

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

Sede Central

Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente

Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific, Coyoil, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024

Sustentantes:

Yariella Alvarado Ávila

Candy Gaitán Ramírez

Tutora: Dra. Marianela Rojas Garbanzo



Trabajo final de graduación presentado como requisito parcial para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

Alajuela, 2025

ACTA

En la ciudad de Alajuela, a los 12 días del mes de agosto del año 2025, estando presentes en la Sede Central de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Sra. Marianela Rojas Garbanzo, Sr. Dorian Chaves Lara, Sra. Gabriela Villalobos, Porras, Sr. Vinicio Zamora Alvarado y Sr. Carlos Mora Sánchez, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar el Trabajo Final de Graduación, para optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente de las personas estudiantes: Sra. Yariella Alvarado Ávila cédula 503930035, y la Sra. Candy Gaitán Ramírez cédula 702410990.

Reunido el Tribunal Evaluador y las aspirantes, se procedió a defender su Trabajo Final de graduación denominado **"Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific, Coyol, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024"**, concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que, de conformidad con la normativa en la materia, las personas estudiantes obtuvieron una calificación de nueve punto siete, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y les es conferido el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente.

 _____ Sra. Yariella Alvarado Ávila Estudiante	 _____ Sra. Candy Gaitán Ramírez Estudiante	 _____ Sra. Marianela Rojas Garbanzo Miembro del Tribunal Tutora
 _____ Sra. Gabriela Villalobos Porras Miembro del Tribunal Evaluador Lectora	 _____ Sr. Dorian Chaves Lara Miembro del Tribunal Evaluador Lector	 _____ Sr. Vinicio Zamora Alvarado Miembro del Tribunal Evaluador Representante del Sector Productivo
_____	 _____ Sr. Carlos Mora Sánchez Director de Carrera Presidente Tribunal Evaluador	_____

Dedicatoria

A mi hijo, Noah, mi mayor inspiración y motor diario.

A mis padres, Gerardo y Emilce, por su amor inagotable, su sacrificio y su invaluable ejemplo de trabajo y perseverancia.

Yariella Alvarado Ávila

Agradecimientos

A nuestra tutora, Marianela Rojas Garbanzo, nuestra más profunda gratitud. Su paciencia, guía invaluable y conocimiento experto no solo hicieron posible esta tesis, sino que han marcado nuestro desarrollo profesional.

A la Universidad Técnica Nacional (UTN) y a todo su cuerpo docente, gracias por la formación de calidad, la dedicación y el conocimiento impartido que han forjado las bases de nuestra carrera.

A Rafael Acuña, por todo el apoyo brindado.

A Dios, por ser nuestra fortaleza, sabiduría y guía durante todo este proceso.

Tabla de Contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos	iii
Tabla de Contenidos	iv
Índice de Tablas	viii
Resumen.....	ix
Introducción	1
Capítulo I. Introducción.....	2
1.1. Planteamiento del Problema	3
1.1.2. Pregunta Problema.....	5
1.2. Justificación.....	5
1.3. Estado del Arte.....	6
1.4. Objetivos	9
1.4.1. Objetivo General.....	9
1.4.2. Objetivos Específicos	9
Capítulo II. Marco Teórico Referencial.....	10
2. Marco Teórico	11
2.1. Factores de Riesgo Psicosocial	11
2.1.1. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral	12

2.1.2. Factores de Riesgo Extralaboral	12
2.1.3. Factores Individuales	12
2.2. Modelos Teóricos.....	13
2.2.1. Modelo Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek).....	13
2.2.2. Modelo de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)	13
2.2.3. Otras Perspectivas Psicológicas Relevantes	14
2.3. Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial.	15
2.3.1. Síndrome de Burnout.....	16
2.3.2. El Estrés Laboral.....	16
2.3.3. Acoso Laboral.....	16
2.3.4. Acoso Sexual	17
2.4. Herramientas de Evaluación de los Factores Psicosociales.	17
Capítulo III. Marco Metodológico.....	19
3.1. Tipo y Enfoque de la Investigación	20
3.2. Población y Muestra.....	20
3.2.1. Población	20
3.2.2. Muestra	20
3.3. Instrumento de Recolección de Información	21
3.3.1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma B)	22
3.3.2. Cuestionario para la Evaluación del Estrés.....	24

3.3.3. Condiciones Individuales, Sociodemográficas y de Empleo.....	25
3.4. Procedimiento de Campo para Desarrollar el Trabajo	26
3.4.1. Fase Preparatoria y de Consentimiento	26
3.4.2. Fase de Administración de los Instrumentos	27
3.4.3. Fase de Calificación e Interpretación del Instrumento de Evaluación.....	28
3.4.4. Fase Posterior al Diagnóstico	30
3.4.5. Desarrollo del Plan de Intervención.....	31
3.4.6. Validación Final de la Propuesta de Intervención	32
3.5. Operacionalización de Variables.....	32
3.6. Limitaciones del Proyecto.....	36
Capítulo IV. Presentación y análisis de los Resultados	37
4.1. Caracterización Sociodemográfica y Laboral de los Trabajadores Operativos del área de producción Endorforce en Boston Scientific Coyol Alajuela	38
4.2. Análisis de la Exposición a Riesgos Psicosociales Intralaborales de los Trabajadores Operativos del Área de Producción Endorforce.....	42
4.3. Análisis de Estrés Laboral de los Trabajadores Operativos del Área de Producción Endorforce.....	47
4.4. Plan de Intervención.....	53
Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones	66
5.1. Conclusiones	67

5.2. Recomendaciones.....	69
Capítulo VI. Referencias.....	72
Capítulo VII. Apéndices	87
Apéndice A: Proceso de Calificación y resultados finales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (Forma B):.....	88
Apéndice 2: Proceso de Calificación y resultados finales del Cuestionario de Estrés.....	95
Capítulo VIII. Anexos.....	97
Anexo 1: Carta de Aceptación del Proyecto por Parte de la Empresa Boston Scientific .	98
Anexo 2: Carta de Revisión Filológica	99
Anexo 4: Solicitud de Defensa de Trabajo Final de Graduación.....	100
Anexo 5: Carta de Aprobación del Tutor	101
Anexo 6: Carta de Aprobación de Lectores	102
Anexo 7: Carta de autorización para uso y manejo de los trabajos finales de Graduación.	103
Anexo 8: Consentimiento Informado.....	105
Anexo 9: Cuestionario Intralaboral	106
Anexo 10: Cuestionario Estrés Laboral	111
Anexo 11: Ficha de datos generales (sociodemográficos y de empleo)	119

Índice de Tablas

Tabla 1	15
Tabla 2	17
Tabla 3	22
Tabla 4	23
Tabla 5	24
Tabla 6	25
Tabla 7	29
Tabla 8	33
Tabla 9	38
Tabla 10	43
Tabla 11	45
Tabla 12	48
Tabla 13	57
Tabla 14	59
Tabla 15	61
Tabla 16	63

Resumen

El presente estudio aborda la gestión de factores psicosociales en el área productiva de Endorforce de la empresa Boston Scientific en Coyol, Alajuela, la cual ha experimentado una notable renuncia de personal en el último año. El objetivo principal fue diseñar un plan de gestión para ser integrado en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Para ello, se desarrolló un estudio de enfoque mixto y diseño no experimental. Se aplicó la Batería de Riesgo Psicosocial de Colombia a una muestra de 130 operarios del turno diurno. Los resultados revelaron un nivel de riesgo psicosocial intralaboral predominantemente alto, destacaron como las áreas más críticas el liderazgo, las relaciones sociales, el control sobre el trabajo y la percepción de recompensa. Adicionalmente, se identificó que la mayoría de los participantes presenta un nivel de estrés elevado, manifestado principalmente a través de síntomas fisiológicos.

A partir de este diagnóstico, se propuso un plan de intervención con estrategias específicas para fortalecer el liderazgo, mejorar la comunicación y la retroalimentación, aumentar la autonomía y revisar los sistemas de reconocimiento. Este plan, validado por la empresa, busca promover un entorno laboral más saludable, mejorar el bienestar de los trabajadores y, con ello, fortalecer la retención del talento en la organización.

Palabras clave: Factores psicosociales, estrés laboral, salud ocupacional, plan de intervención, industria de dispositivos médicos, retención de personal.

Introducción

Boston Scientific es una empresa líder a nivel mundial en el sector de dispositivos médicos, con una presencia estratégica en Costa Rica desde el año 2004. Su expansión en el país la ha consolidado como un actor clave para el desarrollo económico y tecnológico de la región. Sin embargo, este crecimiento ha traído consigo desafíos organizacionales, particularmente en lo que respecta a los factores psicosociales en el entorno laboral.

Durante el período 2023-2024, la compañía ha enfrentado una alta rotación de personal, lo cual genera preocupación sobre el bienestar de los trabajadores y la estabilidad operativa. A pesar de los avances en la legislación costarricense sobre riesgos psicosociales, a menudo la eficiencia productiva opaca la atención a la salud psicológica del personal. Esta situación evidencia la necesidad de un análisis profundo para comprender y mejorar el ambiente laboral.

Por lo anterior, este estudio se enfoca en identificar los factores psicosociales que se manifiestan en una de las áreas más críticas de la compañía. La investigación busca dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Qué factores psicosociales se manifiestan en el personal del área operativa de Endorforce (Boston Scientific), durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024?

Capítulo I. Introducción

1.1. Planteamiento del Problema

Los factores psicosociales constituyen variables de vital importancia en el entorno laboral, lo cual muestra una estrecha vinculación con fenómenos como el absentismo. Por ejemplo, en Colombia, donde el índice de ausentismo alcanza el 1.5% del total de la nómina, se evidencia cómo las dimensiones que componen estos factores pueden afectar negativamente el bienestar psicológico y social de las personas.

En consecuencia, la literatura subraya la relevancia del respaldo social como un elemento mitigador. Se argumenta que el mantenimiento de relaciones interpersonales sólidas y una dinámica positiva entre líder y subordinado se traducen en una reducción del ausentismo y en un contexto organizacional más favorable (Guerrero et al. 2021).

La presión derivada de las demandas laborales es uno de los principales riesgos, tal como se demostró en el análisis de una empresa manufacturera donde los operarios experimentaban una fuerte presión laboral (Vidal, 2019, citada en Villalba, 2023).

En la industria de dispositivos médicos, esta alta demanda es un factor constante que presenta desafíos para la retención de personal. El problema se agrava por variables como la falta de comunicación con las jefaturas, la alta concentración requerida en las tareas y la disminución de la interacción social entre compañeros.

Por consiguiente, James (2020) demuestra que las renunciaciones de funcionarios tienen repercusiones adversas en toda la organización, lo cual resulta en una reducción del rendimiento operativo. Esto evidencia la problemática de las altas tasas de renuncia en la industria y su impacto en la retención de talento (Smith y Johnson, 2021). Sin embargo, las investigaciones disponibles sobre las causas específicas en este sector son escasas. Los trabajadores presentan diversas razones para abandonar sus puestos, como la falta de reconocimiento, escasa autonomía o estrés laboral.

Para contextualizar el problema de la retención, Smith y Johnson (2021) analizan diversos componentes en la industria, retomando el estudio de Hausknecht et al. (2008) que identificó doce factores clave de retención en los Emiratos Árabes Unidos (EAU). En dicho contexto, se observó que la percepción de estabilidad y crecimiento influía positivamente en la permanencia de los trabajadores, al visualizar mayores oportunidades de inversión personal y profesional (Smith y Johnson, 2021).

Este contexto internacional es relevante, ya que Costa Rica, al igual que los EAU, se encuentra entre los principales proveedores mundiales de dispositivos médicos. En el ámbito nacional, la atención a los factores psicosociales ha cobrado una importancia creciente y la legislación ha incorporado medidas para su control. No obstante, a pesar de este marco normativo, muchas organizaciones del sector aún priorizan la eficiencia operativa, y descuidan los aspectos psicosociales, lo que puede derivar en ambientes de trabajo menos saludables (Carro, 2022).

Boston Scientific es un claro ejemplo de esta dinámica. La empresa inició sus operaciones en Costa Rica en 2004, con la apertura de su primera planta en Heredia. Su compromiso se consolidó en 2009 al inaugurar una segunda planta en el Coyoil de Alajuela; con ello se convirtió en la primera del sector en operar dos instalaciones en el país y emplear a más de 5000 personas. Esta expansión, si bien exitosa, ha generado un entorno de alta exigencia.

En los períodos comprendidos entre 2023 y 2024, Boston Scientific, Coyoil, Costa Rica se enfrentó a una notable cantidad de renunciaciones. Aunque la organización no ha divulgado detalles puntuales, ha surgido un diálogo sobre posibles causas, como alteraciones en la orientación estratégica, condiciones de trabajo o falta de comunicación con las jefaturas.

Estas renunciaciones han puesto de manifiesto la preocupación por la estabilidad y el entorno laboral en la empresa.

La situación ha sido particularmente crítica en el área de producción Endorforce, un departamento de alta demanda que emplea a 776 personas y donde se ha experimentado el mayor número de renunciaciones. Esta elevada rotación genera serias preocupaciones sobre la capacidad de la empresa para mantener la continuidad productiva y sobre el impacto en la moral del equipo.

El estudio de Tobar y Peralta (2018) refuerza esta preocupación, al demostrar una correlación positiva entre la exposición a riesgos psicosociales y la intención de los empleados de renunciar. Dicho hallazgo académico sugiere que factores como el estrés laboral o la falta de apoyo social podrían influir directamente en las renunciaciones observadas en Endorforce.

Por lo tanto, y considerando que las causas no se han evaluado formalmente en esta área específica, se establece la necesidad de la presente investigación para comprender a fondo sus manifestaciones y proponer estrategias de mejora pertinentes.

1.1.2. Pregunta Problema

¿Qué factores psicosociales se manifiestan en el personal del área operativa de Endorforce (Boston Scientific), durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024?

1.2. Justificación

El clima organizacional ha demostrado ser un factor crucial en el rendimiento y la estabilidad de las organizaciones a lo largo del tiempo. Este concepto abarca la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral, la calidad de las relaciones interpersonales y su influencia directa en la motivación, así como en la productividad individual y colectiva

(Villalba, 2023). Un clima organizacional positivo fomenta la cooperación y la satisfacción laboral, mientras que un entorno negativo puede generar conflictos y una disminución en la eficiencia operativa.

En el contexto específico del área de producción de Endorforce de Boston Scientific, la persistente tasa de renuncia de personal es un indicador que sugiere la necesidad de analizar a fondo las condiciones del entorno de trabajo. A pesar de ser un elemento fundamental para el bienestar, no se han evaluado formalmente los factores de riesgo psicosocial en esta área, lo que representa una importante brecha de conocimiento.

Ante esta carencia, la presente investigación se justifica como un diagnóstico fundamental para la disciplina de la Salud Ocupacional. El estudio está diseñado para generar información que permita fortalecer el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST) y mejorar el ambiente laboral. Este enfoque se alinea con las mejores prácticas del campo, pues, como señalan Armstrong y Taylor (2021), la evaluación de factores psicosociales es una estrategia probada para optimizar las condiciones de trabajo y sentar las bases para intervenciones efectivas.

Finalmente, la relevancia de esta investigación se extiende más allá del campo de la Salud Ocupacional, proyectando beneficios tangibles en los ámbitos social y económico. Socialmente, interviene directamente en el bienestar y la calidad de vida de una comunidad laboral de más de 5000 personas, lo cual se alinea con los principios de responsabilidad social corporativa. Económicamente, promover un ambiente de trabajo estable no es solo una medida de bienestar, sino una inversión estratégica en la sostenibilidad de Boston Scientific y en la consolidación de Costa Rica como un centro de excelencia global para la industria de dispositivos médicos.

1.3. Estado del Arte

La revisión de la literatura sobre los factores psicosociales en el trabajo permite contextualizar la problemática y fundamentar la presente investigación. Los estudios existentes abordan desde la definición del concepto hasta su impacto en la dinámica organizacional y el bienestar del personal.

Para comenzar, es crucial entender el concepto de "psicosocial". Uribe (2015) lo define como un término que abarca una amplia gama de variables, y destaca su carácter multidisciplinario. Por su parte, Álvarez, Londoño, Posada y Jáuregui (2016) profundizan en la definición del riesgo, y sugieren que este puede manifestarse no solo por la presencia de una condición, sino también por su exceso, defecto o configuración específica. Este análisis subraya la complejidad de identificar estos riesgos y la necesidad de criterios precisos para su evaluación.

Las dinámicas laborales se han transformado en un entorno globalizado, esto fuerza a las organizaciones a desarrollar nuevos paradigmas en sus métodos de producción y, crucialmente, en sus relaciones con los trabajadores (Juárez García, 2021). En este contexto, la calidad del liderazgo emerge como un factor determinante. Uribe (2015), en un estudio con 635 trabajadores de una empresa manufacturera, demostró una asociación negativa entre la calidad del liderazgo y el desgaste ocupacional (agotamiento, despersonalización e insatisfacción). Los resultados indicaron que los líderes con peor desempeño tenían más funcionarios con desgaste y problemas de sueño; lo cual sugiere que un liderazgo deficiente es una causa potencial de desgaste y renuncias.

Además del liderazgo, la identificación del trabajador con la empresa es fundamental. Ganga (2018) destaca que los empleados no solo buscan cumplir objetivos organizacionales, sino, también, satisfacer sus propias metas. El estudio concluye que los factores individuales predominan sobre los grupales, esto exige a los administradores una gestión individualizada

que comprenda y respete la particularidad de cada persona. En esta misma línea, Novak (2023) señala que la motivación y el compromiso son complejos, y las tácticas para fidelizar al personal deben considerar aspectos como la etapa de vida del empleado, sus valores y las relaciones dentro de la empresa.

Las condiciones laborales concretas también son un eje central. Jalca (2024) y Uribe (2015) subrayan el impacto de la sobrecarga de trabajo y la organización en la salud, indicando que estos elementos deben ser objeto de diagnóstico y seguimiento para crear entornos saludables y seguros.

A pesar de la reconocida importancia de estos factores, Martínez y Hernández (2005) ya enfatizaban la necesidad de continuar investigándolos. Esta demanda persiste, pues las investigaciones que conectan directamente los factores psicosociales con las tasas de renuncia en la industria de dispositivos médicos son todavía limitadas. Diversos estudios, como los referenciados por Smith y Johnson (2021), exploran las razones por las que los empleados dejan sus puestos, las cuales abarcan desde la falta de reconocimiento y la comunicación deficiente hasta el estrés laboral. El trabajo de Hausknecht et al. (2008), por ejemplo, identificó factores de retención clave, lo cual demuestra que variables como la edad o el nivel educativo, también, influyen en la decisión de permanencia en un empleo.

Finalmente, estas investigaciones ponen de manifiesto la necesidad de un cambio en las prácticas de gestión. Fenómenos como la renuncia silenciosa son síntomas de una fuerza laboral que valora cada vez más el bienestar personal. Las empresas que reconozcan y actúen sobre estos factores psicosociales podrán crear entornos más motivadores y productivos, lo cual beneficiará tanto a los trabajadores como a la organización en su conjunto, y justificará plenamente la realización de diagnósticos como el propuesto en este trabajo final de graduación.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo General

- Diseñar un plan de gestión de factores psicosociales que se integre en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo del personal operativo del área de producción Endorforce, en la empresa Boston Scientific, Alajuela, Costa Rica.

1.4.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar las condiciones sociodemográficas y de empleo del personal operativo del área de producción de Endorforce.
- Analizar la exposición a factores psicosociales intralaborales, del personal operativo del área de producción de Endorforce.
- Identificar el nivel de estrés laboral asociado a la exposición psicosocial del personal operativo del área de producción de Endorforce.
- Proponer estrategias de mejora, para abordar los factores psicosociales, con el fin de optimizar el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST), en la unidad de producción Endorforce de Boston Scientific, Coyol, Alajuela.

Capítulo II. Marco Teórico Referencial

2. Marco Teórico

El concepto de factores psicosociales fue consolidado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) en su publicación de 1984, "Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control". Este informe pionero los define como el conjunto de percepciones y experiencias que surgen de la interacción entre el medio ambiente, el contenido y la organización del trabajo, y las condiciones del empleado, así como sus capacidades, necesidades y cultura. Según la OIT, estas interacciones pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral, destacando factores críticos como la sobrecarga de trabajo, la falta de control y los conflictos de rol (OIT, 1984).

Complementando esta visión, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSST) se refiere a los factores psicosociales como aquellas condiciones laborales ligadas a la organización y la realización de la tarea, susceptibles de afectar tanto al bienestar del trabajador como al desarrollo del trabajo en sí (INSST, 1996). Por lo tanto, la evaluación de estos elementos es un proceso fundamental que permite identificar condiciones que actúan como factores protectores o, por el contrario, como factores de riesgo, por lo que su gestión es crucial para promover ambientes saludables.

2.1. Factores de Riesgo Psicosocial

Mientras que los factores psicosociales son neutros, los de riesgo psicosocial surgen cuando dichas condiciones tienen una alta probabilidad de afectar negativamente la salud de los trabajadores. Moreno (2011) los describe como aquellas interacciones que pueden perjudicar la salud física, psicológica y social. Entre los más comunes se encuentran la falta de control, jornadas extensas, un ritmo de trabajo intenso y una comunicación deficiente.

De manera congruente, el Consejo de Salud Ocupacional de Costa Rica (CSO, 2020) señala que estos riesgos incluyen aspectos de la gestión y organización del trabajo, como la asignación de tareas, el nivel de reconocimiento y el clima laboral general. Esta perspectiva es reforzada por el INSST (2010), al presentarlos como características disfuncionales de la organización que provocan respuestas de inadaptación, tensión y estrés. Para un análisis más detallado, estos factores se suelen clasificar en tres grandes grupos:

2.1.1. Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral

Se refieren a las características inherentes al trabajo y a su estructura organizativa que influyen directamente en la salud del empleado, tales como las demandas del cargo, el control sobre el trabajo y el liderazgo (Ministerio de la Protección Social, 2010).

2.1.2. Factores de Riesgo Extralaboral

Estos factores abarcan el contexto personal del trabajador fuera de la organización. La Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial analiza sistemáticamente el entorno familiar, social y económico del individuo, así como las condiciones de su vivienda, reconociendo que estos elementos externos influyen en el bienestar general (Ministerio de la Protección Social, 2010).

2.1.3. Factores Individuales

Definidos por el Ministerio de la Protección Social (2010), estos no son riesgos en sí mismos, sino variables moduladoras que influyen en cómo los riesgos intra y extralaborales afectan al individuo. Se agrupan en las siguientes categorías:

- Características sociodemográficas: incluyen variables como sexo, edad, estado civil, nivel educativo, estrato socioeconómico, tipo de vivienda y número de personas a cargo (dependientes).

- Características ocupacionales: comprenden aspectos específicos de la vinculación laboral del individuo, tales como su antigüedad en la empresa, el cargo que desempeña, el tipo de contrato y la modalidad de remuneración.

2.2. Modelos Teóricos

Para comprender cómo los factores psicosociales impactan en la salud, se han desarrollado diversos modelos teóricos. A continuación, se describen los más influyentes y se resumen en un cuadro comparativo.

2.2.1. Modelo Demanda-Control-Apoyo Social (Karasek)

Propuesto por Robert Karasek en 1979, este es uno de los marcos más influyentes para el estudio del estrés laboral. Se centra en la interacción de dos dimensiones: las demandas psicológicas del trabajo (carga, presión de tiempo) y el control que el trabajador tiene sobre su labor (autonomía, uso de habilidades) (Rivera-Porras, 2019). El postulado central de Karasek es que el mayor riesgo de estrés no surge de altas demandas por sí solas, sino de la combinación de altas demandas con un bajo control, ya que la autonomía actúa como un factor que mitiga la presión (Chiang Vega et al., 2013).

2.2.2. Modelo de Esfuerzo-Recompensa (Siegrist)

Mientras que el modelo de Karasek se enfoca en el diseño de la tarea, el de Esfuerzo-Recompensa de Johannes Siegrist (1996) introduce una perspectiva de reciprocidad social. Sostiene que el estrés emerge de un desequilibrio entre un alto esfuerzo invertido por el empleado y las bajas recompensas recibidas a cambio (Siegrist, 1996, como se citó en García-Maroto et al., 2021).

Este desequilibrio puede conducir a problemas graves tanto para el trabajador como para la organización. La falta de una compensación adecuada (que incluye salario, estima y

oportunidades de carrera) por el esfuerzo realizado puede causar estrés crónico y *burnout*, lo que, a su vez, se traduce en una menor productividad, mayor ausentismo y alta rotación de personal (Siegrist et al., 2004, como se citó en Noriega et al., 2021).

2.2.3. Otras Perspectivas Psicológicas Relevantes

Más allá de los modelos de estrés, otras teorías ayudan a comprender las motivaciones y respuestas individuales. La Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Maslow, por ejemplo, postula que las necesidades básicas (fisiológicas y de seguridad) deben estar cubiertas para que un empleado busque la autorrealización. En el trabajo, esto se traduce en que un salario justo y un empleo seguro son prerequisites para la motivación superior (Angulo, 2023).

Desde la interacción con el entorno, la Teoría del Estrés y Afrontamiento de Lazarus y Folkman (1984) es clave. Explica por qué diferentes personas reaccionan de manera distinta ante la misma situación, ya que el estrés depende de cómo el individuo evalúa una demanda en función de sus propios recursos. El afrontamiento se refiere a los esfuerzos que la persona realiza para manejar dicha demanda (Sánchez, 2010).

Frente a la adversidad, emerge el concepto de resiliencia, desarrollado por autores como Rutter. Esta teoría se enfoca en la capacidad no solo de superar las dificultades, sino de salir fortalecido de ellas, gracias a mecanismos como la autoeficacia y la autoestima. En el ámbito empresarial, la resiliencia organizacional es la capacidad de la empresa para anticiparse y adaptarse a las crisis, asegurando su continuidad (Ortiz, 2024).

A modo de síntesis, la siguiente tabla resume y compara los modelos teóricos clave que explican el estrés laboral, se destacan sus principales postulados e implicaciones prácticas.

Tabla 1*Cuadro comparativo de modelos teóricos de estrés laboral*

Modelo (Autor)	Dimensiones Clave	Postulado Principal	Implicaciones Prácticas para la Gestión
Demanda-Control (Karasek, 1979)	Demandas psicológicas: carga y presión del trabajo. Control: autonomía y uso de habilidades	El estrés se produce por la combinación de altas demandas y bajo control.	Incrementar la autonomía de los empleados, permitir la participación en la toma de decisiones y diseñar puestos de trabajo activos (alta demanda y alto control).
Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996)	Esfuerzo extrínseco: demandas y obligaciones. Recompensas: salario, estima, seguridad y oportunidades.	El estrés se produce por un desequilibrio entre un alto esfuerzo y una baja recompensa.	Implementar sistemas de reconocimiento justos, asegurar una compensación adecuada, promover un liderazgo que valore y respete al personal, y ofrecer oportunidades de desarrollo
Estrés y Afrontamiento (Lazarus & Folkman, 1984)	Evaluación cognitiva: la persona evalúa si la situación es amenazante. Afrontamiento: Estrategias para manejar el estrés.	El estrés es una relación entre el individuo y el entorno, mediada por la percepción y los recursos personales	Fomentar la capacitación en habilidades de afrontamiento, promover la autoeficacia y ofrecer apoyo social para fortalecer los recursos personales de los empleados.

Nota. La tabla resume los postulados centrales y las implicaciones prácticas de los principales modelos teóricos que explican el estrés laboral. Elaboración propia, a partir de la información de los teóricos mencionados (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Lazarus & Folkman, 1984) y los autores secundarios consultados en el texto.

2.3. Consecuencias de los Factores de Riesgo Psicosocial.

La exposición prolongada a riesgos psicosociales puede desencadenar diversas consecuencias negativas. Como señala el INSSST (2024), el estrés es el principal canal a través

del cual estos riesgos causan daños a nivel fisiológico, cognitivo y conductual. Las principales manifestaciones se destacan a continuación:

2.3.1. Síndrome de Burnout

Descrito por Maslach, el *burnout* o síndrome de desgaste profesional es una respuesta al estrés laboral crónico. Se caracteriza por tres dimensiones principales:

- Agotamiento emocional: sensación de no poder dar más de sí a nivel afectivo, con una pérdida progresiva de energía y fatiga;
- Despersonalización: desarrollo de actitudes y sentimientos negativos hacia los destinatarios del trabajo (clientes, pacientes, etc.), tratándolos de manera cínica o distante;
- Baja realización personal: sentimiento de ineficacia y falta de logros profesionales, donde el trabajo pierde su valor para el sujeto (Lachiner & Fernando, 2015, p. 4)

2.3.2. El Estrés Laboral

El Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de EE. UU. (NIOSH) define el estrés laboral como "las respuestas físicas y emocionales nocivas que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador" (NIOSH, 1999, p. 6). Este desequilibrio puede conducir a problemas de salud y a un mayor riesgo de accidentes laborales.

2.3.3. Acoso Laboral

Consiste en una violencia psicológica sistemática y prolongada. Leymann lo describe como un "psicoterror" que lleva a la víctima a una posición de indefensión (Leymann, 1996, como se citó en Romero, 2005). Hirigoyen lo define como cualquier conducta abusiva que

atenta contra la dignidad de una persona (Hirigoyen, 2001, como se citó en Barrado et al., 2016).

2.3.4. Acoso Sexual

El Consejo de Salud Ocupacional define el acoso sexual como "toda conducta sexual indeseada por quien la recibe de forma reiterada, o conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en su desempeño laboral y estado general de salud y bienestar" (Consejo de Salud Ocupacional, 2021, p. 10).

2.4. Herramientas de Evaluación de los Factores Psicosociales.

Para abordar correctamente los factores psicosociales es fundamental aplicar una evaluación sistemática. Existen diversos métodos estandarizados para diagnosticar su prevalencia. A continuación, se describen los enfoques más influyentes en la tabla resumen 2:

Tabla 2

Herramientas de evaluación de factores psicosociales en el trabajo

Método	Descripción	Dimensiones	Contexto de Uso
Batería de Riesgo Psicosocial (Colombia)	Conjunto de cuestionarios obligatorios en Colombia para evaluar riesgos intralaborales, extralaborales y estrés. Desarrollada por el Min. Protección Social y la U. Javeriana.	Demandas del trabajo, control, liderazgo, relaciones sociales, recompensa, condiciones extralaborales, síntomas de estrés.	Ampliamente utilizado en Latinoamérica, con obligatoriedad legal en Colombia.
COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21)	Metodología de origen danés, promueve la participación de trabajadores y directivos en la evaluación e intervención. Combina el conocimiento técnico con la experiencia práctica.	Exigencias psicológicas, influencia y desarrollo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones, doble presencia.	Global, adaptado en numerosos países y validado en España como ISTAS21.

FPSICO (INST)	Herramienta de evaluación cuantitativa desarrollada por el INSST de España para identificar y valorar los factores de riesgo psicosocial.	Tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad, participación, supervisión, interés por el trabajador, compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.	Principalmente en España y adaptado a otros contextos de habla hispana.
Método Delphi	Técnica prospectiva que busca el consenso de un panel de expertos a través de rondas sucesivas y anónimas de consulta. Útil para la identificación de riesgos emergentes.	Identificación de temas, formulación de preguntas, selección de variables, determinación de relaciones causales.	Global, utilizado en investigación y consultoría organizacional para pronósticos y análisis de tendencias.
Cuestionario DECORE	Cuestionario breve que examina la percepción de los trabajadores sobre riesgos psicosociales claves asociados con el estrés, basado en los modelos Demanda-Control y Esfuerzo-Recompensa.	Demandas (cognitivas y emocionales), Control, Apoyo organizacional, Recompensas.	Utilizado principalmente en investigación académica y en contextos europeos

Nota. Adaptado de Moreno, L. L., et al. (2008), NTP 703 (2001), INSST (2001; 2024), y Ministerio de la Protección Social (2010).

Capítulo III. Marco Metodológico

3.1. Tipo y Enfoque de la Investigación

Para el logro de los objetivos planteados, la presente investigación se desarrolló desde un enfoque mixto, combinando métodos cuantitativos y cualitativos. Este permite obtener una comprensión integral de los factores de riesgo psicosocial que predominan en el área operativa de Endorforce, en el turno diurno de la empresa Boston Scientific. El componente cuantitativo se centró en medir la prevalencia y los niveles de dichos factores, mientras que el cualitativo buscó validar y profundizar en esos hallazgos a través de la perspectiva de los involucrados.

El estudio es, a su vez, de tipo descriptivo, ya que busca especificar las propiedades y características del fenómeno analizado en la población participante. Finalmente, posee un diseño no experimental y transeccional, debido a que los datos fueron recolectados en un único momento en el tiempo, sin manipular deliberadamente las variables (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.2. Población y Muestra

3.2.1. Población

El estudio se contextualiza en el área de Endorforce de la empresa Boston Scientific, la cual cuenta con un personal total aproximado de 700 trabajadores. Para los fines específicos de esta investigación, la población objeto se delimitó a los colaboradores del turno diurno de dicha área, cuyo tamaño fluctúa entre 350 y 400 personas, según la temporada de producción.

3.2.2. Muestra

Inicialmente, se contempló un muestreo probabilístico. No obstante, ante la imposibilidad de contar con un listado actualizado que permitiera una selección aleatoria y

considerando la tasa de participación voluntaria, se optó por un muestreo no probabilístico por conveniencia.

Este método consistió en extender una invitación abierta a todos los trabajadores del turno diurno del área, la muestra final se conformó con aquellos participantes voluntarios. La muestra recolectada fue de 130 personas. Si bien este tipo de muestreo es una alternativa práctica, es importante reconocer que sus hallazgos describen principalmente al grupo que participó en el estudio, y su alcance estadístico se restringe a dicha muestra (Hernández Sampieri et al., 2014).

3.3. Instrumento de Recolección de Información

El presente estudio adoptará como método central para la recolección y evaluación de la información la aplicación de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, desarrollada y validada en Colombia. Esta batería constituye una herramienta metodológica integral que, a través de sus diferentes componentes estandarizados, permite una valoración sistemática de las variables sociodemográficas y de empleo, los factores de riesgo psicosocial intralaboral, extralaboral y los niveles de estrés de los trabajadores. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

En el marco de este estudio, se utilizarán la ficha de datos generales, el cuestionario de riesgos intralaborales en su forma b y el cuestionario de estrés; todos ellos instrumentos pertenecientes a la batería de riesgos.

El manual técnico de esta batería (Ministerio de la Protección Social, 2010) reporta los procesos de validación a los que fueron sometidos sus componentes. Estos análisis aseguran que el cuestionario mide de manera coherente los dominios y dimensiones para los

cuales fue para la evaluación de los factores psicosociales intralaborales y el estrés en la población de estudio, si bien se reconoce la importancia de considerar las particularidades del contexto específico de aplicación.

3.3.1. Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (Forma B)

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral se fundamenta en una sólida base teórica que integra elementos de reconocidos modelos conceptuales. Específicamente, retoma componentes del modelo Demanda-Control-Apoyo Social de Karasek y Theorell (1990) y del modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa de Siegrist (1996, 2008). Se utilizó la Forma B del instrumento, diseñada específicamente para trabajadores con perfiles de operarios, quienes desempeñan tareas siguiendo indicaciones precisas y no requieren una formación especializada (Ministerio de la Protección Social, 2010). El cuestionario se compone de 97 ítems que se agrupan en cuatro dominios principales y 16 dimensiones, tal como se detalla en la tabla 2:

Tabla 3

Dominios y dimensiones intralaborales (forma b)

Dominios	Dimensiones
Demandas del Trabajo	Demandas cuantitativas. Demandas de carga mental. Demandas emocionales. Demandas ambientales y de esfuerzos físicos. Demanda de la jornada del trabajo. Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral.

Control sobre el trabajo	Control de autonomía sobre el trabajo. Oportunidades de desarrollo. Uso de habilidades y destrezas. Participación y manejo del cambio. Claridad del rol. Capacitación.
Liderazgo y Relaciones sociales en el Trabajo	Características del liderazgo. Relaciones sociales en el trabajo. Retroalimentación del desempeño.
Recompensa	Reconocimiento y compensación. Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza.
Total, ítems	97

Nota. La tabla detalla los dominios y dimensiones que estructuran la evaluación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, p. 22).

Por otra parte, el cuestionario para medir los factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas a y b) emplea una escala de respuesta tipo Likert, en la cual el participante debe seleccionar la opción que mejor represente su opinión, donde una mayor puntuación indica una mayor percepción de riesgo psicosocial (ver tabla 3). (Ministerio de la Protección Social, 2010).

Tabla 4

Estructura de escala Likert cuestionario intralaboral

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

Nota. La tabla presenta la estructura de la escala de respuesta tipo Likert utilizada para el cuestionario intralaboral. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, p. 69).

3.3.2. Cuestionario para la Evaluación del Estrés

Por su parte, el cuestionario para la evaluación del estrés, en su tercera versión, se emplea para identificar los efectos de la exposición a dichos factores de riesgo. Este instrumento tiene como objetivo valorar la presencia de síntomas reveladores del estrés, agrupándolos en cuatro categorías principales. Su desarrollo inicial data de 1996 y ha sido objeto de sucesivas validaciones que confirman su robustez para medir las reacciones de estrés en la población trabajadora colombiana (ver tabla 5). Las respuestas permiten obtener un panorama del nivel general de estrés en la población estudiada y se agrupan en cuatro categorías sintomáticas principales (Ministerio de la Protección Social, 2010):

- Síntomas fisiológicos: reacciones físicas como dolores de cabeza o tensión muscular.
- Síntomas de comportamiento social: cambios en la conducta como aislamiento o irritabilidad.
- Síntomas intelectuales y laborales: manifestaciones cognitivas como dificultad para concentrarse o disminución del rendimiento.
- Síntomas psicoemocionales: alteraciones del estado de ánimo como ansiedad o tristeza.

Tabla 5

Estructura del cuestionario de estrés

Categoría	Cantidad de Ítems
Síntomas fisiológicos	8

Síntomas de comportamiento social	4
Síntomas intelectuales y laborales	10
Síntomas psicoemocionales	9
Total	31

Nota. La tabla detalla la estructura del cuestionario de estrés utilizado, desglosado por categorías de síntomas. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, p. 374).

Por otra parte, los ítems del cuestionario de estrés se presentan en una escala Likert. Cada persona debía seleccionar una sola respuesta, marcando con una X la que mejor indicará la frecuencia de sus síntomas en los últimos tres meses (ver tabla 6).

Tabla 6

Estructura de escala Likert cuestionario de estrés

Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
---------	--------------	---------	-------

Nota. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, p. 373)

3.3.3. Condiciones Individuales, Sociodemográficas y de Empleo

Finalmente, se contemplan las condiciones individuales, entendidas como el conjunto de características propias de cada trabajador. Estos atributos, que son de naturaleza sociodemográfica y ocupacional, no actúan de forma aislada, sino que desempeñan un rol fundamental como moduladores en la percepción y los efectos de los factores de riesgo tanto intralaborales como extralaborales. (Ministerio de la Protección Social, 2010). Las variables estudiadas se dividen en las siguientes categorías:

- Información sociodemográfica: se recopilaron datos como el sexo, la edad, el estado civil, el grado de escolaridad, la profesión u ocupación, el lugar de residencia, el estrato socioeconómico de la vivienda, el tipo de tenencia de esta y el número de personas a cargo económicamente del trabajador.
- Información ocupacional: así mismo, se registraron aspectos específicos del vínculo laboral, tales como la antigüedad en la empresa y en el cargo actual, el tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo), el tipo de contrato, las horas de trabajo diarias establecidas y la modalidad de pago.

La inclusión de estas variables permite realizar un análisis más contextualizado y profundo, reconociendo que las características individuales son un componente intrínseco que interactúa dinámicamente con las demás condiciones que influyen en la salud y el bienestar de las personas en el trabajo.

3.4. Procedimiento de Campo para Desarrollar el Trabajo

El procedimiento de campo se desarrolló de forma estructurada, aplicando los cuestionarios en un formato en línea que garantizaba el acceso individual y autónomo. El sistema requería que todas las preguntas fueran contestadas para asegurar la validez de cada registro. El proceso se ejecutó en las siguientes fases, a saber:

3.4.1. Fase Preparatoria y de Consentimiento

El trabajo de campo inició con una fase preparatoria estructurada para asegurar la viabilidad y legitimidad del estudio. En primer lugar, se presentó el proyecto a la dirección de la empresa, de quien se obtuvo el aval formal para proceder. Posteriormente, el equipo de investigación se desplazó al área de producción de Endorforce para coordinar la logística directamente en el sitio. Allí, se sostuvieron reuniones con los supervisores del turno diurno

para explicarles los objetivos, el alcance y los procedimientos de la investigación, asegurando su comprensión y apoyo.

Una vez coordinado con las jefaturas, se procedió a comunicar la iniciativa a los trabajadores. Dada la naturaleza continua del trabajo de producción y las estrictas limitaciones de tiempo, estas sesiones informativas se realizaron aprovechando los descansos y tiempos muertos de la jornada laboral. En estos breves encuentros, se explicó la relevancia del estudio y la importancia de su colaboración voluntaria.

Para formalizar la participación y cumplir con los requisitos éticos, se implementó un consentimiento informado totalmente digital, integrado como paso previo y obligatorio en cada formulario en línea. Este documento detalla el manejo anónimo y confidencial de la información, el uso de los datos para fines académicos y de mejora, y el carácter voluntario de su colaboración. La aceptación de estas condiciones era indispensable para poder acceder al cuestionario, y así, garantizar un consentimiento explícito de cada participante.

3.4.2. Fase de Administración de los Instrumentos

Una vez completado este proceso de consentimiento, se procedió con la aplicación secuencial de los instrumentos de evaluación previamente definidos. La aplicación de los cuestionarios se programó en semanas distintas para facilitar su llenado y distribuir la carga de trabajo. Se estimó un período aproximado de tres semanas para la completitud de cada instrumento. El orden de administración establecido fue el siguiente:

- En primer lugar, se habilitó el acceso al cuestionario de riesgos intralaborales.
- Posteriormente, una vez finalizada la etapa anterior, se continuó con la aplicación del cuestionario de estrés.
- Se solicitó a los participantes completar la ficha de datos generales.

Este método de aplicación escalonada y en línea buscó optimizar la calidad de las respuestas y la tasa de finalización, al tiempo que se adapta a la disponibilidad de los participantes, quienes podían completarlos desde sus hogares o en los espacios facilitados por la empresa.

3.4.3. Fase de Calificación e Interpretación del Instrumento de Evaluación

La metodología de calificación de los instrumentos, que abarca tanto el cuestionario de riesgo psicosocial intralaboral como el de estrés, sigue un procedimiento estandarizado. Este permite calcular puntuaciones para cada dimensión y un puntaje total, donde un valor más elevado siempre indica una mayor exposición al riesgo.

Para simplificar su aplicación, los autores de la batería proporcionan un paso a paso que muestra toda la secuencia de calificación. Dicho sistema manual se encarga de calificar los ítems, obtener y transformar los puntajes brutos, compararlos con los baremos estandarizados y, finalmente, emitir un informe individual para cada participante. Debido al considerable volumen y la robustez de los datos recopilados en esta investigación, el proceso de tabulación requirió una adaptación específica. Se desarrolló una herramienta de calificación a medida en Microsoft Excel para sistematizar y agilizar el procedimiento, siempre apegados a las indicaciones de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

Adicionalmente, y como medida esencial de control de calidad, se implementó un protocolo de doble validación. Cada ítem calificado fue verificado por segunda vez con el objetivo de identificar y corregir cualquier posible error humano durante la digitación. Este riguroso enfoque garantizó la fiabilidad e integridad de la base de datos final, un paso crucial antes de proceder con el análisis estadístico.

La batería de instrumentos establece los criterios para interpretar los niveles de riesgo resultantes en cada una de las dimensiones evaluadas. Dicha clasificación se detalla en la tabla 7:

Tabla 7

Interpretación de los niveles de riesgo

Nivel de Riesgo	Interpretación
Sin riesgo	Ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
Riesgo bajo	No se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo.
Riesgo medio	<p>Nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada.</p> <p>Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.</p>
Riesgo alto	Nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y, por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
Riesgo muy alto	Nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy alta de estrés. Por consiguiente, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

Nota. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, p. 87).

Con el objetivo de facilitar el análisis estadístico y presentar los resultados de una manera más clara y consolidada, para la presente investigación se agruparon estos cinco niveles en tres categorías principales. Esta reclasificación se realizó de la siguiente manera:

- Nivel bajo: consolida los resultados de sin riesgo y riesgo bajo.
- Nivel medio: mantiene la categoría original de riesgo medio.
- Nivel alto: agrupa los resultados de riesgo alto y riesgo muy alto.

3.4.4. Fase Posterior al Diagnóstico

Una vez finalizada la etapa de recolección y análisis cuantitativo de los datos, el estudio contempla dos fases finales, a saber:

3.4.4.1. Proceso de validación y contextualización de resultados.

Esta fase del estudio sirvió como un puente entre los hallazgos estadísticos y la comprensión de la realidad en la organización. El propósito no fue solo presentar los resultados, sino también validarlos y enriquecerlos con la perspectiva de quienes estaban directamente involucrados.

En todo momento, se aseguró la confidencialidad de los datos. Por esta razón, no se realizaron grabaciones, y la información recopilada se usó únicamente para desarrollar la propuesta de mejora.

Debido a la naturaleza del trabajo en la línea de producción y las limitaciones de tiempo, se implementaron dos estrategias complementarias:

- Se llevó a cabo una reunión con el líder del área Endorforce y un representante de la gerencia de EHS. Los objetivos fueron:

- Presentar los resultados más relevantes del diagnóstico de manera clara y comprensible.
- Identificar percepciones, recursos y propuestas de solución iniciales desde la perspectiva de la gerencia.
- Para incluir la perspectiva de los colaboradores de la línea de producción, se realizaron pequeñas reuniones durante los tiempos libres (almuerzo, descansos).

Estos encuentros tuvieron los siguientes propósitos:

- Comunicar los resultados generales de forma sencilla, visual y verificarlos.
- Recopilar sugerencias y propuestas de mejora directamente de los trabajadores.

La combinación de ambas estrategias permitió transformar los datos numéricos en una narrativa compartida. Esto facilitó la validación con las jefaturas y, al mismo tiempo, una contextualización con los colaboradores, el cual crea una base de información mucho más rica y sólida para el diseño del plan de acción.

3.4.5. Desarrollo del Plan de Intervención

Una vez concluida la fase de validación de resultados, se inició la etapa final del estudio, enfocada en el desarrollo de un plan de intervención con propuestas de mejora concretas. El objetivo primordial de esta fase fue interpretar la totalidad de los hallazgos para identificar con precisión los factores psicosociales que resultaron críticos, así como los niveles y dimensiones de estrés predominantes en la unidad de producción Endorforce de Boston Scientific. A partir de esta comprensión profunda, se desarrollaron estrategias de mejora específicas y adaptadas al contexto de la organización, con la finalidad de ser

consideradas e integradas en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST).

Para garantizar que el plan de acción fuera claro, práctico y completo, cada propuesta se estructuró detallando los siguientes cuatro componentes clave:

- **Objetivos:** metas claras y medibles de alcanzar con la intervención.
- **Acciones:** tareas y estrategias específicas por implementar para cumplir los objetivos.
- **Responsables:** asignación de las personas o departamentos encargados de la ejecución.
- **Recursos:** descripción de los medios necesarios (humanos, técnicos y demás) para llevar a cabo cada acción.

3.4.6. Validación Final de la Propuesta de Intervención

Como fase culminante del proyecto, una vez finalizado el diseño del plan de intervención, se llevó a cabo una sesión de presentación con el gerente de EHS y las jefaturas correspondientes, se expone la versión final del plan, los resultados consolidados del diagnóstico y las recomendaciones clave. El proceso concluyó exitosamente con la aprobación de las conclusiones y del plan propuesto por parte de la Dirección.

3.5. Operacionalización de Variables

A continuación, se presenta el cuadro de operacionalización de las principales variables del estudio.

		Liderazgo y Relaciones Sociales en el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Características del liderazgo. • Relaciones sociales en el trabajo. • Retroalimentación del desempeño. 	
		Recompensa	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento y compensación • Pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza 	
Estrés Laboral	El estrés laboral es una de las consecuencias de la exposición a riesgos psicosociales, se produce debido a una situación laboral en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables.	Síntomas fisiológicos	<ul style="list-style-type: none"> • Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. <ul style="list-style-type: none"> • Problemas gastrointestinales. • Problemas respiratorios. <ul style="list-style-type: none"> • Dolor de cabeza. • Trastornos del sueño. <ul style="list-style-type: none"> • Palpitaciones en el pecho, problemas cardíacos. • Cambios del apetito. <ul style="list-style-type: none"> • Problemas de los órganos genitales. 	<p>Cuestionario para la evaluación del estrés - tercera versión.</p> <p>Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo Psicosocial.</p>
		Síntomas de comportamiento social	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad en las relaciones familiares. • No permanecer quieto, dificultad para iniciar actividades. • Dificultad en las relaciones con otras personas. <ul style="list-style-type: none"> • Sensación de aislamiento y desinterés. 	

Síntomas intelectuales y laborales	<ul style="list-style-type: none">● Sobrecarga de trabajo.● No se concentra.● Aumento de accidentes.<ul style="list-style-type: none">● Sentimiento de frustración.● Cansancio, desgano.<ul style="list-style-type: none">● Disminución del rendimiento.● Deseo no asistir al trabajo.● Dificultad para tomar decisiones● Deseo cambiar de empleo.
Síntomas psicoemocionales	<ul style="list-style-type: none">● Soledad y miedo<ul style="list-style-type: none">● Irritabilidad y pensamientos negativos● Angustia, preocupación, tristeza.● Sentimientos de que no vale o no sirve para nada● Consumo de bebidas alcohólicas, adicciones.● Sentimiento de perder la razón.<ul style="list-style-type: none">● Comportamientos rígidos.● No poder manejar los problemas.

Nota. Adaptado de Ministerio de la Protección Social (2010, pp. 22, 23, 37, 118).

3.6. Limitaciones del Proyecto

En primer lugar, el estudio se vio condicionado por los desafíos logísticos del trabajo de campo. La naturaleza de una planta de producción que opera 24/7 impuso limitaciones significativas de tiempo y espacio, lo cual requirió la implementación de herramientas adaptadas, como formularios digitales, trabajar en espacios de descanso, para facilitar el acceso a la población trabajadora y viabilizar el estudio.

A pesar de la implementación de estas herramientas, una segunda limitación fue la baja tasa de participación. Aunque se alcanzó un número considerable de respuestas, la composición de la muestra final no fue representativa desde un punto de vista probabilístico. Esto impidió generalizar los hallazgos a toda la población y, en consecuencia, requirió un ajuste en el diseño metodológico para enfocar el análisis en el grupo específico de participantes.

Finalmente, en la fase de análisis, el estudio no contó con acceso a *software* especializado. Por ello, el procesamiento de la información se realizó de forma manual utilizando Microsoft Excel, aplicando rigurosamente los procedimientos de la Batería de riesgo psicosocial de Colombia. Si bien este enfoque manual demandó una mayor inversión de tiempo, la rigurosidad del análisis se garantizó mediante la aplicación estricta de los protocolos y la verificación sistemática de los datos.

Capítulo IV. Presentación y análisis de los Resultados

4.1. Caracterización Sociodemográfica y Laboral de los Trabajadores Operativos del área de producción Endorforce en Boston Scientific Coyal Alajuela

El análisis de las características sociodemográficas y de empleo correspondientes a una muestra de 130 operarios del área de producción Endorforce, entidad perteneciente a la empresa Boston Scientific, Coyal, Alajuela, permite delinear un perfil particular de esta población.

Tabla 9

Características sociodemográficas del personal del área de producción Endorforce

Característica Sociodemográficas	Categoría	Cantidad n=130	%
1. Sexo	Femenino	84	64,60
	Masculino	46	35,40

2. Edades (Rangos)	18-30	64	49,20
	31-40	41	31,50
	41-50	12	9,20
	51-55	13	10,00
3. Estado Civil	Soltero	51	39,20
	Unión libre	36	27,70
	Casado	22	16,90
	Separado	11	8,50
	Divorciado	7	5,40
	Viudo	3	2,30
4. Escolaridad	Primaria incompleta	3	2,30
	Primaria completa	24	18,50
	Bachillerato incompleto	27	20,80
	Bachillerato completo	40	30,80
	Técnico incompleto	14	10,80
	Técnico completo	14	10,80
	Profesional incompleto	6	4,60
	Profesional completo	2	1,50
5. Oficio	Operarios	130	100
6. Tiempo de traslado	Menos de 15 minutos	9	6,90
	Menos de 30 minutos	20	15,40
	Más de 30 minutos	30	23,10
	Más de 1 hora	62	47,70
	Más de 2 horas	9	6,90
7. Residencia	Alajuela	72	55,40
	Heredia	32	24,60
	San José	15	11,50
	Cartago	11	8,50
	1	2	1,50

8. servicios a su cargo	2	14	10,80
	3	46	35,40
	4	43	33,10
	5 o más	25	19,20
9. Tipo de vivienda	Propia	55	42,30
	En arrendamiento	44	33,80
	Familiar	31	23,80
10. Dependientes económicos	0	7	5,40
	1	9	6,90
	2	39	30,00
	3	26	20,00
	4	26	20,00
	5 o más	23	17,70
11. Tiempo en la empresa	Menos de un año	55	42,30
	Más de un año	75	57,70
12. Antigüedad en el puesto	Menos de un año	57	43,80
	Más de un año	73	56,20
13. Tipo contrato	Indefinido	125	96,20
	Temporal o definido	2	1,50
	No sabe	3	2,30
14. Modalidad de pago	Fijo (quincenal o mensual)	130	100

Nota. Datos recopilados durante la presente investigación (noviembre-diciembre, 2024). $N = 130$.

El análisis del perfil sociodemográfico de la población estudiada (ver tabla 9) permite contextualizar los posibles factores psicosociales presentes en el área de producción Endorforce. A continuación, se interpretan los hallazgos más significativos.

El perfil de la muestra revela un marcado predominio femenino. Esta característica es relevante, ya que la literatura sobre factores psicosociales a menudo investiga el fenómeno de la "doble presencia" (las responsabilidades del trabajo sumadas a las del hogar), que puede representar un estresor particularmente significativo en poblaciones mayoritariamente femeninas.

Se trata, además, de una fuerza laboral predominantemente joven, concentrada en el rango de 18 a 40 años. Esta etapa del ciclo vital, combinada con el hecho de que la mayoría son solteros o viven en unión libre, sugiere un colectivo en plena fase de establecimiento profesional y personal. Estas características pueden influir en sus expectativas de crecimiento, su tolerancia ante el estancamiento y su necesidad de un liderazgo que ofrezca oportunidades de desarrollo y mentoría, siendo la falta de esto un potencial factor de riesgo.

Un hallazgo crítico reside en el nivel educativo. Si bien una parte ha completado el bachillerato, existe una proporción considerable con escolaridad secundaria incompleta o solo primaria. Esta situación podría traducirse en una percepción de vulnerabilidad laboral o de limitadas oportunidades de carrera dentro de la empresa, factores directamente ligados a los dominios de "Recompensas" y "Desarrollo de Habilidades" en los modelos de riesgo psicosocial.

A estos factores intrínsecos se suman estresores externos importantes. Un dato notable es el tiempo de traslado, ya que una mayoría significativa invierte más de media hora, y casi la mitad supera la hora de viaje. Este desplazamiento prolongado es un conocido factor de agotamiento que impacta directamente en la fatiga, reduce el tiempo de recuperación y afecta negativamente el equilibrio entre la vida laboral y personal.

Desde una perspectiva socioeconómica, los datos sugieren una presión financiera considerable. La mayoría de los operarios tiene a su cargo múltiples servicios básicos y dos

o más personas que dependen económicamente de su salario. Esta responsabilidad económica externa puede actuar como un amplificador del estrés laboral, ya que la necesidad de conservar el empleo puede disminuir la capacidad del trabajador para señalar condiciones laborales adversas.

Finalmente, el análisis de las condiciones contractuales presenta una interesante dualidad. Por un lado, la empresa ofrece una notable estabilidad, con una mayoría de contratos indefinidos y más de un año de antigüedad en el puesto. Esto constituye un importante factor protector que brinda seguridad. Sin embargo, este hallazgo contrasta con la problemática de la alta rotación que motivó el estudio. Esta aparente contradicción sugiere que, a pesar de la seguridad contractual, deben existir otros factores psicosociales intralaborales con un impacto tan significativo que superan los beneficios de la estabilidad y motivan la renuncia del personal.

En síntesis, el perfil de la muestra corresponde a una población de mujeres jóvenes, con importantes presiones económicas y estresores externos como los largos traslados. Si bien la estabilidad contractual es una fortaleza, la composición demográfica y las condiciones de vida de los operarios los hacen potencialmente vulnerables a riesgos psicosociales relacionados con la falta de desarrollo, la carga de trabajo y el desequilibrio vida-trabajo, lo que justifica plenamente la profundización en el análisis de dichos factores.

4.2 Análisis de la Exposición a Riesgos Psicosociales Intralaborales de los Trabajadores Operativos del Área de Producción Endorforce

Para la evaluación de los factores psicosociales intralaborales, se utilizó el cuestionario del modelo establecido por el Ministerio de Protección Social de Colombia (2010). Específicamente, se aplicó el formato B de dicho instrumento, diseñado para puestos

de trabajo que no exigen conocimientos técnicos, lo cual es congruente con las características de la población estudiada: los operarios del área de producción de Endorforce.

El análisis de los datos se realizó evaluando cada subdimensión de manera individual. Este enfoque detallado permite medir con mayor exactitud la percepción de los trabajadores sobre su ambiente laboral, facilitando así la identificación de áreas críticas. De esta manera, es posible detectar oportunidades de mejora específicas y diseñar intervenciones focalizadas para reducir los riesgos psicosociales presentes en el sector.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a través del cuestionario aplicado.

Tabla 10

Riesgo Intralaboral de la población por dominios

Dominios	Nivel de riesgo		
	Bajo	Medio	Alto
Recompensas	25,38	20,00	54,62
Demandas del trabajo	73,08	13,85	13,08
Control sobre el trabajo	6,15	39,23	54,62
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	2,31	12,31	85,38

Nota. La tabla presenta la distribución porcentual del nivel de riesgo percibido para cada dominio intralaboral. $N= 130$.

El análisis de los dominios de riesgo intralaboral (ver tabla 10) revela un panorama con contrastes muy marcados. Se identifican tres áreas críticas que presentan un riesgo

elevado para la mayoría de la población, mientras que un dominio se percibe como una fortaleza relativa.

Los focos de riesgo más significativos se concentran en los dominios de Liderazgo y relaciones sociales, Recompensas y Control sobre el trabajo. El hallazgo más alarmante se presenta en Liderazgo, donde una abrumadora mayoría (85,38%) percibe un nivel de riesgo alto. Este dato sugiere la existencia de estilos de liderazgo ineficaces, una comunicación deficiente y un clima relacional deteriorado. De igual forma, más de la mitad de los operarios (54,62%) reporta un riesgo alto en los dominios de Recompensas y Control. En conjunto, estos resultados pintan el cuadro de un entorno laboral donde los empleados se sienten poco valorados, con escasa autonomía y sin un liderazgo que les brinda apoyo y dirección, lo cual es un precursor directo de la insatisfacción y la intención de renuncia.

En marcado contraste, el dominio de Demandas del trabajo se percibe como de bajo riesgo por la gran mayoría de los participantes (73,08%). Este es un hallazgo crucial, pues indica que el problema principal no reside en una sobrecarga de trabajo o en la naturaleza de las tareas en sí mismas. Más bien, sugiere que el malestar y el riesgo psicosocial en Endorforce provienen del contexto organizacional y relacional en el que se realiza el trabajo: la falta de reconocimiento, la falta de control y un liderazgo deficiente son los verdaderos impulsores del riesgo.

De este modo, las variables que explican la prevalencia de riesgo psicosocial en esta evaluación son principalmente la falta de reconocimiento y equidad en las recompensas, la escasa autonomía y claridad en los roles, las limitadas oportunidades de desarrollo y participación, y la presencia de estilos de liderazgo disfuncionales y relaciones interpersonales conflictivas.

Para profundizar en el análisis de cada uno de estos hallazgos, a continuación, se presenta la tabla de riesgo psicosocial intralaboral desglosada por dimensiones.

Tabla 11

Nivel de riesgo intralaboral por dimensiones

Dominios	Dimensiones	Nivel de riesgo		
		Bajo	Medio	Alto
Recompensas	Reconocimiento y compensación	10,00	69,23	20,77
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	35,38	4,62	60,00
Demandas del trabajo	Demandas de la jornada de trabajo	26,92	51,54	21,54
	Demandas de la carga mental	69,23	26,15	4,62
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	7,69	69,23	23,08
	Demandas cuantitativas	6,92	39,23	53,85
	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	51,54	26,92	21,54
	Demandas emocionales	00	00	00
Control sobre el trabajo	Control y autonomía sobre el trabajo	16,92	60,00	23,08
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	3,08	40,00	56,92
	Participación y manejo del cambio	45,38	36,92	17,69
	Capacitación	8,46	53,08	38,46
	Claridad del rol	11,54	6,92	81,54
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Retroalimentación del desempeño	11,54	56,15	32,31
	Relaciones sociales en el trabajo	2,31	22,31	75,38
	Características del liderazgo	4,62	17,69	77,69

Nota. Desglose porcentual del nivel de riesgo percibido para cada dimensión intralaboral. $N = 130$.

Para comprender las causas específicas detrás de los altos niveles de riesgo identificados en los dominios, el análisis detallado de las dimensiones (ver Tabla 11) revela los puntos críticos que afectan al personal de Endorforce.

La raíz del problema parece encontrarse en una profunda crisis de liderazgo y estructura organizacional. El hallazgo más contundente es el de la dimensión claridad de rol, donde un alarmante 81,54% del personal percibe un riesgo alto. Esto sugiere que la mayoría de los operarios no tiene certeza sobre sus funciones, responsabilidades y el alcance de sus tareas. Este altísimo nivel de ambigüedad se complementa con los resultados de las dimensiones características del liderazgo (77,69% en riesgo alto) y relaciones sociales en el trabajo (75,38% en riesgo alto). En conjunto, estos tres indicadores dibujan un panorama de un entorno laboral donde los empleados se sienten desorientados, perciben a sus líderes como poco efectivos o ausentes y, además, experimentan un ambiente social conflictivo o con poco apoyo entre compañeros.

Complementando esta falta de dirección, se evidencia un fuerte sentimiento de estancamiento y desvalorización. Más de la mitad de la población reporta un riesgo alto en las dimensiones oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades (56,92%) y recompensas derivadas de la pertenencia a la organización (60,00%). La interpretación de estos datos es clara: los trabajadores sienten que sus capacidades están siendo subutilizadas, que carecen de oportunidades reales de crecimiento y que el hecho de pertenecer a la empresa no les genera un sentido de orgullo o una recompensa significativa. Esta situación ataca directamente la motivación y el compromiso a largo plazo.

Finalmente, es crucial analizar una aparente contradicción dentro del dominio de "demandas del trabajo". Aunque el dominio, en general, presentaba un riesgo bajo, la dimensión específica de demandas cuantitativas muestra un riesgo alto para más de la mitad de los operarios (53,85%). Este hallazgo es fundamental, pues aclara que el problema no es la complejidad o la carga mental del trabajo, sino el volumen o el ritmo con que debe ejecutarse. Esta presión por la cantidad, combinada con la falta de claridad en el rol, el escaso apoyo del liderazgo y la poca recompensa percibida, crea una fórmula perfecta para el estrés crónico y la desmotivación.

4.3. Análisis de Estrés Laboral de los Trabajadores Operativos del Área de Producción Endorforce

Como parte fundamental de esta investigación, se realizó una evaluación de los niveles de estrés en la población trabajadora objetivo. Los hallazgos de este análisis se presentan a continuación, comenzando por la caracterización del nivel general de estrés identificado en el grupo estudiado.

En este sentido, el análisis del nivel general de estrés entre los trabajadores evaluados revela una situación crítica. Los resultados indican que el 98,5% de esta población se encuentra en un nivel de riesgo alto de estrés, mientras que solo un 0,8% se clasifica en riesgo bajo y un porcentaje 4.6% en riesgo medio (tabla 11). Esta distribución tan desigual donde los porcentajes de riesgo alto y medio representan la mayoría de la población estudiada puede indicar la presencia de un fenómeno de estrés generalizado y severo dentro del grupo estudiado.

En efecto, la magnitud en la cantidad de síntomas reportados y la frecuencia de su presentación son indicativos de una respuesta de estrés que puede considerarse potencialmente perjudicial para la salud integral de los trabajadores.

Tabla 12

Niveles de estrés totales reportado

Bruto Transformado	Nivel de riesgo			
	Categorías	Riesgo Bajo	Riesgo medio	Riesgo alto
Síntomas fisiológicos	1,5	4,6	93,8	
Síntomas de comportamiento social	13,8	53,8	32,3	
Síntomas intelectuales y laborales	23,8	76,2	0,0	
Síntomas psicoemocionales	100,0	0,0	0,0	
Total	0,8	0,8	98,5	

Nota. Distribución porcentual del nivel de riesgo de estrés, desglosado por categoría de síntomas. $N=130$.

Por otra parte, al analizar las categorías de síntomas evaluados para identificar aquellas más críticas para el grupo en su conjunto, se encontraron los siguientes hallazgos:

- Síntomas fisiológicos: esta dimensión se presenta como la más desfavorable, con un 93,8% de los trabajadores ubicados en la categoría de riesgo alto. Un 4,6% se encuentra en riesgo medio y apenas un 1,5%, en riesgo bajo.
- Síntomas de comportamiento social: esta área también refleja una condición preocupante. Si bien el porcentaje en riesgo alto es del 32,3%, la mayoría de los trabajadores (53,8%) se sitúa en riesgo medio. El riesgo bajo corresponde al 13,8%

del personal. La combinación de riesgo medio y alto sugiere un impacto considerable en esta dimensión.

- Síntomas intelectuales y laborales: en esta dimensión, la mayoría de los empleados (76,2%) se encuentra en un nivel de riesgo medio que es bastante considerable. Es notable que ningún trabajador (0,0%) se clasificó en riesgo alto, mientras que un 23,8% está en riesgo bajo.
- Síntomas psicoemocionales: de manera contrastante, esta dimensión resultó ser la más favorable. El 100% de los trabajadores evaluados se clasificó en riesgo bajo para los síntomas psicoemocionales, indicando que esta área no representa una fuente de estrés para el grupo estudiado, pero sí hay que desarrollar acciones o programas de intervención, a fin de mantener la baja frecuencia de síntomas.

Con base en todo lo analizado, se puede resumir que el nivel de estrés laboral de los trabajadores del área de producción Endorforce es predominante alto; y que las dimensiones que se observan como críticas, con relación a los altos porcentajes de trabajadores en niveles altos y medios, son los síntomas fisiológicos y los de comportamiento social. Por otra parte, los síntomas psicoemocionales se comportan como una no problemática en relación con el estrés en este grupo de trabajadores pero que se debe de realizar las acciones necesarias para mantener esta condición. (Ver tabla 12)

Por otra parte, considerando el perfil de estrés identificado, resulta importante contextualizar estos hallazgos con las características del trabajo, el perfil sociodemográfico y los hallazgos intralaborales relevantes de los operarios de Endorforce, examinando cada una de las dimensiones sintomáticas del estrés.

En primer lugar, la naturaleza del trabajo desempeñado en el área operativa, descrito como un trabajo donde las ocho horas por turno que se laboran de pie y con movimientos de

carácter muy repetitivo, presenta una asociación directa con la elevada prevalencia de síntomas fisiológicos. Tal como explican Da Luz et al. (2024), las tareas que implican posturas sostenidas y la ejecución de movimientos repetitivos de forma continua constituyen factores de riesgo ergonómico significativos. Estos factores frecuentemente derivan en manifestaciones somáticas como dolores musculoesqueléticos, fatiga y tensión generalizada, todos ellos contemplados dentro de esta dimensión del estrés. Esto sugiere que la carga física y la monotonía inherentes a las labores operativas podrían estar traducándose de manera importante en malestar corporal entre los trabajadores.

Por otra parte, observando los factores intralaborales, el análisis revela que el dominio de demandas del trabajo se manifiesta con un nivel de riesgo bajo en la población de estudio. No obstante, dentro de este dominio, la dimensión de las demandas cuantitativas es crítica, con más de un 93.08% de los operarios en niveles de riesgo medio y alto, lo que sugiere una percepción generalizada de tiempo insuficiente para el volumen de tareas, implicando ritmos acelerados o extensión de jornadas.

En cuanto a la dimensión carga mental, que involucra memorización y manejo de información compleja, un 26,15% se sitúa en riesgo medio y un 4,62%, en riesgo alto; lo cual denota un esfuerzo mental considerable percibido por la población. Las exigencias ambientales y de esfuerzo físico también son considerables, ya que un 48,46% de la población está expuesta a riesgos de nivel medio o alto. Esta situación es coherente con un entorno físico y unas condiciones laborales que exigen un esfuerzo importante.

Adicionalmente, las exigencias de la jornada laboral (turnos dobles/nocturnos, jornadas prolongadas, trabajo imprevisto) afectan a una parte sustancial del grupo (51.54%

en riesgo medio y 21.54% en riesgo alto). A esto se suma la considerable influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (51.54% en riesgo medio y 21.54% en riesgo alto), subrayando cómo las altas demandas laborales trascienden y afectan negativamente la vida personal y familiar.

Este conjunto de altas exigencias, que incluye la intensa carga de trabajo, las considerables demandas físicas y mentales, las particularidades de la jornada y la interferencia del trabajo en la vida personal, podría contribuir directamente a la ya mencionada predominancia de los síntomas fisiológicos de estrés. De igual manera, esta presión constante, sumada al desequilibrio entre la vida y el trabajo, podría influir en la aparición de síntomas de comportamiento social (segundo síntoma más prevalente en riesgo de estrés), tales como irritabilidad o dificultades en las interacciones interpersonales, al verse mermada la capacidad de los individuos para gestionarlas adecuadamente y recuperarse del desgaste laboral.

Sumado a ello, la notable prevalencia de síntomas intelectuales y laborales en un nivel de riesgo medio de estrés (76,2%) también, se manifiesta en las condiciones intralaborales descritas. Las dificultades para la concentración, los olvidos frecuentes o la sensación de un rendimiento disminuido que caracterizan esta dimensión del estrés, podrían ser una consecuencia de la sobrecarga mental y las altas demandas cuantitativas que exigen un procesamiento continuo de información y una ejecución rápida de tareas. Asimismo, se reportan deficiencias en aspectos del control sobre el trabajo, como la percepción de una capacitación insuficiente y la falta de claridad del rol, aspectos que constituyen un importante riesgo (entre alto y medio).

Al respecto, Gallardo et al. (2019) explican que la exposición frecuente a una sobrecarga mental en el ámbito laboral puede generar fatiga mental, lo cual repercute negativamente en el desempeño del trabajador. Esta condición se caracteriza por una disminución en la capacidad de atención y en la agilidad del procesamiento cognitivo, lo que, a su vez, incrementa la probabilidad de cometer errores, experimentar olvidos y sentirse confundido.

Por otra parte, y en marcado contraste con la severidad de los síntomas físicos y de comportamiento social, resulta especialmente llamativo el hecho de que la totalidad de los participantes (el 100%) mostrara un nivel de riesgo bajo en cuanto a síntomas psicoemocionales. Esta diferencia tan notable con el elevado nivel de estrés general detectado suscita diversas interpretaciones. Una posibilidad es que, en este grupo de trabajadores, el malestar tienda a manifestarse principalmente a través del cuerpo, es decir, mediante una somatización donde los síntomas físicos se convierten en el canal principal para expresar el estrés.

Otra explicación podría residir en la existencia de mecanismos de afrontamiento particulares, quizás más comunes en una población predominantemente joven, que ayuden a regular la expresión o el reporte de síntomas puramente emocionales. Adicionalmente, un aspecto relevante del contexto laboral de los operarios de Endorforce es la ausencia de interacciones directas y constantes con clientes externos, una fuente común de desgaste emocional en muchos otros roles. Esta particularidad del puesto podría contribuir a la menor prevalencia de síntomas psicoemocionales, al reducir la exposición a estresores interpersonales vinculados con la atención al público.

Si bien existen otros factores intralaborales que generan estrés, esta no exposición a dicha carga emocional específica podría ser un factor diferencial. Finalmente, también se

debe considerar la posible influencia de factores culturales o del propio ambiente de trabajo que quizás no faciliten la expresión abierta de vulnerabilidad psicoemocional, e incluso, la posibilidad de que la naturaleza de los instrumentos para la evaluación de factores psicosociales genere cierta aprehensión en los operarios al tratarse de temas percibidos como delicados.

En resumen, el perfil de la población estudiada se caracteriza por una alta prevalencia de síntomas fisiológicos de estrés, en un contexto laboral de naturaleza física y repetitiva. Las características sociodemográficas de los trabajadores enmarcan su exposición a elevadas demandas laborales y a ciertas limitaciones en el control sobre su trabajo. Paralelamente a estas condiciones, se observa una notable presencia de síntomas de comportamiento social e intelectuales/laborales.

Un hallazgo particular es el bajo nivel de síntomas psicoemocionales reportados, a pesar del alto estrés general, lo que podría atribuirse a estrategias de afrontamiento específicas, a la naturaleza del rol desempeñado, o a una manifestación del estrés predominantemente no emocional. Estas descripciones conjuntas de los factores laborales, el perfil de los trabajadores y las manifestaciones de estrés, si bien no establecen relaciones causales, sugieren áreas de interés para futuras investigaciones que busquen explorar más a fondo las interacciones observadas.

4.4. Plan de Intervención

A partir de los resultados de la evaluación de exposición psicosocial, se ha diseñado un plan de intervención para ser integrado en el Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo (SGSST). El plan prioriza las actividades en altas, medias y bajas según la criticidad del riesgo, estableciendo plazos de ejecución de 3 a 6 meses para las tareas urgentes y de 6 a 9 meses para el resto. La ejecución general del programa se proyecta entre noviembre de 2025 y mayo de 2026, bajo la responsabilidad conjunta del supervisor del turno diurno y el departamento de EHS, contando con el respaldo de la empresa para su desarrollo.

El programa aborda cada dominio y subdimensión en orden decreciente de prevalencia de riesgo de exposición, incluyendo objetivos, acciones, responsables y recursos. Es fundamental destacar que el plan se sometió a revisión y fue aceptado por la empresa, por lo que se valida su pertinencia y viabilidad para el turno diurno de la unidad de producción Endorforce.

La intervención se focaliza con máxima prioridad en el dominio de Liderazgo y Relaciones Sociales, que presenta el riesgo más elevado (85.38%). Las evaluaciones revelaron estilos de liderazgo con orientación insuficiente y un ambiente con relaciones interpersonales desarticuladas. Para abordar estas deficiencias, se ha diseñado un robusto programa de formación en habilidades blandas para supervisores.

De manera paralela, se optimizarán los canales de comunicación mediante un buzón de sugerencias anónimas, con el compromiso explícito de la jefatura de dar respuesta. Asimismo, para abordar la deficiencia en la retroalimentación del desempeño (32.31%), se estandarizará un sistema de sesiones mensuales entre supervisor y operario, enfocadas tanto en métricas como en el bienestar del colaborador.

En segundo término, se intervendrá el dominio de Control sobre el Trabajo (54.62%), cuya principal criticidad reside en la falta de claridad del rol (81.54%) y en una percepción de monotonía laboral. La estrategia principal consiste en la creación de Guías Visuales de Puesto para definir responsabilidades y metas con precisión. Complementariamente, para atender la falta de oportunidades de desarrollo (56.92%), se creará una matriz de habilidades del equipo que facilitará la planificación de rotaciones voluntarias y un programa de capacitación estructurado. Con ello, se busca potenciar la autonomía y el desarrollo profesional del personal.

El plan también contempla acciones para fortalecer el dominio de Recompensa (54.6%), donde se detectó una percepción de inequidad y un bajo sentido de pertenencia. Para fomentar la identificación con la organización, se implementarán celebraciones mensuales que reconozcan los logros colectivos y los aniversarios laborales. Simultáneamente, se diseñará un programa de compensación económica asociado a evaluaciones de desempeño objetivas, con el fin de ofrecer una trayectoria de crecimiento más justa y transparente.

Finalmente, aunque el dominio de Demandas del Trabajo presenta un riesgo general más bajo, se identificaron tensiones significativas en las demandas cuantitativas (53.85%) y en la interferencia del trabajo con la vida personal. Las intervenciones se centrarán en mejorar la planificación y la flexibilidad operativa. Para ello, se utilizarán pizarras para visualizar los planes de producción, haciendo predecibles los picos de demanda. Además, se establecerá un sistema voluntario para la gestión de horas extras y un banco de horas acumulables, canjeables por tiempo libre. Estas medidas serán respaldadas por la capacitación continua a supervisores en gestión flexible de equipos y por la promoción de talleres de manejo del estrés.

El conjunto de estas intervenciones busca una transformación integral del entorno laboral. No obstante, para asegurar que estas acciones constituyen el inicio de un ciclo de mejora continua, es fundamental implementar un sistema de monitoreo, compuesto por los siguientes elementos:

- Indicadores de seguimiento: se propone el monitoreo trimestral de la tasa de ausentismo, la rotación de personal, los reportes a la enfermería por dolencias musculoesqueléticas y las quejas registradas por los trabajadores, utilizando los sistemas ya existentes en la empresa.
- Encuestas de pulso: se recomienda la aplicación de encuestas breves y anónimas cada seis meses, enfocadas exclusivamente en la percepción sobre el liderazgo y el reconocimiento.
- Reevaluación completa: se deberá repetir la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial en un plazo de 18 a 24 meses para medir el impacto real de las intervenciones y ajustar el plan de acción de ser necesario.

Al implementar este plan de acción y su correspondiente sistema de verificación, Boston Scientific estará invirtiendo directamente en la salud de su gente, la sostenibilidad de su operación y el fortalecimiento de su cultura organizacional.

Tabla 13*Dominio de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo*

Plan de Intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral							
Dominio de Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo							
% del riesgo: 85.38							
Objetivo: Implementación de programas de formación para líderes, mejora de canales de comunicación y estandarización de procesos de retroalimentación.							
Subdimensión (% mayor a menor riesgo)	Detalle de la situación actual	Ejecución propuesta	Responsables	Tipo Recurso	Plazo	Prioridad	Estatus
Características del Liderazgo (75,69%)	Poca orientación, y no se consideran opiniones.	-Entrenar a todos los supervisores de Endorforce en habilidades blandas: comunicación asertiva, inteligencia emocional, gestión de conflictos. - Instalación de un buzón físico (o un canal digital simple) para sugerencias y preocupaciones anónimas. Se establece el compromiso de que la jefatura revisará las sugerencias y en cada reunión de equipo, dará respuesta a las más relevantes y se pondrá en marcha un plan de acción para solventarlas.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS.	- Consultor externo (para capacitación). - Personal interno (para seguimiento). -Sala para la capacitación -Papel y lápiz	Febrero 2026	Alta	No iniciado

Relaciones sociales en el trabajo (75.38%)	Grupo de trabajo desarticulado, conflictos interpersonales.	-Comunicar de manera constante el protocolo existente, para reportar situaciones de conflicto, acoso o mal ambiente laboral. -Plan de capacitación de tres capacitaciones: Manejo de conflictos; Manejo de emociones; Trabajo en equipo.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS.	Consultor externo (para capacitación). - Personal Interno para seguimientos. -Sala para la capacitación. -Papel y lápiz.	Febrero 2026	Alta	No iniciado
Retroalimentación del desempeño (32.31%)	Poca información con respecto a la evaluación y qué debo de mejorar.	Implementar un sistema de retroalimentación constructivo, estandarizar sesiones periódicas (15 minutos) entre supervisor y operario cada mes de manera rotativa, para hablar no solo de métricas, sino de bienestar, obstáculos y necesidades de apoyo.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS.	Humano interno	Mayo 2026	Media	No iniciado

Nota. Plan de acción propuesto para mitigar los riesgos psicosociales identificados en el dominio de liderazgo y relaciones sociales.

EHS se refiere al departamento de Environment, Health, and Safety (Ambiente, Salud y Seguridad).

Tabla 14

Control sobre el trabajo

Plan de intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral							
Control sobre el trabajo							
% del riesgo: 54.62							
Objetivo: Implementar mecanismos para aumentar la autonomía, control de los operarios de Endorforce para mejorar su empoderamiento y seguridad.							
Subdimensión (% mayor a menor riesgo)	Detalle de la situación actual	Ejecución propuesta	Responsables	Tipo Recurso	Plazo	Prioridad	Estatus
Claridad del rol (81.54%)	Información poco clara sobre objetivos de trabajo y responsabilidades.	Crear Guía Visual de Puesto, validada con el equipo, que aclare responsabilidades, metas y contactos para aclarar dudas.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS.	Humano Interno	Febrero 2026	Alta	No iniciado
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades (56.92%)	Trabajo monótono, desmotivación.	<p>Crear una matriz del equipo que muestre las habilidades de cada operario y las que se necesitan en el área. Usarla para planificar rotaciones voluntarias y capacitaciones que aumenten la flexibilidad del equipo y la empleabilidad del individuo.</p> <p>Implementar un programa de formación a través de sesiones breves y por grupos para aprender nuevas tareas y habilidades para los operadores.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Habilidades blandas. ● Manejo de maquinaria. ● Supervisión básica. 	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS.	Humano externo e interno	Febrero 2026	Alta	No iniciado

Capacitación (38.46%)	Poca oportunidad de capacitarse.	Implementar un programa de capacitación estructurado al personal de Endorforce (virtual y presencial) por grupos pequeños de personas y sesiones para que se pueda de manera progresiva incluir el personal operativo.	Especialista de EHS	Humano Interno	Mayo 2026	Media	No iniciado
Control y autonomía sobre el trabajo (23.08%)	Se trabaja bajo presión y poca decisión en qué se puede hacer. Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día. Puedo decidir la velocidad a la que trabajo.	Planificar rotaciones voluntarias del personal, bajo la validación final del supervisor para asegurar la cobertura de todas las áreas críticas. Informar con anticipación los días que hay alta producción para que los funcionarios estén enterados y tengan una preparación mental y personal previa.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano Interno	Mayo 2026	Baja	No iniciado

Nota. Plan de acción propuesto para mitigar los riesgos psicosociales identificados en el dominio de control sobre el trabajo. EHS se refiere al departamento de Environment, Health, and Safety (Ambiente, Salud y Seguridad).

Tabla 15*Dominio Recompensa*

Plan de intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral							
Recompensa							
% del riesgo: 54.6							
Objetivo: Fortalecer la recompensa y el reconocimiento.							
Subdimensión (% mayor a menor riesgo)	Detalle de la situación	Ejecución propuesta	Responsables	Tipo Recurso	Plazo	Prioridad	Estatus
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza (60%).	Poca identificación con la empresa.	Implementar un presupuesto menor para celebrar mensualmente los logros de producción y los aniversarios laborales del personal.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano Interno	Febrero 2026	Alta	No iniciado
Reconocimiento y compensación (20.77%).	Poco crecimiento profesional, o las oportunidades no son iguales para todos.	Programa de compensación económica por medio de evaluaciones del desempeño.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano interno	Mayo 2026	Media	No iniciado

Nota. Plan de acción propuesto para mitigar los riesgos psicosociales identificados en el dominio de recompensa. EHS se refiere al departamento de Environment, Health, and Safety (Ambiente, Salud y Seguridad).

Tabla 16*Dominio demandas de trabajo*

Plan de intervención Riesgo Psicosocial Intralaboral							
Demandas del trabajo							
% del riesgo: 13.08							
Objetivo: Establecer mecanismos de planificación y flexibilidad en la jornada laboral que mejoren la relación entre el trabajo y vida personal							
Subdimensión (% mayor a menor riesgo)	Detalle de la situación	Ejecución propuesta	Responsables	Tipo Recurso	Plazo	Prioridad	Estatus
Demandas cuantitativas (53.85%).	<p>-Sentimiento de presión por producir, a veces se doblan turnos.</p> <p>-Por la cantidad de trabajo que tengo (debo trabajar sin parar).</p> <p>--Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional.</p>	<p>-Capacitar al supervisor en la gestión del equipo de manera efectiva (para abrir espacios de flexibilidad):</p> <p>-Técnicas para organizar la rotación del equipo y garantizar la cobertura durante las ausencias cortas.</p> <p>-Cómo comunicar las necesidades de producción.</p> <p>-Pizarras del plan de producción de toda la semana, con los objetivos diarios claros. Esto incluye una previsión de</p>	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano Interno	Febrero 2026	Alta	No iniciado

		los días de mayor demanda					
		-Sistema voluntario para trabajar horas adicionales planificadas con la mayor antelación posible (evitar recarga de un solo funcionario).					
		-Continuidad a las pausas activas existentes					
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral (23.8%).	El trabajo se lleva a la casa presión por producir.	Realizar una capacitación en herramientas prácticas para la gestión del estrés y la relajación.	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano externo e interno	Mayo 2026	Media	No iniciado
Demandas de la jornada de trabajo (21.54%).	No se puede atender diligencias personales y a veces se trabaja seguidos fines de semana.	Capacitar al supervisor en la gestión del equipo de manera efectiva (para abrir espacios de flexibilidad): -Técnicas para organizar la rotación del equipo y garantizar la cobertura durante las ausencias cortas. -Cómo comunicar las necesidades de producción. -Pizarras del plan de producción de toda la semana, con los objetivos diarios claros. Esto	Jefatura de Endorforce, Supervisores, Especialista de EHS	Humano externo e interno	Mayo 2026	Baja	No iniciado

incluye una previsión de los días de mayor demanda.

-Sistema voluntario para trabajar horas adicionales planificadas con la mayor antelación posible (evitar recarga de un solo funcionario).
Continuidad a las pausas activas existentes.

Nota. Plan de acción propuesto para mitigar los riesgos psicosociales identificados en el dominio de demandas del trabajo. EHS se refiere al departamento de Environment, Health, and Safety (Ambiente, Salud y Seguridad).

Capítulo V. Conclusiones y recomendaciones

5.1. Conclusiones

Al haber cumplido con los objetivos de caracterizar las condiciones sociodemográficas, analizar los riesgos intralaborales, identificar el nivel de estrés y proponer estrategias de mejora, la investigación concluyó que en el área de producción Endorforce de Boston Scientific existe un desafío fundamental: la ausencia de una estrategia consolidada para la gestión de los riesgos psicosociales. La atención preventiva se ha orientado históricamente hacia otros ámbitos, relegando factores que impactan directamente el bienestar diario del personal.

A través de una encuesta realizada para evaluar los factores de riesgo psicosocial en el área de producción de Endorforce, salieron a la luz datos reveladores. Se descubrió que, el dominio con mayor prevalencia de riesgo es el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo, con un 85,38 % de los participantes en nivel de riesgo alto. Esta cifra alarmante refleja la existencia de estilos de liderazgo poco efectivos o inadecuados, caracterizados por autoritarismo, falta de comunicación empática y escaso apoyo emocional o técnico. Asimismo, se perciben relaciones interpersonales deterioradas entre compañeros, presencia de conflictos no gestionados, falta de espacios para el diálogo y una débil cultura de trabajo colaborativo

Al entrar en detalle, se percibe, al evaluar los dominios de riesgo psicosocial, que en recompensa, el 54,62 % presenta riesgo alto; esto evidencia percepción de escaso reconocimiento y compensación, lo que aumenta la desmotivación y las salidas de personal. El dominio de demandas muestra un 73,08 % en nivel de riesgo bajo, aunque un 13,08 % y un 13,85 % alcanzan niveles alto y medio, respectivamente; lo cual refleja cargas puntuales que podrían generar *burnout*.

En control sobre el trabajo, el 54,62 % presenta riesgo alto por limitada autonomía, escasa participación y falta de claridad en roles y responsabilidades. Finalmente, en liderazgo y relaciones sociales, el 85,38 % presenta riesgo alto, lo que pone de manifiesto deficiencias en comunicación, liderazgo y colaboración, factores críticos para la adaptación y el desempeño organizacional.

El reflejo de estos datos trasciende lo numérico. Estos muestran casos de personas que, a pesar de sentirse orgullosas de pertenecer a la empresa y valorar el reconocimiento a su labor, perciben cada día una presión más elevada para alcanzar mayores niveles de calidad y productividad. Sienten que no siempre son escuchadas ni tomadas en cuenta para adaptarse a esos desafíos. De hecho, aunque la mayoría reconoce que la jornada laboral y la intensidad de las demandas afectan su bienestar, sigue habiendo un gran sentido de pertenencia y una actitud positiva hacia la organización.

También, es importante considerar el contexto en que estos datos surgieron. La información recabada refleja que, aunque la mayoría de las personas mantiene un fuerte sentido de pertenencia y actitud positiva hacia la organización, persisten desafíos críticos para garantizar un ambiente laboral sostenible, adaptado a la realidad y a las demandas actuales del área de producción de Endoforce.

Por lo anterior, es prioritario implementar acciones estratégicas que fortalezcan el liderazgo, promuevan una comunicación clara y participativa, y consoliden un entorno laboral que permita adaptarse a los desafíos operacionales y humanos que plantea la industria de dispositivos médicos. En definitiva, esta experiencia invita a reflexionar sobre la importancia de escuchar y valorar la voz de todas las personas trabajadoras, adaptarse a los

nuevos entornos laborales y garantizar que tanto la empresa como su equipo humano puedan evolucionar de manera sostenible y saludable.

En este sentido, más allá de ofrecer un diagnóstico puntual, los hallazgos de esta investigación sientan las bases para la estructuración de un programa de vigilancia psicosocial con sus correspondientes intervenciones. Esto permite a la organización trascender de un enfoque reactivo, que atiende los problemas una vez que han surgido, a un modelo de gestión proactivo.

Dicho programa implicaría el monitoreo sistemático y periódico de los indicadores de riesgo identificados, como la calidad del liderazgo y la percepción de control y recompensa. Los datos recopilados en este ciclo de mejora continua servirían para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas y para ajustar las estrategias de manera oportuna, asegurando así la sostenibilidad de un ambiente laboral saludable. De esta manera, el estudio no solo ofrece una fotografía del estado actual, sino que entrega una hoja de ruta para integrar la salud psicosocial como un pilar estratégico dentro de la cultura organizacional de Endorforce.

5.2. Recomendaciones

Con el propósito de convertir los hallazgos de la investigación en mejoras tangibles y sostenibles para el personal, se formula el siguiente conjunto de recomendaciones estratégicas para el área de producción Endorforce:

- Implementar un programa de capacitación continua para los supervisores, enfocado en habilidades blandas como comunicación asertiva, gestión de conflictos e

inteligencia emocional, y complementarlo con la instalación de un buzón de sugerencias anónimas para fortalecer la comunicación vertical.

- Establecer un sistema formal de retroalimentación constructiva, mediante sesiones mensuales estandarizadas de 15 minutos entre supervisor y operario, para discutir no solo métricas de desempeño, sino también el bienestar, los obstáculos y las necesidades de apoyo.

- Desarrollar y socializar Guías Visuales de Puesto, validadas con el equipo, que definan con claridad roles, responsabilidades y metas para reducir la ambigüedad y mejorar el control sobre las tareas.
- Crear una matriz de habilidades del equipo para planificar rotaciones voluntarias y ofrecer un programa de capacitación estructurado que potencie tanto la autonomía del personal como las oportunidades de desarrollo profesional.
- Diseñar e implementar un sistema de reconocimiento económico asociado a evaluaciones de desempeño objetivas, para ofrecer un crecimiento más transparente.
- Mejorar la planificación y flexibilidad de la jornada laboral mediante el uso de pizarras con los planes de producción semanales, la creación de un sistema voluntario para la gestión de horas extras y el establecimiento de un banco de horas canjeables por tiempo personal.
- Realizar, en una etapa futura, una evaluación complementaria que mida los factores de riesgo psicosocial extralaborales, con el fin de obtener una comprensión integral del bienestar de los trabajadores y diseñar estrategias de apoyo más completas.
- Establecer un sistema de monitoreo y mejora continua, aplicando encuestas de pulso periódicas y repitiendo la evaluación completa de riesgos psicosociales en un plazo de 18 a 24 meses, para medir el impacto de las intervenciones y ajustar el plan de acción.

Capítulo VI. Referencias

- Acosta Jalca, E. E. (2024). Factores psicosociales y su influencia en el bienestar laboral del personal de salud de un hospital de Guayaquil, 2023.<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/140949>
- Acosta, A. D., Lambert, Y. A., Mustelier, R. L., & González, Y. S. (2021). Motivación en empresas de servicios: Contribuciones desde la intervención psicosocial. *Revista Venezolana de Gerencia: RVG*, 26(94), 568-584. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8890445>
- Álvarez, F. T., Londoño, M. E. L., Posada, A. S., & Jáuregui, M. V. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos laborales. *Revista interamericana de psicología ocupacional*, 29(2), 95-137. <http://revista.cincel.com.co/index.php/RPO/article/view/106>
- Angulo de los Ríos, A. (2023). Aplicación de la Pirámide de Maslow a la actualidad.<http://dspace.umh.es/handle/11000/29766>
- Armstrong, M. y Taylor, S. (2023). *Manual de Armstrong sobre la práctica de la gestión de recursos humanos: una guía para la teoría y la práctica de la gestión de personas*. Editores de páginas de Kogan. [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3oChEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+\(2021\).+Human+Resource+Management+Practice.+Kogan+Page&ots=YGgwnlUESx&sig=xAlLqq-9yyR2pXcLVVWaQhb3W9w](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=3oChEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Armstrong,+M.,+%26+Taylor,+S.+(2021).+Human+Resource+Management+Practice.+Kogan+Page&ots=YGgwnlUESx&sig=xAlLqq-9yyR2pXcLVVWaQhb3W9w).
- Bastar, S. G. (2019). Metodología de la investigación.https://dspace.itsjapon.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/735/1/Metodologia_de_la_investigacion.p

- Beltrán, S. M., & Bernal, J. A. O. (2020). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *RIDE Revista Iberoamericana Para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21). <https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.717>
- Brenes, N., & Meneses, S. (2023). *Propuesta de un programa de conservación auditiva y de prevención de riesgos por factores psicosociales generados por el ruido para los operadores del área de lavado y taller de la sede central de la empresa Grupo ANC* [Tesis de Licenciatura, Instituto Tecnológico de Costa Rica]. <https://repositoriotec.tec.ac.cr/handle/2238/14981>
- Carro H., M. D. R. (2022). ¿Qué son los riesgos psicosociales? CRHoy. <https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-opina/que-son-los-riesgos-psicosociales/>
- Carro H., M. D. R. (2022). ¿Qué son los riesgos psicosociales? CRHoy. <https://www.crhoy.com/opinion/el-lector-opina/que-son-los-riesgos-psicosociales/>
- Carvajal, M. (2021). *Estrategias de intervención de los factores psicosociales organizacionales relacionados con el estrés laboral, en el Departamento de Impresión, Acabado, Corrugado y Administración de la empresa Smurfit Kappa Empaques de Costa Rica* [Tesis de Maestría, Instituto Tecnológico de Costa Rica]. https://repositoriotec.tec.ac.cr/bitstream/handle/2238/13328/TFG_Milagro_Carvajal_Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Chacón, L. S. (2025). Identificación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de empresas manufactureras en Costa Rica: Identification of psychosocial risk factors in administrative workers of manufacturing companies in Costa Rica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 6(2), 47-59. <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3604>
- Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). *Factores psicosociales, estrés y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud* (ISSN: 1315-0138). *Revista Salud de los Trabajadores*. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO). (2016). Centros de Trabajo saludables, inclusivos y de respeto, el camino al éxito. Recuperado de <https://www.nacion.com/gnfactory/LNC/GNF/2016/04/21/0001/capitulo2.html>
- Consejo de Salud Ocupacional (CSO). (2020). Factores psicosociales. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx
- Consejo de Salud Ocupacional [CSO]. (2021). Guía técnica para la prevención y atención del acoso laboral o “mobbing” en el lugar de trabajo. *Consejo de Salud Ocupacional*. Recuperado 28 de junio de 2024, de https://cso.go.cr/documentos_relevantes/manuales_guias/guias/23-0092%20Guia%20acoso%20laboral%202020-4-2024.pdf

COOC. (2016). *Métodos de evaluación ergonómica*. (1.^a edición). Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. <https://madrid.ccoo.es/>

COOC. (2016). *Métodos de evaluación ergonómica*. (1.^a edición). Secretaría de Salud Laboral de CCOO de Madrid. <https://madrid.ccoo.es/>

Da Luz, EMF, Munhoz, OL, Greco, PBT, Santos, JLGD, Camponogara, S. y De Souza Magnago, TSB (2024). Riesgos ergonómicos y dolor musculoesquelético en trabajadores de limpieza hospitalaria: Investigación Convergente Asistencial con métodos mixtos. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 32. <https://doi.org/10.1590/1518-8345.7048.4175>

De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, JM (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *PERSPECTIVAS*, (38), 25-44. Recuperado el 27 de junio de 2024, de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425948032003.pdf>

Estrés en el trabajo, “*Ni tanto que queme al santo, ni tan poco que no lo alumbre*”. (2016). Consejo de Salud Ocupacional. Recuperado 21 de septiembre de 2024, de https://www.cso.go.cr/ver/temas_de_interes/psicosociales/Estres%20laboral%20un%20reto%20colectivo.pdf

Estrés laboral - INSST - Portal INSST - INSST. (s. f.). Portal INSST. <https://www.insst.es/materias/riesgos/riesgos-psicosociales/estres-laboral>

- Flores Calvo, Y., & Villalobos Santamaría, J. B. (2022). *Análisis de la competitividad de las empresas del sector de dispositivos médicos que operan en Zona Franca El Coyol durante el periodo 2014-2019*. <http://179.0.219.172/bitstream/handle/20.500.13077/623/ANALISIS%20DE%20LA%20COMPETITIVIDAD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Gallardo, M. I., Herrán Peñafiel, J. W., & Carrera Viver, G. J. (2019, 1 enero). Vista de Carga mental y desempeño laboral en los trabajadores de una empresa industrial. Recuperado 2 de junio de 2025, de <https://retosdelacienciaec.com/Revistas/index.php/retos/article/view/263/139>
- Ganga Villacís Moyano, H. (2018). Factores individuales y grupales que influyen en la productividad de los trabajadores de las grandes y medianas empresas de Guayaquil. *Revista Perspectivas*, (42), 97-122. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S1994-37332018000200005&script=sci_arttext.
- García-Maroto, M., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2021). Modelo esfuerzo-recompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés/Ansiedad y Estrés*, 28(1), 16-29. <https://doi.org/10.5093/anyes2022a2>
- Gómez, S. M. M. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y administración*, 68(1), 235-259. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8721849>

Guelmes Valdés, Esperanza Lucía, & Nieto Almeida, Lázaro Emilio. (2015). Algunas reflexiones sobre el enfoque mixto de la investigación pedagógica en el contexto cubano. *Revista Universidad y Sociedad*, 7(1), 23-29. Recuperado en 24 de julio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202015000100004&lng=es&tlng=es.

Guerrero, E. G. P., Carrillo, L. J. L., & Ruiz, L. K. J. (2021). Work psychosocial conditions influencing absenteeism: *Evaluation of an explicative model. Interdisciplinaria*, 38(1), 149–162. <https://doi.org/10.16888/interd.2021.38.1.10>

Hausknecht, J., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2008). *Targeted employee retention:*

Hausknecht, J., Rodda, J. M., & Howard, M. J. (2008). Targeted employee retention: Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying. CAHRS Work. Pap. <https://hdl.handle.net/1813/74927>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2010). *Metodología de la investigación* (5.a ed.). MCGRAW-HILL. https://www.academia.edu/39843620/Metodologia_de_la_Investigacion_5ta_edic

Hernández, K. E. C., Balanzategui, P. o. D., & De la Llana Pérez, E. (2021). Fundamentos teóricos de la seguridad y prevención de riesgos laborales en las organizaciones. *Prohominum*, 2(1 Extraord), 23-31. <https://doi.org/10.47606/acven/ph0028>

INSST. (2001). NTP:604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyosocial. *Instituto Nacional de Seguridad E Higiene En el Trabajo*.

Recuperado

de

[https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20604%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20\(II\).pdf](https://www.cso.go.cr/legislacion/notas_tecnicas_preventivas_insht/NTP%20604%20-%20Riesgo%20psicosocial%20el%20modelo%20demanda-control-apoyo%20social%20(II).pdf)

INSST. (2012). Nota técnica de Prevención: 945. En *Instituto Nacional de Seguridad*

E Higiene En el Trabajo. Recuperado 22 de julio de 2024, de

<https://www.insst.es/documents/94886/326879/ntp-945+w.pdf/908d6027-b075-4f8e-9acc-c1b5838ff35e>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, Moreno, B. M. J., & Leon,

C. B. L. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas* (NIPO 792-11-088-1). Madrid, España.

Recuperado 20 de junio de 2024, de

[https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20cuando%20son,laboral%20\(Peir%C3%B3%2C%201993\).](https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales%2C+formas%2C+consecuencias%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas/c4cde3ce-a4b6-45e9-9907-cb4d693c19cf#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20cuando%20son,laboral%20(Peir%C3%B3%2C%201993).)

Los factores psicosociales cuando son, laboral (Peiró, 1993).

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (1996). NTP 443: Factores psicosociales: Metodología de evaluación (NTP 443). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En el Trabajo*. Recuperado de https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_443.pdf/35f6978d-1338-43c3-ace4-e81dd39c11f0

James, K. L. (2020). *Strategies to mitigate employee turnover in the human services special needs industry* (Doctoral dissertation, Walden University). <https://search.proquest.com/openview/0e82d058253f5f2b8630386b8f5dc269/1?pq-origsite=gscholar&cbl=51922&diss=y>

Jaspe Rodriguez, C. Y., & Paublott Álvarez, R. J.(2024) Efecto de la aplicación de una estrategia pedagógica basada en secuencias didácticas en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial intralaboral en trabajadores de la empresa Sabanas de Montecarlo, Casanare, Colombia. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/67212>

Juárez García, A. (Coord.) (2021). *Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias latinoamericanas: (1 ed.)*. México, Bonilla Artigas Editores.<https://elibro.utn.elogim.com/es/ereader/biblioutn/216562?page=25>

Juárez García, A. (Coord.). Intervención y control de los factores psicosociales del estrés laboral: experiencias latinoamericanas. 1. ed. México: Bonilla Artigas Editores, 2021. 450 p. Disponible en: <https://elibro.utn.elogim.com/es/ereader/biblioutn/216562?page=23>. Consultado en: 17 Jun 2025

López Parra, C., Martínez Vergara, P. A., Rincón Lancheros, J. A., & Tapasco de la Cruz, H.K. (2023). Estado del arte sobre salud mental y discapacidad psicosocial. Proyecto aula húmeda de la licenciatura en educación especial en la Universidad Pedagógica Nacional. 2006-2021. <http://repository.pedagogica.edu.co/handle/20.500.12209/18787>.

Loría Sagot, M. A. (2023). Informalidad y cargas sobre el trabajo: elementos para una discusión en el caso costarricense. *LOGOS*, 4(2), 141-149. <http://dspace.ulead.ac.cr/repositorio/handle/123456789/249>

Martínez Alcántara, S., & Hernández Sánchez, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Revista cubana de salud pública*, 31(4), 0-0. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662005000400012&script=sci_arttext&tlng=pt

Martínez, L. A., Hernández, M. F., & Álvarez, Y. A. (2022). El objeto y el sujeto en la investigación científica. *MediSur*, 20(1), 166-168. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2022000100166&script=sci_arttext&tlng=en

Ministerio de la Protección Social. (2010). Batería de instrumentos para la evaluación de factores de Riesgo Psicosocial. En Ministerio de la Protección Social (ISBN 978-958-8361-93-2). Recuperado 21 de julio de 2024, de <https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/estudios/Bateria-riesgo-psicosocial-1.pdf>

Moreno, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19. <https://doi.org/10.4321/s0465-546x2011000500002>

Moreno, L. L., Ramiro, E. M. D., García, J. M., & Valdehita, S. R. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el Cuestionario DECOR= An instrument of psychosocial risk assessment in the work environment, the DECORE Questionnaire /. *EduPsykhé*, 7(2). <https://doi.org/10.57087/edupsykhe.v7i2.3809>

Metodología de la investigación (5.a ed.). McGRAW-HILL. https://www.academia.edu/39843620/Metodologia_de_la_Investigacion_5ta_edic

Nota técnica de prevención 906 Factores psicosociales: metodología de evaluación. (2012). En *Instituto Nacional de Higiene y Seguridad En el Trabajo*. Recuperado 21 de junio de 2024, de <https://www.insst.es/documents/94886/326775/926w.pdf>

Novak, C. (2023). La “renuncia silenciosa”: un cambio de tendencia en el mundo laboral al que las organizaciones deben afrontar. Desde el enfoque de la teoría de los sistemas de Trist y Emery. <https://openaccess.uoc.edu/handle/10609/147965>

NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales. (2001). En *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene*. Recuperado 28 de junio de 2024, de https://www.uhu.es/sites/prevencion-riesgos-laborales/files/2020-05/ntp_703.pdf

Organización Internacional de Trabajo (2013). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. *Revista Género Salud y Seguridad en el trabajo*. Volumen 3. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf

Organización Internacional del Trabajo [OIT] & Organización Mundial de la Salud [OMS]. (1984). *Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra* (ISBN 92-2-305411-7). Ginebra. Recuperado 18 de junio de 2024, de https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf

Ortiz Lozano, M. (2024). Factores de resiliencia organizacional en la industria cosmética española: PYMES y crisis en tiempos de COVID-19. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/88496>

Peralta Encalada, C. A., & Tobar Vela, M. B. (2018). Influencia de los riesgos psicosociales en el compromiso y la rotación de los colaboradores del Hospital General Puyo en el año 2017–2018. <https://repositorio.puce.edu.ec/items/561429d0-3471-4718-916a-219661e19bfb>

Performance-based and job-related differences in reported reasons for staying.
CAHRS Work. Pap. <https://hdl.handle.net/1813/74927>.

Polo-Vargas, J. D., Palacio Sañudo, J. E., De Castro Correa, A. M., Mebarak Chams, M. R., & Velilla Guardela, J. L. (2013). Riesgos psicosociales: la psicología organizacional positiva como propuesta de promoción, prevención e intervención. *Revista Salud Uninorte*, 29(3), 561-575. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522013000300018&script=sci_arttext

Rivera-Porras, D. (2019). Análisis teórico-conceptual del riesgo psicosocial. *Aibi Revista de Investigación, Administración e Ingeniería*, 7(2), 68-72. <https://doi.org/10.15649/2346030x.545>

Romero, J. (2005). Mobbing laboral: Acoso moral, psicológico. *Universidad de Costa Rica*. Recuperado 28 de junio de 2024, de <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/9733/9179>

- Saborío Morales, Lachiner, & Hidalgo Murillo, Luis Fernando. (2015). Síndrome de Burnout. *Medicina Legal de Costa Rica*. 32 (1), 119-124. Recuperado el 27 de junio de 2024, de https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en&tlng=es
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., Lucio, P. B., Valencia, S. M., & Torres, C. P. M. (2014). Metodología de la investigación.chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf
- Sánchez, J. (2010). Estrés laboral. *Revista Hidrogénesis*, 8(2), 55-63.<https://www.binasss.sa.cr/opac-ms/media/digitales/Estr%C3%A9s%20laboral.pdf>
- Smith, J. A., & Johnson, M. L. (2021). Psychosocial stressors and their impact on workers in the medical device manufacturing sector. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), <https://www.preprints.org/manuscript/202301.0041/v1>
- Teoría, F. B. J. (2000). Metodología de la Investigación. Lima-Perú. Edt. UNMSM.<https://virtual.urbe.edu/tesispub/0104638/cap03.pdf>
- UGT Aragón. (s.f.). Manual de riesgos psicosociales en el mundo laboral. Recuperado de http://www.exyge.eu/blog/wp-content/uploads/2016/10/prl_riesgo-psicosocial.pdf

Uribe Prado, J. F. (2015). *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales*: (ed.). México D.F, México: Editorial El Manual Moderno.

Recuperado

de

<https://elibro.utn.elogim.com/es/ereader/biblioutn/39714?page=2>.

Villalba, R. (2023). Análisis de riesgos psicosociales en una empresa mexicana del giro manufacturero. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2),

1576-1589. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.5424

Capítulo VII. Apéndices

Apéndice A: Proceso de Calificación y resultados finales del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial (Forma B):

A continuación, se describe el procedimiento metodológico empleado para la calificación de los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial, Forma B, aplicados en la presente investigación.

1. Sistema de Calificación de ítems:

Se inicia con la asignación de valores numéricos para cada ítem del cuestionario. Se empleó una escala de 0 a 4, aplicando una calificación directa para los factores de riesgo y una calificación invertida para los factores protectores, con el fin de mantener la consistencia en la medición.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

2. Cálculo de los puntajes brutos por dimensión, dominios y totales:

- Los puntajes brutos para cada dimensión se calcularon mediante la sumatoria de las puntuaciones de los ítems que la integran. La composición específica de cada dimensión, es decir, los ítems correspondientes a cada una de ellas según la siguiente imagen. (Ministerio de la Protección Social, 2010)

Tabla 23. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

- Puntajes brutos de los dominios: el puntaje de cada dominio se obtiene sumando los puntajes de sus dimensiones. Si una dimensión tiene respuestas faltantes, su

puntaje no puede ser calculado y, por lo tanto, tampoco se puede obtener el puntaje total del dominio al que pertenece.

- Puntajes bruto total general: el puntaje bruto total general del Cuestionario de Factores de Riesgo Psicosocial Intralaboral (sea la forma A o B) se calcula sumando los puntajes brutos de cada uno de los dominios. Al igual que en el punto anterior, la falta de respuestas hace imposible obtener este puntaje total.

Tabla 24. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las <i>dimensiones</i> :		Σ de calificaciones asignadas a los <i>ítems</i> que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los <i>dominios</i>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño. - Relación con los colaboradores. 	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño
	Control sobre el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Control y autonomía sobre el trabajo. - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. - Participación y manejo del cambio. - Claridad de rol. - Capacitación. 	
	Demandas del trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. - Consistencia del rol. 	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
	Recompensas:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. - Reconocimiento y compensación. 	
Puntaje bruto total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral:		Σ de los puntajes brutos de los <i>dominios</i> : <ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. - Control sobre el trabajo. - Demandas del trabajo. - Recompensas. 	
Puntaje bruto total de la evaluación general de factores de riesgo		Σ de los puntajes brutos totales de los cuestionarios: <ul style="list-style-type: none"> - Factores de riesgo psicosocial intralaboral. - Factores de riesgo psicosocial extralaboral. 	

Detalles importantes para considerar:

- El cálculo de un puntaje válido para cualquier dimensión, dominio o para el total del cuestionario exigía, como norma general, que no hubiera ningún ítem sin respuesta. Se contempló una única excepción a esta regla, se permitió la omisión de un solo ítem exclusivamente en las dimensiones de Características del Liderazgo, Demandas Ambientales, Relación con Colaboradores y Relaciones en el Trabajo. (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Para garantizar la completitud de los datos, todos los ítems del cuestionario en línea se configuraron como de respuesta obligatoria. De este modo, se evitó la omisión de respuestas.
- Dado que la población de estudio estaba conformada por personal operativo, ningún participante cumplía con los criterios de ser jefe o de brindar servicio a clientes. Por lo tanto, y conforme a las reglas del instrumento, a las dimensiones “Demandas Emocionales” y “Relación con los Colaboradores” se les asignó automáticamente una puntuación de cero (0) en todos los casos.

3. Transformación de los porcentajes brutos:

Se realiza el siguiente paso al convertir los puntajes brutos a una escala que va de 0 a 100. Esto se hace usando la siguiente fórmula:

$$Puntaje\ transformado = \frac{Puntaje\ bruto}{Factor\ de\ transformación} \times 100$$

- Los puntajes transformados deben ser manejados con un sólo decimal.

- Los puntajes transformados solo pueden adquirir valores entre cero (0) y 100, en caso de que al hacer la transformación de un puntaje se obtenga un valor inferior a cero o superior a 100, se deberá rectificar el cálculo realizado. (Ministerio de la Protección Social, 2010)
- Es importante aclarar que para este proyecto no se calculó el puntaje bruto total general. Esto se debe a que dicho puntaje resulta de la suma de los cuestionarios intralaboral y extralaboral, y en este caso solo se aplicó el cuestionario intralaboral.
- Esto se realiza por dimensiones y por dominios por cada uno de los trabajadores o encuestados.

Tabla 25. Factores de transformación para las *dimensiones* de las formas A y B.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Tabla 26. Factores de transformación para los dominios de las formas A y B.

Dominios		Factores de transformación	
		Forma A	Forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		164	120
Control sobre el trabajo		84	72
Demandas del trabajo		200	156
Recompensas		44	40

Tabla 27. Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B.

	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

4. Comparación con tablas Baremos por dimensión y dominios

Se comparan los puntajes para verificar los niveles de riesgo de las dimensiones y dominios.

Tabla 30. Baremos para las *dimensiones* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 32. Baremos para los *dominios* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Apéndice 2: Proceso de Calificación y resultados finales del Cuestionario de Estrés

El proceso de evaluación del estrés a través de este cuestionario implica varios pasos clave, desde la calificación de los ítems individuales hasta la interpretación del nivel de estrés resultante.

1. Calificación de los Ítems y Obtención del Puntaje Bruto

Primero, cada ítem del cuestionario se califica con un valor entero entre 0 y 9. Estos valores se asignan según las opciones de respuesta (siempre, casi siempre, a veces, nunca), de modo que una puntuación más alta indica una mayor ocurrencia del síntoma. Es crucial que todos los ítems se respondan; aquellos sin respuesta o con doble marcación se consideran datos perdidos y no se califican, lo que invalida el cuestionario completo, si no se responde a todos los ítems.

Tabla 4. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems.

Ítems	Calificación de las opciones de respuesta			
	Siempre	Casi siempre	A veces	Nunca
1, 2, 3, 9, 13, 14, 15, 23 y 24	9	6	3	0
4, 5, 6, 10, 11, 16, 17, 18, 19, 25, 26, 27 y 28	6	4	2	0
7, 8, 12, 20, 21, 22, 29, 30 y 31	3	2	1	0

2. Cálculo del puntaje bruto total

Este se calcula sumando subtotales que corresponden a promedios ponderados de diferentes grupos de ítems:

- Ítems 1 al 8: su promedio se multiplica por cuatro (4).
- Ítems 9 al 12: su promedio se multiplica por tres (3).
- Ítems 13 al 22: su promedio se multiplica por dos (2).
- Ítems 23 al 31: se utiliza su promedio directo

3. Transformación del puntaje bruto

Una vez obtenido el puntaje bruto total, se realiza una transformación lineal para convertirlo a una escala de 0 a 100, solo se debe de usar un decimal mediante redondeo, y deben estar en el rango de 0 a 100. Esta transformación se calcula mediante la fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto total}}{61,16} \times 100$$

4. Comparación con Baremos e Interpretación

Finalmente, el puntaje transformado se compara con tablas de baremos específicas, que varían según el nivel del cargo del trabajador. Esta comparación permite identificar el nivel de estrés que representa la puntuación.

Los niveles de estrés se clasifican en:

Tabla 6. Baremos de la tercera versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés”.

Nivel de síntomas de estrés	Puntaje total transformado	
	Jefes, profesionales y técnicos	Auxiliares y operarios
Muy bajo	0,0 a 7,8	0,0 a 6,5
Bajo	7,9 a 12,6	6,6 a 11,8
Medio	12,7 a 17,7	11,9 a 17,0
Alto	17,8 a 25,0	17,1 a 23,4
Muy alto	25,1 a 100	23,5 a 100

Capítulo VIII. Anexos

Anexo 1: Carta de Aceptación del Proyecto por Parte de la Empresa Boston Scientific**Boston
Scientific**

Sres

Universidad Tecnica Nacional

Comision de Trabajo Finales de graduación.

Estimados Señores

Por este medio me permito saludarles e informarles que autorizo a las ingenieras Candy Gaitán Ramírez con cedula 702410090 y Yariella Maria Alvarado Avila con cedula 503930035, pueden llevar a cabo dentro de la empresa de Boston Scientific Coyol Alajuela Costa Rica su proyecto de graduación denominado hasta el día hoy " Propuesta de evaluación de factores psicosociales y su impacto en las renunciias del personal de produccion de dispotivos medicos en Boston Scientific coyol Alajuela Costa Rica", para optar por el grado de Licenciatura en ingeniería de salud ocupacional y ambiente.

Firma Jefe Inmediato: Vinicio Zamora Alvarado
Gerente Dpto Ambiente, Salud y Seguridad.

Cedula: 3-0759-0898

Anexo 2: Carta de Revisión Filológica

San José, 29 de julio de 2025

Señores (as)

Universidad Técnica Nacional

Estimados señores (as):

De la manera más atenta, les comunico que leí el documento *Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific, Coyol, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024*; con el fin de optar por el grado de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente, elaborado por las estudiantes Yariella Alvarado Ávila y Candy Gaitán Ramírez.

Revisé el texto en lo relativo a la ortografía y puntuación, riqueza, propiedad y precisión léxicas, adecuación morfosintáctica, construcción de los párrafos, uso de conectores, cohesión y estructuración de contenido. En este sentido, una vez incorporadas las recomendaciones efectuadas en el escrito, el documento está listo para su presentación ante las autoridades pertinentes.

Atentamente,

Firmado digitalmente
por ANDREA SEGURA
ALVARADO (FIRMA)
Fecha: 2025.07.29
09:26:25 -06'00'

Licda. Andrea Segura Alvarado
Cédula: 1-1277-0171
Teléfono: 88 92 49 06
Colegiada 41740, Colegio de Licenciados y Profesores en Ciencias, Artes y Letras (Colypro)
Correo electrónico: andresegura@gmail.com

Anexo 4: Solicitud de Defensa de Trabajo Final de Graduación



Alajuela, 28 de Julio 2025

Master
Carlos Mora Sánchez
Director de la carrera de Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente
Universidad Técnica Nacional, Sede Central

Estimado señor:

Por medio de la presente, me dirijo con la finalidad de solicitar formalmente la asignación de la fecha para la defensa de nuestro trabajo final de graduación que tiene como título: "**Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific Coyol, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024**", para optar por el grado de académico de Licenciatura en Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente. Realizamos esta solicitud en virtud de que hemos concluido con éxito la redacción y revisión pertinente del documento TFG.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud.

Atentamente,

A handwritten signature in blue ink, consisting of several overlapping loops and lines.

Yariella Alvarado Ávila

A handwritten signature in blue ink, consisting of a few sweeping, connected strokes.

Candy Gaitán Ramírez.

Anexo 5: Carta de Aprobación del Tutor



Alajuela, 28 de Julio 2025

Master
Carlos Mora Sánchez
Director de la carrera de Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente
Universidad Técnica Nacional, Sede Central

Estimado señor:

Por medio de la presente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10, inciso (c) del Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad Técnica Nacional, me dirijo a usted para informarle que, en calidad de profesora tutora, apruebo el documento final de las estudiantes Yariella Alvarado Ávila y Candy Gaitán Ramírez.

El trabajo, titulado "**Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific Coyol, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024**", cumple con los requisitos para su presentación.

Por lo anterior, solicito atentamente que se nos brinde una fecha para la presentación oral y pública del trabajo final de graduación antes mencionado.

Agradezco de antemano su atención a esta solicitud.

Atentamente,

MARIANELA
ROJAS GARBANZO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por MARIANELA ROJAS
GARBANZO (FIRMA)
Fecha: 2025.07.30
23:16:35 -04'00'

Firma
Dra. Marianela Rojas Garbanzo
Profesora Tutora

Anexo 6: Carta de Aprobación de Lectores



Sede Central
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente

Alajuela, 28 de Julio 2025

Master
Carlos Mora Sánchez
Director de la carrera de Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente
Universidad Técnica Nacional, Sede Central

Estimado señor:

Por medio de la presente, y en cumplimiento de lo establecido en el artículo 10, inciso (e) del Reglamento de Trabajos Finales de Graduación de la Universidad Técnica Nacional, me dirijo a usted para informarle que, en calidad de profesores-lectores, apruebo el documento final de las estudiantes Yariella Alvarado Ávila y Candy Gaitán Ramírez.

El trabajo, titulado "Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en el área de producción Endorforce de la empresa Boston Scientific Coyoil, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024",

Atentamente,

Docente	Número de Cédula
Dorian Chaves Lara	604270638
Gabriela Villalobos Porras	205070792

Firma
Dorian Chaves Lara
Profesor Lector

Firma
Gabriela Villalobos Porras
Profesora Lectora

Anexo 7: Carta de autorización para uso y manejo de los trabajos finales de Graduación.

**CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA USO Y MANEJO DE
LOS TRABAJOS FINALES DE GRADUACIÓN UNIVERSIDAD TÉCNICA
NACIONAL
(Trabajo colectivo)**

Alajuela

20/08/2025

Señores/as:

Vicerrectoría de Investigación

Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Sustentantes;

Yariella Alvarado Avila, identificación: 503930035

Candy Gaitán Ramírez, identificación: 702410990

Nosotros en calidad de autores del trabajo de graduación titulado: “Diseño de estrategias para la gestión de los factores psicosociales en un área de producción de una empresa del sector de dispositivos médicos ubicada en Coyol, Alajuela, Costa Rica, durante el periodo de noviembre a diciembre del año 2024.”

El cual se presenta bajo la modalidad de, marque una opción:

Seminario de Graduación ()

Proyecto de Graduación (x)



Tesis de Graduación ()

Presentado en la fecha 12/08/2025 autorizamos a la Universidad Técnica Nacional, Sede Central, para que nuestro trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizamos Ver CAPÍTULO V, DISPOSICIONES, FINALES. Artículo 43. RTFG.	
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	X
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X

Divulgación del resumen en el Repositorio UTN con una cantidad de 200 a 500 palabras.	X
Consulta electrónica con texto protegido	X
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X
Inclusión en bases de datos y sitios web que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas.	X

Por otra parte, declaramos que el trabajo que aquí presentamos es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Association (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximo de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional. Conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Yariella Maria Alvarado Avila	503930035	
Candy Gaitán Ramírez	702410990	

Día: 20-08-2025

Anexo 8: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

La información que nos proporcione en este cuestionario se utilizará para realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Nuestro objetivo es identificar, localizar y medir las condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo que podrían afectar su salud. Los resultados globales de este cuestionario nos ayudarán a implementar mejoras para toda la plantilla. Queremos enfatizar que su participación es libre y voluntaria. No existe ninguna obligación, coacción o incentivo externo que deba influir en su decisión. Su colaboración es una expresión de su libre voluntad y una consideración sobre la pertinencia de evaluar estos factores para su intervención y control oportunos. Este consentimiento es informado. Por ello, el personal técnico le ha proporcionado, y usted reconoce haber recibido y comprendido, toda la información necesaria sobre esta actividad de evaluación: sus objetivos, el procedimiento que se seguirá, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, los beneficios y riesgos potenciales que implica esta actividad para usted. Este cuestionario es CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información recopilada será analizada por personal técnico que está sujeto a la obligación de mantener el secreto profesional. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente para los fines descritos y para fines académicos. En el informe final de resultados, no será posible identificar las respuestas de ninguna persona de forma individual. Usted tiene la plena libertad de rehusarse a participar en esta evaluación en cualquier momento, sin que esto implique ninguna consecuencia negativa para usted. Su participación en este cuestionario es individual, por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada pregunta. Por favor, marque la opción que mejor describa su situación, eligiendo una sola respuesta. Es fundamental que conteste TODAS LAS PREGUNTAS. Muchas de ellas se analizan en conjunto, y dejar alguna sin responder podría anular otras respuestas que haya proporcionado, lo que resultaría en una pérdida de información valiosa para el análisis de resultados. He leído y comprendido completamente la información proporcionada en este consentimiento informado y acepto participar voluntariamente en esta evaluación de riesgos psicosociales.

1. Acepto participar en la evaluación de factores psicosociales *

- Si
- No

2. Nombre completo *

Escriba su respuesta

3. Identificación (formato X-XXXX-XXXX) ** 9 dígitos *

Escriba su respuesta

**** Este consentimiento informado se aplicó en cada cuestionario ****

Anexo 9: Cuestionario Intralaboral

🌐 Español (España, alfabe...)
⋮

FACTORES PSICOSOCIALES INTRALABORAL

Quando envíe este formulario, no recopilará automáticamente sus detalles, como el nombre y la dirección de correo electrónico, a menos que lo proporcione usted mismo.
* Obligatorio

Intralaboral

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.
Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Se trata de un cuestionario CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

1. Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1 El ruido en el lugar donde trabajo es molesto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2 En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3 En el lugar donde trabajo hace mucho frío	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4 El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5 La luz del sitio donde trabajo es agradable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6 El espacio donde trabajo es cómodo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
8 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
9 Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
10 En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
11 Me preocupa accidentarme en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
12 El lugar donde trabajo es limpio y ordenado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13 Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
14 Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
15 Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16 Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
17 Mi trabajo me exige estar muy concentrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
18 Mi trabajo me exige memorizar mucha información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
19 En mi trabajo tengo que hacer cálculos matemáticos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
20 Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
21 Trabajo en horario de noche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
22 En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
23 Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
24 En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
25 Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26 Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
27 Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
28 Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
29 En mi trabajo puedo hacer cosas nuevas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
30 Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
31 Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
32 Puedo tomar pausas cuando las necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
33 Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
34 Puedo decidir la velocidad a la que trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
35 Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36 Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal

6. Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
37 Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
38 Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
39 Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

7. Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
40 Me informan con claridad cuáles son mis funciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
41 Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
42 Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

43 Me explican claramente los objetivos de mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
44 Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
45 La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
46 Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
47 Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

9. Las siguientes preguntas están relacionadas con el o los jefes con quien tenga más contacto. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48 Mi jefe ayuda a organizar mejor el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
49 Mi jefe tiene en cuenta mis puntos de vista y opiniones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
50 Mi jefe me anima para hacer mejor mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51 Mi jefe distribuye las tareas de forma que me facilita el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
52 Mi jefe me comunica a tiempo la información relacionada con el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
53 La orientación que me da mi jefe me ayuda a hacer mejor el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
54 Mi jefe me ayuda a progresar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
55 Mi jefe me ayuda a sentirme bien en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
56 Mi jefe ayuda a solucionar los problemas que se presentan en el trabajo.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
57 Mi jefe me trata con respeto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
58 Siento que puedo confiar en mi jefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
59 Mi jefe me escucha cuando tengo problemas de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
60 Mi jefe me brinda su apoyo cuando lo necesito	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

10. Las siguientes preguntas indagan sobre las relaciones con otras personas y el apoyo entre las personas de su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
61 Me agrada el ambiente de mi grupo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
62 En mi grupo de trabajo me tratan de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
63 Siento que puedo confiar en mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
64 Me siento a gusto con mis compañeros de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
65 En mi grupo de trabajo algunas personas me maltratan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
66 Entre compañeros solucionamos los problemas de forma respetuosa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
67 Mi grupo de trabajo es muy unido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
68 Cuando tenemos que realizar trabajo de grupo los compañeros colaboran	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
69 Es fácil poner de acuerdo al grupo para hacer el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
70 Mis compañeros de trabajo me ayudan cuando tengo dificultades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
71 En mi trabajo las personas nos apoyamos unos a otros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

72 Algunos compañeros de trabajo me escuchan cuando tengo problemas

11. Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que usted recibe sobre su rendimiento en el trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
73 Me informan sobre lo que hago bien en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
74 Me informan sobre lo que debo mejorar en mi trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
75 La información que recibo sobre mi rendimiento en el trabajo es clara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
76 La forma como evalúan mi trabajo en la empresa me ayuda a mejorar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
77 Me informan a tiempo sobre lo que debo mejorar en el trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Las siguientes preguntas están relacionadas con la satisfacción, reconocimiento y la seguridad que le ofrece su trabajo. *

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
78 En la empresa me pagan a tiempo mi salario	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
79 El pago que recibo es el que me ofreció la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

81 En mi trabajo tengo posibilidades de progresar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
82 Las personas que hacen bien el trabajo pueden progresar en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
83 La empresa se preocupa por el bienestar de los trabajadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
84 Mi trabajo en la empresa es estable	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
85 El trabajo que hago me hace sentir bien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
86 Siento orgullo de trabajar en esta empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
87 Hablo bien de la empresa con otras personas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. En mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios *

NO	<input type="radio"/>
NO	<input type="radio"/>

Anexo 10: Cuestionario Estrés Laboral

Factores Psicosociales de ESTRÉS laboral Boston Scientific

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos del estrés.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre las condiciones del estrés.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Marque según los padecimientos que usted presenta o ha presentado a continuación.

Cuando envíe este formulario, no recopilará automáticamente sus detalles, como el nombre y la dirección de correo electrónico, a menos que lo proporcione usted mismo.

* Obligatorio

1. Dolores en el cuello y espalda o tensión muscular. *

- Casi nunca
- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Nunca

2. Problemas gastrointestinales, úlcera péptica, acidez, problemas digestivos o del colon. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

3. Problemas respiratorios.

*

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

4. Dolor de cabeza. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

5. Trastornos del sueño como somnolencia durante el día o desvelo en la noche. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

6. Palpitaciones en el pecho o problemas cardíacos. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

7. Cambios fuertes del apetito. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

8. Problemas relacionados con la función de los órganos genitales (impotencia, frigidez). *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

9. Dificultad en las relaciones familiares. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

10. Dificultad para permanecer quieto o dificultad para iniciar actividades. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

11. Dificultad en las relaciones con otras personas . *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

12. Sensación de aislamiento y desinterés. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

13. Sentimiento de sobrecarga de trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

14. Dificultad para concentrarse, olvidos frecuentes. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

15. Aumento en el número de accidentes de trabajo . *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

16. Sentimiento de frustración, de no haber hecho lo que se quería en la vida. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

17. Cansancio, tedio o desgano. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

18. Disminución del rendimiento en el trabajo o poca creatividad *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

19. Deseo de no asistir al trabajo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

20. Bajo compromiso o poco interés con lo que se hace. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

21. Dificultad para tomar decisiones. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

22. Deseo de cambiar de empleo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

23. Sentimiento de soledad y miedo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

24. Sentimiento de irritabilidad, actitudes y pensamientos negativos.
*

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

25. Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

26. Consumo de drogas para aliviar la tensión o los nervios. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

27. Sentimientos de que "no vale nada", o "no sirve para nada". *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

28. Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

29. Sentimiento de que está perdiendo la razón. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

30. Comportamientos rígidos, obstinación o terquedad. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

31. Sensación de no poder manejar los problemas de la vida. *

- Siempre
- Casi siempre
- Algunas veces
- Casi nunca
- Nunca

Puede imprimir una copia de su respuesta después de enviarla

Enviar

Anexo 11: Ficha de datos generales (sociodemográficos y de empleo)

Ficha de datos Generales

La información que nos proporcione en este cuestionario será utilizada para realizar una evaluación de riesgos psicosociales. Nuestro objetivo es identificar, localizar y medir las condiciones laborales relacionadas con la organización del trabajo que podrán afectar su salud. Los resultados globales de este cuestionario nos ayudarán a implementar mejoras para toda la plantilla. Queremos enfatizar que este cuestionario es CONFIDENCIAL y ANÓNIMO. Toda la información recopilada será analizada por personal técnico que está sujeto a la obligación de mantener el secreto profesional. Sus respuestas se utilizarán exclusivamente para los fines descritos y para fines académicos. En el informe final de resultados, no será posible identificar las respuestas de ninguna persona de forma individual. Su participación en este cuestionario es INDIVIDUAL. Por ello, le pedimos que responda sinceramente a cada pregunta, sin consultar ni debatir con nadie, y que siga las instrucciones específicas de cada pregunta. Por favor, marque la opción que mejor describa su situación, eligiendo una sola respuesta. Es fundamental que conteste TODAS LAS PREGUNTAS. Muchas de ellas se analizan en conjunto, y dejar alguna sin responder podría anular otras respuestas que haya proporcionado, lo que resultaría en una pérdida de información valiosa para el análisis de resultados.

1. Acepto participar en la evaluación de factores psicosociales *

Sí

No

2. Nombre completo *

Escriba su respuesta

3. Identificación (formato X-XXXX-XXXX) ** 9 dígitos *

Escriba su respuesta

4. Sexo *

Selecciona la respuesta



5. Año de nacimiento *

Especifique la fecha (d/M/yyyy)




6. Estado Civil *

Selecciona la respuesta




7. Último nivel de estudio que alcanzo (marque una sola opción) *

Selecciona la respuesta 


8. ¿Cuál es su profesión u oficio? *

Escriba su respuesta


9. Cuanto tiempo tarda, aproximadamente, en trasladarse desde su hogar hasta su lugar de trabajo? *

Selecciona la respuesta 


10. Lugar de residencia *

Selecciona la respuesta 

11. Cuantos servicios públicos tiene económicamente a cargo en su vivienda *

Selecciona la respuesta 


12. Tipo de vivienda *

Selecciona la respuesta 


13. Número de personas que dependen económicamente de usted (aunque vivan en otro lugar) *

Escriba su respuesta

14. ¿Hace cuántos años que trabaja en esta empresa? *

Selecciona la respuesta 

15. ¿Hace cuántos años que desempeña el cargo u oficio actual en esta empresa? *

Selecciona la respuesta 

16. Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente (marque una sola opción) *

- Temporal de menos de 1 año
- Temporal de 1 año o más
- Término indefinido
- Servicios profesionales
- No sé