

**Universidad Técnica Nacional
Sede Guanacaste
Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente**

Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica.

Ramón de Jesús Guido Pacheco

Trabajo Final de Graduación para optar al grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

Agosto, 2021

**Nombres y Firmas de los Integrantes del Tribunal Evaluador
Sello de la Dirección de Carrera**

Ing. Fidelia Solano Gutiérrez, Lic.
Directora de Carrera ISOA

FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
FIDELIA SOLANO
GUTIERREZ (FIRMA)
Fecha: 2021.09.03 18:17:35
-06'00'

Ing. Myriam Zamora Hidalgo
Tutora

MYRIAM ZAMORA
HIDALGO (FIRMA)

Digitally signed by MYRIAM
ZAMORA HIDALGO (FIRMA)
Date: 2021.09.03 18:25:50
-06'00'

Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc.
Lector

UTN
Universidad
Técnica Nacional

Firmado digitalmente por DOUGLAS
ANTONIO BARRAZA RUIZ (FIRMA)
Motivo: Defina una
ubicación para
Fecha: 2021.09.03 18:26:46 -06'00'

Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA.
Lector

UTN
Universidad
Técnica Nacional

DUSTING OREAMUNO ALVAREZ
(FIRMA)
Académico Universitario
Sede: Guayaquil
2021.09.03 18:19:53 -06'00'

Sra. María Concepción Chacón Peña
Representante del Sector Productivo

Firmado digitalmente
por MARIA
CONCEPCION CHACON
PEÑA (FIRMA)
Fecha: 2021.09.03
18:20:41 -06'00'

Nombre y Firma del Estudiante

Ramón de Jesús Guido Pacheco
Cédula de identidad 155822289412

La defensa oral y pública fue realizada de forma remota, utilizando la plataforma Meet de Google, tanto para la proyección y grabación de la exposición del aprendiz, así como la sesión de preguntas y lectura del acta.

Por esta razón, algunas firmas no podrán ser plasmadas en físico o por carencia de firma digital, no quedarán en el presente documento.

1 Dedicatoria

A mi DIOS que me dio la sabiduría y entendimiento necesario para poder concluir esta etapa, también por ser mi mayor inspiración en momentos difíciles.

A mi bella MADRE que fue el pilar más firme en todo este tiempo, quien me apoyo incondicional y plenamente para poder superar todas las dificultades vividas en el proceso, a mi único hermano a quien perdí, pero sé que estaría muy orgulloso por este logro.

A mi pareja, mis compañeros, a mis docentes, con quienes fui sumando experiencias en el camino y sin su ayuda no hubiese podido llegar hasta aquí. A todos les agradezco desde el fondo de mi corazón, tienen mi más grande aprecio y respeto.

Ramón de Jesús Guido Pacheco

2 Agradecimiento

Agradezco a mi Dios por la bendición de brindarme el don de la vida y la oportunidad que tuve de poder ingresar a Universidad, por guiarme en cada paso que di en este proceso y mucho más por ser mi fortaleza en momentos de dificultades.

Agradezco a mi Madre por apoyarme y mantenerse firme a pesar de las diferentes dificultades que pasamos ambos, a mi pareja que desde el inicio me apoyo en todo este proceso.

También agradezco a todos docentes de la Universidad Técnica Nacional con los que me forme, por compartirme sus conocimientos como profesionales, para estar preparados para la vida y poder ejercer la profesión de forma responsable y ética, muy especialmente agradezco, a mi tutora Myriam Zamora Hidalgo, mis lectores Douglas Barraza Ruiz y Dusting Oreamuno, por su apoyo e inmensa paciencia como docentes, a la Municipalidad de La Cruz y sus colaboradores en especial a las Jefaturas por permitirme realizar la investigación

Ramón de Jesús Guido Pacheco.

Índice

1	Dedicatoria	3
2	Agradecimiento	4
3	Índice de figuras	8
4	Índice de cuadros	10
5	Resumen	11
6	Introducción	12
6.1	Área de estudio	15
6.2	Delimitación del problema	16
7	Justificación	16
8	Situación actual del conocimiento del tema (estado de la cuestión o del arte)	18
9	Objetivos	21
9.1	Objetivo general	21
9.2	Objetivos específicos	21
10	Aproximación al marco teórico	22
10.1	Aspectos legales	22
10.2	Normativas referentes a Factores Psicosociales Laborales	22
10.3	Salud ocupacional y los factores psicosociales de riesgo	25
10.4	Descripción de labores de la población trabajadora en La Municipalidad de La Cruz.	27
11	Estrategia metodológica	30
11.1	Enfoque	30
11.2	Tipo de investigación	30

11.3	Formulación de hipótesis	31
11.4	Definición de variables y categoría de análisis	32
11.5	Población participante	33
12	Técnicas para utilizar	37
12.1	Caracterización sociodemográfica y laboral	38
12.2	Evaluación de riesgos psicosociales laborales	38
13	Consideraciones éticas	40
14	Presentación y análisis de resultados	41
14.1	Resultados de características sociodemográficas	41
14.2	Evaluación de riesgos psicosociales.	45
14.2.1	Exigencias psicológicas	45
14.2.2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos).	47
14.2.3	Inseguridad	51
14.2.4	Apoyo social y calidad de liderazgo	55
14.2.5	Doble presencia	59
14.2.6	Estima	60
	<i>Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica.</i>	64
15	Conclusiones	69
16	Recomendaciones	69
17	Referencias	71

18	Anexos	74
18.1	Anexo 1: Carta aval de tutora	74
18.2	Anexo 2: Carta del filólogo	75

3 Índice de figuras

Figura 1. Personal de la Municipalidad de La Cruz	14
Figura 2.Emblema de la Organización	14
Figura 3.Ubicación de la Municipalidad de La Cruz.....	15
Figura 4.Organigrama de la Municipalidad de la Cruz.....	29
Figura 5. Matriz de tamaño muestral del área de Dirección Administrativa de la Municipalidad de La Cruz	34
Figura 6.Matriz de tamaño muestral del área Dirección Urbana y Gestión Proyectos de la Municipalidad de La Cruz.....	35
Figura 7.Matriz de tamaño muestral de los trabajadores del área de Dirección financiera de la Municipalidad de La Cruz.....	35
Figura 8. Matriz de tamaño muestral de los trabajadores de otras áreas de apoyo administrativo de la Municipalidad de La Cruz	36
Figura 9.Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo (n=50) en la población general.....	46
Figura 10. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal masculino (n=20).....	46
Figura 11. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal femenino (n=30).	47
Figura 12. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con un rango de edad de 23 a 40 años con (n=33).....	49
Figura 13. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con un rango de edad de 41 a 64 años, con (n=17).....	49
Figura 14. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con hijos (n=34).	50
Figura 15. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo sin hijos (n=16).	50
Figura 16. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con contrato de	

plaza fija (n=40).	53
Figura 17. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con contrato interino (n=10).	53
Figura 18. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con rango 0,16 a 10 años de antigüedad (n=33).	54
Figura 19. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con rango 11 a 38 años de antigüedad (n=17).	54
Figura 20. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con salud auto percibida buena (n=39).	57
Figura 21. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con mala salud auto percibida (n=11).	57
Figura 22. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo que no poseen otro trabajo con (n=40).	58
Figura 23. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo que si poseen otro trabajo con (n=10).	58
Figura 24. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección administrativo (n=22).	62
Figura 25. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección gestión de proyectos (n=8).	62
Figura 26. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección financiera (n=9).	63
Figura 27. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de otras áreas de apoyo administrativo (n=11).	63
Figura 28. Portada de la guía de abordaje	64

4 Índice de cuadros

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a los factores psicosociales y su impacto directo a la salud de los colaboradores de la Municipalidad de La Cruz	18
Cuadro 2: Cantidad de personal según la estructura organizacional.....	28
Cuadro 3. Operacionalización de Variables	32
Cuadro 4. Población trabajadora por puesto de trabajo y muestreo	34
Cuadro 5.Puntuación ISTAS 21	39
Cuadro 6. Características sociodemográficas y laborales del personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica, 2021.....	41

5 Resumen

Los factores de riesgo psicosociales laborales en la actualidad se derivan de las deficiencias en el diseño de la organización y la gestión del trabajo que se realiza, que puede influir de forma negativa psicológica, física, mental y socialmente, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Las características sociodemográficas son ampliamente utilizadas en la formación de perfiles poblacionales y también para resaltar ciertos grupos de personas. Esta investigación se enfoca en determinar los factores de riesgo psicosociales laborales y la forma en que se relacionan las condiciones de trabajo.

Es por eso por lo que en esta investigación se consideran asociar los factores de riesgos psicosociales con las variables sociodemográficas de la población administrativa de La Municipalidad de Las Cruz.

A partir de los resultados obtenidos la salud auto percibida es buena con una prevalencia del 78% en la población general de los colaboradores del área administrativa, logrando resultados importantes, en tres dimensiones psicosociales como: Exigencias psicológicas 64%, Inseguridad 92%, Doble presencia 72%, y con un nivel de riesgo alto y prevalencias con un nivel de riesgo bajo en las dimensiones como: Trabajo activo y posibilidades de desarrollo 72%, Apoyo social y calidad de liderazgo 32% y Estima 66% con un nivel riesgo medio.

Al finalizar este estudio, se brindan recomendaciones por medio Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica.

6 Introducción

Según las estimaciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS), en el mundo hay 264 millones de personas que padecen depresión, una de las principales causas de discapacidad. Además, muchas de ellas sufren también síntomas de ansiedad. Los trastornos por depresión y por ansiedad cuestan a la economía mundial US\$ mil millones anual en pérdida de productividad (Soriano, 2019).

Hay muchos factores del entorno laboral que pueden afectar a la salud mental. En la mayoría de los casos, los riesgos que conllevan se deben a una interacción inadecuada entre el tipo de trabajo, el entorno organizativo y directivo, las aptitudes y competencias del personal y las facilidades que se ofrecen a este para realizar su trabajo (Soriano, 2019).

Algunos de los riesgos para la salud mental: políticas inadecuadas de seguridad y protección de la salud; prácticas ineficientes de gestión y comunicación; escaso poder de decisión del trabajador o ausencia de control de su área de trabajo; bajo nivel de apoyo a los empleados; horarios de trabajo rígidos; y falta de claridad en las áreas u objetivos organizativos. Los riesgos también pueden guardar relación con el contenido del trabajo (Soriano, 2019).

De acuerdo con los resultados que se obtuvieron con una investigación realizada al personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador, se encontró que, la mayoría de los empleados de la empresa industrial presenta niveles elevados de estrés laboral (López, 2009).

Uno de estos factores es el entorno laboral en el que se desenvuelven, incluyéndose dentro de éste una variedad de factores estresantes, como: la iluminación, el ruido, la temperatura, la ergonomía, etc. (López, 2009).

La presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera genera rotación del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación (Pozo, 2018).

En un estudio en el que participan profesores del máster en Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de València pone de relevancia los factores y síntomas del burnout entre los trabajadores de la Administración pública (García, 2016).

Los puestos de empleo de la Administración pública suelen ser considerados como trabajos estables con unas condiciones dignas. Sin embargo, existen otros factores que provocan la precarización de algunos puestos de trabajo de la red de empleo de las administraciones públicas (García, 2016).

Fenómenos como las privatizaciones de empresas de ámbito público, externalizaciones seguidas de despidos y suspensiones de carreras de funcionarios provocan una presión añadida sobre estos trabajadores. Además, estos empleados también están expuestos a continuos cambios en las políticas y la planificación de las tareas, traslados y alteraciones de los proyectos que llevan a cabo (García, 2016).

En el estudio participaron un total de 8.000 trabajadores de diferentes administraciones públicas que fueron sometidos a un análisis de diferentes cuestiones sobre varios efectos del burnout para identificar el grado de repercusión e influencia que tiene este problema en sus carreras laborales (García, 2016).

En esta investigación se consideran asociar los factores de riesgos psicosociales con las variables sociodemográficas de la población en estudio dado que se muestra una perspectiva diferente para cada uno de los diferentes casos, por las diferentes variables sociodemográficas.

Las variables sociodemográficas también pueden llegar a tener efectos negativos en la salud de los colaboradores y desencadenar, principalmente, en un alto índice de factores psicosociales de riesgos y enfermedades ocupacionales a raíz de los diferentes cambios y fenómenos que se presenten en la organización, como las antes mencionadas.



Figura 1. Personal de la Municipalidad de La Cruz

Fuente: Municipalidad de la Cruz



Figura 2. Emblema de la Organización

Fuente: Municipalidad de la Cruz

6.1 Área de estudio

La presente investigación se desarrollará en el cantón de La Cruz, décimo de la provincia de Guanacaste, Costa Rica, los distritos del cantón de La Cruz son: La Cruz, La Garita, Santa Cecilia, Santa Elena. De acuerdo con el Censo Nacional del 2011, la población del cantón era de 19.181 habitantes, el estudio se realizará específicamente en la municipalidad de La Cruz.

Este cantón es reconocido con el gentilicio: Cruceño, sus principal actividades y atractivos turísticos son el Parque Nacional Santa Rosa y maravillosas playas, siendo las más conocidas: Junquillal, Cuajiniquil, Jobo, Rajada, Salinas y la Bahía de Manzanillo.

A continuación, se mostrará el mapa satelital de la ubicación geográfica del cantón del cantón de La Cruz, y así mismo, de la organización donde se está realizando el estudio.

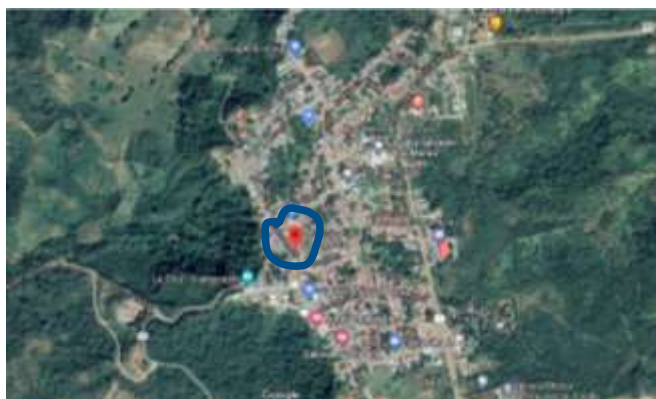


Figura 3. Ubicación de la Municipalidad de La Cruz

Fuente: Google mapas

6.2 Delimitación del problema

Los factores psicosociales de riesgo asociado a las variables sociodemográficas del personal administrativo de la municipalidad de La Cruz, Guanacaste, y los efectos tiene a la salud mental. Cabe rescatar que no se ha realizado estudios en base se FP o SOA.

Según menciona el secretario de la comisión de salud ocupacional de la Municipalidad de la Cruz, es de urgencia realizar estudios pertinentes y establecer medidas de prevención o minimización de los riesgos a los que se encuentren expuestos los colaboradores en esta área, el objeto de estudio son los factores psicosociales de riesgos, ya que actualmente con el cambio de gobierno se han hecho modificaciones en la estructura organizacional lo que pretende mejorar el ambiente organizacional, es importante recalcar que no se encuentra una oficina de salud ocupacional y un profesional que pueda atender este tipo de casos.

7 Justificación

Se desea conocer los factores de riesgos psicosociales que afectan al personal administrativo que labora en la municipalidad de La Cruz, Guanacaste asociado a las variables sociodemográficas y las labores que realizan en sus diferentes puestos de trabajo los cuáles pueden tener efectos a la salud mental como: agotamiento integral físico, mental y emocional del personal administrativo por la falta de intervención de un profesional en Salud ocupacional.

El interés por el tema de estudio se basa en las diferentes modificaciones por parte de la nueva jefatura de la organización generando manifestaciones psicológicas en los funcionarios de la organización, y con esto se percibe un ambiente pasivo lo que se busca es confirmar si realmente el personal administrativo con los cambios realizados muestra algún antecedente de estrés, inseguridad y estabilidad laboral.

Según la legislación vigente, toda organización con más de 50 trabajadores debería contar con una comisión de salud ocupacional en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, implementaran mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de

los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones (Ley N°6727, 1982).

En lo que respecta a la comisión de salud ocupacional en julio del 2020 se venció su inscripción ante el consejo de salud ocupacional, la municipalidad tampoco cuenta con una oficina de salud ocupacional y que los miembros de la comisión de salud ocupacional no se han capacitado desde su creación y que nunca han participado de forma activa.

Según Ordoñez y Sánchez (2020) en los resultados de los estudios realizados en la municipalidad según la dimensión de inseguridad tiene una prevalencia más elevada en las personas trabajadoras manuales ósea el personal administrativo.

Con respecto a los resultados de las investigaciones antes mencionadas y ciertas incidencias de incapacidades por parte del personal administrativo y por las exigencias psicosociales, pueden ser relacionadas con los factores psicosociales de riesgos laborales.

Al realizar la práctica profesional de bachillerato en dicha institución, como profesional de la salud y seguridad ocupacional, se mostraba un ambiente muy cargado de estrés e inseguridad por parte de personal administrativo tomando como referencia una variable sociodemográfica que es el tipo de contrato, acompañado al cambio de gobierno y ciertas modificaciones que conllevaba a hacer la organización,

Como profesional de Salud Ocupacional y por lo antes mencionado puedo decir que la municipalidad requiere una guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales, según como se presenten en los diferentes casos.

8 Situación actual del conocimiento del tema (estado de la cuestión o del arte)

Cuadro 1. Situación actual del conocimiento con respecto a los factores psicosociales y su impacto directo a la salud de los colaboradores de la Municipalidad de La Cruz

Autores	Título	Población participante	Objetivo	Metodología
Bustos et al. (2018)	Evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la universidad técnica nacional sede Guanacaste.	Trabajadores del sector académico y administrativo de la UTN sede Guanacaste.	Proponer un programa que aborde los factores psicosociales laborales en la población trabajadora de la Universidad Técnica Nacional (UTN) Sede Guanacaste Costa Rica, mediante la aplicación del cuestionario ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague, durante el primer semestre del 2018	ISTAS 21 Versión corta.
Campos y López (2018)	Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas.	Los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, provincia de Guanacaste, Costa Rica.	Elaborar un protocolo de evaluación e intervención en factores psicosociales de riesgo laboral detectados en la labor de los docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas, provincia de Guanacaste, Costa Rica.	ISTAS 21.

Ordóñez y Sánchez (2020)	Factores de riesgo psicosociales laborales y condiciones de trabajo en la población manual y no manual de la municipalidad de Tilarán, Costa Rica.	La población manual y no manual de la municipalidad de Tilarán, Costa Rica.	Determinar los factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con las condiciones de trabajo en la población manual y no manual de la Municipalidad de Tilarán.	Cuestionario ISTAS 21
Pozo (2018)	Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito	Personal de área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda. Quito. Ecuador	Determinar la presencia de factores de riesgo psicosocial a través del cuestionario ISTAS 21 en los colaboradores del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda.	Cuestionario ISTAS 21
Pérez y Rodríguez (2018)	Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica.	Personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica.	Evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en el cantón de San José, Costa Rica.	Cuestionario ISTAS 21

Cómo se visualiza en el Cuadro 1, existen diferentes trabajos e investigaciones que se han realizado referente al tema de factores psicosociales y su relación con el impacto a la salud de los trabajadores a nivel nacional e internacional, en Costa Rica se han hecho investigaciones desde diferentes perspectivas y áreas de estudio enfocado en los factores de riesgos psicosociales, a partir de estos

estudios e investigaciones se quiere hacer una relación entre condiciones de trabajo y los factores de riesgos psicosociales, para poder así realizar una guía de abordaje de los factores de riesgos psicosociales de forma estratégica que facilite a la organización un herramienta efectiva y a su vez sencillo de trabajar .

Tal es el caso de Ordoñez y Sánchez (2020), que determinan los factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con las condiciones de trabajo en la población manual y no manual de la Municipalidad de Tilarán, este estudio realizado se enfoca en realizar una propuesta de intervención para la disminución de factores de riesgos psicosociales laborales de la Municipalidad de Tilarán. El método que esta investigación aplico fue el cuestionario ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague.

Por otra parte, Pérez y Rodríguez (2018) su objetivo fue evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en el cantón de San José, Costa Rica. Esta investigación evaluó la exposición a los riesgos psicosociales y su relación con ansiedad y la depresión en el personal docente y administrativos de un colegio ubicado en el distrito central del cantón central de San José, Costa Rica.

Entre los resultados más relevantes se encontraron que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales correspondieron a la dimensión de exigencias psicológicas, inseguridad del trabajo, doble presencia y estima. El método que esta investigación aplico fue el cuestionario ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague.

9 Objetivos

9.1 Objetivo general

- I. Evaluar los factores de riesgos psicosociales laborales asociado con variables sociodemográficas en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Costa Rica.

9.2 Objetivos específicos

- I. Realizar una caracterización sociodemográfica y laboral de la población trabajadora.
- II. Evaluar los riesgos psicosociales laborales en la población trabajadora.
- III. Proponer una guía para el abordaje de los factores de riesgo psicosociales laborales en la Municipalidad.

10 Aproximación al marco teórico

10.1 Aspectos legales

En Costa Rica se cuenta con un esquema legal que empieza con el artículo 50 de la Constitución Política que dice que el estado procurará el mayor bienestar a todos los habitantes del país y también que toda persona tiene derecho a un ambiente sano y ecológicamente equilibrado esto en los lugares de trabajo (PGR, 1949).

Es necesario que se contemplen entre los puntos importantes de discusión los factores de riesgos psicosociales ya que estos inciden de forma negativa o positiva en la salud de los colaboradores en la aplicación de sus tareas diarias.

10.2 Normativas referentes a Factores Psicosociales Laborales

Actualmente a nivel nacional las únicas normativas que se encuentran vigentes y hablan de factores de riesgos psicosociales son las normas técnicas que desarrolló el Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica INTECO:

INTE T200-1:2019: Identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales en el lugar de trabajo, esta tiene como objetivo dar lineamientos conceptuales para la identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales laborales, por parte de las jefaturas. Así como una estructura preventiva para la gestión en salud y seguridad laboral.

INTE T201:2019: Prevención, detección y atención del acoso laboral o “Mobbing” en el lugar de trabajo, esta norma tiene como fin establecer un procedimiento para que las jefaturas y sus colaboradores prevenga, detecta y atienda el acoso laboral en el lugar de trabajo, aplicada en las relaciones laborales que se desarrollen tanto en el sector público como privado

INTE T202:2019: Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT): Identificación, evaluación y prevención, esta norma tiene como objeto establecer un procedimiento para identificar, evaluar y prevenir el Síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) en los lugares de trabajo. el SQTE por sus siglas es un síndrome que resulta de un estrés laboral

prolongado en el tiempo (estrés crónico), no atendido y con consecuencias importantes a la salud física, mental, social de la persona trabajadora y su desempeño laboral.

Y nivel internacional podemos encontrar muchas metodologías de evaluar los factores de riesgos psicosociales, pero para efectos de estos estudios trabajaremos con

ISTAS 21, versión corta, este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo.

El cuestionario mide condiciones organizacionales globales que tienen relación con el apoyo social entre compañeros y/o de las jefaturas en el trabajo, la claridad respecto de las tareas, la calidad del liderazgo.

Es responsabilidad del empleador medir la exposición a riesgo psicosocial y contar con acciones necesarias para disminuir y/o eliminar sus efectos. Lo anterior se realiza mediante la planificación y ejecución de acciones específicas, así como implementar campañas de difusión y sensibilización. El objetivo de esto es informar a los trabajadores respecto a la medición y lograr al menos un 60% de la dotación del lugar de trabajo en la aplicación del cuestionario (Moncada et al, 2005).

GUIA OIT Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19: El propósito de esta guía es proporcionar a los empleadores y al personal directivo elementos clave a tomar en consideración al evaluar los riesgos psicosociales y al aplicar medidas de prevención para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores en el contexto de la pandemia de COVID-19.

En la guía se examinan diez ámbitos de actuación en el lugar de trabajo pertinentes para la prevención del estrés relacionado con el trabajo y la promoción de la salud y el bienestar, tanto en tiempos de confinamiento como en las etapas de reincorporación al trabajo. En cada uno de estos ámbitos, se propone una serie de medidas para ayudar a abordar los riesgos y los desafíos, incluidos los relacionados con el trabajo desde el hogar.

Estas medidas deben adaptarse a las especificidades del lugar de trabajo, teniendo en cuenta los diferentes sectores y contextos nacionales.

Para garantizar una gestión eficaz de los riesgos psicosociales, los trabajadores y sus representantes deben intervenir en todo el proceso: deben participar activamente en la identificación de los peligros y colaborar en la formulación y la aplicación de medidas de prevención y de control (OIT, 2020).

Salud autopercebida: La salud autopercebida es un fenómeno multidimensional que proporciona información sobre la salud física, mental del individuo y se ha asociado con la mortalidad, morbilidad y el uso de los servicios sanitarios. Por recomendación de la OMS de que se incluya como parte estándar de las encuestas de salud, la han convertido en una de las aproximaciones al nivel de salud de la población más utilizadas. (Sánchez, 2017)

La salud autopercebida es considerada como uno de los indicadores de nivel intermedio con sensibilidad de género, elaborado para poder observar las consecuencias en la salud del género como construcción social y, así ayudar a comprender si la diferencia observada entre sexos en el estado de salud es el resultado de desigualdades o inequidades de género.

La salud autopercebida es un indicador de salud subjetivo. La obtención de dicho indicador es muy sencilla, consiste en preguntarle a la persona como considera actualmente que es su salud. Las respuestas que se le pueden dar a las personas pueden ser de tipo Likert (muy buena, buena, regular, mala y muy mala) o graduadas es una escala del 1 al 10, siendo 1 la peor salud autopercebida y 10 la mejor.

Actualmente, cada vez son más los investigadores que utilizan este indicador como aproximación a la salud de la población y muchos artículos científicos que presentan datos en relación con este indicador (Sánchez, 2017).

Características o perfil sociodemográfico: Las características sociodemográficas son ampliamente utilizadas. Se utilizan en la formación de una imagen de la población y también para resaltar ciertos grupos de personas. Las características

sociodemográficas permiten la selección de grupos objetivo con los que interactuar.

El perfil sociodemográfico resume las características sociales y demográficas de un grupo de trabajadores. Elaborar el perfil sociodemográfico de la población trabajadora es el paso siguiente después de recolectar la información sociodemográfica y tener clara la descripción sociodemográfica.

10.3 Salud ocupacional y los factores psicosociales de riesgo

En materia de Salud y Seguridad Ocupacional apunta a que nuestras poblaciones trabajadoras están expuestas cada vez más a estos factores psicosociales.

Bustos et al. (2018) demostraron que la población participante en su investigación estaba expuesta a los factores de riesgo psicosociales laborales debido a las funciones propias como académicos o administrativos y se evidenció una mayor exposición en el personal académico que en el personal administrativo. Respecto a las dimensiones en los resultados de la población general, se señala en primer lugar inseguridad en el futuro (62 %), segundo las exigencias psicológicas (57%), de tercero la doble presencia (46%) y cuarto la estima (49%), los académicos resultaron estar mejor en la dimensión de trabajo activo y posibilidades de desarrollo (78%) y los administrativos en Apoyo social y calidad de liderazgo (59%).

Por otro lado, Campos y López (2018) encontraron resultados más relevantes se encuentra que las prevalencias más elevadas de la exposición a los riesgos psicosociales intralaborales corresponden a la dimensión de exigencia psicológica, inseguridad del trabajo y doble presencia, en especial en los centros educativos nocturnos. Además de que el centro educativo privado puntúa bajo en la mayoría de las dimensiones.

A partir de los principales hallazgos de este trabajo se concluye que, las dimensiones de exigencia psicológica (91,7%), inseguridad del trabajo (58,3%), doble presencia (83,3%),

presentan las prevalencias más elevadas de la exposición a factores psicosociales intralaborales, además, según algunas características socio demográficas y de empleo la prevalencia de la exposición a estos factores es mayor en el grupo de profesionales que brindan sus servicios en horario nocturno.

En el trabajo desarrollado por Ordóñez y Sánchez (2020) la población que labora en la municipalidad de Tilarán Los resultados obtenidos la población manual y no manual evidenciaron la dimensión de inseguridad tiene una prevalencia más elevada (95,3%). En las personas trabajadoras manuales y que las personas no manuales se asocian más con la estima. Lo que muestra que la población manual y no manual tienen una diferencia significativa en cuanto a la prevalencia de la dimensión psicosocial.

Según Pozo (2018) la presencia de riesgos psicosociales genera una falta de productividad por parte del colaborador y de igual manera genera rotación del personal, la misma que no es una causa, sino un efecto de fenómenos producidos en el interior de la organización, tales como ritmos de trabajo, monotonía, comunicación.

Los resultados obtenidos de exigencias psicológicas indican que la población se encuentra en un intervalo desfavorable, dentro de este riesgo psicosocial se puede manifestar que abarca todo lo relacionado con el trabajo emocional.

Las dimensiones de exigencia psicológica (58%), inseguridad del trabajo (81%), y estima (73%), presentan las prevalencias más elevadas de la exposición a factores psicosociales intralaborales.

Las dimensiones psicosocial trabajo activo y posibilidades de desarrollo (15%), apoyo social y calidad de liderazgo (27%) y doble presencia (35%) se encuentra en un intervalo favorable lo cual manifiesta que el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social.

Según Pérez y Rodríguez (2019) en su estudio que se realizó en la población Docente y Administrativa de dicho Colegio ubicado en San José están expuestos a Riesgos

Psicosociales Laborales, pero estos no tienen relación a la Ansiedad y Depresión.

Las dimensiones psicosociales que se presentan con más prevalencia en los administrativos que los docentes doble presencia la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia los puestos administrativos de 71%, mientras que en puestos de docencia es de 65%.

En estima la prevalencia indica que es de alto riesgo, con mayor prevalencia en puestos administrativos de un 43%, mientras que en puestos de docencia es de 42%. En apoyo social y calidad de liderazgo la prevalencia indica que es de riesgo bajo, con mayor prevalencia en puestos administrativos de 57%. mientras que en puestos de docencia es de un 54%.

En inseguridad la prevalencia indica de alto riesgo, con mayor prevalencia en puestos administrativos con un 90%. Mientras que en puestos de docencia es de un 86%.

En el trabajo activo y posibilidades de desarrollo, la prevalencia indica que es un riesgo bajo, con mayor prevalencia en puestos administrativos con un 62%. Mientras que en puestos de docencia es de un 42%.

En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo, con mayor prevalencia puestos de docencia con un 88%. Mientras que en puestos administrativos es de un 62%.

10.4 Descripción de labores de la población trabajadora en La Municipalidad de La Cruz.

- **La Administración Municipal está integrada por:** El Alcalde Municipal y un Vicealcalde electos con base en el Código Municipal, el cuerpo deliberativo denominado Concejo Municipal y las siguientes áreas de apoyo: Coordinación y Planificación, Recursos Humanos, Tecnologías de la Información y Comunicación, Prensa y Protocolo, Dirección Administrativa, Dirección de Gestión Urbana y Proyectos, Dirección Financiera, Gestión Jurídica, Zona Marítimo Terrestre, Valoraciones, Gestión de Proyectos, Unidad Técnica de Gestión Vial.
- **Consejo Municipal:** Está compuesto por la Junta Vial Cantonal, Auditoría Interna (Gestor

Jurídico) y Secretaría de Consejo.

- **Dirección Administrativa:** Esta compuesta por los Departamentos de Gestión Social, Archivo, Plataforma de Servicios, Mensajería y Apoyo, Gestión Cultural, Biblioteca y Servicios Generales.
- **Dirección de Gestión Urbana y Planificación de Proyectos:** Esta compuesta por Planificación Urbana y Control Constructivo, Catastro, Topografía y Gestión Ambiental (Servicios Generales)
- **Dirección Financiera compuesta por:** Esta compuesta por Proveeduría, Contabilidad, Tesorería, Gestión Tributaria, Digitador Tributaria.

Cuadro 2: Cantidad de personal según la estructura organizacional

Área de Apoyo Administrativo	Cantidad de personal
Alcaldía	3
Consejo Municipal	3
Coordinación y Planificación	1
Recursos Humanos	2
Tecnologías de la Información	2
Prensa y Protocolo	1
Dirección Administrativa	10
Dirección de Gestión Urbana y Proyectos	8
Dirección Financiera	14
Gestión Jurídica	2
Zona Marítimo Terrestre	2
Valoraciones	1
Unidad Técnica de Gestión Vial (UTGV)	5
Total	54

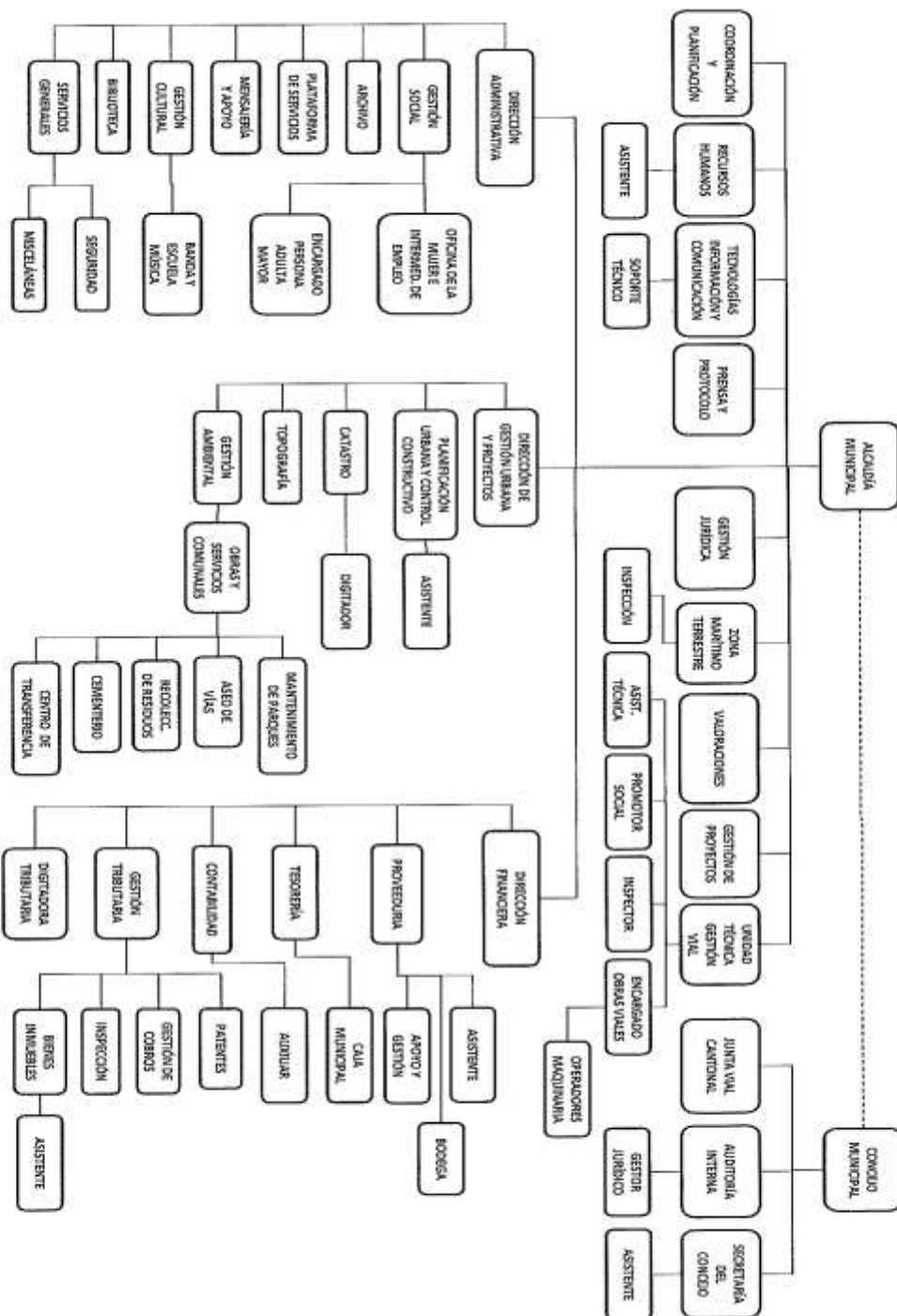


Figura 4. Organigrama de la Municipalidad de la Cruz.

Fuente: Municipalidad de La Cruz.

11 Estrategia metodológica

11.1 Enfoque

El enfoque de la presente investigación es cuantitativo, ya que según Hernández et al. (2016). establece teorías y preguntas iniciales de investigación, de las cuales se derivan hipótesis. Estas se someten a prueba utilizando diseños de investigación apropiados. Mide las variables en un contexto determinado, analiza las mediciones, y establece conclusiones. Si los resultados corroboran las hipótesis, se genera confianza en la teoría, si no es refutada y se descarta para buscar mejores.

Utiliza medición numérica, conteo, y estadística, encuestas, experimentación, patrones, recolección de datos. La recolección y el análisis de datos que se siguen son confiables. Se asocia con experimentos. Mediante una encuesta elaborado con preguntas relacionadas a las características sociodemográficas de los colaboradores, posterior se aplicará la ISTAS 21 versión corta para asociar las condiciones de trabajo con los factores de riesgo psicosociales explicativo.

11.2 Tipo de investigación

Los estudios explicativos van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández et al, 2016).

Los estudios explicativos pretenden establecer las causas de los sucesos o fenómenos que se estudian. En este caso, se pretende explicar y determinar los riesgos psicosociales y su relación con las condiciones de trabajo a los que se ven expuestos los colaboradores del área administrativa y los colaboradores de campo de la organización.

En base a los resultados brindar una alternativa que sirva como guía para abordar los factores

de riesgo psicosociales laborales que afectan a los colaboradores en la Municipalidad

11.3 Formulación de hipótesis

La población trabajadora administrativa de la municipalidad de La Cruz está expuesta a altas prevalencias de factores de riesgos psicosociales laborales producto de altas exigencias psicosociales, poco apoyo social y una elevada inseguridad en el ambiente laboral.

11.4 Definición de variables y categoría de análisis

Cuadro 3. Operacionalización de Variables

Objetivo específico	Conceptualización	Operacionalización de la variable		
		Variable	Indicador	Técnica para utilizar
Realizar una caracterización sociodemográfica y laboral de la población trabajadora;	Características sociales de la población donde se va a realizar la investigación.	Edad. Sexo. Jornada laboral. Formación académica. Estado civil. Puestos.	Rangos de edad. Hombre/Edad. Horas de trabajo. Soltería, matrimonio etc. Área Administrativa	Encuesta a trabajadores
Evaluar los riesgos psicosociales laborales en la población trabajadora	Posibles riesgos psicosociales que se pueden presentar en la población de estudio.	Condiciones de trabajo y dimensión psicosocial.	Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de Desarrollo, Inseguridad, Apoyo social y calidad de liderazgo, Doble presencia, Estima	Cuestionario ISTAS 21 versión corta.
Proponer una guía para el abordaje de los factores de riesgo psicosociales laborales en la Municipalidad.	Guía para el abordaje de los factores de riesgo psicosociales laborales	Nivel de riesgo psicosocial laboral	Riesgo alto, medio y bajo.	Guía para el abordaje de los factores de riesgo psicosociales laborales

11.5 Población participante

La municipalidad de La Cruz cuenta con una planilla de 140 colaboradores. Para los fines de esta investigación se procederá a trabajar con el personal del área administrativa que se compone por la Administración Municipal que está integrada por: El Alcalde Municipal y un Vicealcalde electos con base en el Código Municipal, el cuerpo deliberativo denominado Concejo Municipal y las siguientes áreas de apoyo: Coordinación y Planificación, Recursos Humanos, Tecnologías de la Información y Comunicación, Prensa y Protocolo, Dirección Administrativa, Dirección de Gestión Urbana y Proyectos, Dirección Financiera, Gestión Jurídica, Zona Marítimo Terrestre, Valoraciones, Gestión de Proyectos, Unidad Técnica de Gestión Vial.

Consejo Municipal: Está compuesto por la Junta Vial Cantonal, Auditoría Interna (Gestor Jurídico) y Secretaria de Consejo.

Dirección Administrativa: Esta compuesta por los Departamentos de Gestión Social, Archivo, Plataforma de Servicios, Mensajería y Apoyo, Gestión Cultural, Biblioteca y Servicios Generales.

Dirección de Gestión Urbana y Planificación de Proyectos: Esta compuesta por Planificación Urbana y Control Constructivo, Catastro, Topografía y Gestión Ambiental (Servicios Generales)

Dirección Financiera compuesta por: Esta compuesta por Proveeduría, Contabilidad, Tesorería, Gestión Tributaria, Digitador Tributaría.

El área administrativa está compuesta de una cantidad de 54 personas los cuales según el muestreo del 95% de confianza, 5% de error se seleccionará una muestra representativa de 53 individuos.

Cuadro 4. Población trabajadora por puesto de trabajo y muestreo

Área de Apoyo Administrativo	Nº de trabajadores	Población participante (Muestra)
Dirección Administrativa	10	10
Dirección Gestión Urbana Y Proyectos	8	8
Dirección financiera	14	14
Otras áreas de apoyo administrativo	22	21
Total	54	53

En las poblaciones de trabajadores del área administrativa que laboran en la Municipalidad de La Cruz, los cálculos realizados generaron los siguientes datos:

N [tamaño del universo]	10	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada	
$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$	donde: $n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 10 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	9	9	9	9	9	10	10	10	10	10
95%	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10
97%	9	9	9	10	10	10	10	10	10	10
99%	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Figura 5. Matriz de tamaño muestral del área de Dirección Administrativa de la Municipalidad de La Cruz

Fuente: Propia

La muestra es de 10 trabajadores del área de Dirección administrativa, que laboran en la Municipalidad de La Cruz, con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo de estimación al 5%, según el cuadro anteriormente expuesto.

N [tamaño del universo]	8	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada		
$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$	donde:	$n_o = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 8 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	7	7	7	8	8	8	8	8	8	8
95%	7	7	8	8	8	8	8	8	8	8
97%	7	8	8	8	8	8	8	8	8	8
99%	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

Figura 6. Matriz de tamaño muestral del área Dirección Urbana y Gestión Proyectos de la Municipalidad de La Cruz.

Fuente: Propia

Por otra parte, la muestra es de 8 trabajadores del área de Dirección Urbana y Gestión Proyectos, que laboran en la Municipalidad de La Cruz, con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo de estimación al 5%, según el cuadro anteriormente expuesto.

N [tamaño del universo]	14	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada		
$n = \frac{n_o}{1 + \frac{n_o}{N}}$	donde:	$n_o = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 14 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	12	12	12	13	13	13	14	14	14	14
95%	12	13	13	13	13	14	14	14	14	14
97%	13	13	13	13	13	14	14	14	14	14
99%	13	13	13	13	14	14	14	14	14	14

Figura 7. Matriz de tamaño muestral de los trabajadores del área de Dirección financiera de la Municipalidad de La Cruz

Fuente: Propia

Por otra parte, la muestra es de 14 trabajadores del área de Dirección Financiera, que laboran en la Municipalidad de La Cruz, con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo de estimación al 5%, según el cuadro anteriormente expuesto.

N [tamaño del universo]	22	← Escriba aquí el tamaño del universo
p [probabilidad de ocurrencia]	0,5	← Escriba aquí el valor de p
Nivel de Confianza (alfa)	1-alfa/2	z (1-alfa/2)
90%	0,05	1,64
95%	0,025	1,96
97%	0,015	2,17
99%	0,005	2,58

Fórmula empleada		
$n = \frac{n_0}{1 + \frac{n_0}{N}}$	donde:	$n_0 = p^*(1-p)^* \left(\frac{z(1-\frac{\alpha}{2})}{d} \right)^2$

Matriz de Tamaños muestrales para un universo de 22 con una p de 0,5										
Nivel de Confianza	d [error máximo de estimación]									
	10,0%	9,0%	8,0%	7,0%	6,0%	5,0%	4,0%	3,0%	2,0%	1,0%
90%	17	17	18	19	20	20	21	21	22	22
95%	18	19	19	20	20	21	21	22	22	22
97%	19	19	20	20	21	21	21	22	22	22
99%	19	20	20	21	21	21	22	22	22	22

Figura 8. Matriz de tamaño muestral de los trabajadores de otras áreas de apoyo administrativo de la Municipalidad de La Cruz

Fuente: Propia

Por otra parte, la muestra es de 21 trabajadores de otras áreas de apoyo administrativo, que laboran en la Municipalidad de La Cruz, con un nivel de confianza del 95% y con un error máximo de estimación al 5%, según el cuadro anteriormente expuesto.

12 Técnicas para utilizar

Las técnicas a utilizar para la recolección de datos e información se aplican con el fin de rectificar dicho estudio que se realiza en la Municipalidad de la Cruz, en primera instancia, se procede a crear y aplicar un formulario de Google, denominado “GUÍA PARA ABORDAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES LABORALES EN EL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA MUNICIPALIDAD DE LA CRUZ, GUANACASTE, COSTA RICA.”, la cual se aplica a los colaboradores de la organización, mediante el envío del link o enlace de la encuesta por correo electrónico.

Este cuestionario está formado de una serie de preguntas relacionadas con la situación actual de cada colaborador de la Municipalidad de la Cruz, de cómo percibe o cree que está su área psicosocial en las condiciones laborales. Es importante rescatar que este cuestionario es confidencial y en ningún momento se solicita el nombre a los participantes.

El cuestionario consta de 47 preguntas dividido en dos partes, la primera parte, contiene nueve preguntas, en la cual se recopilan datos que caracterizan distintas variables sociales, demográficas y de trabajo de cada colaborador.

La segunda parte se enfoca en aplicar el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo ISTAS21, versión corta, tal como se encuentra diseñado, para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Estos factores de riesgos se dividen en 6 dimensiones: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos), Apoyo social y calidad de liderazgo, Inseguridad, Doble presencia, Estima, para un total de 38 preguntas.

A continuación, se describe cada uno de las técnicas o instrumentos que se utilizaran.

12.1 Caracterización sociodemográfica y laboral

Se desarrollará un instrumento para la recolección de datos e información con el fin de validar este estudio llevado a cabo en la Municipalidad de La Cruz, en primera instancia se contempla el uso de la aplicación de un formulario de Google. Se enviará el enlace de la encuesta por correo electrónico para que los trabajadores puedan acceder a responder las preguntas.

Se aplicará una encuesta que contendrá preguntas relacionadas con la situación actual de cada trabajador e información importante como, por ejemplo: sexo, edad, área de trabajo, formación académica, tipo de contrato, años laborados en la institución, entre otras.

Aplicando métodos estadísticos se recolectarán los resultados del cuestionario en forma porcentual.

12.2 Evaluación de riesgos psicosociales laborales

El ISTAS 21 versión (Moncada et al, 2005) la versión corta del cuestionario, se clasificaron las dimensiones psicosociales en los grandes grupos conceptuales (exigencias psicológicas; influencia y posibilidades de desarrollo; apoyo social y calidad de liderazgo, estima, inseguridad y doble presencia).

El ISTAS 21 versión corta es un instrumento que ha sido diseñado para identificar, medir y valorar la exposición de los empleados a factores de riesgos psicosocial para la salud en el trabajo.

Al finalizar la recolección de los datos de esta encuesta, se debe calificar cada cuestionario para obtener los resultados.

Cuadro 5. Puntuación ISTAS 21

Apartado	Dimensión	Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)	De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad	De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo	De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia	De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima	De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

Verde: Nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: Nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: Nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

13 Consideraciones éticas

Beneficencia.

Con este proyecto se busca analizar las condiciones de trabajo del personal administrativo de la municipalidad de La Cruz, conociendo los factores de riesgos psicosociales laborales que los afecta, aplicar una guía para el abordaje de estos y disminuirlos lo más posible.

No maleficencia.

Esta investigación no busca crear un ambiente tenso entre jefaturas, al contrario, los resultados de los cuestionarios virtuales serán de forma anónima y para conocer los factores de riesgo psicosociales que los afecta.

Justicia.

Las personas encuestadas puedan expresar sus condiciones laborales de forma anónima y confidencial, se espera ofrecer una guía para poder abordar los factores de riesgo psicosociales.

Autonomía.

Las personas encuestadas están en la disposición abstenerse a responder o no la encuesta o cuestionarios, ya que cada datos e información se mantendrá de forma confidencial y anónima.

14 Presentación y análisis de resultados

14.1 Resultados de características sociodemográficas

Cuadro 6. Características sociodemográficas y laborales del personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica, 2021.

Atributo	Sexo			
	Mujer	%	Hombre	%
Mujeres	30	60	---	---
Hombres	---	---	20	40
Estado civil	---	---	---	---
Con pareja	19	38	13	26
En soltería	9	18	6	12
En divorcio	2	4	1	2
Edad (en rango)	---	---	---	---
23-40	20	40	13	26
41-64	10	20	7	14
Con descendencia	---	---	---	---
Sí	22	44	12	24
No	8	16	8	16
Antigüedad en la institución (años)	----	----	----	----
0,2-10	19	38	14	28
11-38	11	22	6	12
Formación académica	----	----	----	----
Primaria completa	1	2	----	----
Secundaria completa	2	4	4	8
Universitaria incompleta	2	4	1	2
Universitaria completa	25	50	15	30
Área de trabajo	----	----	----	----
Dirección Administrativa	13	26	9	18
Dirección de Gestión y Planificación Urbana	3	6	5	10
Dirección financiera	7	14	2	4
Otra área de apoyo administrativo	7	14	4	8
Tipo de contrato	----	----	----	----
Indefinido (plaza fija)	24	48	16	32
Servicios profesionales (interino)	6	12	4	8
Otro trabajo	-----	-----	-----	-----
Sí	3	6	7	14
No	27	54	13	23
Salud Auto percibida	----	----	----	----
Buena	25	50	14	28
Mala	5	10	6	12

Según el análisis de los datos recolectados, en cuanto a la población a nivel general, un 60% de los colaboradores de la Municipalidad de la Cruz son de sexo femenino por otra parte el 40% es sexo masculino. Entre el personal masculino y femenino, se observa una gran

diferencia. Esto demuestra en cierta forma que se contrata más personal femenino para realizar trabajos de oficina.

La tasa de participación laboral en el trimestre enero – marzo 2021, la tasa neta de participación laboral nacional^{1/} fue 60,8 % disminuyó en 2,6 pp. con relación al primer trimestre del año anterior. Por sexo, la tasa neta de participación de los hombres fue de 72,3 %, y para la población femenina fue de 49,3 %, disminuyen en 2,4 pp. y 2,8 pp. respectivamente (INEC, 2021).

Se solicitó información referente al estado civil de los funcionarios del área administrativa en la cual se evidenció que el 38 % de las mujeres tiene pareja y el 18% de las mujeres están solteras y un 4% están divorciadas, por otra parte, la población masculina predomina con un 26% que poseen pareja mientras que un 12% de los hombres que se encuentran solteros y un 2% divorciados.

De acuerdo con lo solicitado referente la descendencia de los funcionarios en la cual se demostró que el 44 % de las mujeres tiene descendencia y el 16% de las mujeres no tiene descendencia, por otra parte, la población masculina un 24% posee descendencia mientras que el 16% de los hombres no posee descendencia.

También se consideró importante para efectos de este estudio conocer la antigüedad en la institución por parte de los colaboradores, obteniendo como resultado más alto que el 38% del personal femenino ha laborado en un rango 0,2 a 10 años, por otra parte, 22% de las mujeres cuenta con un rango laborado de 11 a 38 años, con respecto al personal masculino 28% han laborado en un rango de 0,2 a 10 años, y el 12% cuentan con un rango laborado de 11 a 38 años.

El porcentaje de ocupados para el primer trimestre 2021 con respecto a la población de 15 años o más fue de 49,6 %, en comparación con el mismo trimestre del año anterior, aumentó estadísticamente en 2,9 pp La tasa de ocupación de los hombres se ubicó en 62,1 % y para las mujeres fue de 37,0 % (INEC, 2021).

En el caso de la formación académica en la población a nivel general, en cuanto al grado

de escolaridad que comprende los estudios básicos entre, primaria completa y secundaria completa universidad incompleta se encuentra el 20%, y estudios universitarios completos comprende el 80%.

En el cuestionario se solicitó información referente a la edad de los funcionarios en la cual se comprobó que el 40 % de las mujeres tiene una edad de 23 a 40 años y el 20% de las mujeres cuentan con una edad de 41 a 64 años, por otra parte, la población masculina en un rango de edad de 23 a 40 años predomina en un 26% mientras que los hombres con un rango de edad de 41 a 64 años son el 14%.

De acuerdo con la información general en el tipo contratación se comprobó, que el 80% tiene contrato de plaza fija o indefinida dividido según el sexo las mujeres cuentan con un 48% y los hombres 32%, el 20% del tipo de contratación son por servicios profesionales o interinos de los cuales por sexo las mujeres cuentan con 12% y los varones 8% de las mismas.

Según resultados del INEC hubo un aumentó en el desempleo, principalmente tienen alguna razón económica como falta de clientes o cierre de empresa (23,1%) finalizaron contratos laborales o trabajos ocasionales o bien recorte o reestructuración de personal (58,6 %) y otras razones de mercado como resultado de la situación sanitaria (18,3 %).

El aumento de los desempleados fue especialmente en las personas con nivel educativo de secundario completa o incompleta (63,8 %). En su mayoría en grupos de edad entre 15 y 34 años (60,7 %) (INEC, 2021).

También se consideró importante para efectos de este estudio conocer la salud autopercebida de parte de los colaboradores, obteniendo como resultado más alto que el 50% del personal femenino cuentan con estado de salud buena, y 10% de las mujeres cuentan con un estado de salud mala, por otra parte, con respecto al personal masculino 28% cuentan con un estado de salud buena, y el 12% cuentan con un estado de salud mala.

De acuerdo con la información general sobre si los colaboradores tenían algún otro

trabajo se comprobó, que el solo el 20% de la población respondió que sí, el otro 80% respondió que no, lo que significa que en gran mayoría solo se dedica a trabajar para la organización esto puede ser un factor positivo a la hora de hacer las evaluaciones psicosociales con la herramienta ISTAS 21.

Esta información recolectada se tomará de referencia para las asociaciones que se realizaran con respecto a método de ISTAS 2, para poder evaluar los factores de riesgos psicosociales laborales que existen en la organización, cabe señalar información como que el 60% de la población de estudio son mujeres, también se estima que el 80% de la población tiene tipo de contrato indefinido. Aunque hay un nivel alto de contratos indefinidos, la inseguridad también es alto, pero dada la situación actual de pandemia es factor que aumenta la inseguridad.

Según INEC (2021), Al inicio de la pandemia, la tasa de desempleo en el trimestre marzo, abril y mayo 2020 se traduce en que 20 de cada 100 personas en la fuerza de trabajo estaban disponibles y buscando un trabajo. En el trimestre mayo, junio y julio 2020 donde 24 personas por cada 100 personas en la fuerza de trabajo estaban desempleadas.

El 99,8 % (457 mil personas) de los desempleados presentan alguna incidencia laboral por la pandemia: el 94,3 % indicó que no consigue actualmente trabajo por el COVID-19 o seguirá buscando conforme termine la pandemia y el 5,7 % manifestó que lo despidieron, o estaba suspendido sin garantía de reintegrarse a su trabajo anterior, o bien cerró su negocio o actividad y por eso ahora está desempleado. La proporción por sexo fue de 43,5 % en los hombres y 56,5 % en las mujeres.

A este trimestre, que se cumple un año de iniciada la pandemia, al analizar la ocupación por cada actividad económica se evidencia que prácticamente en todas las actividades laborales aún se observan efectos por las medidas y políticas tomadas a raíz de la emergencia sanitaria (INEC, 2021).

14.2 Evaluación de riesgos psicosociales.

14.2.1 Exigencias psicológicas

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentra dentro de un rango de 50% siendo el más bajo y 91% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia pertenece al personal con contrato definido o interinos y el segundo valor de prevalencia pertenece a la salud autopercebida mala, cabe señalar que las exigencias psicológicas en todos los gráficos se presentan con mayor prevalencia, es decir se encuentran en un nivel de riesgo alto y desfavorable para la salud de los colaboradores. Los riesgos psicosociales son características especiales y condiciones de trabajo concretamente de la organización del trabajo que son nocivas para la salud en un nivel de exposición alto y desfavorable para los colaboradores.

En todas las asociaciones que se realizaron, las prevalencias probables para las exigencias psicológicas que se encuentran en un nivel de exposición psicosocial alto y desfavorable fueron: población generales (64%), hombres (80%) , mujeres (53%), edades de 23 a 40 años (64%), edades de 41 a 64 años (65%), con hijos (62%), sin hijos (69%), contrato indefinido (50%), 0,16 a 10 años de antigüedad (58%), 11 a 38 años de antigüedad (76%), salud autopercebida buena (56%) , salud autopercebida mala (91%), no realiza otro trabajo (60%), realiza otro trabajo (80%), dirección administrativa (59%), dirección y gestión de proyectos (82%), dirección financiera (56%), otras áreas de apoyo administrativa (82%) excepto el criterio de contrato definido que indico una prevalencia de 50% en el nivel de exposición psicosocial bajo.(Gráficos 1-19)

Según Pérez y Rodríguez (2019) En exigencias psicológicas la prevalencia indica que es un alto riesgo, con menor prevalencia en puestos administrativos con un 62%, a diferencia de los docentes, pero este valor de prevalencia indica que los puestos administrativos también se ven expuestos a nivel de riesgo alto independiente de la labor que realicen.

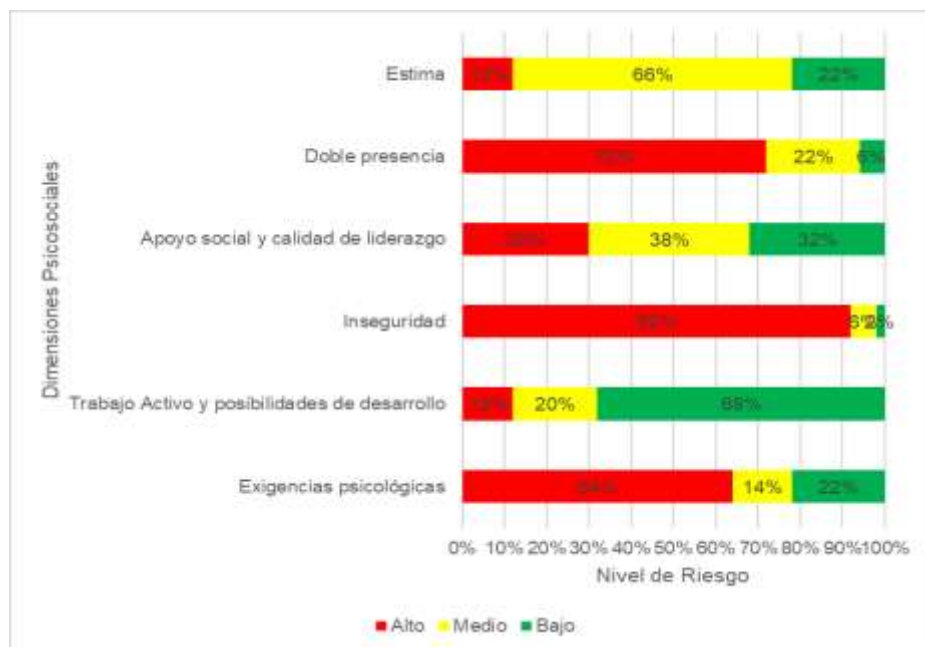


Figura 9. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo (n=50) en la población general.

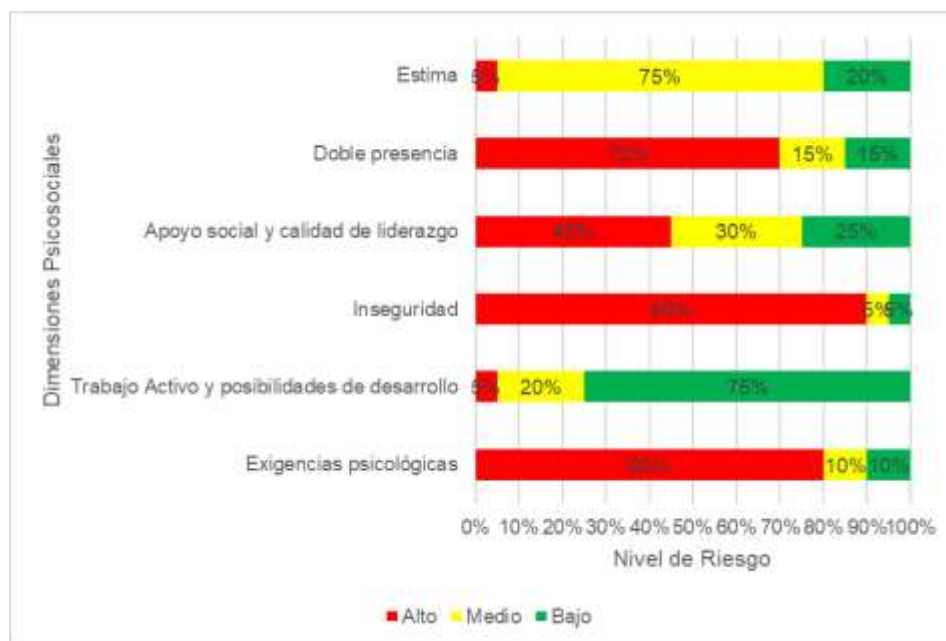


Figura 10. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal masculino (n=20).

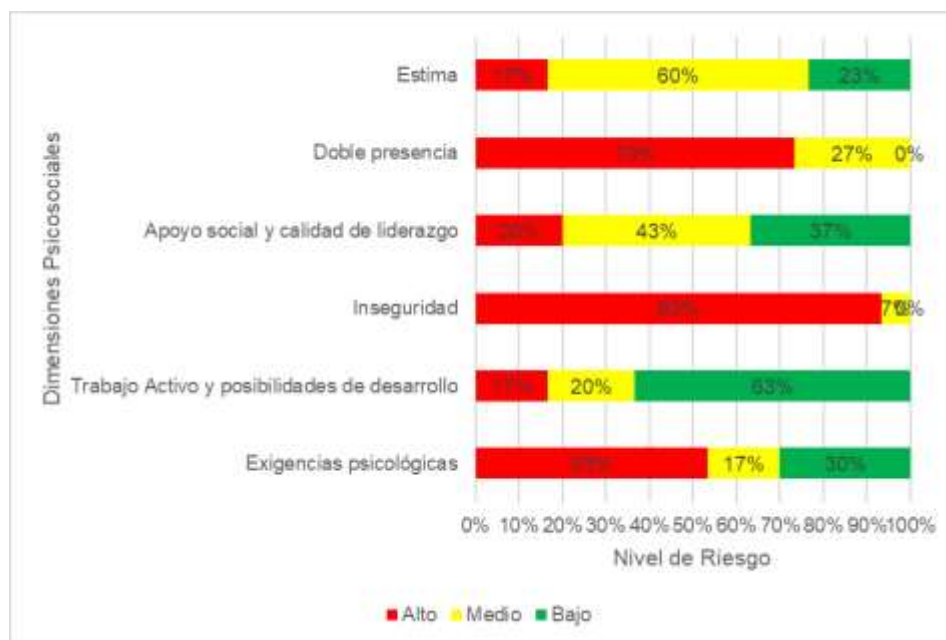


Figura 11. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal femenino (n=30).

14.2.2 Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos).

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentra dentro de un rango de 60% siendo el más bajo y 82% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia pertenece al personal con contrato indefinido y el segundo valor de prevalencia pertenece al personas con rango de edad de 41 a 64 años , es importante reconocer que el trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos) en la organización según los gráficos presentados, tienden a ser positivos dado que se encuentran en un nivel de riesgo bajo y favorable para la salud de los colaboradores.

En todas las asociaciones que se realizaron, las prevalencias evidentes para el trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos) cuentan con el nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud según: población generales (68%), hombres (75%) , mujeres (63%), edades de 23 a 40 años (61%), edades de 41 a 64 años (82%), con hijos (68%), sin hijos (69%), contrato indefinido (70%),

contrato definido (60%), 0,16 a 10 años de antigüedad (67%), 11 a 38 años de antigüedad (71%), salud autopercebida buena (67%) , salud autopercebida mala (73%), no realiza otro trabajo (68%), realiza otro trabajo (70%), dirección administrativa (70%), dirección y gestión de proyectos (73%), dirección financiera (67%), otras áreas de apoyo administrativa (73%).

En esta dimensión psicosocial muestra según los resultados de los gráficos que no tiene influencia negativa sobre las posibilidades de desarrollo, mantiene un margen de autonomía para los colaboradores en la forma de realizar sus labores, el trabajo da posibilidades para aplicar nuevas habilidades y conocimientos con posibilidad de crecimiento laboral, las diferentes jefaturas son flexibles en poder adaptar el horario a las necesidades familiares y de salud de sus colaboradores.

Según Pozos (2018). En el área administrativa es importante tener un intervalo favorable lo cual manifiesta que el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social, que es importante manejarlo dentro de las organizaciones, ya que los colaboradores se sentirán parte de la empresa no solo como talento humano sino también como participes en la toma de decisiones, el saber que su trabajo ayuda de manera directa al desenvolvimiento adecuado de la organización y el tener la posibilidad de crecimiento institucional y personal sin duda genera satisfacción en el individuo.

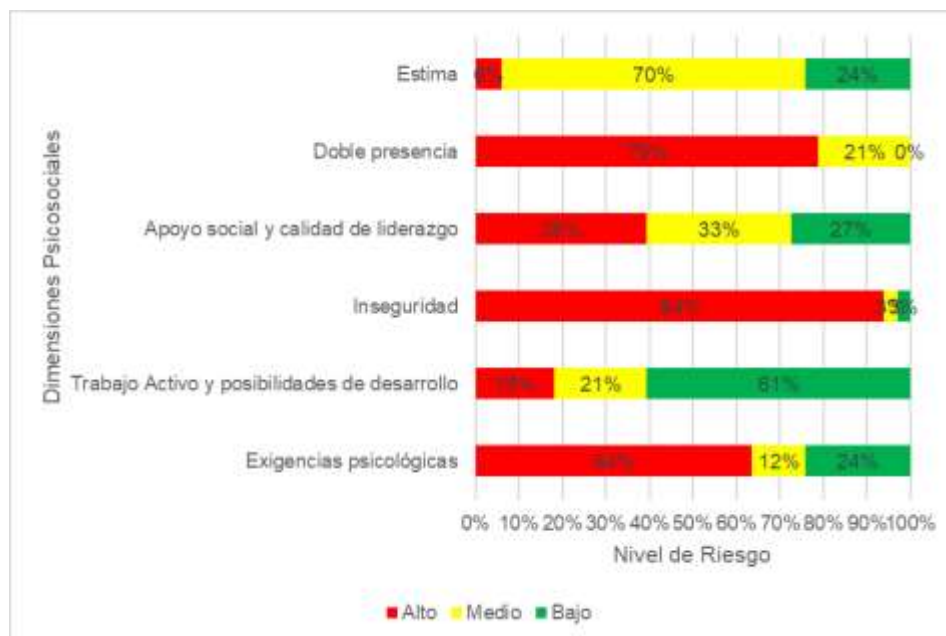


Figura 12. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con un rango de edad de 23 a 40 años con (n=33).

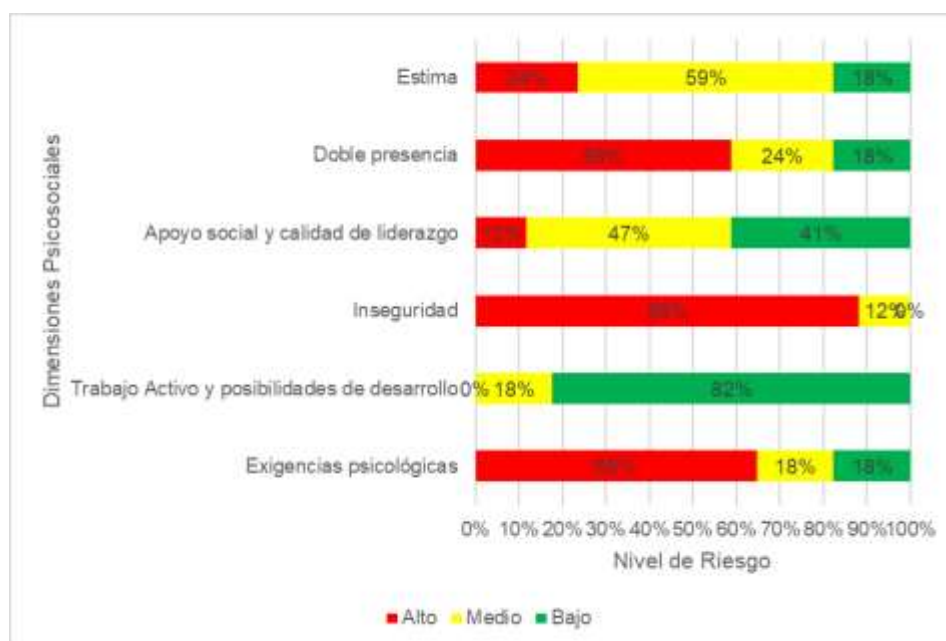


Figura 13. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con un rango de edad de 41 a 64 años, con (n=17).

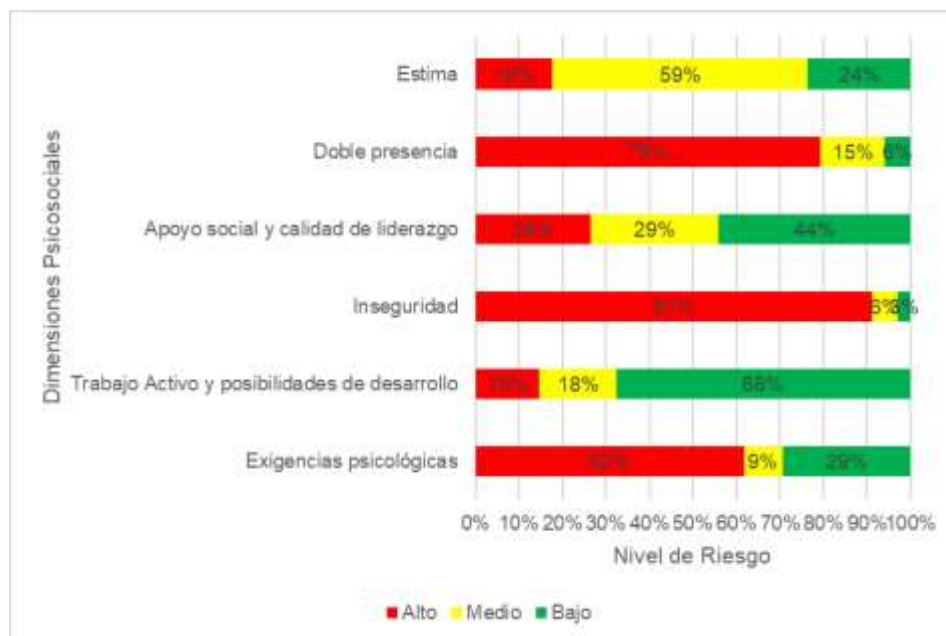


Figura 14. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con hijos (n=34).

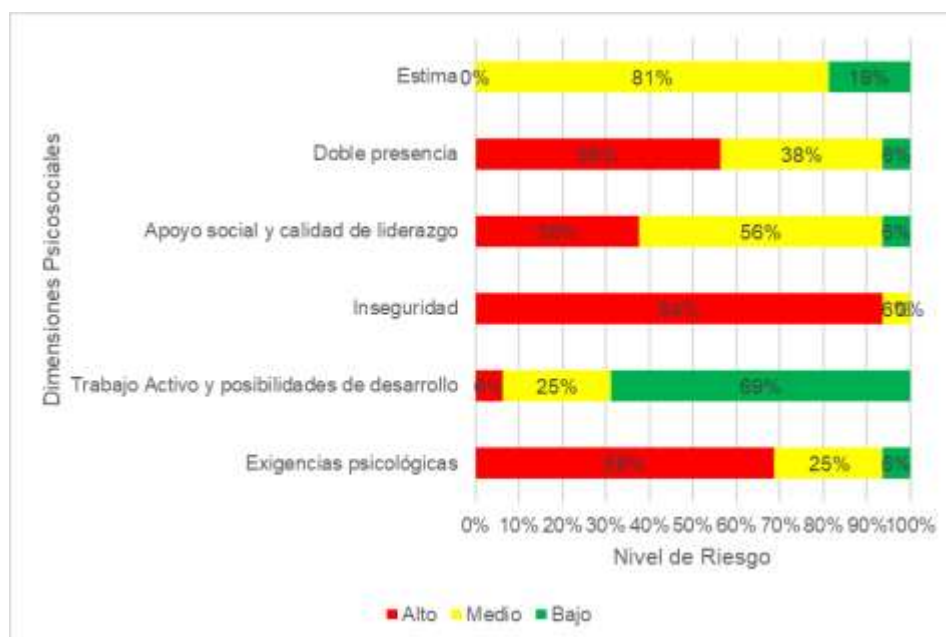


Figura 15. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo sin hijos (n=16).

14.2.3 Inseguridad

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentran dentro de un rango de 80% siendo el más bajo y 100% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia pertenece al personal con contrato indefinido y el segundo valor de prevalencia que se repite en cinco ocasiones pertenecen a la salud autopercebida mala, a las personas que realizan otro trabajo, al personal de dirección y gestión de proyectos, al personal de dirección financiera y a las otras áreas de apoyo administrativo.

La dimensión de inseguridad al igual que las exigencias psicológicas presenta resultados alarmantes para la organización según los gráficos se presentaron, esto tiende a ser negativo dado que se encuentran en un nivel de riesgo alto y desfavorable para la salud de los colaboradores. Aunque el valor de prevalencia más bajo es 80% en este caso aún sigue siendo un nivel de riesgo alto y significativo más por el hecho que esta prevalencia se muestra en un rasgo sociodemográfico especial.

En todas las asociaciones que se realizaron, las prevalencias más significativas para la inseguridad con un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud fueron: población generales (92%), hombres (90%) , mujeres (93%), edades de 23 a 40 años (94%), edades de 41 a 64 años (88%), con hijos (91%), sin hijos (94%), contrato indefinido (95%), contrato definido (80%), 0,16 a 10 años de antigüedad (94%), 11 a 38 años de antigüedad (88%), salud autopercebida buena (90%) , salud autopercebida mala (100%), no realiza otro trabajo (90%), realiza otro trabajo (100%), dirección administrativa (91%), dirección y gestión de proyectos (100%), dirección financiera (100%), otras áreas de apoyo administrativa (100%).

Según Moncada et al, (2005) El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a niveles altos de exposición psicosocial en el trabajo, como es en caso de esta dimensión que es la que presentan prevalencias altas.

De acuerdo con lo anterior, podemos decir que los resultados de esta dimensión psicosocial pueden ser resultado a las escasas compensaciones de la jefatura hacia sus colaboradores, también puede asociarse al trato interno de la organización, la inseguridad contractual, el cual este juega un papel muy importante en la salud de los colaboradores a nivel psicosocial, cambios de puesto o labores contra la voluntad y trato injusto de sus jefaturas.

La inseguridad forma parte de los riesgos psicosociales y es claro manifestar que esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual, para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores, la alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud, la inseguridad genera un ambiente no tan favorable para el individuo, el pensar o visualizar sobre situaciones que le generen conflictos personales afecta notablemente su desempeño laboral (Pozo, 2018).

El impacto de la pandemia de COVID-19 en la economía mundial ha sido profundo por lo que el miedo a la pérdida del empleo, a los recortes salariales, a los despidos y a la reducción de las prestaciones puede hacer que los trabajadores se cuestionen el futuro de la empresa para la que trabajan, así como el futuro de su trabajo. Para otros, la pérdida del empleo ya es una realidad. Además, en tiempos de crisis económica, las perspectivas de empleo en otras empresas e instituciones suelen ser poco alentadoras (OIT, 2020).

La incertidumbre sobre el futuro y la falta de garantía de empleo se asocian con un aumento del estrés, la ansiedad, la depresión y el agotamiento. Los altos niveles de inseguridad laboral también pueden dar lugar a una baja motivación y al cumplimiento deficiente de las medidas de seguridad (OIT, 2020).

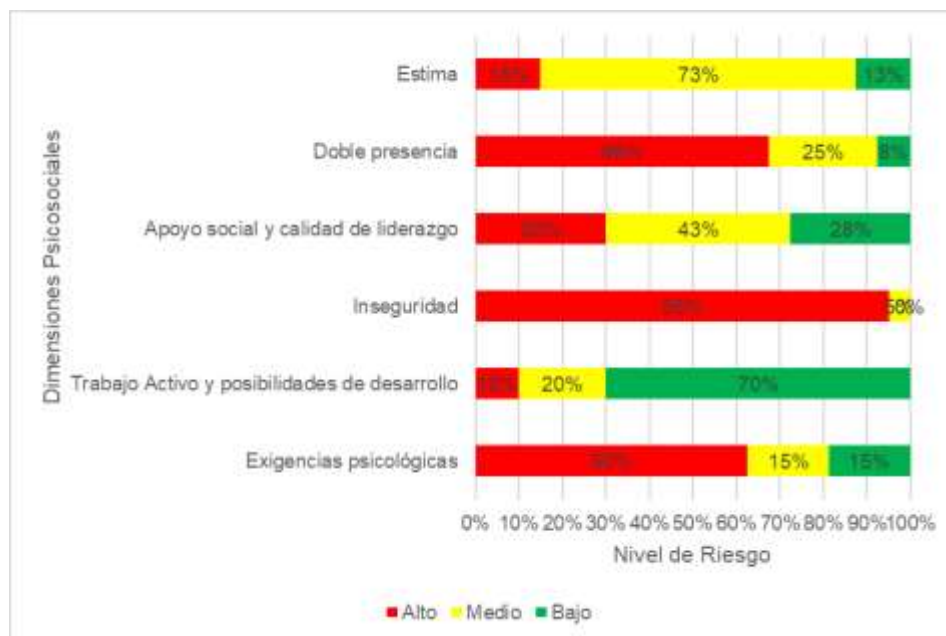


Figura 16. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con contrato de plaza fija (n=40).

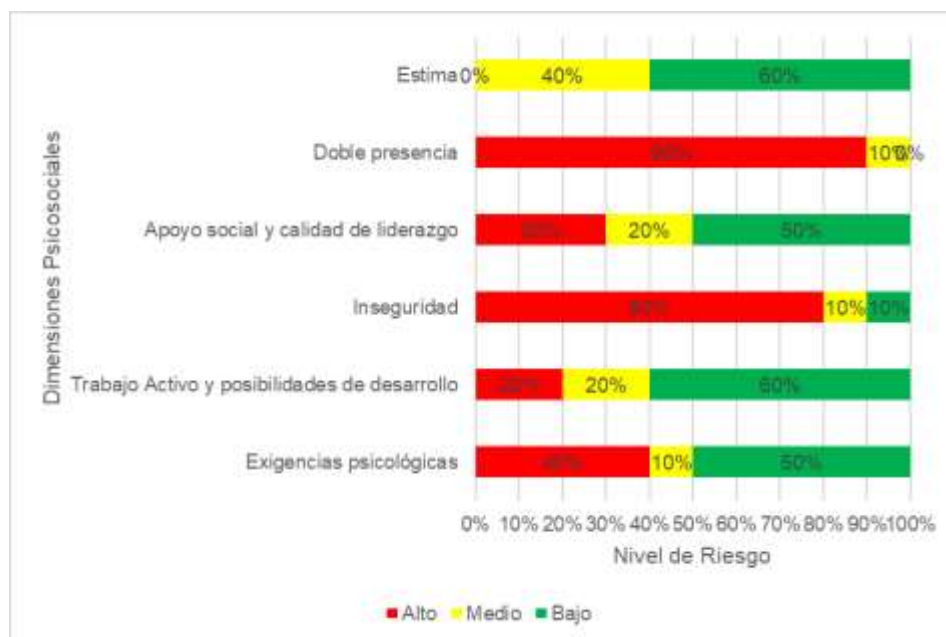


Figura 17. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con contrato interino (n=10).

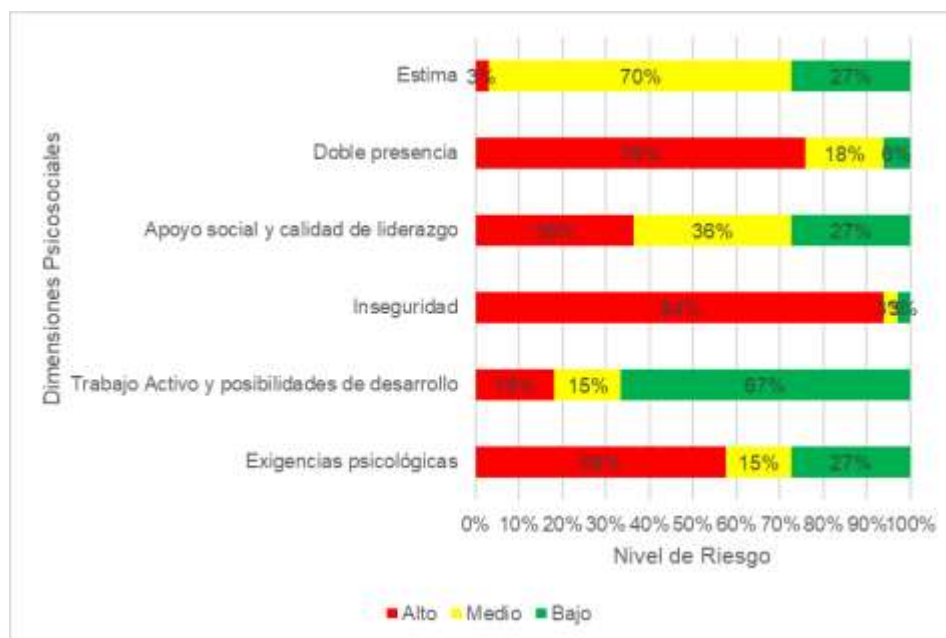


Figura 18. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con rango 0,16 a 10 años de antigüedad (n=33).

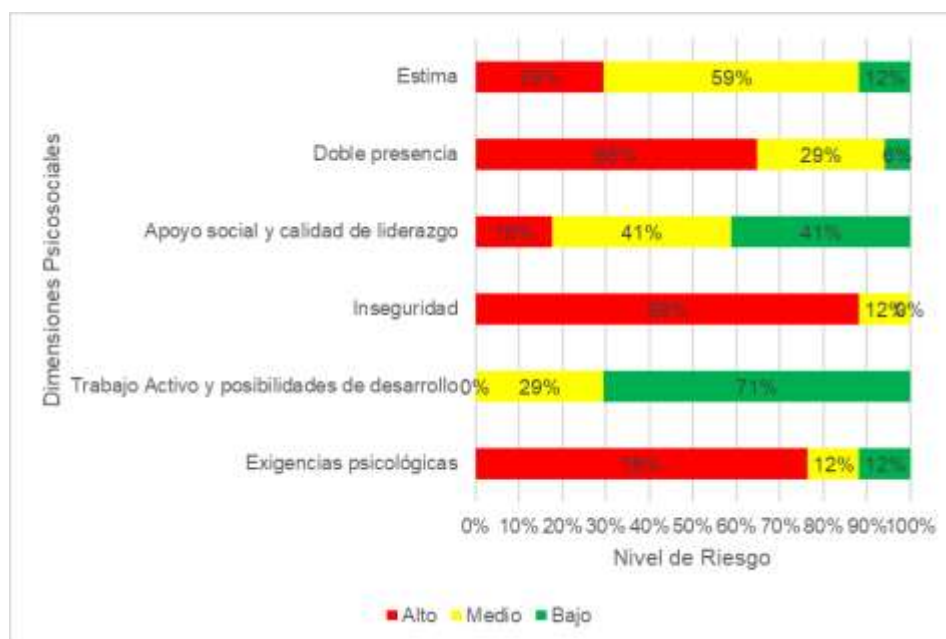


Figura 19. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con rango 11 a 38 años de antigüedad (n=17).

14.2.4 Apoyo social y calidad de liderazgo

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentran dentro de un rango de 36% siendo el más bajo y 73% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia pertenece al personal una antigüedad de 11 a 38 años y el segundo valor de prevalencia a la salud autopercebida mala,

Cabe mencionar que en esta dimensión psicosocial 6 prevalencias tiene un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud y están asociadas a las características sociodemográficas: hombres (45%), edades de 23 a 40 años (39%), 0,16 a 10 años de antigüedad (36%), salud autopercebida mala (73%), dirección y gestión de proyectos (45%) y otras áreas de apoyo administrativa (45%). (Gráficos 2,4, 10, 13, 17 y 19)

Por otra parte 11 prevalencias tiene un nivel de exposición psicosocial intermedio y están asociadas a las características sociodemográficas: población general (38%), mujeres (43%), edades de 41 a 64 años (47%), sin hijos (56%), contrato indefinido (43%), salud autopercebida buena (49%) no realiza otro trabajo (38%), realiza otro trabajo (40%), dirección administrativa (45%) y dirección financiera (56%). (Gráficos 1, 3, 5, 7, 8, 12, 14, 15, 16 y 18)

Y por último 3 prevalencias tiene un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud y están asociadas a las características sociodemográficas: con hijos (44%), contrato definido (50%) y de 11 a 38 años de antigüedad (41%). (Gráficos 6, 9 y 11)

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial, con un nivel de exposición psicosocial intermedio fueron las más significativas, es importante también dejar en claro que en esta dimensión psicosocial también se muestran 6 prevalencias con un nivel de riesgo alto que pueden ser negativas y desfavorables para la salud de los colaboradores en las distintas asociaciones.

Aquí se toma en cuenta las prevalencias más relevantes o con mayor valor definido para esta dimensión psicosocial e independiente de la asociación. El apoyo social y calidad de liderazgo es visible con poca claridad de parte de sus superiores ya que se muestran resultados

muy divididos según las asociaciones con prevalencias bajas.

Es importante enfatizar evitar el trabajo aislado, en cambio buscar apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, cuando las tareas sean más complejas y no se maneje la información adecuada de esta, para así poder realizarla con eficacia y eficiencia. Este tipo de panoramas suele suceder cuando se realiza una reubicación o algún movimiento, cambio de personal en incluso se podría asociar a los cambios de gobiernos que en este caso es más evidente ya que los colaboradores se tienen que adaptar a nuevas jefaturas y cambios.

Según Pozos (2018) El contar con compañeros y superiores que brinden su ayuda para sacar el trabajo adelante es importante dentro de una organización o grupo de trabajo, no solo el apoyo entre compañeros es importante, sino también el apoyo del jefe o superior, esto dependerá del tipo de liderazgo que se maneje, esto está relacionado con la cultura organizacional de la empresa, siendo responsabilidad de las jefaturas el realizar el seguimiento correspondiente a la designación de tareas, para el cumplimiento de las mismas (Pozo, 2018).

Las pruebas demuestran que un liderazgo fuerte y eficaz tiene un impacto positivo en la salud mental y el bienestar de los trabajadores (por ejemplo, menor ansiedad, depresión y estrés) y se asocia con menos licencias por enfermedad y pensiones de invalidez. Un liderazgo positivo debe asegurar que se establezca un sistema de gestión bueno y funcional, que integre los diversos aspectos de la SST, incluidos los factores de riesgo psicosocial (OIT, 2020).

Durante la pandemia, los empleadores tienen que encarar desafíos difíciles en múltiples frentes y de inmediato: en relación consigo mismos, la familia, los trabajadores, los clientes, los proveedores y socios comerciales, y los sistemas gubernamentales y financieros (OIT, 2020).

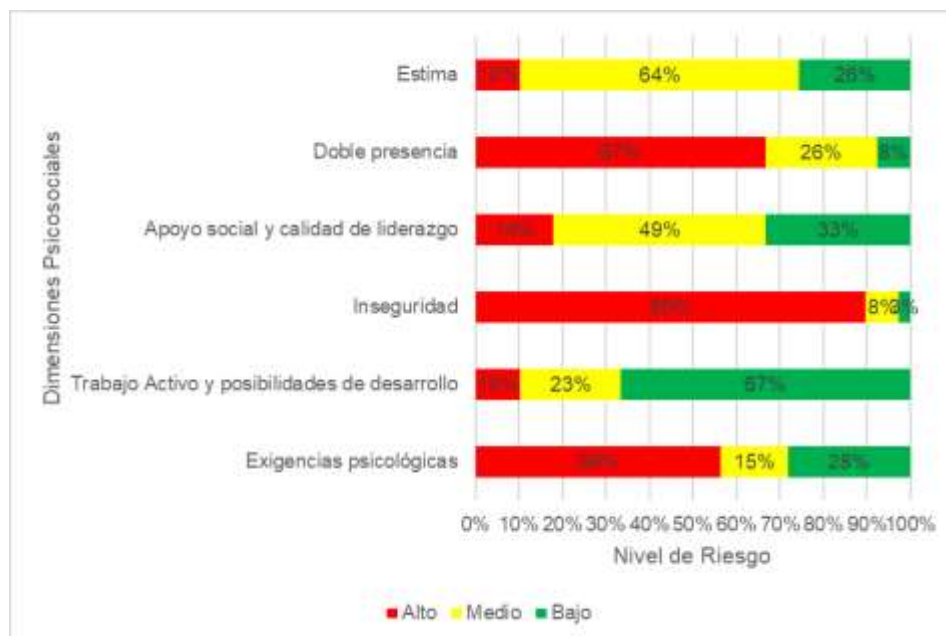


Figura 20. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con salud auto percibida buena (n=39).

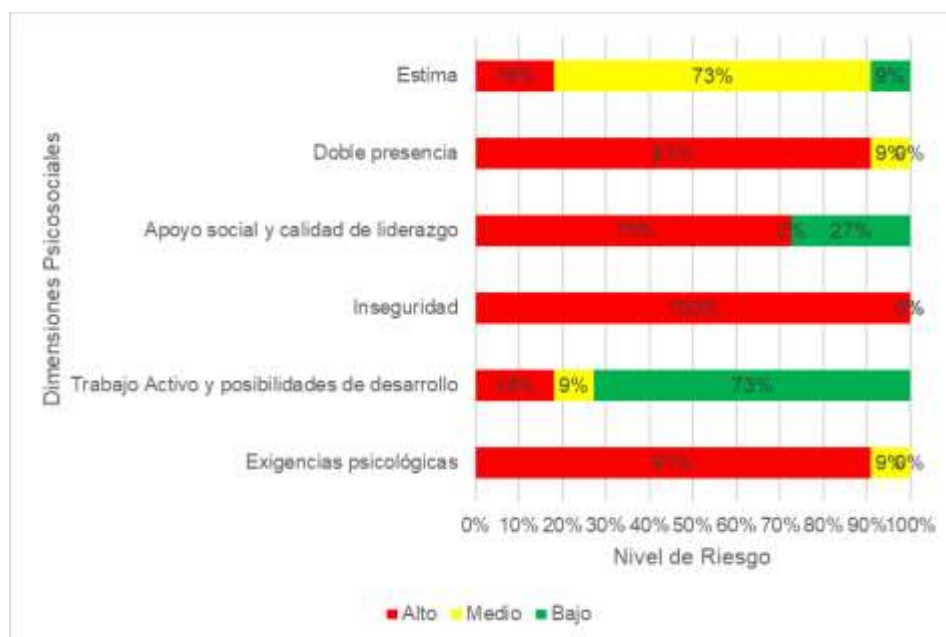


Figura 21. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo con mala salud auto percibida (n=11).

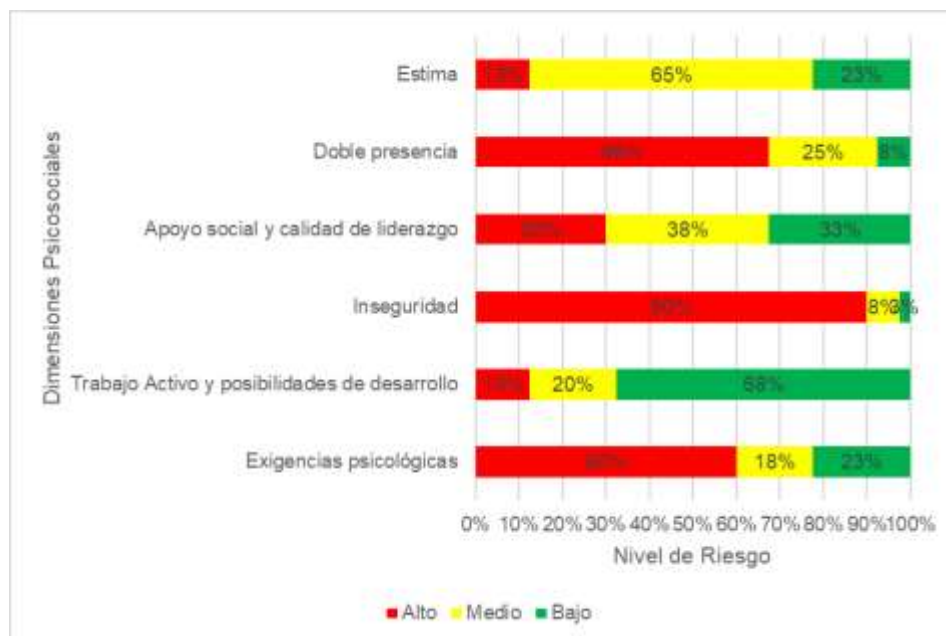


Figura 22. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo que no poseen otro trabajo con (n=40).

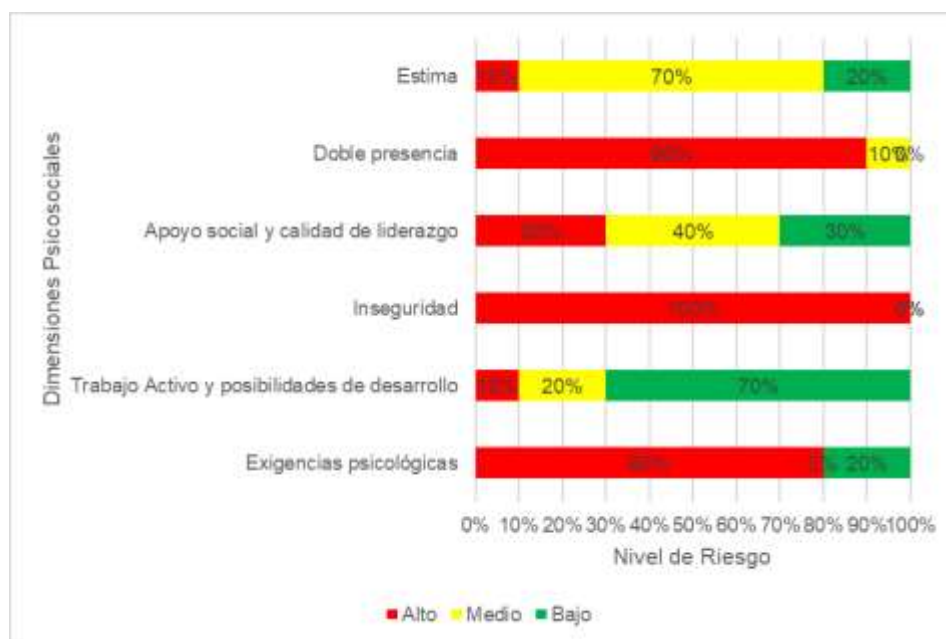


Figura 23. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal administrativo que si poseen otro trabajo con (n=10).

14.2.5 Doble presencia

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentran dentro de un rango de 55% siendo el más bajo y 100% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia se reitera en dos ocasiones y se asocia a personal que labora en las áreas de dirección y gestión de proyectos y al personal de otras áreas de apoyo administrativo y el segundo valor de prevalencia está asociada al personal de dirección financiera

La dimensión de doble presencia, así como inseguridad y exigencias psicológicas presenta resultados alarmantes para la organización según los gráficos (1 al 19) se presentaron, esto tiende a ser negativo dado que se encuentran en un nivel de riesgo alto y desfavorable para la salud de los colaboradores.

Aunque el valor de prevalencia más bajo es 55% en este caso aún sigue siendo un nivel de riesgo alto y significativo más por el hecho que esta prevalencia se muestra en un rasgo sociodemográfico como es el personal que no posee, ya que naturalmente esto afecta a personas que cumplen ciertas características como tener hijos, tener 2 o más trabajos y estar casados y difiere también del sexo.

Según Moncada et al, (2005) El concepto de doble presencia procede de la investigación social y aunque no es una dimensión exclusivamente laboral (pues se refiere también al trabajo doméstico y familiar), aporta información de interés para explicar las diferencias de salud y condiciones de trabajo entre hombres y mujeres.

La mayoría de las mujeres trabajadoras que en este estudio representan una cantidad proporcional del 60% de la población realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilidad de ambos.

Durante la pandemia de COVID-19, muchos trabajadores no sólo se enfrentan a grandes

exigencias laborales, sino que también tienen que organizar su vida familiar y cuidar de sus dependientes, en particular si tienen hijos, miembros de la familia ancianos, enfermos o con discapacidad, o si ellos mismos tienen alguna discapacidad. Además, la restricción de la vida pública destinada a limitar el contagio tiene un grave impacto en la vida social de las personas. Todos estos elementos contribuyen al deterioro del equilibrio entre el trabajo y la vida personal, con efectos negativos en la salud mental de los trabajadores (OIT, 2020).

En todas las asociaciones que se realizaron, las prevalencias más significativas para la inseguridad con un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud fueron: población generales (72%), hombres (70%) , mujeres (73%), edades de 23 a 40 años (79%), edades de 41 a 64 años (59%), con hijos (79%), sin hijos (56%), contrato indefinido (68%), contrato definido (90%), 0,16 a 10 años de antigüedad (76%), 11 a 38 años de antigüedad (65%), salud autopercebida buena (67%) , salud autopercebida mala (91%), no realiza otro trabajo (68%), realiza otro trabajo (90%), dirección administrativa (68%), dirección financiera (100%), dirección y gestión de proyectos (55%) y otras áreas de apoyo administrativa (55%) se les reitera este nivel tiene prevalencias con nivel riesgo medio siendo las únicas con menos favorables para el personal que labora en esta áreas.

14.2.6 Estima

Las prevalencias para esta dimensión psicosocial se encuentran dentro de un rango de 59% siendo el más bajo y 81% el más alto, se entiende que el primer valor de prevalencia se repite en tres criterios de asociación y pertenecen al personal con edades de 41 a 64 años, con hijos y con una antigüedad de 11 a 38 años, y el segundo valor de prevalencia pertenece al criterio de asociación personal con hijos, cabe señalar que las estima se encuentran en un nivel de riesgo intermedio y poco favorable para la salud de los colaboradores.

En todas las asociaciones que se realizaron, las prevalencias probables para dimensión psicosocial Estima con un nivel de exposición psicosocial intermedio fueron: población generales

(66%), hombres (75%) , mujeres (60%), edades de 23 a 40 años (70%), edades de 41 a 64 años (59%), con hijos (59%), sin hijos (81%), contrato indefinido (73%), 0,16 a 10 años de antigüedad (70%), 11 a 38 años de antigüedad (59%), salud autopercebida buena (64%) , salud autopercebida mala (73%), no realiza otro trabajo (65%), realiza otro trabajo (70%), dirección administrativa (64%), dirección y gestión de proyectos (73%), dirección financiera (56%), otras áreas de apoyo administrativa (73%) excepto la asociación del personal con contrato interino que indico una prevalencia de 60% en el nivel de riesgo bajo.

Los colaboradores en esta dimensión psicosocial evidencian una mayor insatisfacción en cuanto al reconocimiento de sus labores, considerando que se asocia a la dimensión psicosocial de inseguridad, dado la percepción de apoyo en las situaciones complejas en el trabajo y al tipo de trato que reciben por parte de las diferentes jefaturas. Aquí es cuando la organización tiene la obligación de garantizar que las condiciones de trabajo sean saludables más con respecto a factores psicosociales laborales.

De acuerdo con Pozos (2018). la estima que la sociedad o el núcleo en el cual el individuo se relaciona, esto incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo a todos los colaboradores de la organización, al hacer referencia a la estima es importante mencionar que el esfuerzo genera una recompensa y viceversa por lo tanto un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud (Pozo, 2018).

De acuerdo con lo antes mencionado es importante que las organizaciones a nivel administrativo consideren adoptar la cultura de respeto e integración para todas áreas del núcleo administrativo donde se fomente el reconocimiento por realización de sus labores, aumentando la percepción de la estima de los colaboradores, haciendo más productivo cada uno de los trabajos que se realicen en la organización, siendo más eficaces y eficientes disminuyendo el nivel de exposición psicosocial de la que se encuentran ahorita en esta dimensión.

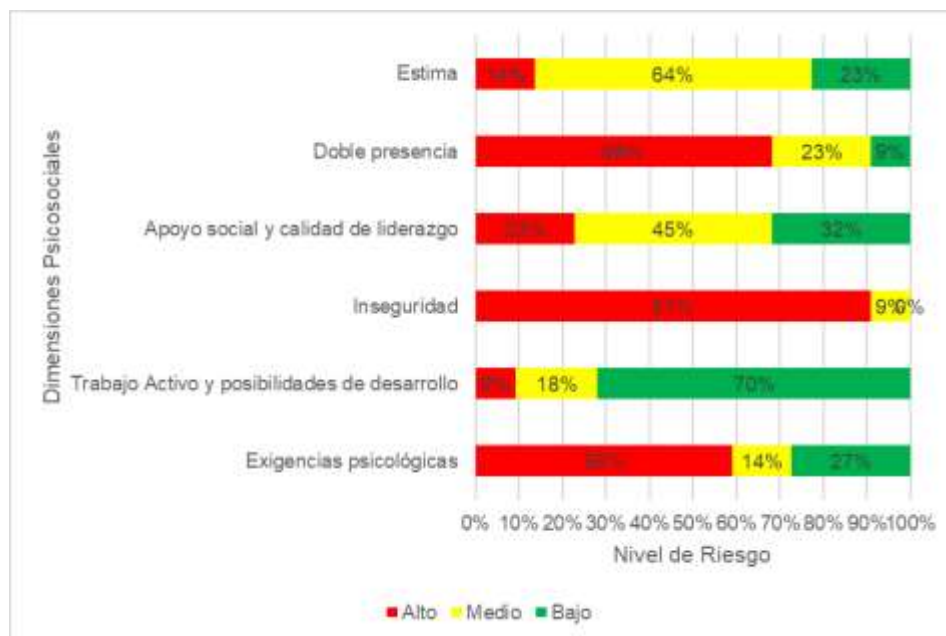


Figura 24. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección administrativo (n=22).

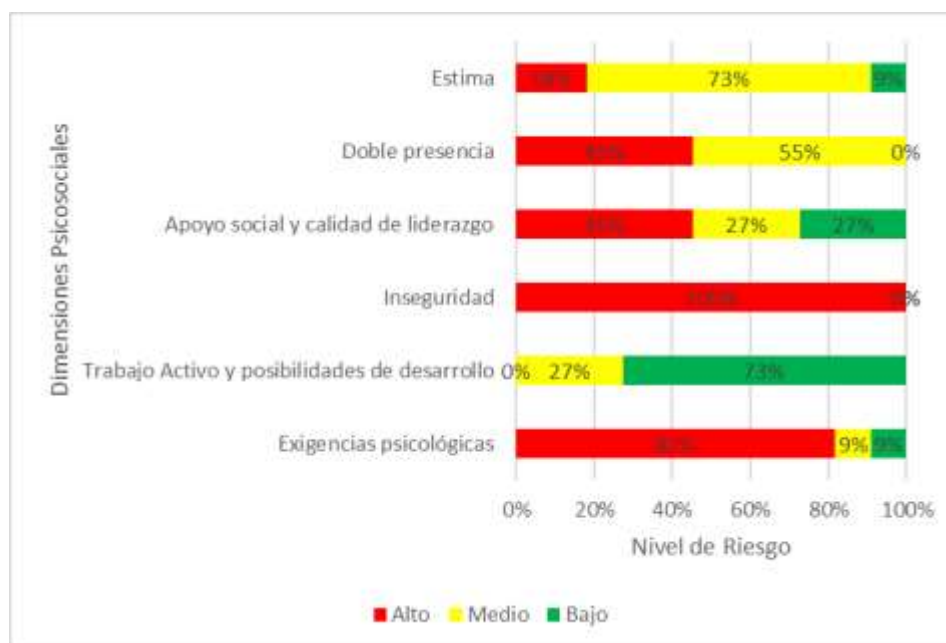


Figura 25. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección gestión de proyectos (n=8)

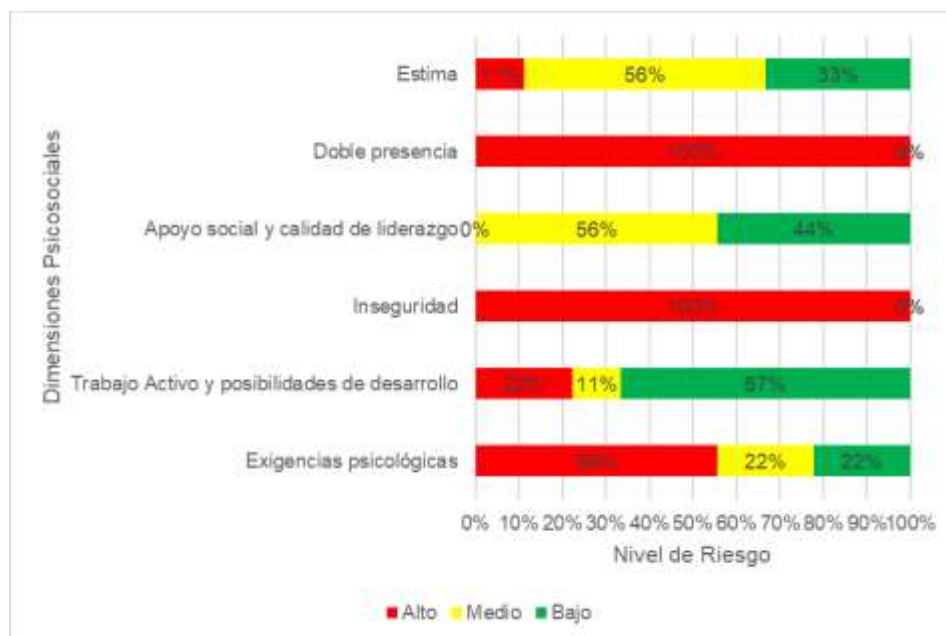


Figura 26. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de dirección financiera (n=9).

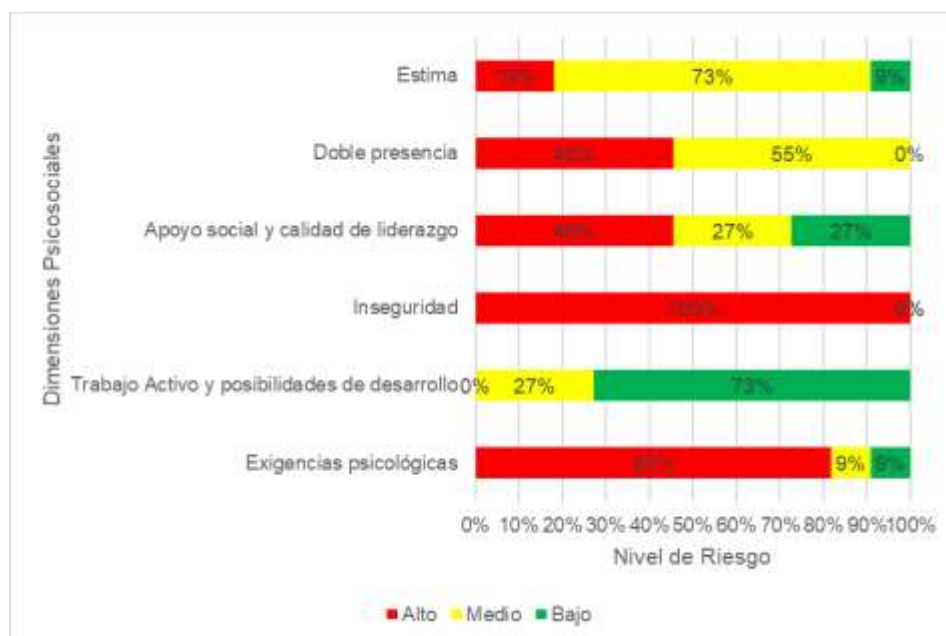


Figura 27. Factores de riesgo psicosociales laborales en personal de otras áreas de apoyo administrativo (n=11).

Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica.

Ing. Ramon de Jesus Guido Pacheco



Figura 28. Portada de la guía de abordaje

Fuente: Propia

Estrategia de intervención para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica.

Responsabilidades de la Organización

- Asignar responsables en materia de salud ocupacional, funciones y responsabilidades a todos los niveles de la organización.
- Establecer los canales de comunicación necesarios para divulgar y promover una política sana de salud ocupacional.
- Facilitar los recursos humanos, técnicos, económicos y organizacionales para cumplir en forma eficaz y eficiente con la guía de intervención para abordar los factores de riesgo psicosociales y los planes de trabajo que se deriven de las actividades de este.

Planificación estratégica para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales

<i>Dimensión psicosocial</i>	<i>Prevalencias de relevancia.</i>	<i>Nivel de Prioridad</i>		<i>Fuente u origen de factores psicosociales.</i>	<i>Medidas y acciones preventiva</i>	<i>Responsables</i>
Exigencias psicológicas	76%	Alto	Inmediato	Emociones: Reacciones y opiniones negativas que los colaboradores esconden al público. La cantidad de labores y el tiempo disponible para realizarlas. La capacidad de entender la situación de otros colaboradores toma de decisiones y control de tareas.	Inscribir la comisión de salud ocupacional con personal bien capacitado, incluir dentro del presupuesto apertura de oficina con su respectivo profesional. Establecer una política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos. Realizar evaluaciones periódicas (anualmente como mínimo 2 veces al año) de factores psicosociales de riesgo por el profesional a cargo. Utilizar esta herramienta de referencia para realizar dichas evaluaciones. La organización debe facilitar herramientas y recursos idóneos para el desarrollo de las tareas de forma efectiva y eficaz. A nivel emocional la organización debe fomentar el respeto, apoyo emocional y la calidad de liderazgo estos tres son claves para disminuir las cargas emocionales y del trabajo. La organización debe realizar talleres que integre el apoyo de las jefaturas y áreas a cargo que fomente el trabajo en equipo.	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos: María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por Departamento.
	80%	Alto	Inmediato			
	82%	Alto	Inmediato			
	91%	Alto	Inmediato			
Trabajo activo y posibilidades de desarrollo	70%	Bajo	Largo plazo	Influencia sobre la toma de decisión. Autonomía de los colaboradores y condiciones de trabajo. Integración en la organización con los colaboradores. Oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada colaborador.	Brindar reconocimientos por los logros conseguidos de cada uno de los colaboradores. Es importante que las jefaturas en sus diferentes áreas resalten la importancia de sus colaboradores, para aumentar la seguridad y autoestima de estos. Realizar capacitaciones para desarrollar las habilidades y conocimientos de los colaboradores, para estos se sientas en familia con la organización de forma integral. Promover una cultura de igualdad de oportunidades y desarrollo profesional, de esta forma se generará más aprendizaje en todas las áreas. Promover y promocionar la autonomía de todos los colaboradores de la organización, generando creatividad y la capacidad de	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos: María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por Departamento.
	73%	Bajo	Largo plazo			
	75%	Bajo	Largo plazo			
	81%	Bajo	Largo plazo			

					innovación y de aprendizaje. Evitar que los colaboradores se sientan aislados en sus respectivos puestos de trabajo, más bien incentivar el trabajo colaborativo y solidario.	
Inseguridad	91%	Alto	Inmediato	Inseguridad respecto del contrato de trabajo. Estabilidad del contrato y remuneraciones Percepción negativa en el cumplimiento de las condiciones contractuales.	La organización está en obligación de definir claramente las funciones y obligaciones de cada colaborador en su puesto de trabajo. El líder de la organización (alcalde) y jefaturas inmediatas amplíen sus conocimientos e incrementen sus habilidades de liderazgo a partir de talleres cortos de liderazgo para jefaturas y niveles jerárquicos. La organización debe ser garante de respeto y trato justo con sus colaboradores, incentivarlos por las tareas hechas de forma remunerada. De parte de la organización deber haber más compromiso en las condiciones contractuales para ofrecer más seguridad, más en tiempos de pandemia La organización debe estar atenta a síntomas como estrés, ansiedad, depresión, diversos trastornos cardiovasculares y úlcera de estómago presentes en sus colaboradores esto se debe a un alto nivel de factores psicosociales de riesgo. Establecer una política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos. Realizar evaluaciones periódicas (anualmente como mínimo 2 veces al año) de factores psicosociales de riesgo por el profesional a cargo. La organización debe ajustar las funciones de cada colaborador en el caso de presentar los síntomas por estar expuestos a niveles altos factores psicosociales de riesgo que atenten contra la salud de estos.	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos: María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por Departamento.
	94%	Alto	Inmediato			
	95%	Alto	Inmediato			
	100%	Alto	Inmediato			
Apoyo social y calidad de liderazgo	50%	Bajo	Largo plazo	Calidad de la relación con los compañeros/as de trabajo. Calidad de la relación con sus jefaturas. Calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los colaboradores. Claridad y conflicto de roles.	La organización debería definir los puestos de trabajo de forma clara, también el definir desarrollo claro de roles, tareas y objetivos de cada colaborador de la organización. Es necesario que existan normas claras sobre la política organizacional en base a las relaciones intralaborales y relaciones humanas específicamente sobre aquellas	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos:
	49%	Medio	Mediano plazo			
	56%	Medio	Mediano plazo			
	73%	Alto	Inmediato			

					conductas y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación o un trato injusto) esto de acuerdo con artículo 309 del código penal, para que se permita el desarrollo laboral, sin importar el orden jerárquico. El líder de la organización (alcalde) y jefaturas inmediatas amplíen sus conocimientos e incrementen sus habilidades de liderazgo a partir de talleres cortos de liderazgo para jefaturas y niveles jerárquicos. Establecer una política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos, es importante desarrollar adecuadamente las políticas ya que se deben tomar de referencia esta guía y los resultados de esta investigación, notificar y capacitar todos los niveles jerárquicos en temas de liderazgo y relaciones humanas. Evitar que los colaboradores se sientan aislados en sus respectivos puestos de trabajo, más bien incentivar el trabajo colaborativo y solidario. Importante minimizar las condiciones de aislamiento social. Promover y promocionar la autonomía de todos los colaboradores de la organización, generando creatividad y la capacidad de innovación y de aprendizaje.	María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por Departamento.
Doble presencia	55%	Medio	Mediano plazo	Sobrecarga de las tareas domésticas sobre las labores que debe realizar en el trabajo.	Establecer una política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos. Realizar evaluaciones periódicas (anualmente como mínimo 2 veces al año) de factores psicosociales de riesgo por el profesional a cargo. Dar seguimiento esta guía de abordaje e intervención cada vez que lleve a cabo las evaluaciones de los factores psicosociales de riesgos laborales. Realizar charlas periódicas y de forma ordenada con las diferentes áreas de trabajo, incluyendo los trabajadores de campo para de generar estrategias que ayuden a equilibrar las demandas de las labores domésticas y a las demandas de las labores	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos: María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por
	79%	Alto	Inmediato			
	90%	Alto	Inmediato			
	100%	Alto	Inmediato			

					de la organizacional. Es importante que los colaboradores del área administrativa comprendan la prioridad de compartir entre los miembros de la familia las diferentes tareas del hogar(delegar) para este fin son las charlas para aprender a delegar funciones.	Departamento.
Estima	60%	Bajo	Largo plazo	Compensaciones del trabajo. Pocas posibilidades de ascenso en el trabajo.	Dar seguimiento esta guía de abordaje e intervención cada vez que lleve a cabo las evaluaciones de los factores psicosociales de riesgos laborales. Establecer una política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos. Realizar evaluaciones periódicas (anualmente como mínimo 2 veces al año) de factores psicosociales de riesgo por el profesional a cargo, para poder monitorear el nivel satisfacción laboral presente en la organización. Escoger diferentes espacios como talleres o en diferentes plataformas de espacios para brindarles el reconocimiento merecidos y felicitar al personal por las labores desempeñadas, como mínimo cada vez que se cierran los ciclos evaluativos, esto aumentara su nivel de desempeño y autoestima a nivel laboral. Si bien es cierto las diferentes jefaturas no tienen a cargo las responsabilidades y pretensiones salariales, es importante promover estudios respectivos de jornada, horario de trabajo, salario y forma inclusive la carrera profesional para que se otorguen rectificación salarial, cuando así lo amerite. Brindar reconocimiento de los superiores por el esfuerzo realizado al desempeñar las labores, brindar el apoyo adecuado y acompañamiento, no excederse en el trato injusto en el desarrollo de las labores.	Alcalde Municipal: Luis Alonso Alán Corea. Vice alcaldía: Ada Luz Osegueda Peralta. Coordinadora de Recursos Humanos: María Concepción Chacón Peña Dirección Financiera. Dirección Administrativa. Dirección de Gestión Urbana y Proyectos. Jefaturas por Departamento.
	70%	Alto	Inmediato			
	73%	Alto	Inmediato			
	81%	Alto	Inmediato			

15 Conclusiones

El área administrativa de la Municipalidad de La Cruz se encuentra expuesta a riesgos psicosociales laborales, especialmente en las dimensiones Exigencias Psicológicas (64%), Inseguridad (92%) y Doble Presencia (72%). La población en general percibe una buena salud (78%) siendo las mujeres (50%) comparada con los hombres (28%) las que perciben buena salud.

- ✚ El área administrativa está representada por 60% de mujeres y 40% de hombres. Las prevalencias más altas se dan en los hombres (80%, 90% y 70%) que en las mujeres (50%, 93% y 73%) respecto a las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Inseguridad y Doble Presencia respectivamente;
- ✚ Se concluye que los resultados predominantes en general respecto a las variables sociodemográficas son: estado civil con pareja (64%), rango de edad de 23 a 40 años (66%), con descendencia (68%), antigüedad de 0.2 a 10 años (66%), formación académica Universidad completa (80%), tipo de contrato de plaza fija (80%) y no realizan otro trabajo diferente al que realizan en la organización (77%)
- ✚ Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico, lo que implica una doble presencia o una sobrecarga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado.

16 Recomendaciones

Posterior a la presentación y análisis de resultados realizada se solicita coordinar con recursos humanos, jefaturas inmediatas y colaboradores de La municipalidad de La Cruz, que quede en un documento probatorio firmado por Alcaldía y Vice alcaldía, para ejecutar la Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales y tomar en cuenta medidas de recomendación que se detallan a continuación.

- ✚ Inscribir la comisión de salud ocupacional con personal bien capacitado, incluir dentro del presupuesto apertura de oficina con su respectivo profesional. Es importante establecer una

política preventiva que sea comunicada en todos los niveles jerárquicos y realizar evaluaciones periódicas (anualmente como mínimo 2 veces al año) de factores psicosociales de riesgo por el profesional a cargo.

- ✚ La organización asignara personal responsable en materia de salud ocupacional, que pueda brindar capacitaciones, talleres y charlas que involucre e integre las funciones y responsabilidades a todos los niveles de la organización, ya sea por servicios profesionales, u otra manera dada la necesidad de una comisión capacitada en salud ocupacional y una oficina con su profesional a cargo, debería incluirse dentro del presupuesto anual.
- ✚ Valorar y asegurar la implementación, seguimiento y evaluación de los controles establecidos en este documento para lograr la disminución de los riesgos psicosociales existentes, apoyar lo más necesario para ejecución de la guía propuesta.
- ✚ Garantizar su compromiso con la mejora continua de la seguridad y salud de los colaboradores, utilizando esta herramienta de referencia para realizar dichas evaluaciones. La organización debe facilitar herramientas y recursos idóneos para el desarrollo de mejora continua.
- ✚ Establecer los canales de comunicación necesarios para divulgar y promover una política preventiva, facilitar los recursos humanos, técnicos, económicos y organizacionales para cumplir de forma eficaz y eficiente con la guía para abordar los factores de riesgo psicosociales y los planes de trabajo que se deriven de las actividades de esta.
- ✚ Es importante que el personal de jefaturas inmediatas de la organización, interactúen en talleres y actividades donde el personal a su cargo pueda exponer sus ideas, creando un proceso de realimentación generando soluciones en conjunto para la mejora de los procesos de la organización, sin poner en riesgo la salud mental y psicosocial de los colaboradores.

17 Referencias

- Araya et al, C. V. (abril de 2019). Evaluación de las condiciones laborales y de salud de la población colaboradora manual y no manual de la Municipalidad de Santa Cruz, Costa Rica. *Repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/327/Evaluaci%c3%b3n%20condiciones%20laborales%20y%20salud%20Muni%20Santa%20Cruz.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bustos et al, N. B. (julio de 2018). EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES EN EL PERSONAL ACADÉMICO Y ADMINISTRATIVO DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL SEDE GUANACASTE. *Repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/170/Evaluaci%c3%b3n%20de%20riesgos%20UTN%20Guanacaste.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Campos, M y López, M. (abril de 2018). Manual de estrategias de intervención ante los factores psicosociales de riesgo detectados en la labor de los Docentes que imparten lecciones a undécimo año de educación diversificada en los distintos centros educativos del distrito Cañas. *Repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/203/Manual%20estrategias%20intervenci%c3%b3n%20Ca%c3%b1as.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Garcia, D. G. (13 de Junio de 2016). *El síndrome de burnout en la administración pública*. Obtenido de <https://www.uv.es/uvweb/master-prevencio-riscos-laborals/ca/blog/sindrome-burnout-administracion-publica-1285959319425/GasetaRecerca.html?id=1285971870234>
- Hernández et al, R. H. (2016). Metodología de la Investigación. *México D.F. McGraw-Haill/ Interamericana Editores, S.A de C.V.*
- INEC. (2021). Encuesta Continua de Empleo al primer trimestre de 2021. *INEC*. CR. Obtenido

- de <https://www.inec.cr/sites/default/files/documetos-biblioteca-virtual/reeceit2021.pdf>
- Ley N°6727. (9 de marzo de 1982). *LEY RIESGOS DEL TRABAJO N°6727 DE 9 DE MARZO DE 1982 Y SUS REFORMASS.*
- López, A. B. (16 de marzo de 2009). Factores de riesgos psicosociales que inciden en el estrés laboral del personal ejecutivo y administrativo de una empresa industrial ubicada en la zona metropolitana de San Salvador. *Red Bibliotecaria Matías*. Antiguo Cuscantlán, El Salvador. Obtenido de <https://webquery.ujmd.edu.sv/siab/bvirtual/BIBLIOTECA%20VIRTUAL/TESIS/03/PSI/ADLF0000408.pdf>
- Moncada et al, S. M. (2005). *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario*. Obtenido de <http://istas.net/descargas/8n1orig1.pdf>
- OIT. (22 de Junio de 2020). Organización Internacional del Trabajo. *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19*. Obtenido de https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_763314/lang--es/index.htm
- Ordóñez, H y Sánchez, J. (agosto de 2020). Factores de riesgo psicosociales laborales y condiciones de trabajo en la población manual y no manual de la municipalidad de Tilarán, Costa Rica. Tesis de licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente. UTN Guanacaste, Costa Rica
- Pérez, K y Rodríguez, S. (Diciembre de 2019). Evaluación de la exposición a factores psicosociales laborales y su relación con la ansiedad y la depresión en personal docente y administrativo de un centro educativo de secundaria en San José, Costa Rica. *Repositorio UTN*. Obtenido de <http://repositorio.utn.ac.cr/bitstream/handle/123456789/329/Evaluaci%3b3n%20explosici%3b3n%20factores%20psicosociales%20laborales%20y%20relaci%3b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

PGR. (7 de noviembre de 1949). *CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA*.

Pozo, C. M. (2018). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito. *Repositorio Andina Simón Bolívar*. Obtenido de <http://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/6165/1/T2592-MDTH-Pozo-Factores.pdf>

Sánchez, R. S. (12 de Septiembre de 2017). La salud autopercebida, fenómeno multidimensional de gran interés en el campo de la investigación en salud. *Universidad Internacional de Valencia*. Valencia, España. Obtenido de <https://www.universidadviu.com/es/actualidad/nuestros-expertos/la-salud-autopercebida-fenomeno-multidimensional-de-gran-interes-en-el>

Soriano, E. (13 de Agosto de 2019). *Salud y Bienestar Total*. Obtenido de <https://saludybienestartotal.com/como-es-la-salud-mental-en-tu-lugar-de-trabajo/#:~:text=El%20trabajo%20es%20beneficioso%20para%20la%20salud%20mental.,depresi%C3%B3n%2C%20una%20de%20las%20principales%20causas%20de%20discapacidad.>

18 Anexos

18.1 Anexo 1: Carta aval de tutora

Cañas, 12 de abril del 2021

Ingeniera

Fidella Solano Gutiérrez

Directora de Carrera

Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente

Sede Guanacaste

He leído y hecho las observaciones al anteproyecto que lleva como título "Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste", del estudiante:

1. Ing. Ramón de Jesús Guido Pacheco

y con base al artículo 19 inciso a) del Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad Técnica Nacional, avalo el anteproyecto antes mencionado.

Atentamente,

MYRIAM
ZAMORA
HIDALGO
(FIRMA)

Digitally signed by
MYRIAM ZAMORA
HIDALGO (FIRMA)
Date: 2021.04.12
16:54:38 -06'00'

Ing. Myriam Zamora Hidalgo
Tutora

18.2 Anexo 2: Carta del filólogo

CARTA DEL FILÓLOGO.

Universidad Técnica Nacional de Costa Rica.

San José, 15 de agosto del 2021.

Sres.

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación.

SD.

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado: "Guía para abordar los factores de riesgo psicosociales laborales en el personal administrativo de la Municipalidad de La Cruz, Guanacaste, Costa Rica", elaborado por el estudiante: Ramón de Jesús Guido Pacheco, cédula 155822269412; para optar por el grado académico de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

...

Corregí el trabajo en aspectos, tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad. Suscribe de ustedes cordialmente,

LUIS ROBERTO
CERDAS JIMENEZ
(FIRMA)

Firmado digitalmente por LUIS
ROBERTO CORDAS JIMENEZ
DNI: 603020073
Fecha: 2021.08.15 12:39:14 -05'00'

MSc. Luis Roberto Cerdas Jiménez.

Cédula 603020073.

Código 24611.