Maestría en Administración Pública.

Artículo de investigación aplicada

Factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Machala.

George Bryan NOBLECILLA SALAS

Ingeniero en Ciencias Empresariales. Correo: gnoblecilla@uees.edu.ec

Palabras clave

Clasificación

O15. L32. H11.

Resumen: Los factores de riesgos psicosociales se encuentran presentes en los distintos espacios del entorno laboral, en el clima o cultura organizacional, los diseños de puestos y las distintas funciones que se deben desempeñar, relaciones interpersonales y todos esos aspectos que aquejan la salud física y mental de los trabajadores afectando su desempeño laboral. El presente trabajo de investigación pretende dar a conocer la importancia y los efectos que tendrá este estudio gracias a los colaboradores de dicha institución. Por lo que para ello se plantea como objetivo de la investigación: Analizar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral del personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Machala, lo que conllevó a concluir que El desempeño laboral de los bomberos se ve afectado por complejas interacciones entre factores psicosociales y su entorno laboral de alto riesgo. Teorías como el modelo de demandas y control de Karasek, la autodeterminación de Deci y Ryan, y la motivación-higiene de Herzberg revelan la influencia del estrés, la autonomía, y la satisfacción laboral. Estrategias de apoyo y gestión son cruciales para garantizar la salud mental y eficacia de los bomberos en este desafiante contexto laboral.

Key Words:

Clasificación

O15 Human Resources; human development; Distribution of income; migrations.

L32. Public enterprises.

H11. Structure, scope and operation of the public sector.

Summary: Psychosocial risk factors are present in the different spaces of the work environment, in the organizational climate or culture, job designs and the different functions that must be performed, interpersonal relationships and all those aspects that affect the physical and mental health of workers affecting their job performance. This research work aims to publicize the importance and effects that this study will have thanks to the collaborators of said institution. For this reason, the objective of the research is: Analyze the psychosocial risk factors and their incidence in the work performance of the personnel of the Benemérito Fire Department of the Machala, which led to the conclusion that Firefighters' job performance is affected by complex interactions between psychosocial factors and their high-risk work environment. Theories such as Karasek's demands and control model, Deci and Ryan's self-determination, and Herzberg's motivation-hygiene reveal the influence of stress, autonomy, and job satisfaction. Support and management strategies are crucial to guarantee the mental health and effectiveness of firefighters in this challenging work context.

Noblecilla Salas George Bryan

Noblecilla Salas George Bryan

Introducción

El medio laboral ha estado en constante evolución en las últimas décadas, y el trabajo tradicional ha sido relegado cada vez más para ajustarse a las exigencias del mundo moderno, para hacer frente a la competencia y el alcance de objetivos institucionales; en este medio se requiere empresas organizadas, dinámicas y con altos estándares de calidad que se adapten a un entorno que se encuentra en constante cambio.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), afirma que la mitad de la población mundial es representada por los trabajadores; el desarrollo social y económico se vería influenciado por el bienestar y salud de los mismos. Es de importancia señalar que el concepto de salud fue definida por la OMS, (1946), y hasta el momento no ha sufrido ninguna modificación, pues con ello se reafirma que a nivel nacional e internacional se han establecido decretos, declaraciones, tratados, resoluciones y leyes que propenden al desarrollo integral del ser humano, tanto social como laboral (Freire y Corrales, 2018)

El rendimiento en el trabajo está influenciado por diversos elementos humanos, como factores tecnológicos, físicos y económicos que afectan la ejecución de las responsabilidades profesionales. Al referirse al empleo y sus condiciones, se alude a la salud laboral, que busca preservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores (Campoverde y Muñoz, 2022). Los trabajadores enfrentan riesgos laborales, y la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1986) reconoce la presencia de tales riesgos, destacando la preocupación significativa por los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral. Estudios indican que estos factores contribuyen a más de un tercio de los incidentes y enfermedades vinculados al trabajo, con aproximadamente el 17% de las ausencias laborales asociadas a estos riesgos psicosociales (Páez et al., 2020.

Por lo tanto, resulta indispensable llevar a cabo esta investigación, dado que la gestión de los factores de riesgo psicosocial en una institución pública se considera actualmente una estrategia esencial. Esta perspectiva es respaldada por Llanos y Caicedo (2021), quienes reconocen que la necesidad de adaptarse de manera competitiva a las demandas del mercado global y al avance tecnológico genera requerimientos de esfuerzo cognitivo, social y emocional por parte de los colaboradores para cumplir con sus responsabilidades. Esta dinámica resalta la importancia crucial del talento humano en términos de su comportamiento, relaciones y actitudes a nivel institucional. Las diversas percepciones de los empleados sobre el entorno laboral inciden directamente en aspectos como la satisfacción, la motivación y, por ende, en su desempeño laboral.

Este estudio presenta los resultados de una revisión literaria y sistemática de artículos e investigaciones que abordan los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño laboral. Se propone emplear un cuestionario diseñado por el investigador, adaptado a las necesidades específicas de la institución bomberil, lo que favorecería un análisis descriptivo. La metodología adopta un "enfoque cuantitativo derivado de una matriz epistémica empírico-analítica, es decir, la investigación se basa en mediciones numéricas" (Campoverde y Muñoz, 2022). La recolección de datos se lleva a cabo mediante observación, y estos datos son analizados para abordar las preguntas de investigación planteadas.

Dado lo expuesto, resulta más apropiado y necesario identificar y gestionar los riesgos psicosociales en el personal operativo del Cuerpo de Bomberos de Machala, según lo resalta Uvidia et al. (2019). Este enfoque se enfatiza con el objetivo de prevenir un rendimiento laboral deficiente que pueda afectar la salud y seguridad en el trabajo de dicho personal. Las condiciones laborales, que incluyen niveles elevados de atención, responsabilidad considerable, carga de trabajo excesiva y horarios laborales extensos o desordenados, presentan desafíos particulares. Este escenario se vuelve aún más relevante con el crecimiento de la participación de mujeres en la institución, el aumento de padres y madres que trabajan, y la presencia de familias monoparentales.

Estos cambios en la dinámica laboral han incrementado la relevancia de la presencia de riesgos psicosociales y sus consecuencias, tanto en términos de salud como en impactos sociales y económicos,

convirtiéndose en preocupaciones cada vez más notables en el entorno laboral actual. Estos factores tienen el potencial de deteriorar el ambiente de trabajo y afectar adversamente al bienestar de los empleados, según señalan Pilligua y Arteaga (2019). Por esta razón, es crucial evaluar de manera específica los riesgos psicosociales, sugiriéndose la identificación de estos riesgos en los distintos puestos de trabajo. Posteriormente, se propone la implementación de medidas correctivas apropiadas. La intervención puede orientarse hacia diversas áreas, abarcando desde el contenido de las tareas laborales hasta la naturaleza misma del trabajo, la organización laboral, las interacciones entre el trabajo y el entorno, así como el individuo como trabajador, de acuerdo con Campo et al. (2021).

Es motivo de preocupación la falta de conocimiento o la ausencia de práctica en la gestión de factores de riesgo por parte de las administraciones de entidades públicas, como es el caso del Cuerpo de Bomberos. Este fenómeno se relaciona con un incremento identificado de bomberos que experimentan deterioro de la salud, tanto física como psicológica. Por esta razón, resulta imperativo realizar un análisis exhaustivo de los factores de riesgo laboral psicosocial que impactan las condiciones de trabajo en los departamentos de bomberos, con el objetivo de mejorar la calidad de vida de estos profesionales. Además, se debe considerar que los bomberos enfrentan de manera constante situaciones de riesgo que intensifican la vivencia de estrés.

La exposición a los factores de riesgo en la labor de los bomberos según Fabara et al (2020) es catalogada peligrosa ya que se exponen a mayores riesgos cuando deben afrontar situaciones que sobrepasan la experiencia en la vida cotidiana. Además, que durante la ejecución de sus actividades se presentan periodos de relativa tranquilidad o rutina, interrumpidos por momentos de gran tensión psicológica e intensa actividad física.

La actividad de los bomberos se percibe comúnmente a través de estereotipos que resaltan su fortaleza y valentía, atribuyéndoles la connotación de héroes cuya misión es salvaguardar la vida y la propiedad de los ciudadanos. Esta percepción puede llevarlos a subestimar la exposición a los riesgos inherentes a su labor, como señala Capa et al. (2018), quienes indican que la frecuente exposición a factores de riesgo psicosocial puede generar inseguridades laborales. Es esencial tener en cuenta que el Cuerpo de Bomberos dispone de la Dirección de Sanidad, la cual proporciona apoyo psicológico frente a eventos de gran magnitud.

Es así, que se propone como objetivo de estudio: Analizar los factores de riesgo psicosocial y su incidencia en el desempeño laboral del personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos del cantón Machala, para lograr este propósito, es necesario identificar los factores de riesgo psicosocial que afectan al personal y voluntariado de la institución evaluar el desempeño laboral de dicho personal, y formular lineamientos para desarrollar estrategias preventivas. En definitiva, se busca contribuir al mejoramiento del desempeño laboral mediante la comprensión y abordaje de los riesgos psicosociales en este contexto específico.

Indudablemente, hasta ahora no ha habido individuos dentro de la institución que se hayan ocupado de abordar este problema. Por tanto, la relevancia de esta investigación radica en proporcionar una visión precisa de la influencia de los factores de riesgo en el desempeño laboral, ya que la salud ocupacional del trabajador está principalmente vinculada a la institución en la que presta sus servicios. Según lo afirmado por Macías y Vanga (2021), cada lugar de trabajo tiene la responsabilidad de establecer políticas institucionales que fomenten el uso de herramientas para asegurar que sus empleados mantengan niveles aceptables de salud.

Revisión de Literatura

Los Riesgos Psicosociales

Los riesgos psicosociales hacen referencia a las condiciones y elementos existentes en el entorno laboral que tienen el potencial de afectar la salud mental, emocional y física de los empleados. Estos

elementos abarcan aspectos como altas exigencias laborales, falta de control sobre las tareas, escaso respaldo social, violencia en el trabajo, entre otros. Gutiérrez y Gavilanes (2022) señalan que entre los factores de riesgo más destacados se encuentran las condiciones de trabajo, las cuales pueden ser intralaborales, extralaborales e individuales, a las cuales se ve expuesto un trabajador. Por otro lado, Romero et al. (2016) y Capa et al. (2018) reconocen que estos factores abarcan tres dimensiones claramente diferenciadas: el entorno físico de trabajo en primer lugar, seguido de las demandas de la tarea en términos de carga física y mental, y finalmente, los factores derivados de la organización del trabajo.

Los factores psicosociales se refieren a las características de las normas de trabajo y, especialmente, de su organización, que impactan la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos o fisiológicos (Moreno, 2011). Desde la perspectiva de la prevención de riesgos laborales, estos factores representan la exposición, y según Fabara et al. (2020), se clasifican como peligrosos, ya que los individuos se enfrentan a mayores riesgos cuando deben afrontar situaciones que superan su experiencia en la vida cotidiana.

Además, durante la ejecución de sus labores, los bomberos experimentan períodos de relativa calma o rutina que se ven interrumpidos por momentos de intensa actividad física y alta tensión psicológica. De acuerdo con la investigación previa en el mismo ámbito, los bomberos confrontan diversos factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral, como niveles elevados de estrés, exposición a traumas, demandas emocionales intensas y horarios de trabajo irregulares, entre otros. La naturaleza de su trabajo, marcada por situaciones de emergencia y riesgo, puede incrementar la presencia de estos riesgos. Es fundamental comprender algunas teorías desarrolladas a lo largo de los años para obtener una mejor comprensión de los riesgos psicosociales a los que se enfrenta la actividad bomberil.

Teorías del estrés laboral: Las teorías del estrés laboral pueden proporcionar un marco conceptual para entender los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos. Según Buitrago et al (2021) estas teorías consideran que el estrés es el resultado de una interacción entre el ambiente laboral y las características personales del trabajador, y pueden ayudar a identificar los factores de riesgo psicosocial específicos que afectan a los bomberos.

Teorías de la resiliencia: Las teorías de la resiliencia pueden proporcionar un marco para entender cómo los bomberos pueden manejar el estrés y la adversidad en el trabajo. Estrella (2015) considera que estas teorías se centran en la capacidad de las personas para adaptarse y recuperarse de situaciones difíciles, y pueden ayudar a identificar las habilidades y recursos que los bomberos pueden utilizar para afrontar los factores de riesgo psicosocial en el lugar de trabajo.

Investigaciones recientes: La revisión de investigaciones recientes como las de Vidotti et al (2019) sobre el tema puede proporcionar información importante sobre los factores de riesgo psicosocial específicos que afectan a los bomberos, así como sobre las intervenciones y medidas preventivas que han sido efectivas para abordar estos factores de riesgo.

El Desempeño Laboral

Según González y Vilches (2021), el desempeño laboral se define como el cumplimiento de las funciones y tareas asignadas en el puesto de trabajo, de acuerdo con las habilidades, conocimientos, destrezas y capacidades del individuo. La evaluación del desempeño laboral puede variar según la organización y la posición, pero suele incluir valoraciones de supervisores, análisis de metas y objetivos, así como indicadores de productividad y calidad.

En el contexto iberoamericano, se ha investigado la influencia de factores como la motivación, productividad, eficacia y eficiencia laboral en el desempeño de los empleados. La gestión por competencias también ha sido un tema destacado, centrándose en la identificación y desarrollo de las habilidades y conocimientos necesarios para un rendimiento óptimo (Pérez et al., 2018).

Marco regulatorio y normativo

Para González et al (2020) el tema está normativamente encuadrado en la Constitución de la República del Ecuador (2008), La Ley Orgánica Reformatoria a la Ley Orgánica del Servicio Público y al Código del Trabajo (2016) y el Código del Trabajo (2012). Cabe señalar, que en Ecuador la Constitución

Nacional, estipula que el trabajo se sustenta en una serie de principios, entre los cuales el Artículo 326, numeral 5, indica que toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar, lo que hace necesario entender que se deben procurar ambientes de trabajo que protejan la salud tanto física como mental de los trabadores sin excepción alguna. De allí que los requisitos legales y los estándares de la industria pueden proporcionar orientación sobre los factores de riesgo psicosocial y las medidas preventivas que deben implementarse en el lugar de trabajo.

Cultura organizacional y apoyo social

En última instancia, tanto la cultura organizacional como el respaldo social pueden desempeñar papeles cruciales en la prevención y gestión de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral. Según Díaz (2020), la cultura organizacional puede incidir en la manera en que se afronta el estrés y la salud mental en el trabajo, mientras que el apoyo social puede ser fundamental para la resiliencia y la recuperación de los bomberos que enfrentan situaciones traumáticas y estresantes.

Asimismo, los impactos de los riesgos psicosociales pueden ser notorios en el rendimiento laboral de los bomberos. La presencia de estrés persistente, fatiga emocional y la carencia de respaldo social pueden resultar en agotamiento y una reducción del rendimiento en el trabajo. Adicionalmente, estos factores pueden tener repercusiones negativas en la toma de decisiones, la capacidad de concentración y la calidad de las interacciones con los demás.

Por ende, para comprender adecuadamente estos efectos notables de los riesgos psicosociales en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos, es imperativo considerar lo siguiente: Agotamiento y estrés laboral: Los riesgos psicosociales, como altas demandas de trabajo, exposición a traumas y carga emocional intensa, pueden llevar a un agotamiento físico y emocional, conocido como burnout. El burnout se caracteriza por un estado de agotamiento crónico, cinismo y baja realización personal, lo que puede afectar negativamente el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados.

1. Disminución de la concentración y toma de decisiones: Los riesgos psicosociales pueden interferir con la capacidad de los bomberos para concentrarse en sus tareas y tomar decisiones efectivas. El estrés crónico puede reducir la capacidad de atención, la memoria y la toma de decisiones racionales, lo que puede comprometer la seguridad tanto de los bomberos como de las personas a las que brindan asistencia.
2. Problemas de salud física y mental: Los riesgos psicosociales pueden tener un impacto negativo en la salud física y mental de los bomberos. El estrés crónico puede contribuir al desarrollo de enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, trastornos de ansiedad y depresión. Estos problemas de salud pueden afectar directamente el desempeño laboral y la capacidad de los bomberos para cumplir con sus responsabilidades.

Además se debe considerar la existencia de un aumento de bomberos que sufren algún tipo de deterioro de salud; dentro de lo que cabe mencionar, trastornos en su salud mental, desórdenes musculo esqueléticos, abuso de sustancias psicoactivas, los cuales en conjunto contribuyen al aumento de la carga de morbilidad, discapacidad y muerte.

Metodología

La metodología de esta investigación es de tipo mixto, ya que se emplearon tanto enfoques cuantitativos como cualitativos para abordar el fenómeno de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral del Cuerpo de Bomberos del cantón Machala. El enfoque de investigación adoptado fue exploratorio, centrado en la comprensión y exploración de los factores de riesgo psicosocial en el desempeño laboral de los bomberos del Cuerpo de Bomberos del cantón Machala, con el propósito de identificar relaciones y posibles consecuencias. En cuanto al nivel de investigación, este fue descriptivo, ya que se buscó proporcionar una descripción de los factores de riesgo psicosocial presentes en el entorno laboral de los bomberos y su relación con el desempeño laboral.

Noblecilla Salas George Bryan

La investigación se enfocó en el personal del Cuerpo de Bomberos de Machala, compuesto por aproximadamente 73 individuos, incluyendo personal administrativo (22) y trabajadores operativos (51). Se empleó un muestreo aleatorio simple para seleccionar la muestra representativa. Utilizaron un cuestionario estructurado con escala Likert (5 opciones de respuesta) que según Ospina et al (2005) esta metodología presenta numerosas ventajas, destacándose especialmente la extensa variedad de opciones de respuesta para la evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ambiente laboral.Las dimensiones evaluadas, como responsabilidad, recompensa y cultura organizacional, forman parte de cuestionarios adaptados, como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague - CoPsoQ y el Cuestionario Lahera y Góngora (2005). El enfoque Likert brinda amplitud y facilidad para expresar percepciones.
En esta investigación, el autor adaptó y combinó dos encuestas, validando el cuestionario resultante con expertos en Recursos Humanos y Gestión. Los expertos confirmaron la inclusión de las 33 preguntas, evaluando aspectos como la redacción, pertinencia de variables, y relevancia del contenido. Este estudio multicéntrico busca analizar factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral en instituciones públicas, siguiendo el modelo teórico de CoPsoQ según Kristensen et al (2005). Se priorizó la aplicación en el sector público, extrayendo ítems pertinentes a la naturaleza de la institución, enfocándose en la administración pública más que en la perspectiva psicológica (Ver Apéndice N° 1).

Procesamiento e Interpretación de Datos

Para el análisis de los datos el método CoPsoQ se propone dos opciones para la creación de un informe, las cuales son las siguientes:

- Uso manual de Autoevaluación CoPsoQ, la cual arroja un informe preliminar de riesgos psicosociales, basado en ciertos grupos de preguntas enfocadas a analizar una determinada variable.
- Realizar la tabulación de datos obtenidos de las evaluaciones mediante otra herramienta informática oficial. En este caso se realizó su presentación mediante los resultados obtenidos de la aplicación informática junto con la tabulación realizada mediante el programa informático “Excel” convirtiendo cada valor de puntuación en porcentaje (%).

La tasa de respuesta del grupo de trabajo fue del 100% (contestaron 73 trabajadores de los 73 a los que se les suministró el cuestionario), representando en su totalidad el grupo de trabajo del área de colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Machala.

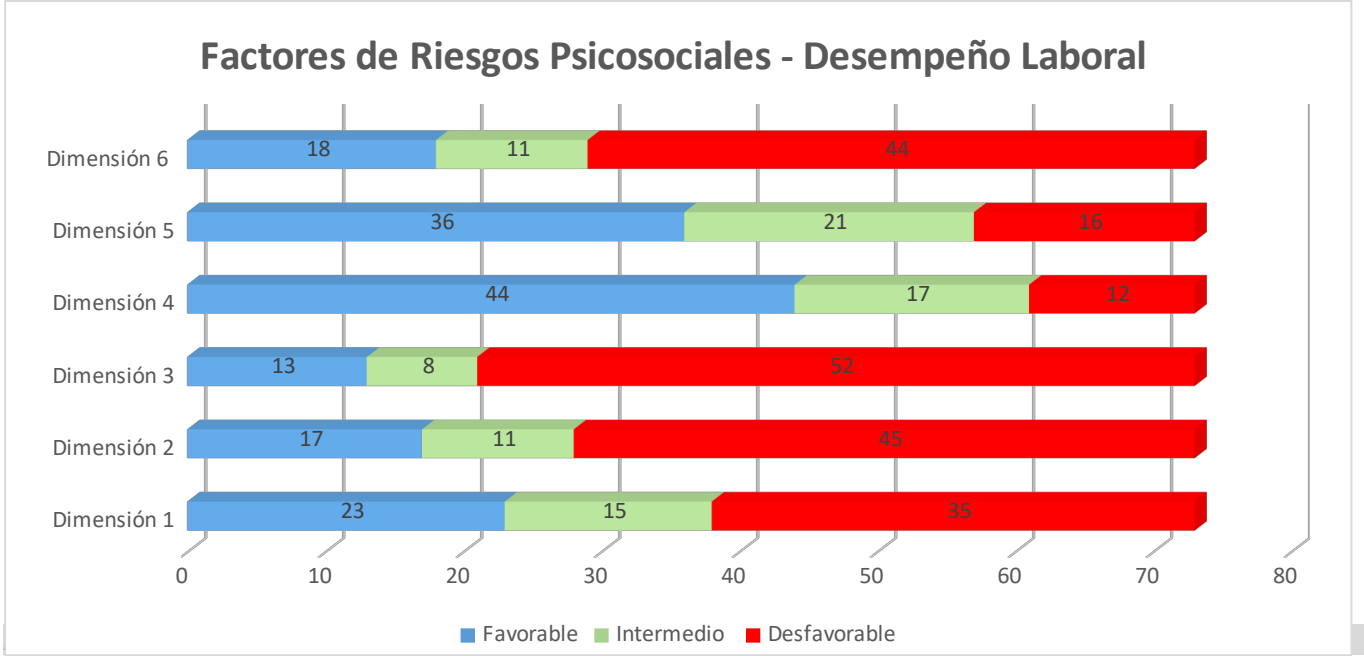

Figura N° 1 Factores de Riesgos Psicosociales / Desempeño Laboral

Análisis de los resultados

Dimensión 1: Exigencias psicológicas

Las exigencias psicológicas según Moncada, S. et al (2014) son las exigencias emocionales y mentales derivadas de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas, en este caso las ocupaciones de cuidado a las personas tanto en el ejercicio bomberil como el trato con el usuario de los servicios que presta la institución por lo que requieren habilidades específicas y tiempo suficiente para poder gestionarlas efectivamente. La prevalencia de la exposición de esta dimensión es un 48% de colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Machala está expuesto a la situación más desfavorable, un 21% a la intermedia y un 31% a la más favorable respecto a las exigencias psicológicas. Según el modelo de demanda-control de Karasek (1979) las altas exigencias psicológicas en el trabajo, como la toma de decisiones bajo presión y la exposición a situaciones traumáticas, pueden generar estrés laboral. Esto puede tener un impacto significativo en la salud mental de los bomberos, aumentando el riesgo de trastornos como el estrés postraumático.

Dimensión 2: Control sobre el trabajo

Es el sentimiento de poder controlar las actividades, horarios y roles en el área laboral con el que trabajamos cada día (Moncada, S. et al, 2014). Se puede interpretar como la dimensión emocional del respaldo social y como un reflejo de la excelencia de las interacciones laborales. Experimenta un declive cuando la labor fomenta el aislamiento y la rivalidad interpersonal en vez de fomentar el trabajo en equipo y la colaboración. La prevalencia de la exposición de esta dimensión es un 62% de colaboradores del Cuerpo de Bombero de Machala está expuesto a la situación más desfavorable, un 15% a la intermedia y un 23% a la más favorable para la salud respecto al Sentimiento de grupo. La sensación de tener control sobre las tareas laborales es fundamental para la satisfacción y el bienestar en el trabajo. Estudios como el de Deci y Ryan (1985) sobre la teoría de la autodeterminación destacan la importancia de la autonomía en el trabajo. Los bomberos que tienen un menor control sobre sus actividades pueden experimentar un mayor nivel de estrés y desmotivación.

Dimensión 3: Inseguridad sobre el futuro

Esto se relaciona con la seguridad en el empleo y las oportunidades de ser empleable en el mercado laboral local (próximo). Puede experimentarse de manera diferente según la etapa de vida o las obligaciones familiares de cada empleado. La prevalencia de la exposición es un 71% de colaborador del Cuerpo de Bombero de Machala está expuesto a la situación más desfavorable, un 11% a la intermedia y un 18% a la más favorable para la salud respecto a la Inseguridad sobre el futuro. La inseguridad laboral puede tener un impacto significativo en la salud mental. Investigaciones de Kahn y Byosiere (1992) sugieren que la percepción de inseguridad sobre el empleo puede aumentar los niveles de ansiedad y depresión en los trabajadores. Los bomberos, al enfrentar riesgos físicos constantes y cambios en sus condiciones de trabajo, pueden ser particularmente vulnerables a esta preocupación.

Dimensión 4: Condiciones Personales

Se refiere a obtener la asistencia requerida, en el momento preciso, de parte de los superiores, el equipo de trabajo y la familia para llevar a cabo eficazmente las responsabilidades laborales. La falta de apoyo tiene que ver con la falta de principios y de procedimientos concretos de gestión de personal que

fomenten el papel del entorno como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona.

En el ámbito laboral concreto, se vincula con la carencia de pautas definidas en cuanto al desempeño de dicha función, así como la insuficiente capacitación y tiempo asignado para dicho propósito. La prevalencia de esta exposición se manifiesta de la siguiente manera: un 16% de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Machala se encuentra expuesto a la situación menos favorable, un 23% a una situación intermedia, y un 61% a la más propicia para la salud en comparación con las Condiciones Personales. Factores individuales, como la resiliencia y las estrategias de afrontamiento, desempeñan un papel crucial en la capacidad de los bomberos para hacer frente a los desafíos psicosociales en el trabajo. Investigaciones de Seligman y Csikszentmihalyi (2000) sobre el bienestar subrayan la importancia de desarrollar habilidades emocionales y de afrontamiento para mantener la salud mental en ambientes laborales estresantes.

Dimensión 5: Características del trabajo
Esto está relacionado con el grado de oportunidades que brinda la ejecución del trabajo para aplicar los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores, así como para adquirir nuevos. Está estrechamente ligado a los niveles de complejidad y diversidad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo el modelo de exposición perjudicial por excelencia. Se vincula con los métodos de trabajo, la producción y el diseño del contenido laboral (desde tareas más rutinarias, estandarizadas o monótonas en un extremo, hasta labores más complejas y creativas en el otro) y con la influencia. En cuanto a la prevalencia de esta exposición, un 22% de los colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Machala se encuentra expuesto a la situación menos favorable, un 28% a una situación intermedia, y un 50% a la más propicia para la salud en relación con las Características del trabajo. Investigaciones como las de Hackman y Oldham (1976) han resaltado la importancia de diseñar trabajos de manera que sean significativos y desafiantes para los trabajadores. Para los bomberos, la monotonía o la falta de variabilidad en las tareas podrían contribuir a la insatisfacción laboral y al agotamiento emocional.

Dimensión 6: Relaciones Interpersonales
Relacionado con el sentido de pertenencia al grupo humano con el que compartimos nuestra labor diaria, este aspecto puede considerarse como la dimensión emocional del respaldo social y como un marcador de la calidad de las relaciones en el entorno laboral. Experimenta un detrimento cuando el trabajo fomenta el aislamiento y la competencia interpersonal en lugar de impulsar el trabajo en equipo y la colaboración.
Su prevalencia en este caso es de un 60% de colaboradores del Cuerpo de Bomberos de Machala está expuesto a la situación más desfavorable, un 15% a la intermedia y un 25% a la más favorable para la salud respecto al Relaciones Interpersonales. Las interacciones en el entorno laboral son de vital importancia. Investigaciones de Luthans y Fredrickson (2007) han demostrado que las interacciones positivas con compañeros de trabajo pueden aumentar la satisfacción laboral y reducir el estrés. Para los bomberos, que dependen en gran medida de la colaboración y la confianza mutua en situaciones de alto riesgo, mantener relaciones interpersonales saludables es esencial para su desempeño y bienestar.

Como se pudo apreciar en la presentación y análisis de resultados, de acuerdo al método CoPsoQ, el total de los colaboradores del Cuerpo de Bombero de Machala que participaron en el estudio se encuentran expuestos a la situación más desfavorable con respecto a las dimensiones Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro y Relaciones Interpersonales, esto indicaría que no sería relevante la diferenciación externa o interna de la inestabilidad, sino una percepción de inestabilidad general. Debemos tener en cuenta que el 100% de la muestra estaba compuesta por colaboradores efectivos.

La investigación revela un panorama preocupante en cuanto a los factores de riesgo psicosocial y su impacto en el desempeño laboral del personal del Benemérito Cuerpo de Bomberos de Machala. La evaluación de todas las dimensiones de estudio, como Exigencias psicológicas, Control sobre el trabajo, Inseguridad sobre el futuro, Condiciones Personales, Características del trabajo y Relaciones Interpersonales, señala una situación desfavorable para los bomberos en relación con las demandas a las que se enfrentan.

Como lo indica Álvarez (2005) las altas exigencias psicológicas que experimentan los bomberos, especialmente en situaciones de emergencia, están vinculadas a niveles críticos de estrés que pueden afectar negativamente la toma de decisiones y el rendimiento laboral. La falta de control sobre el trabajo, identificada como otra dimensión desfavorable, también puede contribuir al estrés y la insatisfacción laboral.

La inseguridad sobre el futuro, evidenciada en la investigación, sugiere que los bomberos pueden estar enfrentando incertidumbres relacionadas con su seguridad laboral y las condiciones futuras de su empleo. Esto podría tener implicaciones significativas en su bienestar psicológico y su desempeño general.

Las condiciones personales y las características del trabajo, identificadas como dimensiones desfavorables, indican que los bomberos enfrentan desafíos específicos en términos de sus habilidades y las demandas del trabajo. Estos desafíos pueden tener repercusiones en la motivación y la satisfacción laboral.

Las relaciones interpersonales, una dimensión crucial para un cuerpo de bomberos, también se encuentran en una situación desfavorable. La colaboración y el trabajo en equipo son fundamentales en situaciones de emergencia, y cualquier deterioro en las relaciones interpersonales puede afectar directamente la eficacia y la seguridad del equipo.

En conjunto, la situación desfavorable en todas estas dimensiones destaca la necesidad urgente de abordar los factores de riesgo psicosocial en el Cuerpo de Bomberos de Machala. La implementación de estrategias de apoyo, intervenciones para gestionar el estrés y la promoción de un entorno laboral saludable son esenciales para salvaguardar la salud mental y el desempeño efectivo de los bomberos en un entorno laboral extremadamente desafiante.

Es necesario recordar que el CoPsoQ es un instrumento que mide factores psicosociales del trabajo a partir del cual se inicia un proceso participativo de valoración del riesgo y una planificación preventiva como lo declara Moreno et al (2018) que reconoce que se debe diagnosticar los factores de riesgo psicosocial en las empresas ecuatorianas obligatoriamente para realizar intervenciones que mejoren las condiciones de seguridad y salud. Es decir, la aplicación de este método requiere condiciones laborales previas a su aplicación, que favorezcan el diálogo, la negociación y el consenso, lo cual si ha habido con los directivos de la institución quienes se muestran preocupados por la salud psicológica de los colaboradores.

Discusión

El desempeño laboral de los trabajadores, en cualquier sector, es una variable crítica que puede influir en la productividad, la seguridad y el bienestar tanto individual como organizacional. En el caso específico del Cuerpo de Bomberos del cantón Machala, los bomberos enfrentan situaciones de alto riesgo, estrés y demandas emocionales constantes. La interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en este contexto es un tema de gran relevancia. Este análisis se centra en comprender cómo los factores psicosociales afectan el desempeño de los bomberos y qué implicaciones tiene esto para su salud mental, seguridad y eficacia en su labor.

La interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el Cuerpo de Bomberos de Machala es una dinámica compleja que afecta profundamente tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto. Desde la perspectiva de la psicología laboral, se pueden aplicar varios marcos teóricos para comprender esta relación. El modelo de demandas y control de Karasek destaca

cómo las altas exigencias psicológicas en el trabajo, como las que enfrentan los bomberos en situaciones de emergencia, pueden llevar al estrés laboral, afectando negativamente la toma de decisiones y el desempeño. La teoría de la autodeterminación de Deci y Ryan subraya la importancia del control sobre el trabajo y la autonomía en la satisfacción laboral, lo que se relaciona directamente con la motivación y la eficacia en el caso de los bomberos. Los estudios sobre estrés en organizaciones de Kahn y Byosiere resaltan la inseguridad laboral como una fuente de estrés, lo que es relevante para los bomberos que a menudo enfrentan cambios en las condiciones laborales y temen por su seguridad. Desde una perspectiva de desarrollo personal, la resiliencia y las estrategias de afrontamiento, como se abordan en la teoría de la autodeterminación, son factores individuales que pueden influir en cómo los bomberos manejan el estrés. Además, la teoría de la motivación-higiene de Herzberg sugiere que el diseño de tareas desafiantes y significativas puede aumentar la satisfacción laboral y, por ende, el desempeño. Por último, la teoría del bienestar de Seligman y Csikszentmihalyi resalta la importancia de las relaciones interpersonales positivas en el trabajo, algo fundamental para los bomberos, cuyo trabajo en equipo y colaboración son esenciales en situaciones de alto riesgo. En conjunto, estos enfoques psicológicos proporcionan un marco sólido para comprender cómo los factores de riesgo psicosocial pueden influir en el desempeño laboral de los bomberos del Cuerpo de Bomberos de Machala, destacando la necesidad de estrategias de apoyo y gestión efectivas para garantizar su salud mental y eficacia en un entorno laboral extremadamente desafiante.

Por tanto, existen unas implicaciones para abordar la interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el Cuerpo de Bomberos de Machala, es esencial implementar medidas preventivas y de apoyo. Esto incluye:

- Programas de Formación en Resiliencia y Estrategias de Afrontamiento: Proporcionar a los bomberos habilidades para hacer frente al estrés y las demandas emocionales.
- Monitoreo de la Salud Mental: Implementar evaluaciones periódicas de la salud mental de los bomberos y proporcionar apoyo psicológico cuando sea necesario.
- Diseño de Trabajo Significativo: Diseñar tareas que sean significativas y desafiantes para mantener la motivación y el compromiso.
- Promoción de Relaciones Interpersonales Positivas: Fomentar un ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el apoyo entre los compañeros.
- Programas de Apoyo Psicológico Post-Traumático: Establecer programas para ayudar a los bomberos a lidiar con traumas y eventos estresantes.

Conclusiones

La interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral en el Cuerpo de Bomberos de Machala es un tema crítico que afecta tanto a los trabajadores como a la comunidad que sirven. Comprender cómo estos factores se relacionan y afectan el bienestar y la eficacia de los bomberos es esencial para abordar los desafíos en este campo. La implementación de medidas preventivas y de apoyo puede ayudar a mitigar los efectos negativos y promover un entorno de trabajo saludable y eficiente en el Cuerpo de Bomberos. Además, se requiere una mayor investigación en este campo para profundizar en la comprensión de esta interacción y desarrollar intervenciones más efectivas. Un aspecto fundamental es la importancia de las condiciones personales, como la resiliencia y las estrategias de afrontamiento, en la forma en que los bomberos enfrentan el estrés. Esto resalta la necesidad de programas de desarrollo de habilidades emocionales y de afrontamiento para fortalecer su capacidad para lidiar con los desafíos psicosociales en el trabajo.

En el ámbito de las implicaciones prácticas, estas conclusiones subrayan la importancia de implementar medidas preventivas y de apoyo. Esto incluye programas de formación en resiliencia y estrategias de afrontamiento para fortalecer la capacidad de los bomberos para enfrentar el estrés. Además, es esencial

diseñar tareas laborales que sean significativas y desafiantes para mantener su motivación y compromiso. Fomentar un ambiente de trabajo que promueva la colaboración y el apoyo entre compañeros de trabajo es fundamental.

En resumen, esta investigación proporciona una visión profunda de la interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral de los bomberos del Cuerpo de Bomberos de Machala. Sus resultados tienen implicaciones significativas para mejorar la salud mental, la seguridad y la eficacia de estos profesionales en un entorno laboral altamente desafiante. Sin embargo, se reconoce la necesidad de futuras investigaciones para una comprensión más completa y el desarrollo de intervenciones más efectivas.

Fortalezas y Limitaciones

Este estudio sobre los factores de riesgo psicosocial y su influencia en el desempeño laboral en el Cuerpo de Bomberos de Machala destaca por su relevancia práctica y aplicabilidad. Al centrarse en un tema crucial para los trabajadores y la organización, ofrece valiosas perspectivas para mejorar la calidad de vida y la eficacia laboral. La inclusión de datos empíricos, ya sean cuantitativos o cualitativos, fortalece la credibilidad del estudio al respaldar las conclusiones y recomendaciones.

El enfoque multidisciplinario que incorpora elementos de psicología laboral, salud ocupacional y gestión de recursos humanos enriquece la comprensión de la compleja interacción entre los factores de riesgo psicosocial y el rendimiento laboral. Sin embargo, ciertas limitaciones deben abordarse. La cuestión del tamaño de la muestra es esencial, dada la naturaleza única de la profesión de bombero, lo que podría limitar la generalización de los hallazgos. Además, la sensibilidad de los temas puede llevar a sesgos de respuesta, afectando la precisión de los datos recopilados.

Establecer una relación causal entre los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral es un desafío, ya que pueden actuar tanto como causas como consecuencias. Se requieren diseños de investigación sólidos y un análisis cuidadoso para identificar patrones claros de causalidad. La contextualización también es una consideración, ya que limitarse al Cuerpo de Bomberos de Machala podría afectar la generalización de los resultados a otros contextos laborales.

Por último, la tesis debe tener en cuenta la evolución de los factores de riesgo psicosocial y el desempeño laboral con el tiempo, ya que pueden cambiar debido a factores como políticas organizacionales, formación y gestión. Mantener actualizados los resultados es crucial para garantizar su relevancia a medida que cambian las dinámicas del entorno laboral de los bomberos. En conjunto, a pesar de estas limitaciones, la investigación proporciona una base sólida para abordar los desafíos psicosociales en el Cuerpo de Bomberos de Machala y ofrece perspectivas valiosas para futuras intervenciones y estudios en este campo.

Futuras Líneas de Investigación

Las futuras líneas de investigación en el campo de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los bomberos del Cuerpo de Bomberos de Machala pueden contribuir significativamente a nuestro conocimiento y al abordaje de este importante tema. Una línea de investigación sugerida es la realización de estudios longitudinales para comprender cómo estos factores impactan a lo largo de las carreras de los bomberos. Además, evaluar la efectividad de intervenciones, como programas de capacitación en resiliencia, sería crucial para desarrollar estrategias de apoyo efectivas. Comparar las experiencias de bomberos en diferentes países y culturas podría identificar mejores prácticas transferibles. También sería relevante investigar cómo los factores de riesgo psicosocial afectan la salud física de los bomberos. Además, es esencial explorar cómo estos factores se experimentan de manera diferencial según

género y diversidad. La incorporación de tecnología y el análisis de la influencia de la cultura organizacional son áreas de investigación prometedoras. En resumen, estas líneas de investigación tienen el potencial de mejorar la salud mental y el desempeño de los bomberos, abordando desafíos específicos en su profesión.

Referencias:

Freire, J., & Corrales, N. (2018). Riesgos psicosociales y su influencia en el desempeño. Didáctica y Educación, 9(1), 53-68.

Campoverde, T. & Muñoz, K. (2022). Factores de riesgo psicosocial que afectan al desempeño laboral en el área administrativa del Instituto Tecnológico Bolivariano de Guayaquil. Revista Científica Ciencia Y Tecnología, 22(36). https://doi.org/10.47189/rcct.v22i36.544

Llanos, C. & Caicedo, A. (2022). Consecuencias de los riesgos psicosociales en el desempeño de los trabajadores de una terminal portuaria en Guayaquil. Revista ECA Sinergia. 13 (1). e-ISSN: 2528-7869 https://revistas.utm.edu.ec/index.php/ECASinergia

Uvidia, M., Flores , F., Chugñay, M., & Chugñay, A. (2019). Gestión de prevención de riesgos psicosociales en el personal que labora en el cuerpo de bomberos del cantón Guano, Provincia de Chimborazo. Ciencia Digital, 3(3.4.), 301-316. https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v3i3.4.876

Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas.estudio caso: Hardepex Cía. Ltda. Cuadernos Latinoamericanos De Administración, 15(28). https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i28.2686

Campos, Y., Bernal, V., Vilaret, A., & Russo, M. (2021). Perfil de riesgo psicosocial y variables socio laborales del personal judicial en instituciones públicas ecuatorianas. Revista de Ciencias Sociales (Ve), XXVII(Especial 4), 560-570

Fabara, G., Jaramillo, C., & Falcón, R. (2020). Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato - Empresa Pública. 593 Digital Publisher CEIT, 5(6), 77-89. https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255

Capa, L., Flores, C. & Sarango, Y. (2018). Evaluación de factores de riesgos que ocasionan accidentes laborales en las empresas de Machala-Ecuador. Revista Universidad y Sociedad, 10(2), 341-345. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202018000200341&lng=es&tlng=es.

Macías, E., & Vanga, M. (2021). Clima organizacional y motivación laboral como insumos para planes de mejora institucional. Revista Venezolana De Gerencia, 26(94), 548-567. https://doi.org/10.52080/rvgluzv26n94.6

Gutiérrez, D., & Gavilanes, G. (2022). "Factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en docentes de una unidad educativa". Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(5), 5463-5474. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3543

Romero, C., Beleño, R., Ucros, M., Echeverría, A., & Lasprilla, S. (2016). Factores de riesgos psicosociales extralaborales en personal administrativo universitario. Enfermería Actual En Costa Rica, (31). https://doi.org/10.15517/revenf.v0i31.22083

Moreno, Bernardo (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med. segur. trab. 57 (1), 4-19. http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500002&lng=es. https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002.

Buitrago, L., Barrera, M., Plazas, L., Chaparro, C. (2021). Estrés laboral: una revisión de las principales causas consecuencias y estrategias de prevención. Revista Investig. Salud Univ. 8 (2), 131-46. https://revistasdigitales.uniboyaca.edu.co/index.php/rs/article/view/553

Estrella, V. (2015) Evaluación de los factores de riesgo psicosocial y su relación con el síndrome de burnout en los paramédicos de las estaciones del cuerpo de bomberos ubicadas en el norte de Quito.

Repositorio Universidad Internacional SEK Ecuador. https://rraae.cedia.edu.ec/Record/SEK_c7efc9851ddcc29a4f04e7393a2e4cbf
Vidotti, V., Martins, J., Galdino, M. , Ribeiro, R. , & Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. Enfermería Global, 18(55), 344-376. https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961
Diaz, G., Plaza, M. & Hernández, H. (2020) Relación entre estrés laboral y cultura organizacional en empleados del sector salud. Revista Espacios 41(27), p. 109-122. https://www.revistaespacios.com/a20v41n27/a20v41n27p11.pdf
Ospina B., Sandoval J., Aristizábal C. & Ramírez M. (2005). La escala de Likert en la valoración de los conocimientos y las actitudes de los profesionales de enfermería en el cuidado de la salud. Antioquia, 2003. Invest Educ Enferm, 23(1), 14-29. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/1311949.pdf
Kristensen T., Hannerz H, Høgh A. & Borg V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. N° 31 Vo. 6, pp. 438-449. https://doi.org/10.5271/sjweh.948
Cuestionario para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo, Versión corta para empresas públicas. Adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ (2010) https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/publicacions/psq_cat_21/imatges/questionari_de_la_versio_mitjana.pdf
Lahera, M. & Góngora, J. (2005). Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud laboral. Pamplona: Fondo de publicación de gobierno de Navarra. 2da. Edición: https://w3.ual.es/GruposInv/Prevencion/evaluacion/procedimiento/F.%20Factores%20Psicosociales.pdf
Moncada S., Llorens, C. y Andrés, R., Moreno, N. & Molinero, E. (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud: https://copsoq.istas21.net/ficheros/documentos/v2/manual%20Copsoq%202(24-07-2014).pdf
Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. Administrative Science Quarterly, 24(2), 285-308.
Deci, E., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. Springer Science & Business Media.
Kahn, J., & Byosiere, P. (1992). Stress in organizations. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), Handbook of industrial and organizational psychology (2nd ed., Vol. 3, pp. 571-650). Consulting Psychologists Press.
Seligman, M., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. American Psychologist, 55(1), 5-14.
Hackman, J., & Oldham, G. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. Organizational Behavior and Human Performance, 16(2), 250-279.
Luthans, F., & Fredrickson, B. L. (2007). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. Academy of Management Executive, 1(2), 57-72.

APÉNDICE N° 1

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL – DESEMPEÑO LABORAL
(Kristensen, T. et al, 2005; Lahera, M. y Góngora, J., 2002).

Estimado miembro del Cuerpo de Bomberos de Machala,

La gestión efectiva de los riesgos psicosociales en el trabajo es esencial para garantizar la salud y el bienestar de nuestros valientes bomberos y bomberas, quienes desempeñan un papel fundamental en la seguridad y protección de la comunidad. En el marco de nuestro compromiso continuo con la seguridad y el bienestar de nuestro personal, hemos adaptado el "Cuestionario Psicosocial de Copenhague, CoPsoQ" para evaluar los factores psicosociales en el entorno laboral específico de nuestro cuerpo de bomberos.

Esta evaluación tiene como objetivo identificar áreas de mejora en cuanto a la calidad de vida laboral y el bienestar emocional de nuestros miembros. Los resultados de este cuestionario nos proporcionarán información valiosa que nos permitirá tomar medidas concretas para mejorar las condiciones de trabajo y promover un ambiente laboral más saludable y satisfactorio. Su participación en esta evaluación es esencial para asegurar que nuestras decisiones y acciones futuras estén respaldadas por datos sólidos y reflejen las necesidades y preocupaciones reales de nuestro equipo.

Este cuestionario es completamente anónimo y confidencial. Sus respuestas serán tratadas con la más estricta privacidad, y los resultados generales se utilizarán únicamente con fines de análisis y mejora continua. Agradecemos sinceramente su participación en este proceso y su contribución al bienestar de todos los miembros del Cuerpo de Bomberos de Machala. La mayoría de las preguntas cuentan con múltiples opciones de respuesta, y se espera que marque con una "X" la opción que considere que mejor describe su situación.

CUESTIONARIO DE RIESGO PSICOSOCIAL Y DESEMPEÑO LABORAL			**Fecha:**		
	Nunca	**Casi nunca**	**Algunas veces**	**Casi siempre**	**Siempre**
EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL					
Exigencias psicológicas					

1	¿Debes trabajar a un ritmo muy acelerado?	0	1	2	3	4
2	¿La asignación de tareas es desigual y provoca acumulación de trabajo?	0	1	2	3	4
3	¿Puedes mantener al día tus responsabilidades laborales?	0	1	2	3	4
4	¿Encuentras dificultades para dejar atrás los problemas del trabajo?	0	1	2	3	4
5	¿Experimentas un desgaste emocional significativo en tu trabajo en general?	0	1	2	3	4
6	¿Se espera que ocultes tus emociones en el trabajo?	0	1	2	3	4
	SUMA TOTAL DE PUNTAJE:					
Control sobre el trabajo						
7	¿Tienes control sobre la cantidad de trabajo asignado?	0	1	2	3	4
8	¿Se toma en cuenta tu opinión al asignar tareas?	0	1	2	3	4
9	¿Tienes influencia sobre el orden en que realizas tus labores?	0	1	2	3	4
10	¿Puedes decidir cuándo tomar un descanso?	0	1	2	3	4
11	¿En situaciones personales o familiares, puedes ausentarte del trabajo por al menos una hora sin necesidad de permisos especiales?	0	1	2	3	4
12	¿Tu trabajo requiere iniciativa por tu parte?	0	1	2	3	4
13	¿Ofrece oportunidades para aprender cosas nuevas?	0	1	2	3	4
14	¿Te sientes comprometido con tu profesión?	0	1	2	3	4
15	¿Las tareas que realizas tienen sentido para ti?	0	1	2	3	4
16	¿Hablas con entusiasmo sobre tu empresa con otras personas?	0	1	2	3	4
	SUMA TOTAL DE PUNTAJE:					
Inseguridad sobre el futuro						
17	En el presente, ¿te preocupa la dificultad de encontrar otro trabajo en caso de perder el actual?	0	1	2	3	4
18	¿Te inquieta la posibilidad de que te cambien las tareas en contra de tu voluntad?	0	1	2	3	4
19	¿Te preocupa que modifiquen tu horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) sin tu consentimiento?	0	1	2	3	4
20	¿Te preocupa que haya variaciones en tu salario (falta de actualización, reducción, introducción de salario variable, pago en especie, etc.)?	0	1	2	3	4
	SUMA TOTAL DE PUNTAJE:					

Noblecilla Salas George Bryan

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL						
Condiciones Personales						
21	¿Siente que posee los conocimientos necesarios para llevar a cabo su trabajo?	0	1	2	3	4
22	¿Cree que cuenta con la capacidad y habilidades para liderar tanto su trabajo como el de sus colegas?	0	1	2	3	4
23	¿Inicia actividades por propia iniciativa en la realización de sus tareas?	0	1	2	3	4
24	¿Mantiene consistencia en cualquier tarea que le sea asignada?	0	1	2	3	4
25	¿Es capaz de realizar su trabajo sin necesidad de ayuda o intervención de otros compañeros?	0	1	2	3	4
SUMA TOTAL DE PUNTAJE:						
Características del trabajo						
26	¿Encuentra interesante su trabajo?	0	1	2	3	4
27	¿Siente que su labor contribuye al bienestar de la comunidad?	0	1	2	3	4
28	¿Las capacitaciones y cursos que recibe están alineados con las necesidades e intereses de la institución?	0	1	2	3	4
29	¿Se informan los errores a través de informes para comprenderlos y luego buscar mejoras y correcciones de manera oportuna?	0	1	2	3	4
SUMA TOTAL DE PUNTAJE:						
Relaciones Interpersonales						
30	¿Cuándo es necesario trabajar en equipo, demuestra entusiasmo para colaborar con sus compañeros remunerados y voluntarios?	0	1	2	3	4
31	¿Intenta imponer su punto de vista sobre el de sus colegas?	0	1	2	3	4
32	¿Existe un apoyo mutuo para resolver problemas tanto institucionales como personales?	0	1	2	3	4
33	¿Cree que sus colegas valoran su trabajo como algo importante y necesario para la institución?	0	1	2	3	4
SUMA TOTAL DE PUNTAJE:						

Nota:

1) Anota los puntos que se han obtenido en cada apartado en la columna “Tu puntuación” de la siguiente tabla.

2) Compara la puntuación de cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que se observa en las tres columnas de la derecha “favorable” “intermedia” y “desfavorable”, y subraye el intervalo que incluya la puntuación.

3) Ahora, ya puede ver en qué situación de exposición está en el trabajo (favorable, intermedia y desfavorable) a las 6 dimensiones psicosociales (Exigencias psicológicas, control sobre el trabajo, Inseguridad, Apoyo social y Calidad de liderazgo, Doble presencia, y Estima).

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población de referencia		
			Favorable	Intermedia	Desfavorable
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 11	De 12 a 24
2	Control sobre el trabajo		De 26 a 40	De 19 a 25	De 0 a 18
3	Inseguridad sobre el futuro		De 0 a 4	De 5 a 9	De 10 a 16
4	Condiciones Personales		De 32 a 40	De 25 a 31	De 0 a 24
5	Características del trabajo		De 0 a 2	De 3 a 6	De 7 a 16
6	Relaciones Interpersonales		De 13 a 16	De 10 a 12	De 0 a 9