. Saavedra | Tacubaya | Tlalpan | | | Tlahuac | | | |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| Sí 81. | 75. | 82. | 73. | 92. | 81. | 79. | 85. | 73. | 66. | 90. | 89. | 84. | 85. | 100. | 69. | 57. | 60. | 83. | 100. | 80. | 83. | 81. | 70. |
| No 9. | 6. | 6. | 7. | 8. | 4. | 10. | 3. | 7. | 9. | 0. | 5. | 6. | 9. | 0. | 8. | 14. | 0. | 0. | 0. | 7. | 6. | 6. | 14. |
| En parte 3. | 13. | 6. | 20. | 0. | 8. | 7. | 9. | 13. | 22. | 0. | 0. | 0. | 6. | 0. | 15. | 29. | 20. | 0. | 0. | 10. | 6. | 9. | 14. |
| No contesta 4. | 6. | 6. | 0. | 0. | 4. | 3. | 3. | 7. | 3. | 10. | 5. | 0. | 0. | 0. | 8. | 0. | 20. | 17. | 0. | 3. | 6. | 4. | 0. |

TABLA N.º 28 COLUMNA: 50

TÍTULO PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR RAZONES PARA ESTAR SATISFECHOS CON SUS ACTIVIDADES.

| | EDAD | | | | EDO CIVIL | | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | LABORA ACTUALMENTE | SIT. ACT. | |
|--|------|-------|-------|---------------|-----------|--------|----------|-------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|---------------|---------|------------------------|-------------|----------|--------|---------|---------|-------|-----------------------|-----------------------|-----------|
| | 9-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAM | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | SIT. ACT. |
| BASE: 62 | 12 | 28 | 11 | 11 | 21 | 41 | 24 | 27 | 11 | 18 | 9 | 19 | 16 | 30 | 8 | 9 | 4 | 3 | 5 | 3 | 47 | 15 | 56 | 6 |
| Satisfechos. 55. | 50. | 54. | 64. | 55. | 43. | 61. | 58. | 59. | 36. | 61. | 67. | 37. | 63. | 40. | 88. | 56. | 100. | 67. | 40. | 67. | 53. | 60. | 55. | 50. |
| algunas no les agradan 11. | 0. | 14. | 18. | 9. | 14. | 10. | 17. | 7. | 9. | 6. | 22. | 11. | 13. | 13. | 0. | 22. | 0. | 33. | 0. | 0. | 13. | 7. | 13. | 0. |
| Es normal en un Bombero lo que ejecutan 5. | 8. | 7. | 0. | 0. | 14. | 0. | 0. | 4. | 18. | 6. | 0. | 11. | 0. | 10. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 6. | 0. | 5. | 0. |
| Las saben desempeñar 10. | 17. | 11. | 0. | 9. | 10. | 10. | 4. | 7. | 27. | 11. | 0. | 5. | 19. | 17. | 0. | 0. | 0. | 0. | 20. | 0. | 9. | 13. | 7. | 33. |
| Esenciales para la buena imagen del H. C. B. 11. | 8. | 11. | 9. | 18. | 5. | 15. | 13. | 15. | 0. | 17. | 11. | 16. | 0. | 13. | 0. | 0. | 0. | 0. | 40. | 33. | 11. | 13. | 13. | 0. |
| Al ejecutarlas aprenden 5. | 8. | 4. | 9. | 0. | 5. | 5. | 8. | 0. | 9. | 6. | 0. | 11. | 0. | 0. | 13. | 22. | 0. | 0. | 0. | 0. | 4. | 7. | 4. | 17. |
| Con ello ayudan a la gente 3. | 8. | 0. | 0. | 9. | 5. | 2. | 0. | 7. | 0. | 6. | 0. | 0. | 6. | 7. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 4. | 0. | 4. | 0. |

TOTAL: 77

PROPORCIÓN DE ENTREVISTADOS POR RAZONES PARA CONSIDERAR SATISFECHOS A SUS COMPAÑEROS CON SUS ACTIVIDADES.

| | EDAD | | | E.L.O CIVIL | | ESCOLARIDAD | | | EXPERIENCIA | | | DE BOMBEROS | | | GRABO | | SAT. ACT. | | | | | | | |
|--------------------------------|-------|-------|----------|-------------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|-------------|-----------|--------------|----------|--------|-----------|--------|---------|------|------------|-----------------------|----------|-----|
| | 19-22 | 23-30 | 31 y más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | CENTRAL | ADAPTADOS | DESADECUADOS | TACUBAYA | TACUBA | | TALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | |
| TOTAL: 42 | 7 | 21 | 7 | 7 | 16 | 26 | 16 | 15 | 11 | 15 | 8 | 11 | 8 | 14 | 6 | 6 | 4 | 4 | 7 | 1 | 31 | 11 | 37 | 5 |
| Les gusta su trabajo 43. | 57. | 34. | 29. | 71. | 57. | 35. | 50. | 40. | 36. | 53. | 38. | 36. | 38. | 50. | 50. | 34. | 75. | 50. | 14. | 0. | 49. | 27. | 44. | 40. |
| Sólo algunos insatisfechos 10. | 0. | 19. | 0. | 0. | 6. | 12. | 6. | 7. | 18. | 20. | 0. | 9. | 0. | 14. | 0. | 17. | 25. | 0. | 0. | 0. | 10. | 9. | 8. | 20. |
| No se quejan 14. | 0. | 14. | 43. | 0. | 6. | 19. | 6. | 13. | 27. | 7. | 13. | 18. | 25. | 0. | 17. | 0. | 0. | 50. | 43. | 0. | 10. | 27. | 11. | 40. |
| Inconformes sólo con Of.s. 24. | 43. | 29. | 0. | 14. | 25. | 23. | 25. | 33. | 9. | 20. | 38. | 18. | 25. | 29. | 17. | 33. | 0. | 0. | 29. | 100. | 26. | 18. | 27. | 0. |
| Otras 10. | 0. | 5. | 29. | 14. | 6. | 12. | 12. | 7. | 9. | 0. | 13. | 18. | 13. | 7. | 17. | 17. | 0. | 0. | 14. | 0. | 6. | 18. | 10. | 0. |

TABLA N.º 31 COLUMNA: 58

TITULO: PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR CONSIDERAR QUE EL BOMBERO DE LA C. ESTE O NO PREPARADO PARA DESEMPEÑAR SU TRABAJO EFICIENTEMENTE.

| | EDAD | | | EDO CIVIL | | | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO | | | |
|-----------------|------|-------|-------|--------------|---------|--------|-------------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------|--------------|-------------|----------|--------|---------|--------------------|----------|------------|--------------------|----------|
| | 9-22 | 23-28 | 27-30 | 3 años o más | SOLTERO | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TLALPAN | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 3º | LABORA ACTUALMENTE | EGRESADO |
| BASE: 77 | 16 | 34 | 15 | 12 | 26 | 51 | 29 | 33 | 15 | 32 | 10 | 19 | 16 | 34 | 9 | 13 | 7 | 5 | 6 | 3 | 59 | 18 | 70 | 7 |
| Si 43. | 38. | 50. | 40. | 33. | 38. | 45. | 31. | 45. | 60. | 44. | 40. | 42. | 44. | 41. | 44. | 15. | 43. | 60. | 100. | 33. | 44. | 39. | 39. | 86. |
| No 27. | 19. | 29. | 33. | 25. | 27. | 27. | 48. | 12. | 20. | 22. | 30. | 32. | 31. | 26. | 22. | 38. | 29. | 20. | 0. | 67. | 29. | 22. | 30. | 0. |
| En parte 29. | 38. | 21. | 27. | 42. | 31. | 27. | 21. | 39. | 20. | 31. | 30. | 63. | 25. | 29. | 33. | 46. | 29. | 20. | 0. | 0. | 25. | 39. | 30. | 14. |
| No contesta 1. | 6. | 0. | 0. | 0. | 4. | 0. | 0. | 3. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 2. | 0. | 1. | 0. |

TABLA N.º 36 COLUMNA: 67

TÍTULO PROPORCIÓN DE ENTREVISTADOS POR DESEOS DE ASCENDER.

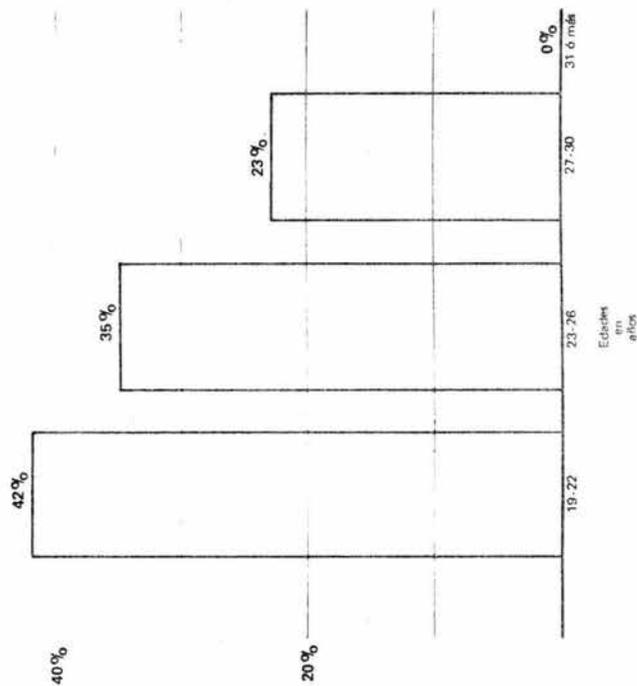
| | EDAD | | | | EDO CIVIL | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | GRADO | ST. ACT | | | | |
|--|-------|-------|-------|---------------|-----------|-------------|----------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------|--------------|-------------|----------|--------|-------|---------|---------|---------|-------------|-----------------------|
| | 19-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 61 años o más | CENTRAL | AZCAPOTZALCO | J. SAAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | | | TLALPAN | TLAHUAC | BOMBERO 3.º | LABORA ACTUALMENTE |
| BASE: 70 | 13 | 30 | 16 | 11 | 23 | 47 | 28 | 30 | 12 | 30 | 9 | 15 | 16 | 31 | 9 | 11 | 8 | 6 | 5 | 0 | 55 | 15 | 65 | 15 |
| Superación personal 44. | 38. | 57. | 31. | 36. | 22. | 55. | 43. | 50. | 33. | 50. | 22. | 40. | 50. | 39. | 33. | 64. | 38. | 50. | 60. | 0. | 40. | 60. | 46. | 20. |
| Satisfacción personal 13. | 15. | 13. | 6. | 18. | 26. | 6. | 14. | 10. | 17. | 13. | 22. | 7. | 13. | 16. | 11. | 27. | 0. | 0. | 0. | 0. | 15. | 7. | 12. | 20. |
| Superación económica 27. | 38. | 13. | 38. | 36. | 39. | 21. | 32. | 30. | 8. | 27. | 33. | 33. | 19. | 32. | 44. | 9. | 13. | 33. | 20. | 0. | 29. | 20. | 28. | 20. |
| Impartir sus conocimientos 6. | 0. | 7. | 6. | 9. | 4. | 6. | 0. | 7. | 17. | 0. | 0. | 20. | 6. | 6. | 0. | 0. | 13. | 0. | 20. | 0. | 4. | 13. | 6. | 0. |
| Tendrían que estar Capacitados 1. | 0. | 0. | 6. | 0. | 0. | 2. | 4. | 0. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 13. | 0. | 0. | 0. | 2. | 0. | 2. | 0. |
| Tener más responsabilidad 6. | 8. | 7. | 6. | 0. | 4. | 6. | 7. | 3. | 8. | 0. | 22. | 0. | 13. | 3. | 11. | 0. | 13. | 17. | 0. | 0. | 7. | 0. | 3. | 40. |
| Cuenta con la preparación necesaria 1. | 0. | 0. | 6. | 0. | 0. | 2. | 0. | 0. | 8. | 3. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 13. | 0. | 0. | 0. | 2. | 0. | 2. | 0. |
| Otras 1. | 0. | 3. | 0. | 0. | 4. | 0. | 0. | 0. | 8. | 3. | 0. | 0. | 0. | 3. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 2. | 0. | 2. | 0. |

PROPORCION DE ENTREVISTADOS POR MOTIVOS DE EGRESO.

| | EDAD | | | | E.L.C. CIVIL | ESCOLARIDAD | | | ANTIGÜEDAD | | | | ESTACIONES DE BOMBEROS | | | | | | | GRADO | SIT. AC. | | | |
|-----------------------------------|------|-------|-------|---------------|--------------|-------------|----------|------------|--------------|--------------|-----------------|-----------------|------------------------|---------|-------------|---------|----------|--------|--------|-------|----------|---------|------|------------|
| | 9-22 | 23-26 | 27-30 | 31 años o más | | CASADO | PRIMARIA | SECUNDARIA | PREPARATORIA | HASTA 2 AÑOS | 21 HASTA 4 AÑOS | 41 HASTA 6 AÑOS | 6 años o más | CENTRAL | ACAPOTZALCO | SAVEDRA | TACUBAYA | TACUBA | TALPAN | | | TLAHUAC | RASO | BOMBERO 38 |
| TOTAL: 10 | 2 | 4 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 5 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 7 | 0 | 0 | 0 | 7 |
| BASE 7 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Poco sueldo 71. | 100. | 75. | 0. | 0. | 80. | 50. | 80. | 80. | 75. | 0. | 100. | 100. | 50. | 100. | 100. | 0. | 0. | 100. | 0. | 71. | 0. | 0. | 0. | 71. |
| Recibian mal trato 43. | 100. | 25. | 0. | 0. | 60. | 0. | 60. | 60. | 75. | 0. | 0. | 0. | 50. | 100. | 50. | 0. | 0. | 0. | 0. | 43. | 0. | 0. | 0. | 43. |
| Las prestaciones eran mínimas 14. | 50. | 0. | 0. | 0. | 20. | 0. | 20. | 20. | 25. | 0. | 0. | 0. | 0. | 100. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 14. | 0. | 0. | 0. | 14. |
| Otras 14. | 0. | 0. | 100. | 0. | 0. | 50. | 100. | 0. | 0. | 100. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 0. | 14. | 0. | 0. | 0. | 14. |

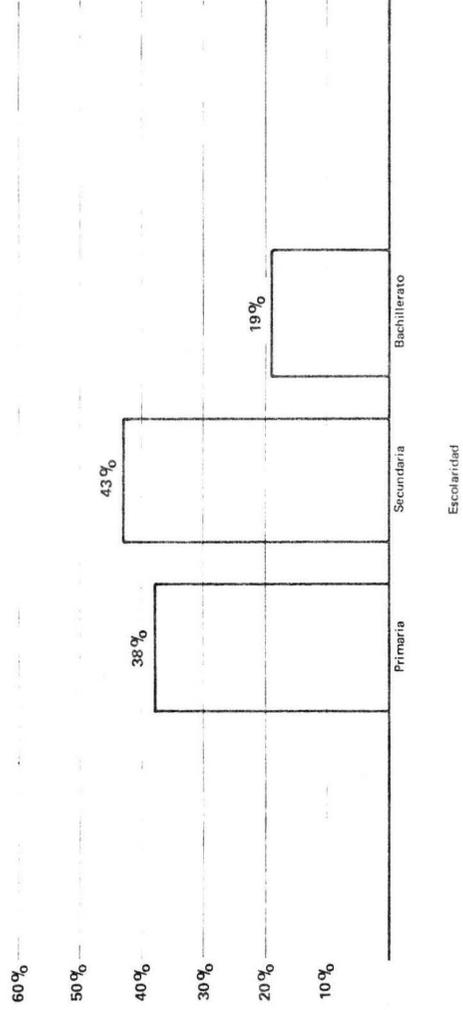
Proporción de solteros en relación al paso del tiempo

patrimonio.



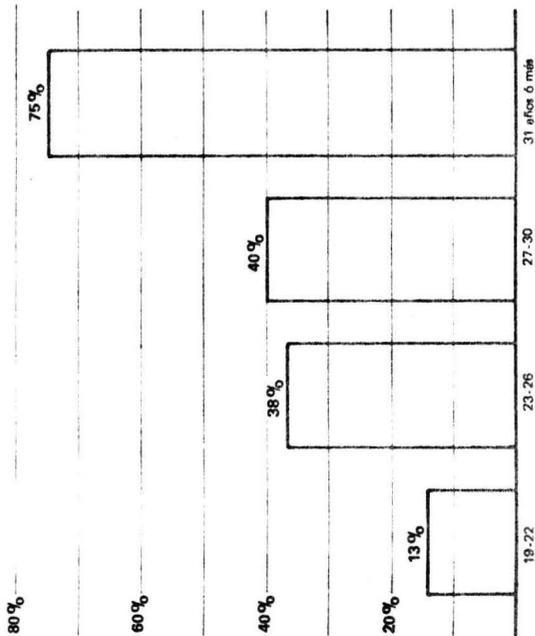
Observese que conforme van teniendo mas edad, la proporción de solteros va decreciendo.

Educación formal del personal de la muestra

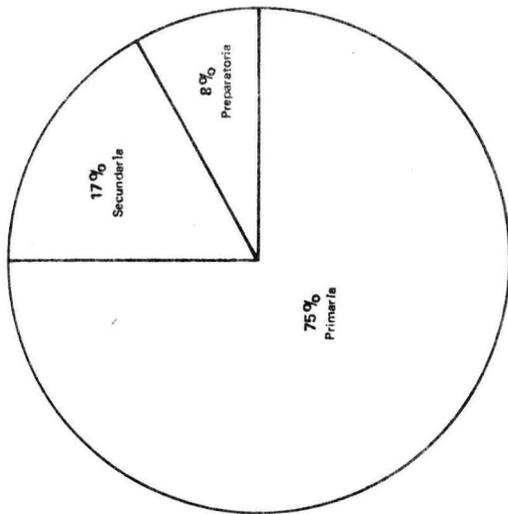


Observe que el promedio de escolaridad con que cuenta el personal del H.C.B. es de secundaria.

A) Relación entre edad y escolaridad primaria



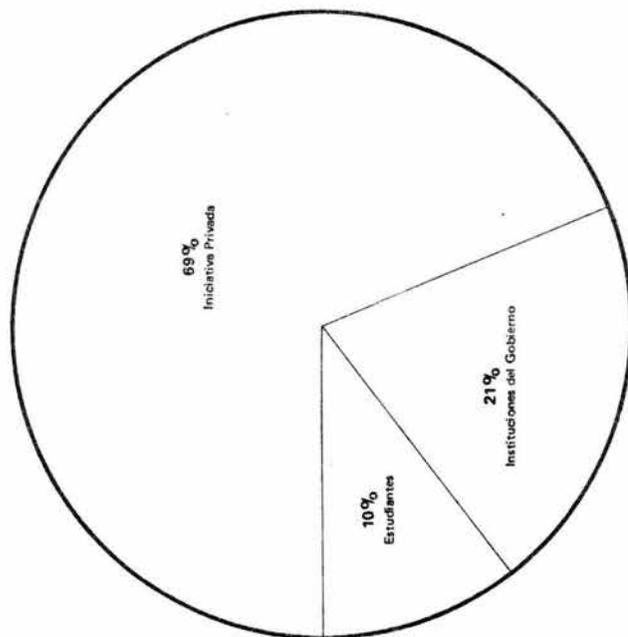
B) Grado de escolaridad del personal con 31 años de edad ó más



Obsérvese que el porcentaje de los entrevistados que solo tienen primaria va aumentando conforme aumenta la edad.

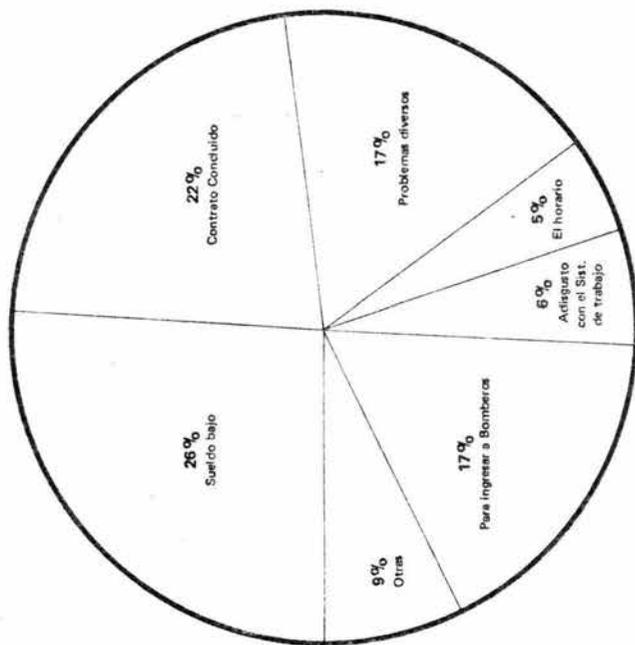
Entre el personal de mayor edad, el grado de escolaridad que predomina es el de primaria.

Procedencia laboral



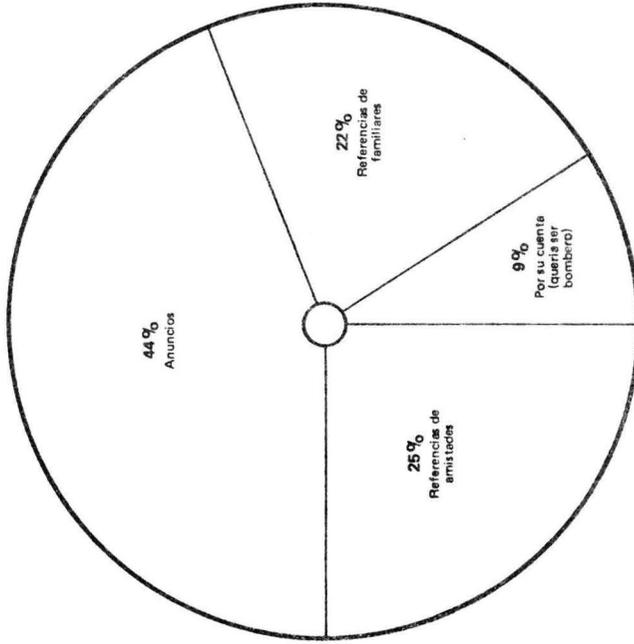
Observe que en su mayoría el personal que ingresa al H.C.B. procede de la iniciativa privada.

Motivos de egreso del empleo anterior al H.C.B.



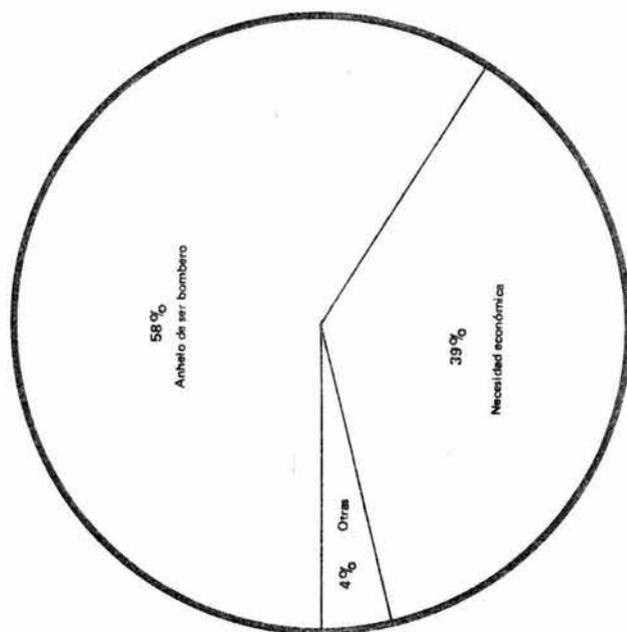
El mayor porcentaje de entrevistados egreso del empleo previo al H.C.B. por insatisfacción con su sueldo.

Formas de reclutamiento

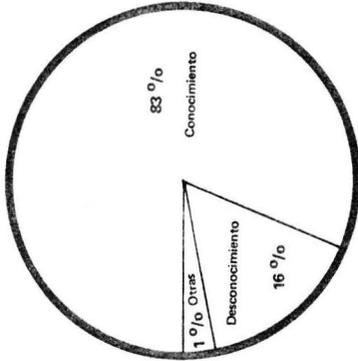
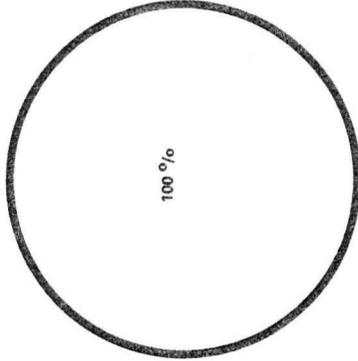
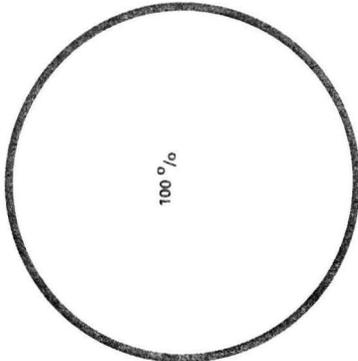


La forma de reclutamiento de personal predominante en el H.C.B. es por medio de propaganda escrita.

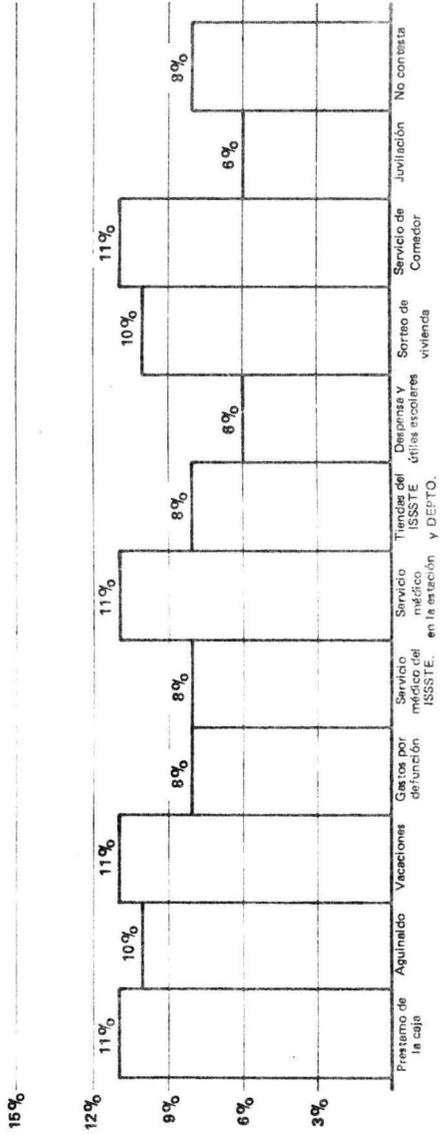
Razones de ingreso a la Corporación



Un porcentaje significativo de entrevistados ingresó a la corporación por su deseo de ser bombero.

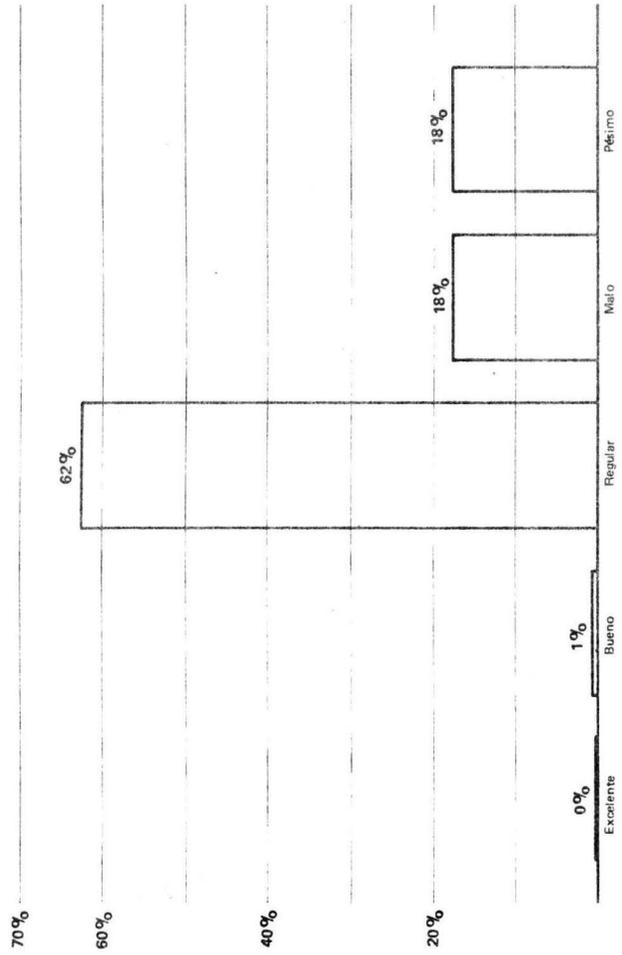
| A | B | C | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|------------|------------|--------------|------|-----------------|------|-------|-----|--|-----------|------------|--------------------------|-------|---|-----------|------------|-------------------------|-------|
| <p>Conocimiento de las prestaciones que ofrece la corporación.</p>  <table border="1"> <caption>Conocimiento de las prestaciones que ofrece la corporación</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocimiento</td> <td>83 %</td> </tr> <tr> <td>Desconocimiento</td> <td>16 %</td> </tr> <tr> <td>Otras</td> <td>1 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>En su mayoría el personal encuestado conoce las prestaciones que le ofrece la corporación.</p> | Categoría | Porcentaje | Conocimiento | 83 % | Desconocimiento | 16 % | Otras | 1 % | <p>Egresados que conocen las prestaciones</p>  <table border="1"> <caption>Egresados que conocen las prestaciones</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conocen las prestaciones</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>el 100 % del personal egresado tenía conocimiento de las prestaciones que la corporación ofrece.</p> | Categoría | Porcentaje | Conocen las prestaciones | 100 % | <p>Relación entre nivel de escolaridad bachillerato y conocimiento de las prestaciones.</p>  <table border="1"> <caption>Relación entre nivel de escolaridad bachillerato y conocimiento de las prestaciones</caption> <thead> <tr> <th>Categoría</th> <th>Porcentaje</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Conoce las prestaciones</td> <td>100 %</td> </tr> </tbody> </table> <p>De los elementos con estudios de preparatoria el 100% conoce las prestaciones que ofrece la corporación.</p> | Categoría | Porcentaje | Conoce las prestaciones | 100 % |
| Categoría | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conocimiento | 83 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Desconocimiento | 16 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Otras | 1 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Categoría | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conocen las prestaciones | 100 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Categoría | Porcentaje | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Conoce las prestaciones | 100 % | | | | | | | | | | | | | | | | | |

Prestaciones conocidas



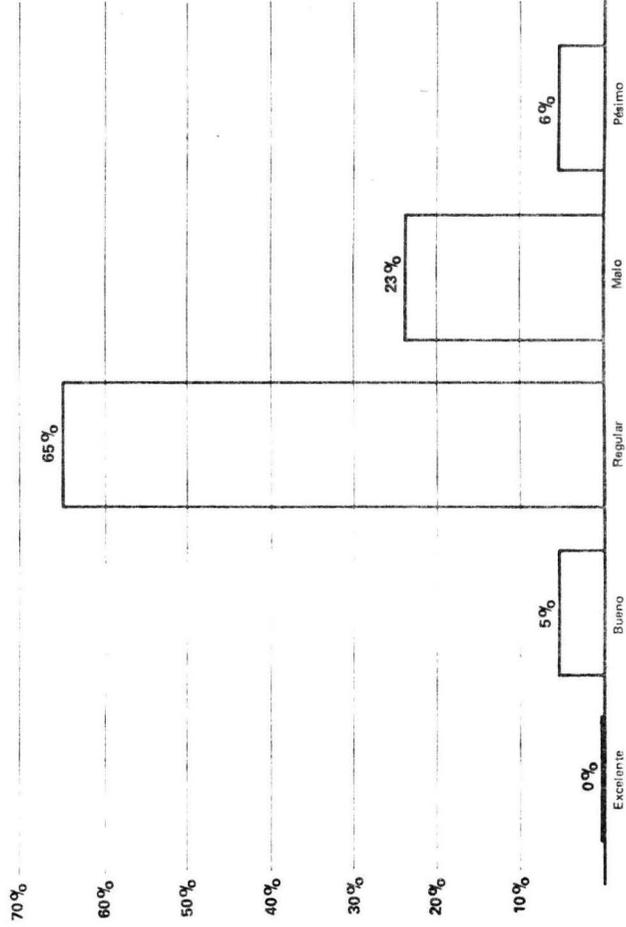
Observarse que todo el personal encuestado tiene conocimiento de las mismas prestaciones.

Calificación al servicio de comedor



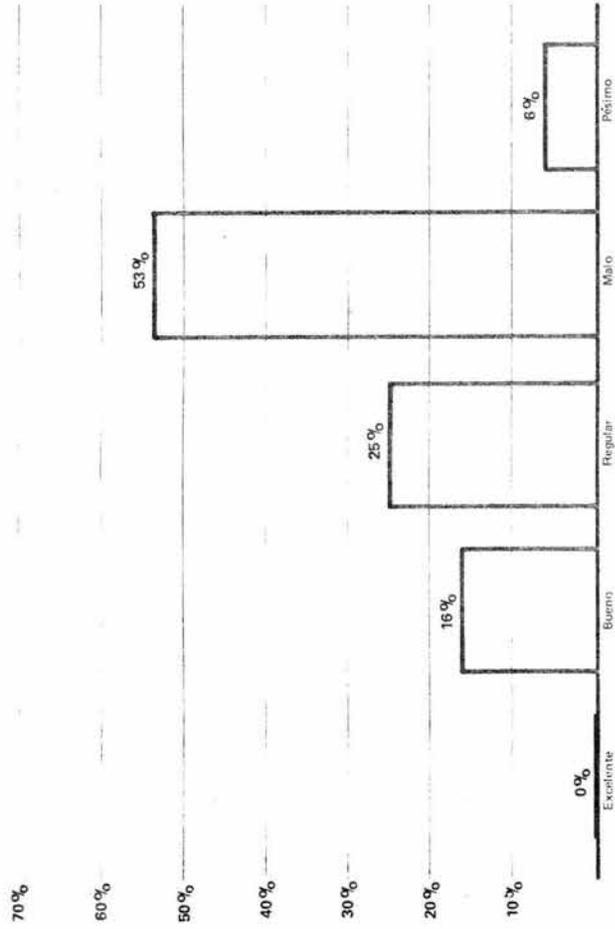
El mayor porcentaje de entrevistados califico de regular el servicio de comedor.

Calificación al Sueldo



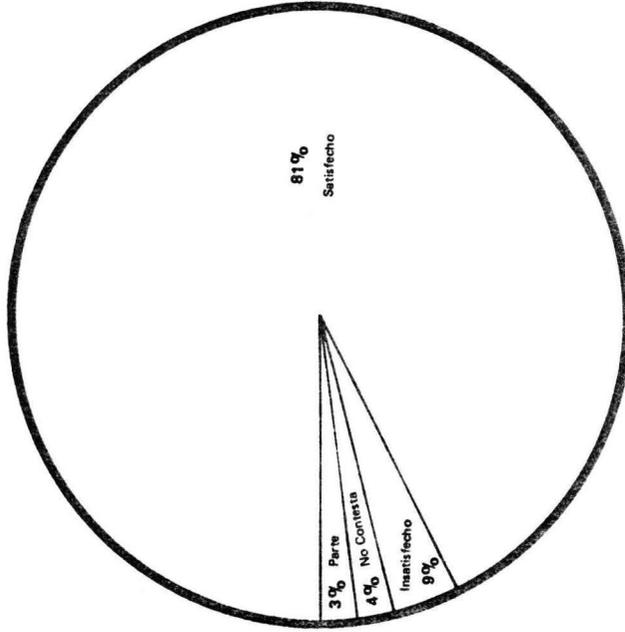
El mayor porcentaje de encuestados, siendo un número bastante significativo califico de regular su sueldo.

Calificación al horario



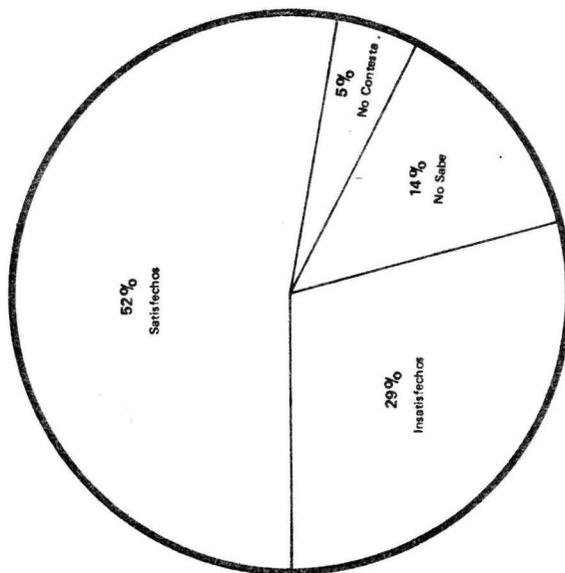
Observese que es significativo el porcentaje de encuestados que califico de malo su horario laboral.

Satisfacción con las actividades desempeñadas



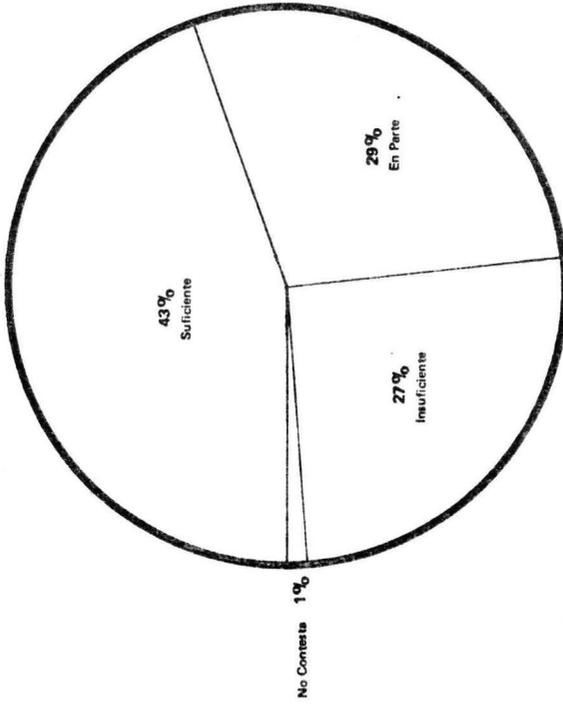
La mayor proporción del personal que labora en el H.C.B. se encuentra satisfecho con las actividades que desempeña.

Satisfacción de los compañeros con las actividades



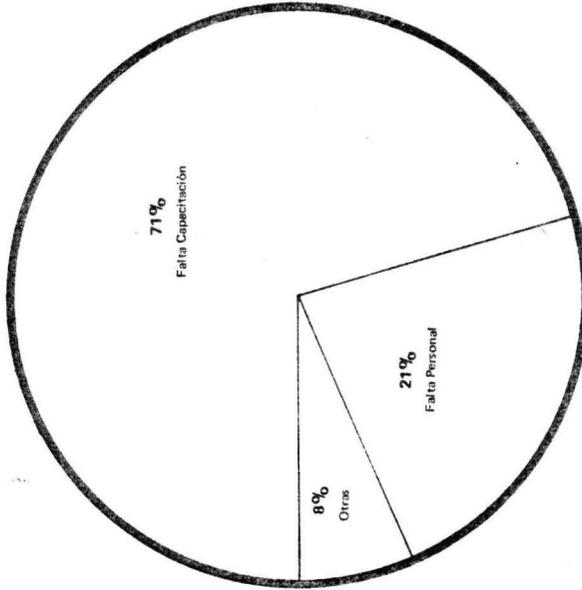
El mayor porcentaje de encuestados opina que sus compañeros se encuentran satisfechos con las actividades que desempeñan.

Preparación del Bombero para desempeñar su trabajo con eficiencia



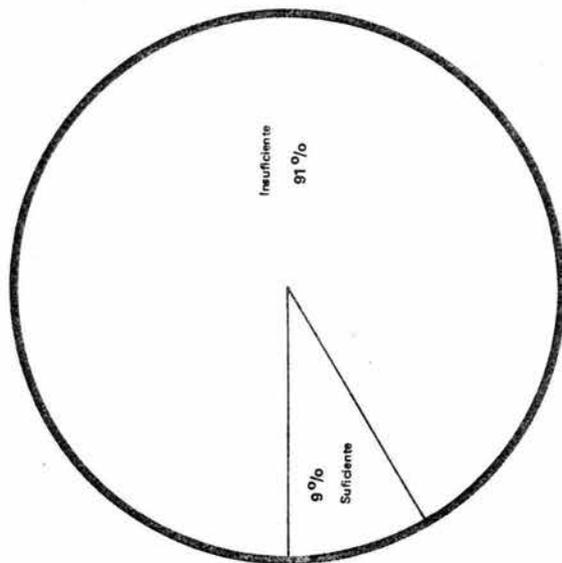
Más de la mitad del personal encuestado opino que es insuficiente la preparación del bombero.

Razones para no considerar preparado al bombero

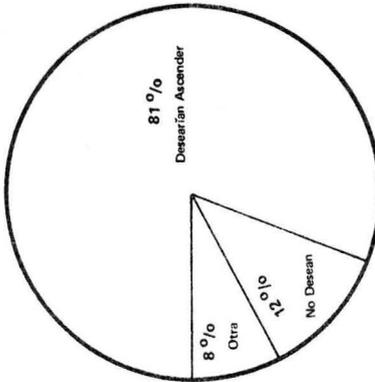
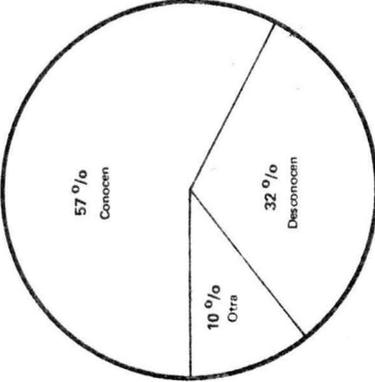
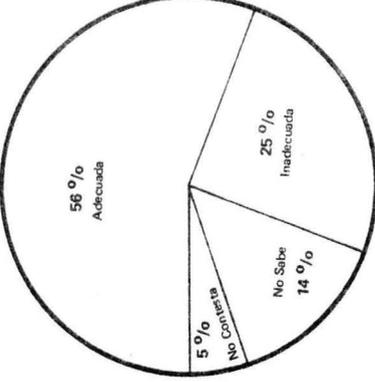


Es significativo el porcentaje del personal encuestado que opino que al bombero le hace falta capacitación

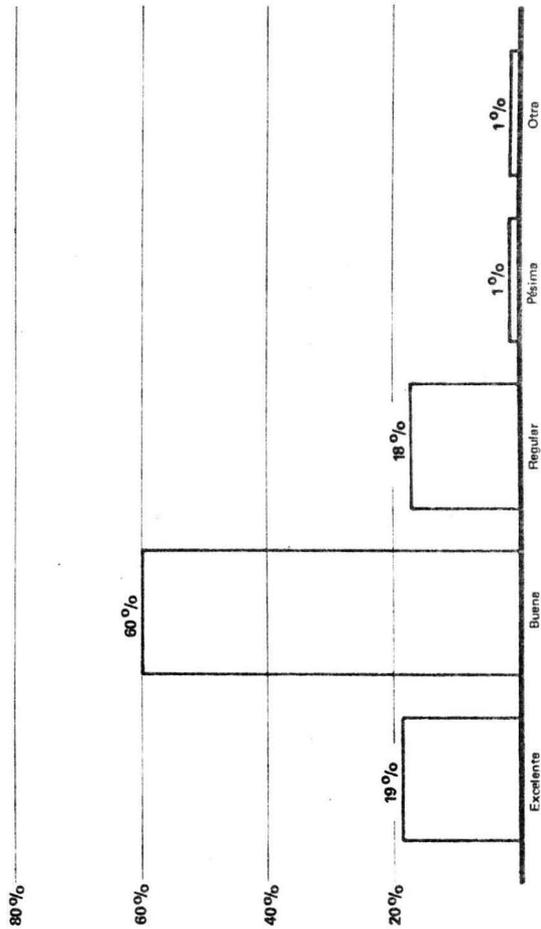
Número de elementos.



Un porcentaje considerable de elementos entrevistados opino que el número de elementos de la corporación es insuficiente.

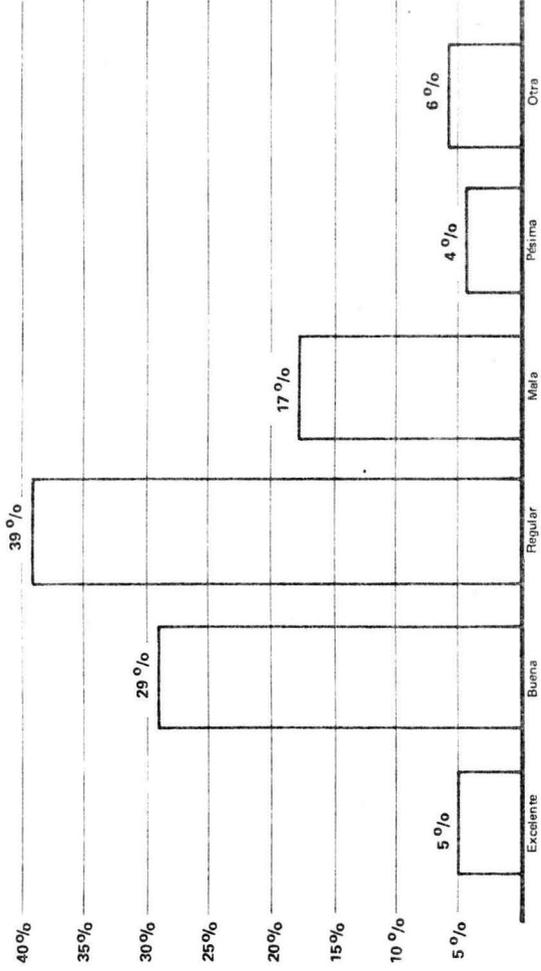
| A Desejarían ascender | B Conocimiento del proceso de promoción | C Consideran adecuada ó no la forma de promoción. |
|--|--|---|
|  <p>81 %/o Desejarían Ascender 8 %/o Otra 10 %/o No Desean 1 %/o Otra</p> |  <p>57 %/o Conocen 32 %/o Desconocen 10 %/o Otra</p> |  <p>56 %/o Adecuada 25 %/o Inadecuada 14 %/o No Saben 5 %/o No Contestan</p> |
| <p>Un porcentaje considerable de entrevistados desea ascender de grado.</p> | <p>El mayor porcentaje de bomberos conoce el método de promoción en la corporación.</p> | <p>El mayor porcentaje de elementos esta conforme con el proceso de promoción.</p> |

Calificación a la relación entre compañeros.



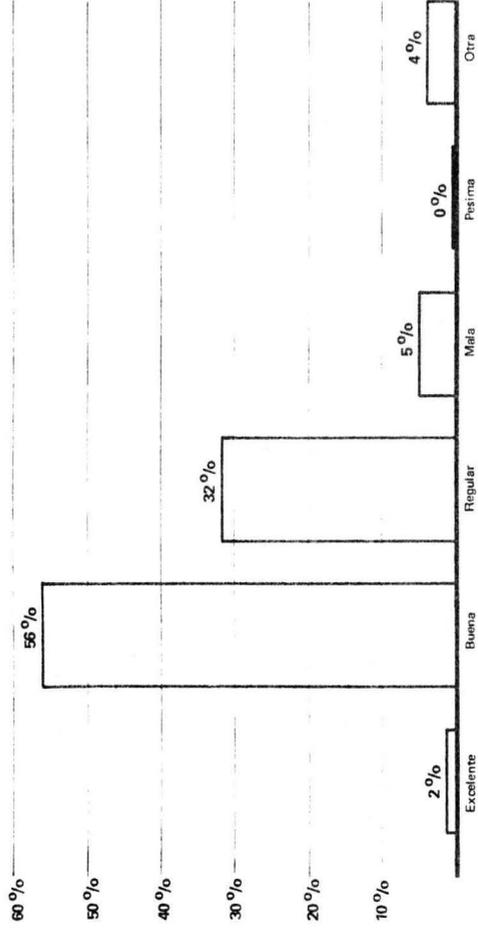
El mayor porcentaje de elementos encuestados calificó de buena la relación con sus compañeros

Calificación a la disciplina



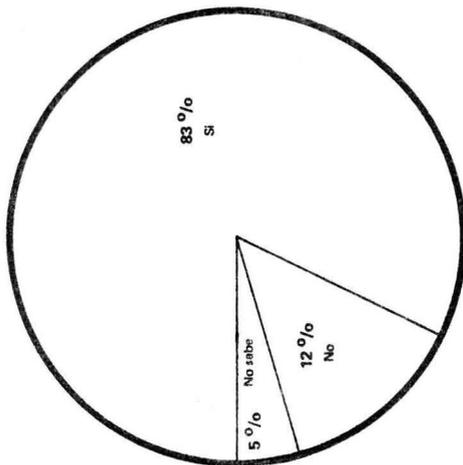
El mayor porcentaje de entrevistados aunque no fue un número significativo califíco de regular la disciplina ejercida en la corporación.

Calificación a la relación interpersonal entre los elementos excluyéndose el entrevistado.



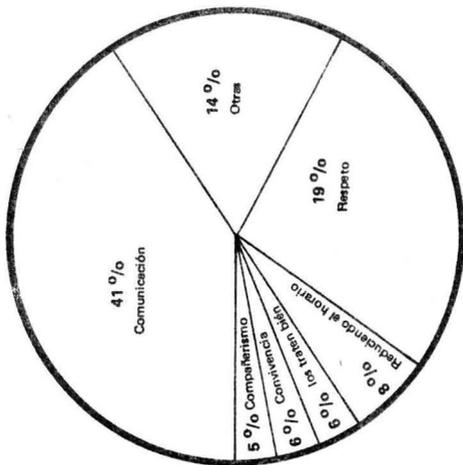
El mayor porcentaje de elementos siendo un número significativo calificó de buena la relación interpersonal entre el personal de tropa.

B Posibilidades de mejorar las relaciones interpersonales



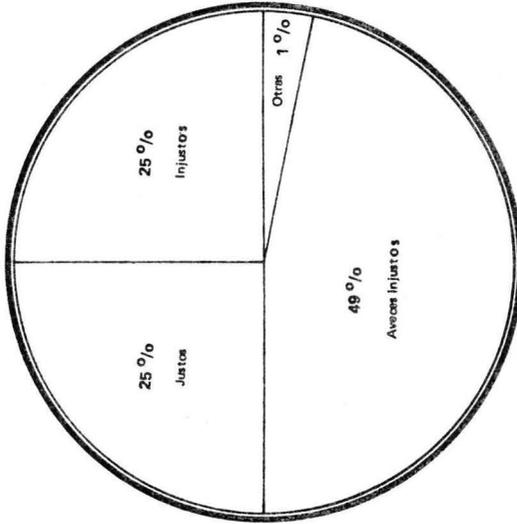
Un número significativo de entrevistados opino que es posible mejorar las relaciones interpersonales en el H.C.B.

C Alternativas para mejorar las relaciones entre compañeros.



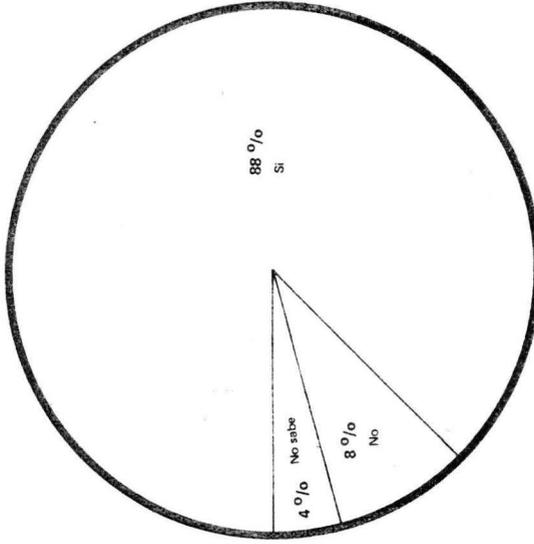
El mayor número de elementos entrevistados sugirió la comunicación como medio para mejorar las relaciones interpersonales en el H.C.B.

Calificación a los castigos



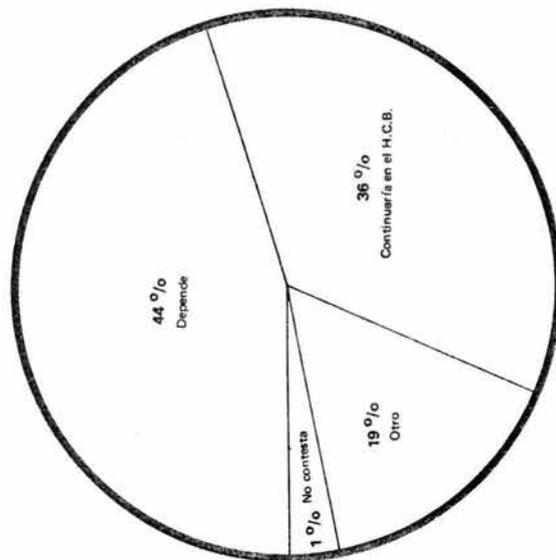
Casi el 50 % del personal entrevistado opino que en ocasiones son injustos los castigos que aplican en la corporación

Proporcion de entrevistados que refieren ser o no necesario hacerle cambios a la corporación.



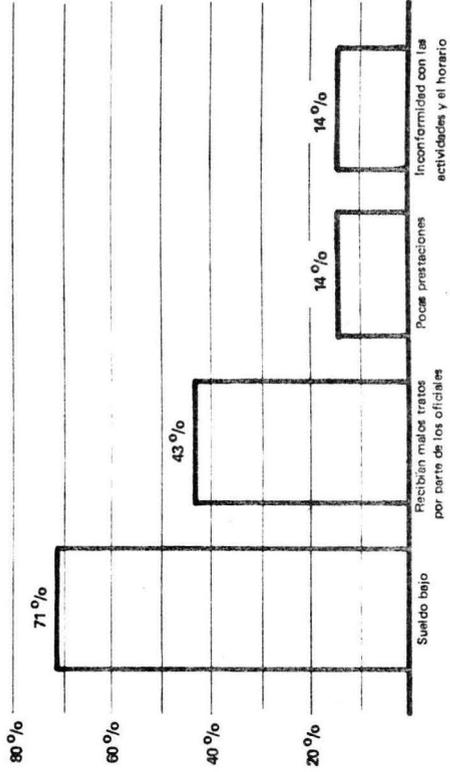
Un porcentaje significativo de bomberos considero necesario efectuar cambios en la corporación.

Decisión ante la posibilidad de rotación



Es proporcional el número de elementos que ante la posibilidad de egreso de la institución continuaría en esta, con los que opinaron que su decisión dependería de factores como horario, sueldo, prestaciones y otras que le ofreciera el nuevo empleo.

Motivos de Egreso del H. Cuerpo de Bomberos



El mayor porcentaje de elementos que egreso de la corporación, lo hizo por inconformidad con el sueldo

B I B L I O G R A F I A

1. Arrazola García Miguel Angel. Perfil del Psicólogo --- egresado de la Facultad de Psicología, U.N.A.M., (generaciones 75-79 e 78-82). Tesis Profesional U.N.A.M., -- 1984.
2. Carbajal Aguilera María del Carmen. Estudio Comparativo de los principales motivos de renuncia de una Institución Bancaria antes y después de la Nacionalización -- de la banca, Tesis Profesional. U.N.A.M., 1984.
3. Cruden Herbert J., Sherman A. E. Administración de personal Ed. Continental. México, 1980.
4. Dalbir Brinda and Stewart Jones. Motivation. Perguin - education, U.S.A., 1977.
5. Fleishman Edwin A., Bras R. Alan. Estudios de Psicología Industrial del personal. Ed. Trillas. México, -- 1979.
6. Garza Ramos Alberto, Tecla J. Alfredo. Teoría, métodos y Técnicas de la Investigación Social. Ediciones del -- Taller abierto. México, 1974.
7. Gellerman W. Saúl. La administración de las relaciones humanas. Ed. C.E.C.S.A. México, 1980.
8. Gómez Cortés Patricia. Factores que influyen al ausentismo en una empresa. Tesis Profesional. U.N.A.M., -- 1974.
9. Haber Audrey, Runyon Richard. Estadística General. --

- Fondo educativo interamericano, S.A. México, 1983.
10. Hersey Kenneth Paul. Management of Organizational Behavior. Blanchard, prentice-hall, inc. Engle Wood Cliffs U.S.A., 1977.
 11. Knapp Herst. Porqué cambia el personal de empresa. -- Ed. Sagitario. Barcelona, 1965
 12. Lane M. Irbing y Siegel Laurence. Psicología de las Organizaciones Industriales, C.E.C.S.A. México, 1981.
 13. Luthans Fred, Kreitner Robert. Modificación de la Conducta Organizacional. Ed. Trillas. México, 1980.
 14. Lloyd Byars, Leslie W. Rue. Administración de Recursos Humanos, conceptos y aplicaciones. Ed. Interamericana, México, 1983.
 15. Mendieta Alatorre Angeles. Métodos de Investigación y Manual Académico. Ed. Porrúa, S.A. México, 1980.
 16. Milton I. Blum, Naylor James C. Psicología Industrial, sus fundamentos teóricos y sociales. Ed. Trillas. México, 1977.
 17. Pigora Paul y Myers Charles A. Administración de Personal, un punto de vista y un método. Ed. C.E.C.S.A. - México, 1979.
 18. Pigora Paul, Williams John. Administración de Personal Ed. Continental. México, 1975.
 19. Reyes Ponce Agustín. Administración de Personal, primera parte. Ed. Limusa. México, 1982.

20. Ribes Iñesta Emilio. Consideraciones sobre el papel social de la profesión Psicológica. En Miguel Talento C. y Emilio Ribes Iñesta. Enseñanza, ejercicio e investigación de la Psicología. Ed. Trillas. México, 1977.
21. Rojas Soriano Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Textos Universitarios U.N.A.M. México, 1982.
22. Sánchez S. Juan José. Instructivo para la Preparación de Artículos. Revista Mexicana de análisis de la conducta, V-4. No. 1. Ed. Trillas S.A. México, 1978.
23. Terry George Robert. Lecturas selectas en Administración. Ed. Continental. México, 1979.
24. William J. Goode, Hatt Paul. Métodos de Investigación Social. Ed. Trillas. México, 1980.
25. Autor Anónimo. Ensayo sobre la Historia del Heróico -- Cuerpo de Bomberos, de la Ciudad de México.
26. Autor Anónimo. Datos Históricos del Cuerpo de Bomberos del Distrito Federal.
27. Instructivo para la elaboración de reportes de laboratorio. Laboratorio I., Psicología. E.N.E.P. Iztacala. - México, 1981.