

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL

SEDE GUANACASTE

LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE

**EVALUACIÓN DEL BIENESTAR Y SALUD EN LOS TRABAJADORES DE UNA
EMPRESA CONSTRUCTORA EN PUNTARENAS, COSTA RICA**

MARÍA FERNANDA BERMÚDEZ SÁNCHEZ

**TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN PRESENTADO COMO REQUISITO PARCIAL
PARA OPTAR POR EL GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA EN INGENIERÍA EN
SALUD OCUPACIONAL Y AMBIENTE.**

MARZO DEL 2025.



Esta licencia permite a otros remezclar, adaptar, y construir sobre su trabajo no comercialmente, siempre y cuando le acreditan y licencian sus nuevas creaciones bajo los mismos términos

Acta de Aprobación



Dirección de Carrera
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste



ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Cañas, a los 17 días del mes de mayo del año 2025, estando presentes en la Sede de Guanacaste de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas: Fidelia Solano Gutiérrez, Douglas Barraza Ruiz y Dusting Oreamuno Álvarez, en su condición de miembros del Tribunal Evaluador para evaluar el trabajo final de graduación para optar por el grado de Licenciatura, de la estudiante: María Fernanda Bermúdez Sánchez, portadora de la cédula de identidad (o de residencia) número: 504230966.

Reunido el Tribunal Evaluador y las aspirantes, procedieron a defender su trabajo final de graduación "Evaluación del bienestar y salud en los trabajadores de una empresa constructora en Puntarenas, Costa Rica".

Concluida la defensa del Trabajo Final de Graduación, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, la estudiante obtuvo una calificación de _____, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación del Trabajo Final de Graduación y le es conferido el grado de Licenciatura, _____ mención honorífica.

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

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

Ing. Douglas Barraza Ruiz, MSc.
Tutor

Ing. Dusting Oreamuno Álvarez, MBA.
Lector

Teléfono: 2668-3500 • Página web: www.utn.ac.cr
Extensión: 5080 • E-mail: fsolano@utn.ac.cr



Dirección de Carrera
Ingeniería en Salud Ocupacional y Ambiente
Sede Guanacaste



Nombre y Firma de la Estudiante

Maria Fernanda Bermúdez Sánchez
Cédula de identidad 504230966

MF e mBS

Teléfono: 2668-3500 • Página web: www.utn.ac.cr
Extensión: 5080 • E-mail: fsolano@utn.ac.cr

Dedicatoria

Este trabajo va dedicado primeramente a Dios, que me permitió llegar hasta el día de hoy y concluir con esta meta, a mis padres, que siempre han sido ese apoyo importante para llegar a ser una gran profesional, dado que me han inculcado valores, responsabilidad y que confiaron en mí para cumplir cada meta que me he propuesto.

A mi familia y amigos, que siempre estuvieron ahí para darme una palabra de aliento para seguir adelante y dando palabras de afirmación de que cada objetivo que me propongan lo puedo lograr con ayuda de Dios y ellos, que nunca me han soltado en ningún momento.

María Fernanda Bermúdez Sánchez

Agradecimiento

A Dios que me dio la sabiduría, el entendimiento y la paciencia para terminar con este ciclo.

A mi directora de carrera, Fidelia Solano, por haber estado presente durante todo este proceso educativo, por cada palabra de aliento que hubo cuando le decía que ya no podía más o que no iba a lograr culminar esta etapa por diversos motivos.

A mi tutor Douglas Barraza, por brindarme de su conocimiento y por siempre ponerme un reto nuevo y hacerme salir de la zona de confort. Y finalmente, pero no menos importante, a cada trabajador que hizo que este trabajo se hiciera posible, ya que sin la ayuda y el compromiso de ellos, esta etapa no estaría culminada.

María Fernanda Bermúdez Sánchez

Índice general

Acta de Aprobación	ii
Dedicatoria	iv
Índice general	vi
Índice de cuadros	viii
Índice de figuras	ix
Resumen	x
1. Introducción	1
2. Área de estudio	3
3. Delimitación del problema	4
4. Justificación	4
5. Situación actual del conocimiento del tema	5
6. Objetivos	7
6.1. Objetivo general	7
6.2. Objetivos específicos	7
7. Aproximación al marco teórico	7
8. Estrategia metodológica	11
8.1. Enfoque de investigación	11
8.2. Tipo de investigación	11
8.3. Formulación de preguntas generadoras	11

8.4.	Definición de variables o categorías de análisis	12
8.5.	Población participante	13
8.6.	Técnicas e instrumentos por utilizar	13
9.	Principios éticos	14
10.	Análisis de Datos	15
11.	Plan de Acción	21
12.	Conclusiones.....	25
13.	Recomendaciones.....	26
	Referencias bibliográficas	27
	Apéndices.....	31
	Anexos	46

Índice de cuadros

Cuadro 1 Operacionalización de las variables	12
Cuadro 2 Características sociodemográficas de la población trabajadora (2024) (n=16)	15
Cuadro 3 Tareas que se realizan en los distintos puestos de trabajo	16
Cuadro 4 Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Experiencia y evaluación del trabajo”, 2024 (n=16).....	17
Cuadro 5 Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión Cultura y políticas en el lugar de trabajo 2025 (n=16).....	18
Cuadro 6 Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Entorno físico del lugar de trabajo y clima de seguridad”, 2024 (n=16)	19
Cuadro 7 Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Estado de salud”, 2024 (n=16)	20
Cuadro 8 Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Hogar, comunidad y sociedad”, 2025 (n=16).....	21
Cuadro 9 Plan de acción	23

Índice de figuras

Figura 1 Vista del distrito de Barranca	3
Figura 2 Sede de la organización.....	3

Resumen

Este trabajo de investigación tiene como objetivo analizar el bienestar y la salud laboral de los trabajadores de una empresa constructora en Barranca, Puntarenas, Costa Rica, quienes diariamente están expuestos a altas temperaturas y a exigencias físicas constantes. A través de un cuestionario estructurado, se evaluaron factores de riesgo relacionados con la cultura organizacional, el entorno físico, la seguridad laboral, la salud general y los contextos familiar y comunitario. La investigación se fundamenta en los lineamientos de la OMS, la OIT y el enfoque *Total Worker Health* del CDC y el NIOSH.

Desde metodología que respeta el enfoque cuantitativo, exploratorio y transversal, se recopilaron datos sobre la percepción de los trabajadores respecto a su salud física, mental y sus condiciones laborales.

Los hallazgos revelan una situación ambivalente: aunque se registró satisfacción laboral y apoyo por parte de las jefaturas, también se evidenciaron altos niveles de agotamiento, escaso acceso a programas de salud, beneficios laborales limitados y conflictos entre la vida personal y el trabajo. Asimismo, se identificó una alta percepción de discriminación, lo cual afecta la cohesión y el compromiso del equipo. Estos resultados subrayan la urgencia de implementar un plan de acción participativo y progresivo que priorice el bienestar humano y promueva una cultura organizacional saludable y entornos laborales sostenibles.

Palabras clave: salud ocupacional, bienestar laboral, riesgos laborales, construcción, *Total Worker Health*.

1. Introducción

En los últimos años, el bienestar y la salud de los trabajadores han ido cobrando una importancia creciente en los ámbitos laborales y académicos, debido a la relevancia de estos factores en la productividad y sostenibilidad de las organizaciones (Gil, 2022). Esta investigación se centra en el desarrollo y aplicación de un cuestionario de bienestar y salud, cuyo objetivo es valorar los riesgos a los que se exponen diariamente los trabajadores de la empresa Constructora en Puntarenas.

A partir de los resultados de la encuesta, se analizarán las respuestas de cada trabajador para cuantificar cuán expuestos están en aspectos como políticas y cultura del lugar de trabajo, entorno físico y clima de seguridad, estado de salud y factores del hogar, comunidad y sociedad. Además, se estudiarán los riesgos diarios a los que están expuestos los trabajadores de este departamento, caracterizado por la alta exigencia física y la exposición a estrés térmico. Esto resulta particularmente relevante en el contexto de Puntarenas, una de las localidades con temperaturas más altas registradas en el país (Solano & Villalobos, 2022). Las labores de los trabajadores de construcción se realizan mayoritariamente bajo sol sin siempre disponer de un área con sombra para un descanso prolongado, incrementa la vulnerabilidad de estos ante el calor extremo.

Desde una perspectiva integral, el bienestar de los trabajadores depende de factores tanto internos como externos, que abarcan desde el estrés y la carga de trabajo hasta los cambios constantes de roles en el trabajo. Se ha demostrado que estos factores pueden afectar la salud física, mental y social de los empleados. Por lo tanto, mediante la metodología planteada en este estudio, se buscó garantizar el bienestar de los colaboradores, dado que esto es un aspecto esencial tanto para el desarrollo personal de los trabajadores como para la sostenibilidad y el éxito de las organizaciones.

El análisis que se derive de este trabajo permitirá identificar la relación entre las condiciones laborales y el bienestar percibido por los colaboradores, ya que se fundamenta en teoría y estudios relacionados con la salud ocupacional, apoyándose en las definiciones de la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2024) sobre la salud como un estado complementario de bienestar físico, mental y social, y no solo la ausencia de enfermedad. Asimismo, se examina la influencia de los factores psicosociales descritos por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2021) y su impacto en la satisfacción laboral y la salud general de los trabajadores.

La investigación destaca la importancia de un equilibrio en el ámbito laboral y la salud e integridad de cada colaborador. Bajo esta perspectiva, el *Total Worker Health* tiene una influencia significativa, ya que, según menciona Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, este busca la satisfacción y el bienestar de los trabajadores, incluso más allá del equilibrio entre el trabajo y la familia (CDC, 2024). Estos hallazgos revelan la necesidad de políticas laborales que no solo promuevan dicho balance, sino que reconozcan la importancia de la seguridad física, así como la salud mental y emocional, las cuales deben adaptarse a las circunstancias personales de cada trabajador.

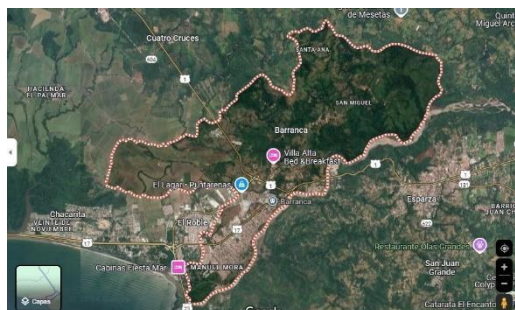
En este sentido, se aprovecharán las herramientas desarrolladas por el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) que permiten evaluar el bienestar de forma individualizada y detectar áreas de mejora en las prácticas organizacionales y con ello brindar un mayor bienestar y seguridad a cada colaborador. Con un enfoque centrado en el bienestar, esta investigación pone en relieve los beneficios de un ambiente de trabajo saludable y una cultura organizacional que se preocupa por el bienestar integral de sus empleados, contribuyendo también a la calidad de vida de sus familias. Al abordar los desafíos actuales en la gestión del bienestar laboral, las organizaciones tienen la oportunidad de crear entornos de trabajo más productivos y sostenibles que beneficien a todos los involucrados.

2. Área de estudio

La presente investigación se llevó a cabo en el distrito de Barranca, perteneciente a la provincia de Puntarenas, Costa Rica. Este distrito, que forma parte del cantón central de Puntarenas, constituye el contexto geográfico y social donde se desarrolló el estudio. Con el propósito de proporcionar una mejor comprensión del área de estudio, en las Figuras 1 y 2 se muestran representaciones visuales tanto del distrito de Barranca como de la sede objeto de análisis.

Figura 1

Vista del distrito de Barranca



Fuente: Google Maps. Captura realizada el 19 de noviembre de 2024.

Figura 2

Sede de la organización



Fuente: Google Maps. Captura realizada el 19 de noviembre de 2024.

3. Delimitación del problema

La constructora cuenta con un total de 16 trabajadores y actualmente se cuentan con cuatro frentes de trabajo. Por lo tanto, aunque todos los empleados están expuestos a distintos peligros ocupacionales, la constructora ha mostrado un mayor interés en esta investigación. Esto se debe a que, según los propios trabajadores, consideran ser los más expuestos a distintos factores de riesgo, ya que sus labores se realizan principalmente en demolición o trabajos de alto riesgo, enfrentando condiciones que incluyen el tráfico vehicular, la exposición al clima y el esfuerzo físico continuo (Constructora, 2022).

Por otro lado, una limitación significativa que se ha presentado durante el desarrollo del estudio es la falta de información disponible por parte de la constructora. A pesar de los esfuerzos realizados para obtener datos relevantes, en varias ocasiones no se ha recibido respuesta a correos ni llamadas telefónicas, lo que dificulta la obtención de información.

4. Justificación

Los trabajadores de la constructora en Puntarenas están expuestos a diferentes peligros ocupacionales que pueden afectar tanto su salud física como mental. Entre los riesgos más frecuentes se incluyen heridas punzocortantes, caídas al mismo nivel y a distinto nivel, y la exposición prolongada al sol, que es particularmente peligrosa debido a las altas temperaturas de la región. Además, algunos trabajadores enfrentan riesgos químicos, ya que se encuentran en una planta empacadora de abonos, lo cual aumenta la probabilidad de sufrir lesiones en piel o problemas de salud.

Por ende, la importancia de la investigación radica en la necesidad de identificar y evaluar estos riesgos con el fin de mejorar el bienestar de los trabajadores. A través de la metodología aplicada, se buscó obtener una percepción detallada de los funcionarios sobre su entorno laboral, sus condiciones de trabajo y el impacto que estos factores tienen en su salud y bienestar general.

Además de los riesgos físicos, los empleados también están expuestos a distintos factores psicológicos, como el estrés laboral, que en ocasiones se ve exacerbado por la sobrecarga de trabajo o la “doble presencia”.

5. Situación actual del conocimiento del tema

A continuación, se presentan diversos estudios investigativos, los cuales promueven la salud y el bienestar integral de los trabajadores, abarcando todos los aspectos de su vida, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. Cabe señalar que este enfoque es relativamente nuevo en el campo de salud ocupacional y bienestar laboral y está experimentando un crecimiento constante en diversas áreas de trabajo.

En junio del 2011, el NIOSH lanzó el programa *Total Worker Health (TWH)*, el cual surgió de iniciativas previas como “*Steps to a Healthier U.S. Workforce* (Medidas para una Fuerza Laboral más Saludable en los EE. UU.)” y “*WorkLife* (Vida Laboral)”. El programa TWH respalda la investigación innovadora y la adopción de buenas prácticas de los enfoques que priorizan las oportunidades para mantener y mejorar la salud y seguridad del trabajador, enfocándose principalmente en el lugar de trabajo. En el enfoque de TWH, se integran las intervenciones en el lugar de trabajo para proteger la seguridad y la salud de los empleados, mientras se promueven prácticas que favorecen su bienestar general.

Por otro lado, Centros de Salud y Desarrollo (CDS, 2022) menciona que, para obtener la evidencia científica necesaria para crear nuevas soluciones a problemas complejos, tanto nuevos como persistentes, NIOSH financia seis Centros de Excelencia para la Salud Integral del Trabajador. Estos centros actúan como puntos clave para la investigación y prácticas relacionadas con el TWH, proporcionando nuevos enfoques y soluciones para enfrentar algunos de los desafíos más significativos que enfrentan los empleadores. La infraestructura de NIOSH para financiar investigaciones es rigurosa, ya que solo aceptan propuestas de la más alta calidad

y relevancia programática, garantizando la asignación de fondos a investigaciones sólidas y aplicables. Como el principal organismo de salud pública del país, NIOSH es la única agencia federal con el mandato para proteger la seguridad y la salud del trabajador, siendo el programa TWH una estrategia innovadora para cumplir con dicho mandato.

En un estudio realizado por Hammer y Sauter (2013), se analiza cómo el estrés afecta los hábitos de salud de los trabajadores, tanto en el ámbito laboral como en la vida personal. El estudio busca comprender cómo el estrés, ya sea personal como profesional, puede introducir comportamientos poco saludables, tales como la inactividad física, el fumado o la mala alimentación. Los autores subrayan la importancia de considerar el estrés como un factor de riesgo para la salud, y proponen que, para mejorar el bienestar de los empleados, es preciso abordar tanto las causas del estrés como los comportamientos negativos que de él derivan.

Por otro lado, Flores (2022) presenta un estudio que recalca la gestión de la salud laboral como un proceso que impulsa a las organizaciones a adoptar iniciativas que vayan más allá del cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales. Su finalidad es promover el bienestar de sus empleados, fomentando un ambiente de satisfacción y motivación, lo que subraya la importancia de la responsabilidad social colectiva como una estrategia para crear un entorno laboral saludable y productivo. De este modo, al invertir en el bienestar de sus empleados, las empresas no solo cumplen con su responsabilidad social, sino que también obtienen beneficios económicos y de reputación a largo plazo, lo que garantiza que el trabajador se sienta valorado por las organizaciones.

Asimismo, Leso et al. (2024) destaca que el modelo TWH permite evaluar de manera multidisciplinaria todos los determinantes que influyen en el bienestar psicológico de los trabajadores, e identificar estrategias para gestionar el estrés laboral a través de la reorganización de las tareas laborales, la prevención de los efectos negativos de la interacción entre los factores de riesgo laborales y extralaborales, el aumento de la concienciación sobre las fuentes de estrés

laboral y sus consecuencias para la salud, así como la adquisición de habilidades y recursos que permiten afrontar de manera efectiva las situaciones estresantes.

6. Objetivos

6.1. Objetivo general

Proponer a la Empresa Constructora una guía que promueva el bienestar y la salud de los trabajadores que están en la empresa construcción.

6.2. Objetivos específicos

- a) Caracterizar sociodemográficas a la población trabajadora, así como una descripción detallada de las tareas que realizan;
- b) Evaluar, mediante el enfoque de *Total Worker Health*, el bienestar y salud de los trabajadores, por medio del Cuestionario de Bienestar del Trabajador del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH Well BQ).
- c) Determinar la asociación entre el bienestar y las condiciones sociodemográficas.

7. Aproximación al marco teórico

El tema de la salud y el bienestar de los trabajadores ha proporcionado una importancia creciente en el ámbito organizacional y académico en los últimos años. En un entorno laboral que evoluciona rápidamente y se vuelve cada vez más complejo, garantizar el bienestar físico, mental y emocional de los empleados no solo es crucial para su calidad de vida, sino también para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones. Este marco teórico explora los conceptos clave relacionados con la salud y el bienestar de los trabajadores, los factores que influyen en ellos y las estrategias para mejorar estos aspectos, basándose en estudios recientes tanto nacionales como internacionales.

Según la OMS (1948), la salud no se define simplemente como la ausencia de enfermedad, sino como un estado completo de bienestar físico, mental y social. En el contexto laboral, esto implica la creación de un ambiente que promueva la salud física mediante la prevención de riesgos y la promoción de hábitos saludables, y la salud mental, a través de la gestión del estrés y la promoción de un entorno de apoyo. Un concepto en este ámbito es el de Salud Laboral, que el Ministerio de Salud de la Nación de Argentina (2024), citando a la OMS, mencionan que:

(...) es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los/as trabajadores/as mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. (párr.2)

Esto implica reducir los factores de riesgo en el lugar de trabajo para crear un entorno seguro y saludable que promueva el bienestar físico, mental y social. Además, es fundamental identificar los factores psicosociales a los que están expuestos los colaboradores. Según Ortiz (2020), citando a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “los factores psicosociales son aquellas interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción y condiciones de la organización y, por otra parte, las necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo (párr.7)”.

El bienestar del trabajador se ha consolidado como un concepto fundamental en el ámbito laboral contemporáneo. Según Emiliocv (2021), dicho concepto engloba una variedad de factores que influyen en la calidad de vida de los trabajadores, abarcando no solo las condiciones laborales y el entorno de trabajo, sino también aspectos personales y de salud; estos elementos se interrelacionan para determinar el bienestar general de los empleados.

Alineado con esta perspectiva integral, John Howard, director de NIOSH, citado en un comunicado del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH, 2021), destaca la importancia de entender el bienestar de los trabajadores más allá de las fronteras del lugar de trabajo. Howard sostiene que el bienestar debe ser visto como un concepto unificador que abarca no solo las condiciones laborales, sino también las circunstancias personales, así como la salud física y mental. Esta visión holística del bienestar reconoce que los desafíos y satisfacciones experimentados en el ámbito laboral tienen un impacto directo en la vida personal del trabajador. Un entorno laboral saludable y positivo no solo favorece la productividad, mientras que un entorno laboral estresante y tóxico puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental.

Además, Gragnano et al. (2020) indican en sus estudios que los enfoques tradicionales sobre el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (*Work Life Balance*) se han enfocado principalmente en la relación entre el trabajo y la familia. Sin embargo, su investigación revela una realidad más compleja y matizada, ya que, en un mundo laboral cada vez más diverso, los trabajadores valoran una amplia gama de aspectos en su vida, y la salud emerge como un factor fundamental para lograr un equilibrio general.

Los hallazgos de Gragnano et al. (2020) demuestran que los trabajadores consideran la salud tan importante como la familia en su búsqueda del bienestar. De hecho, el equilibrio entre el trabajo y la salud (*Work-Health Balance*, WHB) explica una mayor proporción de la satisfacción laboral en comparación con el equilibrio entre el trabajo y la familia (*Work-Family Balance*, WFB). Este resultado resalta la necesidad de ampliar la comprensión del WLB y de reconocer la salud como un pilar esencial para el bienestar general de los empleados.

Además, se destaca que los efectos del WFB y del WHB en la satisfacción laboral varían según las características individuales de cada trabajador, ya que los factores como la edad, el género, el estado parental y la capacidad laboral influyen en la forma en que los empleados perciben y experimentan el equilibrio entre sus diferentes roles. Estos hallazgos respaldan la

importancia de adoptar un enfoque personalizado y holístico para promover el bienestar de los trabajadores.

En consonancia con esta perspectiva, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) ha desarrollado una nueva herramienta que permite evaluar el bienestar de los trabajadores de manera individualizada, y esta constituye un recurso valioso para identificar oportunidades de mejora en las políticas, programas y prácticas laborales y fomentar un entorno de trabajo más saludable y satisfactorio para todos.

Estudios como el de Gragnano et al. (2020) subrayan la relevancia de la salud como un pilar fundamental para el bienestar de los trabajadores. Estos hallazgos destacan la importancia de adoptar un enfoque personalizado en la evaluación del bienestar de manera individualizada. La implementación de estas recomendaciones permite a las organizaciones crear entornos de trabajo más saludables y productivos, lo que beneficia tanto a los empleados como a la empresa en su conjunto.

Por otro lado, Barreto (2012) señala que la realización de un censo cumple numerosas finalidades, ya que la información censal permite derivar conclusiones significativas tales como la distribución de la población en función del sexo, la edad, el lugar de nacimiento y de residencia, el estado civil, así como la estructura de los hogares y las formas de convivencia. Además, el censo clasifica a la población activa por actividades y situación profesional y contabiliza tanto a las personas desempleadas en busca de trabajo como a quienes estudian y en qué nivel educativo se encuentran. Este cúmulo de información resulta crucial para planificar políticas demográficas, sanitarias, educativas, asistenciales y medioambientales, y para evaluar la eficiencia de dichas políticas.

Finalmente, Rubiales (2018) explica cómo describir la relación entre dos variables aleatorias y el grado de intensidad de esta relación. En una tabla de contingencia de este cálculo,

se simplifica en comparación con variables no binarias, y la asociación se expresa a través de los porcentajes registrados en cada una de las celdas de la tabla.

8. Estrategia metodológica

Este apartado presenta y fundamenta los aspectos metodológicos en los que se basa y sustenta el estudio, detallando las técnicas de investigación aplicadas para la recolección de información.

8.1. Enfoque de investigación

Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se basa en la recolección y análisis de datos numéricos mediante la aplicación de un cuestionario estructurado (Hernández Sampieri et al., 2020). El cuestionario tiene como objetivo recopilar información detallada sobre la percepción que tienen los trabajadores de la constructora en relación con los riesgos asociados a su salud física y mental, así como las condiciones laborales que influyen en su bienestar.

8.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo exploratorio y transversal; el carácter exploratorio se justifica porque se trata de un tema poco investigado en el contexto costarricense, y el propósito es comprender el estado actual de los factores que influyen en la salud y el bienestar de los trabajadores del departamento. Como señala Arias (2020), los estudios exploratorios permiten abordar temas novedosos o poco documentados para identificar sus principales características y generar conocimiento básico sobre ellos. Por otro lado, el diseño transversal permite analizar las percepciones de los trabajadores en un periodo de tiempo determinado, lo que resulta adecuado en este tipo de estudios.

8.3. Formulación de preguntas generadoras

Para guiar el análisis, se planteó la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo perciben la seguridad y salud en el trabajo de la empresa constructora?

8.4. Definición de variables o categorías de análisis

A continuación, se presenta el Cuadro 1 con la operacionalización de las variables, que especifica los objetivos específicos, definiciones conceptuales, variables, indicadores y técnicas utilizadas para la recolección y análisis de datos.

Cuadro 1

Operacionalización de las variables

Operacionalización				
Objetivos específicos	Definición conceptual	Variable	Indicador	Técnicas
Caracterizar a la población trabajadora y sus tareas.	Es el conjunto de características biológicas y socioeconómicas que se presentan en la población.	Sexo Años de trabajar Estado civil	Hombre o mujer Años trabajando Sin pareja o Con pareja	Cuestionario
Evaluar, mediante el enfoque de <i>Total Worker Health</i> , el bienestar y salud de los trabajadores, por medio del Cuestionario de Bienestar del Trabajador del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH Well BQ).	El cuestionario Well BQ proporciona una evaluación integrada del bienestar de la persona trabajadora en múltiples esferas, incluida la calidad de vida laboral de los individuos, las circunstancias fuera del trabajo y el estado de salud física y mental.	(1) Evaluación y experiencia del trabajo; (2) Políticas y cultura del lugar de trabajo. (3) Entorno físico y clima de seguridad en el lugar de trabajo. (4) Estado de salud. (5) Hogar, comunidad y sociedad.	Evaluación del trabajo y experiencia del trabajo. Políticas y cultura de la empresa. Entorno físico del lugar de trabajo y clima de seguridad. Estado de salud. Hogar, comunidad y sociedad. Organización de trabajo	Cuestionario Well BQ
Determinar la asociación entre el bienestar y las condiciones sociodemográficas.	Las asociaciones estadísticas son los análisis que se hacen entre dos o más variables. Por lo tanto, es un análisis fundamental en los estudios para ver la correlación existente.	Dimensión vs características sociodemográficas.	OR RP IC	Estadística inferencial (OR, RP)

8.5. Población participante

La población participante estuvo conformada por 16 personas de la empresa constructora en Puntarenas, Costa Rica, por lo tanto, es un muestreo no probabilístico por conveniencia.

8.6. Técnicas e instrumentos por utilizar

Se empleó el cuestionario Well BQ (véase Apéndice1), el cual ha sido previamente adaptado para el presente estudio y estructurado en cinco dimensiones fundamentales, con el objetivo de evaluar de manera integral los distintos aspectos del bienestar laboral.

Asimismo, para facilitar el análisis e interpretación de los datos, se realizó un proceso de dicotomización de las variables, clasificando las respuestas en dos categorías: “*preocupante*” y “*no preocupante*”, según criterios previamente establecidos. Esta clasificación permitió identificar con mayor precisión los factores que requieren atención prioritaria en el entorno laboral evaluado. En vista de que las opciones de respuesta eran amplias y diversas, se optó por este proceso de simplificación con el fin de hacerlas más comprensibles. En este contexto, se consideró como preocupante toda respuesta que las personas trabajadoras valoraron como negativa en relación con su lugar de trabajo, mientras que no preocupante agrupa aquellas valoraciones percibidas como neutras o positivas.

A continuación, se presentan las dimensiones evaluadas:

- a) La evolución y la experiencia en el trabajo: 16 preguntas.
- b) Políticas y cultura en el lugar de trabajo: 14 preguntas.
- c) El entorno físico y el clima de seguridad en el lugar de trabajo: 11 preguntas.
- d) El estado de salud y hogar: 23 preguntas.
- e) Comunidad y sociedad: 5 preguntas.

f) Caracterización: 8 preguntas.

Para adaptar el cuestionario al contexto costarricense, se hicieron modificaciones, ya que existen preguntas irrelevantes a nivel nacional y se incorporaron una serie de ítems del “Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe” (Benavides et al., 2016), garantizando una adecuada participación.

9. Principios éticos

- a) **Autonomía:** Se refiere a la capacidad que tienen las personas para reflexionar sobre sus decisiones y actuar conforme a su propio criterio. En este contexto, los trabajadores tendrán la libertad de decidir si desean participar o no en el estudio.
- b) **Justicia:** Este principio aboga por la equidad, asegurando que todos los trabajadores del Departamento de Gestión Vial reciban un trato igualitario.
- c) **No maleficencia:** Se basa en el principio de no ocasionar daño. En ese sentido, la investigación se llevará a cabo de manera que no se vulneren los derechos de los participantes, evitando consecuencias legales negativas. Los resultados obtenidos no tienen como objetivo perjudicar a ninguna de las partes involucradas.
- d) **Beneficencia:** Este principio se orienta a hacer un bien. En este caso, la investigación tiene como propósito generar beneficios para los trabajadores, en particular aquellos expuestos a los diversos riesgos.

10. Análisis de Datos

En este apartado se presentan los resultados correspondientes a las variables sociodemográficas de la población trabajadora participante en el estudio. A continuación, se presentan las principales características sociodemográficas tal como se resume en el Cuadro 1.

Cuadro 2

Características sociodemográficas de la población trabajadora (2024) (n=16)

Características	Rangos de edad			
	18-33		34-50	
	n	%	n	%
Escolaridad				
Primaria	0	0	5	71,4%
Secundaria	8	88,9%	2	28,6%
Técnico	1	10,1%	0	0
Convivencia				
Con pareja	0	0	5	71,4%
Sin pareja	9	100%	2	28,6%
Tiene hijos				
Sí	4	44,4%	6	85,7%
No	5	55,6%	1	14,3%
Tiempo laborar en la empresa				
>10 años	0	0	1	14,3%
Entre 6-10 años	2	22,2%	0	0
Entre 1-5 años	2	22,2%	2	28,6%
<a un año	5	55,6%	4	57,1%
Índice de masa corporal				
<18,5	1	11,1%	0	0
18,6-24,9	2	22,2%	0	0
25,0-29,9	5	55,6%	4	57,1%
30,0-34,9	1	11,1%	2	28,6%
35,5-39,9	0	0	1	14,3%

Como se observa en el cuadro anterior, en términos de escolaridad, los trabajadores más jóvenes de 18 a 33 años presentan mayor grado de escolaridad en comparación con sus pares de mayor edad. En cuanto a la convivencia en parejas, esta es más frecuente en

la población de mayor edad de entre 34 a 50 años. De igual manera, se evidencia un incremento en la paternidad dentro del grupo de mayor edad.

Respecto al tiempo de permanencia en la empresa, se puede observar, que la mayoría de los trabajadores tiene contratos nuevos, lo que sugiere una alta rotación, ya que el porcentaje que predomina tienen menos de un año de estar laborando con la empresa.

En el siguiente cuadro se describen las responsabilidades asignadas a los principales puestos identificados en la empresa: maestro de obras y ayudante.

Cuadro 3

Tareas que se realizan en los distintos puestos de trabajo

Responsabilidades de los Colaboradores	
Maestro de obras	Ayudante
<ul style="list-style-type: none"> ● Su rol principal es supervisar la obra y dar directrices ● El maestro de obras puede ser empírico o puede tener estudios técnicos. ● Es la persona que se encarga de leer los planos. ● Coordina los implementos de construcción. ● Se encarga de colocar a los trabajadores en las distintas tareas que se realizan. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Su rol principal es apoyar en la tarea que se le delegue ● Por lo tanto, es la persona que se encarga de tener ordenado y limpio las áreas de trabajo, mueve las herramientas de un lugar a otro en caso de que los superiores se lo soliciten y, además realizar mezcla o pintar superficies.

Una vez descritas las responsabilidades específicas de los principales puestos de trabajo en la empresa, se procede a contextualizar los factores que inciden en el bienestar laboral desde una perspectiva funcional, los cuales se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 4

Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Experiencia y evaluación del trabajo”, 2024 (n=16)

Preguntas	Bienestar de las personas trabajadoras			
	Preocupante		No preocupante	
	n	%	n	%
Satisfacción laboral	3	18,8%	13	81,2%
Satisfacción salarial	3	18,8%	13	81,2%
Satisfacción Beneficios	2	12,5%	14	87,5%
Satisfacción desarrollo personal	1	6,2%	15	93,8%
Apoyo jefaturas	1	6,2%	15	93,8%
Apoyo colegas	2	12,5%	14	87,5%
Seguridad contractual	1	6,3%	15	93,8%
Autonomía	2	12,5%	14	87,5%
Sobrecarga laboral	4	25%	12	75%
Trabajo significativo	2	12,5%	14	87,5%
Afecta positivamente	3	18,8%	13	81,2%
Afecta negativamente	13	81,2%	3	18,8%
Agotado en el trabajo	10	62,5%	6	37,5%
Comprometido con el trabajo	6	37,5%	10	62,5%

En el cuadro de experiencia y evolución del trabajo, se percibe que un entorno positivo de trabajo, dado que la mayoría de los trabajadores tienen apoyo, seguridad, oportunidades de desarrollo entre otras cualidades. No obstante, resulta preocupante el porcentaje considerable de personas que perciben que su trabajo puede afectar negativamente su bienestar, así como los niveles reportados de agotamiento. Estas

condiciones deben ser atendidas con urgencia desde los departamentos organizacionales, ya que podrían derivar en consecuencias adversas para la salud de los colaboradores y para la productividad de la empresa.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión cultura y políticas en el lugar de trabajo:

Cuadro 5

Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión Cultura y políticas en el lugar de trabajo 2025 (n=16)

Preguntas	Bienestar de las personas trabajadoras			
	Preocupante		No preocupante	
	n	%	n	%
Una cultura de trabajo solidaria	2	12,5%	14	87,5%
Confianza en la gestión	2	12,5%	14	87,5%
Cultura de la salud en el trabajo	4	25,0%	12	75,0%
Disponibilidad de beneficios laborales	7	43,75%	9	56,25%
Disponibilidad de programas de la salud	14	87,5%	2	12,5%
Conflicto entre el trabajo y la vida personal	15	93,8%	1	6,2%
Conflicto entre la vida personal y el trabajo	14	87,5%	2	12,5%
Flexibilidad laboral y horaria	12	75,0%	4	25,0%

Como se observa de los ocho indicadores evaluados, cinco presentan resultados preocupantes, lo que sugiere que podrían estar incidiendo negativamente en el desempeño de los trabajadores en los distintos puestos. Esta situación puede atribuirse, en parte, a la ausencia de programas o beneficios organizacionales que promuevan el bienestar emocional y físico a los trabajadores, impactando directamente en su rendimiento laboral.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión de entorno físico del lugar de trabajo y clima organizacional:

Cuadro 6

Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Entorno físico del lugar de trabajo y clima de seguridad”, 2024 (n=16)

Preguntas	Bienestar de las personas trabajadoras			
	Preocupante		No preocupante	
	n	%	n	%
Seguridad general en el lugar de trabajo	3	18,8%	13	81,2%
Clima de seguridad en el trabajo	4	25,0%	12	75,0%
Clima de seguridad física	7	43,75%	9	56,25%
Discriminación	11	68,75%	5	31,25%
Acoso sexual en el trabajo	1	6,25%	15	93,75%
Violencia física en el trabajo	2	12,5%	14	87,5%
Acoso laboral	2	12,5%	14	87,5%

Los datos evidencian que, si bien la percepción de seguridad es mayoritariamente positiva, resulta preocupante ciertos factores menos visibles, como el clima de seguridad física y la discriminación, los cuales pueden ocasionar daños significativos en los colaboradores. Si la organización no presta la atención adecuada a estos hallazgos y no implementa políticas de acción equilibradas, el impacto negativo podría intensificarse y derivar en consecuencias más graves para el entorno laboral.

Otro de los puntos clave del análisis es la dimensión del estado de salud los datos obtenidos se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 7

Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión "Estado de salud", 2024 (n=16)

Preguntas	Bienestar de las personas trabajadoras			
	Preocupante		No preocupante	
	n	%	n	%
Salud general	0	0	16	100%
Enfermedades crónicas	2	12,5%	14	87,5%
Insomnio	4	25,0%	12	75,0%
Estrés general	4	25,0%	12	75,0%
Mala salud mental	1	6,25%	15	93,75%
Lesiones laborales	6	37,5%	10	62,5%
Consecuencias de las lesiones	2	14,3%	14	85,7%

Como se observa, la percepción general que se obtiene del estado de salud de los trabajadores es positiva; sin embargo, es importante prestar especial atención a la salud mental y las lesiones físicas, dado el tipo de labores que se realizan en los distintos puestos de trabajo.

A continuación, se presentan los resultados correspondientes a la dimensión hogar, comunidad y sociedad, la cual permite explorar cómo factores externos al entorno laboral, pero interrelacionados con este, inciden en el bienestar integral de los colaboradores.

Cuadro 8

Prevalencias del bienestar en el trabajo (preocupante/no preocupante) por la dimensión “Hogar, comunidad y sociedad”, 2025 (n=16)

Preguntas	Bienestar de las personas trabajadoras			
	Preocupante		No preocupante	
	n	%	n	%
Apoyo fuera del trabajo	4	25%	12	75%
Actividades fuera del trabajo	6	37,5%	10	62,5%

Se observa que la percepción relacionada con el entorno de hogar, sociedad y comunidad generan una respuesta predominantemente positiva en los trabajadores. No obstante, es relevante señalar la preocupación vinculada con las fuera del ámbito laboral presentan un porcentaje significativo, lo que sugiere que aún existen áreas susceptibles de mejora.

11. Plan de Acción

El plan de acción se debe ejecutar en función del bienestar de los trabajadores, ya que van a determinar el éxito y sostenibilidad de cualquier organización. En ese sentido, este debe abordar las necesidades identificadas dentro del entorno laboral, centrándose en mejorar las condiciones físicas, psicosociales y organizaciones que afectan el desempeño de la empresa.

Este plan identifica las principales áreas de intervención, los actores responsables, los obstáculos posibles y las soluciones más efectivas para superar los desafíos. Además,

se consideran recursos externos disponibles que pueden complementar las acciones internas para lograr un cambio significativo, implementado se espera mejoras en el entorno laboral.

Cuadro 9

Plan de acción

Elementos definitorios de TWGH	Necesidades identificadas	¿Quiénes tienen que ser partícipes?	¿Qué obstáculos podemos encontrar?	¿Cuáles son algunas soluciones a estos obstáculos? ¿Qué recursos externos al lugar de trabajo podemos utilizar?	¿Qué pasos debemos dar para conseguirlo?
Afecta negativamente	Condiciones físicas y psicosociales desfavorables.	Encargado de Salud Ocupacional, encargados de obra, RRHH	Normalización del malestar, cultura de resistencia al cambio.	Sensibilización, inclusión del bienestar en políticas internas Asesoría de especialistas en ergonomía y psicología laboral	Diagnóstico interno, talleres de concientización con los trabajadores, implementación de mejoras a la hora de realizar las distintas operaciones.
Agotado en el trabajo	Cansancio extremo, bajo rendimiento o desmotivación a la hora de realizar los trabajos.	Encargado de Salud Ocupacional, Encargado de obra.	Jornadas extensas, no se implementan pausas activas, sobrecarga de laboral.	Implementar pausas activas, rotación de tareas, monitoreo de carga de trabajo por parte del encargado de Salud Ocupacional. Centros de salud ocupacional, especialistas en burnout laboral	Evaluación de cargas, diseño de pausas obligatorias antes de comenzar a trabajar, formación en autocuidado y cultura en seguridad.
Disponibilidad de beneficios laborales	Acceso limitado o desconocimiento de beneficios como trabajador.	RRHH, Jefaturas.	Falta de comunicación entre las partes (jefaturas y colaboradores).	Difusión clara de beneficios, rediseño según necesidades del personal Asesorías sindicales, benchmarking con otras empresas	Encuestas internas anónimas, dar a conocer beneficios con los que cuentan., campañas informativas
Disponibilidad de programas de la salud	Ausencia de programas preventivos o de salud mental	Encargado de Salud Ocupacional, Médico de empresa en caso de que haya.	Bajo presupuesto, caso omiso de las jefaturas o escasa participación del personal.	Convenios con clínicas, actividades de salud mental y física accesibles Centros de salud locales o clínicas privadas.	Buscar alianzas estratégicas, implementar actividades con los trabajadores, medir los impactos

					positivos y negativos y así ir realizando mejoras.
Conflicto entre el trabajo y la vida personal	Jornadas que invaden el tiempo familiar o personal ya que son jornadas muy extensas.	Encargado de obra, trabajadores, Encargado de Salud Ocupacional	Cultura de disponibilidad constante, presión por cumplir con tiempos de entrega en los proyectos.	Horarios claros o poder solicitar permisos con anticipación. Asesorías legales/laborales, campañas de autocuidado	Crear protocolos de desconexión digital o espacios de recreación, sensibilizar a líderes
Conflicto entre la vida personal y el trabajo	Problemas personales que interfieren en el trabajo y dado a eso los trabajadores pueden estar dispersos en las tareas a realizar.	Trabajadores, Encargado de obra, Encargado de Salud Ocupacional	Falta de apoyo emocional o herramientas para manejar el estrés dado que no hay programas para ayudar.	Protocolos de contención, acceso a orientación psicológica Servicios de asistencia al empleado y ayuda emocional.	Capacitación en inteligencia emocional, sesiones consejería en caso de que los casos sean muy graves.
Flexibilidad laboral y horaria	Dificultad para adaptar horarios por necesidades personales.	Gerencia, RRHH, Encargado de Salud Ocupacional	Rigidez operativa en las obras por parte de la gerencia.	Flexibilidad razonable según el rol Consultoras de recursos humanos, experiencias de otras constructoras.	Diseñar y probar esquemas de flexibilidad adaptados a los roles que desempeña cada trabajador.
Clima de seguridad física	Inseguridad en obra, accidentes, falta de protección, falta de capacitaciones o falta de compromiso a la hora de desarrollar una tarea.	Encargado de obra, Encargado de Salud Ocupacional, trabajadores	Falta de equipos adecuados, relajación en normas de seguridad, incumplimiento cuando se realizan las actividades.	Entrenamiento constante, auditorías de seguridad, EPP adecuados y capacitaciones. Trabajar con empresas especializadas e implantar normativas nacionales e internacional.	Evaluación de riesgos, formación continua, mejorar de protocolos de seguridad e ir implementando nuevas actividades de mejora.
Discriminación	Casos de exclusión por género, origen, edad, etc.	Gerencia, RRHH, todos los trabajadores	Falta de protocolos, cultura machista o discriminatoria en los distintos puestos de trabajo.	Protocolos claros, capacitaciones en diversidad e inclusión Instituciones o empresas relacionadas con derechos humanos.	Diagnóstico de clima de trabajo, diseño de políticas inclusivas, formación de ambientes inclusivos.

12. Conclusiones

Los resultados obtenidos en este estudio reflejan una situación ambivalente en el bienestar de los trabajadores. Si bien se observa un alto nivel de satisfacción laboral y apoyo de parte de las jefaturas, también persiste un alto nivel de agotamiento y afectación negativa en los trabajadores.

Uno de los hallazgos más significativos es la limitada disponibilidad de acceso a programas de salud o del todo no existen, lo que resalta en un déficit de apoyo para abordar problemas de salud. Además, se identificó que los beneficios laborales son limitados y una alta prevalencia de conflicto entre vida personal y laboral.

Otro aspecto preocupante es la alta percepción de discriminación por parte de los trabajadores, lo cual genera un clima de inseguridad para los trabajadores y afecta directamente la cohesión y el compromiso del equipo de trabajo.

En el contexto general de la constructora, aunque se observa una base sólida de satisfacción y apoyo entre trabajadores y la gerencia, los problemas estructurales relacionados con la salud mental, la sobrecarga laboral, la discriminación entre los mismos compañeros, falta de flexibilidad y rotación en los horarios requieren una atención urgente. Para abordar estas cuestiones de manera efectiva, es necesario implementar un plan de acción realista, participativo y progresivo para brindar un mejor ambiente laboral y que la empresa tenga como eje central el bienestar humano y la cultura organizacional saludable.

13.Recomendaciones

Con base en los hallazgos obtenidos, se proponen las siguientes recomendaciones orientadas a mejorar el bienestar integral de los trabajadores y fortalecer una cultura organizacional saludable:

- A. Implementar pausas activas, rotación de tareas y control de carga laboral, con el fin de reducir el agotamiento laboral, así como mitigar los efectos negativos que estos factores pueden tener en la salud de los trabajadores.
- B. Desarrollar programas preventivos de salud física y mental, incluyendo campañas de sensibilización, jornadas de salud y charlas informativas.
- C. Fomentar políticas de desconexión laboral y flexibilidad horaria, con el objetivo de promover el equilibrio entre la vida laboral y personal
- D. Capacitación continua en uso de equipo de protección personal (EPP) y en normas de seguridad, especialmente para quienes ejecutan tareas críticas.
- E. Implementar protocolos claros de prevención y atención a situaciones de discriminación y acoso laboral, para evitar conflictos entre ellos mismos y así tener un ambiente laboral sano y fomentar una cultura inclusiva y de respeto.

Referencias bibliográficas

Arias Gonzales, J. L., y Covinos Gallardo, M. (2021). Diseño y metodología de la investigación. *Enfoques Consulting EIRL*, 1(1), 66-78.
https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf

Barreto-Villanueva, A. (2012). El progreso de la Estadística y su utilidad en la evaluación del desarrollo. *Papeles de poblacion*, 18(73), 241–271.
https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252012000300010

CDC - *¿De qué se trata el programa Total Worker Health™?* - Temas de salud y seguridad de NIOSH. (2022, mayo 20). Cdc.gov.
<https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/saludtrabajador.html>

Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades. (2024, 31 de mayo). *Acerca del enfoque de salud total del trabajador* [Total Worker Health® Approach]. National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH).
<https://www.cdc.gov/niosh/twh/about/index.html>

Emiliocv. (2021, 20 mayo). *El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). Prevención Integral & ORP Conference*.
<https://www.prevencionintegral.com/actualidad/noticias/2021/05/20/instituto-nacional-seguridad-salud-ocupacional-niosh-norteamericano-publica-cuestionario-bienestar>

Euroinnova Business School. (2024, 8 julio). *La aplicación preferida del diseño web*.
<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-investigacion-exploratoria>

Flores, (2022). La gestión de la salud y bienestar labora. Trabajo fin de grado en relaciones laborales y recursos humanos

<https://buricdigital.urjc.es/bitstream/handle/10115/19769/LA%20GESTI%C3%93N%20DE%20LA%20SALUD%20Y%20BIENESTAR%20LABORAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Fourmarketing. (2015, abril 12). ¿De qué se trata el programa Total Worker Health™? Prevenir. <https://prevencionar.com/2015/04/12/de-que-se-trata-el-programa-total-worker-health/>

Gil Sola, C. (2022) Organizaciones saludables y su influencia en el bienestar psicosocial del trabajador: una revisión sistemática de la literatura. https://dspace.umh.es/bitstream/11000/29025/1/GIL_SOLA_CRISTINA_TFM.pdf

Gobierno de Argentina. (2024.). Salud ocupacional. Ministerio de Salud de Argentina <https://www.argentina.gob.ar/salud/salud-ocupacional>

Google. (s. f.). *Distrito de Barranca* [Mapa]. Google Maps. de https://www.google.com/maps/place/Provincia+de+Puntarenas,+Barranca/@10.0014215,-84.7516423,13z/data=!3m1!4b1!4m6!3m5!1s0x8fa030c31d6f9af3:0x485a7fbe5e31f862!8m2!3d10.0107286!4d-84.7054306!16s%2Fg%2F122x848t?hl=es&entry=ttu&g_ep=EgoyMDI0MTEyOS4yIKXMDSoASAFQAw%3D%3D

Gagnano, A., Simbula, S. y Miglioretti, M. (2020). Work–Life Balance: Weighing the Importance of Work–Family and Work–Health Balance. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(3), 907. <https://doi.org/10.3390/ijerph17030907>

Hammer, L.B. y Sauter, S. (2013). *Total workers' health and life work stress*.
[https://journals.lww.com/joem/fulltext/2013/12001/Total Worker Health and Work Life Stress.5.aspx](https://journals.lww.com/joem/fulltext/2013/12001/Total_Worker_Health_and_Work_Life_Stress.5.aspx)

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*.
<https://www.academia.edu/download/64591365/Metodolog%C3%ADvestigaci%C3%B3n.%20Rutas%20cuantitativa,%20cualitativa%20y%20mixta.pdf>

Leso, V., Di Fiore, D., y Fontana, L. (2024). Health promotion: from stress management to Total Worker Health® (TWH). En *Senses Sci (Educ Sci Tech)*, 4th International Congress of Occupational Medicine (IV Congreso Internacional de Medicina del Trabajo) (p. 8-9). Dipartimento di Sanità Pubblica, Università degli Studi di Napoli Federico II.

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). Factores psicosociales en el lugar de trabajo.
https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@actrav/documents/publication/wcms_553931.pdf

Organización Mundial de la Salud. (1948). Constitución de la Organización Mundial de la Salud.
<https://www.who.int/es/about/frequently-asked-questions#:~:text=%C2%BFC%C3%B3mo%20define%20la%20OMS%20el,ausencia%20de%20afecciones%20o%20enfermedades.%C2%BB>

Ortiz, L. (2020, 27 de mayo). Estrés laboral en tiempos de pandemia. UNA Comunica.
<https://www.unacomunica.una.ac.cr/index.php/mayo-2020/2970-estres-laboral-en-tiempos-de-pandemia>

Rubiales, E. (2018, 4 enero). *Medidas de asociación* | SAMIUC. SAMIUC.
<https://www.samiuc.es/estadisticas-variables-binarias/medidas-de-asociacion/>

Solano, J., & Villalobos, R. (2023). *Regiones y subregiones climáticas de Costa Rica* (Adaptado de Instituto Meteorológico Nacional).

<https://www.imn.ac.cr/documents/10179/20909/Regionalizaci%C3%B3n+clim%C3%A1tica+de+Costa+Rica>

Apéndices

Apéndice 1. Cuestionario WellBQ

Las preguntas de esta sección se centran en cómo usted se siente acerca de diferentes aspectos de su trabajo. Si tiene más de un trabajo, responda a las preguntas que aplican a su trabajo *principal*.

P1. En general, estoy _____ con mi trabajo.

- Nada satisfecho
- No muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Muy satisfecho

P2. Estoy _____ con mi sueldo.

- Nada satisfecho
- No muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Muy satisfecho

P3. Estoy _____ con los beneficios que proporciona mi empleador.

- Nada satisfecho
- No muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Muy satisfecho
- No aplica

P4. Estoy _____ con mis posibilidades de progresar en el trabajo.

- Nada satisfecho
- No muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Muy satisfecho

P5. Puedo contar con el apoyo de mi supervisor cuando lo necesito.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P6. Puedo contar con el apoyo de mis compañeros de trabajo cuando lo necesito.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P7. Siento que tengo un trabajo estable.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P8. Tengo mucha libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P9. Me parece que nunca tengo suficiente tiempo para completar todo en mi trabajo.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P10. El trabajo que hago tiene significado para mí.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P11. El trabajo que hago tiene un propósito mayor.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P12. ¿Cuán seguido experimenta estos sentimientos cuando está trabajando?

	Nunca	Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)	Rara vez (una vez al mes o menos)	A veces (algunas veces al mes)	A menudo (una vez a la semana)	Muy a menudo (algunas veces a la semana)	Siempre (todos los días)
A. Entusiasmo							
B. Energía							
C. Satisfacción							
D. Tranquilidad							
E. Ansiedad							
F. Enojo							
G. Pesimismo							
H. Desánimo							

P13. ¿Cuán seguido se siente agotado cuando está trabajando?

- Nunca
 Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
 Rara vez (una vez al mes o menos)
 A veces (algunas veces al mes)
 A menudo (una vez a la semana)
 Muy a menudo (algunas veces a la semana)
 Siempre (todos los días)

P14. Mi trabajo me inspira.

- Nunca
 Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
 Rara vez (una vez al mes o menos)
 A veces (algunas veces al mes)
 A menudo (una vez a la semana)
 Muy a menudo (algunas veces a la semana)
 Siempre (todos los días)

P15. Estoy inmerso en mi trabajo.

- Nunca
 Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
 Rara vez (una vez al mes o menos)
 A veces (algunas veces al mes)
 A menudo (una vez a la semana)
 Muy a menudo (algunas veces a la semana)
 Siempre (todos los días)

P16. Por la mañana cuando me levanto, tengo ganas de ir a trabajar.

- Nunca
- Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
- Rara vez (una vez al mes o menos)
- A veces (algunas veces al mes)
- A menudo (una vez a la semana)
- Muy a menudo (algunas veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

Las preguntas de esta sección se centran en cómo usted se siente acerca de su organización, institución o empresa y acerca de los beneficios y programas de salud disponibles en su trabajo. Si tiene más de un trabajo, responda a las preguntas que aplican a su trabajo principal.

P17. En mi organización, institución o empresa me tratan con respeto.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P18. Mi organización, institución o empresa valora mis contribuciones.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P19. Mi organización, institución o empresa se preocupa por mi satisfacción general en el trabajo.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P20. Mi organización, institución o empresa está dispuesta a proveer recursos para ayudarme a realizar mi trabajo lo mejor que pueda.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P21. Recibo reconocimiento por un trabajo bien hecho.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P22. Confío en la gerencia de mi organización, institución o empresa.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P23. Mi organización, institución o empresa está comprometida con la salud y el bienestar de los empleados.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P24. Mi organización, institución o empresa me alienta y me brinda oportunidades para que tenga comportamientos saludables, como hacer actividad física, tener una alimentación saludable, vivir libre de tabaco y controlar el estrés.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

P25. ¿Su empleador ofrece los siguientes beneficios?

	Sí	No	No lo sé	No aplica
A. Seguro médico				
B. Asistencia con educación/matriculación				
C. Jubilación (aportes del empleador a los ahorros para la jubilación)				
D. Licencia pagada por maternidad				
E. Licencia pagada por paternidad				
F. Licencia pagada por enfermedad				
G. Otras licencias pagadas para brindar cuidado (por ejemplo, para cuidar a familiares enfermos)				
H. Licencia pagada por discapacidad				
I. Días pagados de vacaciones				
J. Otras licencias pagadas (por ejemplo, por duelo, emergencia, servicio de jurado)				
K. Capacidad de tomar una licencia sin goce de sueldo				
L. Opciones para los traslados (como ayuda con el transporte hacia y desde el trabajo)				
M. Atención médica en el lugar de trabajo				
N. Programas de asistencia al empleado (como programas que ayudan a los trabajadores con problemas personales o laborales)				

P26. ¿Están disponibles los siguientes programas o servicios de salud y bienestar en su lugar de trabajo?

	Sí	No	No lo sé	No aplica
A. Programas de educación y promoción de la salud (programas de bienestar)				
B. Descuentos para gimnasios en el sitio (incluidos gimnasios o espacios para clases grupales)				
C. Espacios comunes o centros de actividades (áreas para actividades grupales, como socialización, clases de ejercicios, etc.)				
D. Programas para dejar de fumar				
E. Programas contra el abuso del alcohol y las drogas				
F. Programas de manejo del estrés				
G. Acceso a opciones saludables de almuerzo y merienda				

P27. ¿Cuán seguido interfieren las demandas de su trabajo con su vida personal?

- Nunca
- Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
- Rara vez (una vez al mes o menos)
- A veces (algunas veces al mes)
- A menudo (una vez a la semana)
- Muy a menudo (algunas veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

P28. ¿Cuán seguido interfieren las demandas de su vida personal con su trabajo?

- Nunca
- Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)
- Rara vez (una vez al mes o menos)
- A veces (algunas veces al mes)
- A menudo (una vez a la semana)
- Muy a menudo (algunas veces a la semana)
- Siempre (todos los días)

P29. Tengo la libertad de variar mi horario de trabajo.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P30. Tengo la libertad de trabajar donde sea mejor para mí, ya sea en casa o en la organización, institución o empresa.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo en acuerdo
- Muy de acuerdo
- No aplica

Las preguntas de esta sección se centran en las características físicas de su entorno de trabajo y las condiciones de seguridad donde trabaja. Si tiene más de un trabajo, responda a las preguntas que aplican a su trabajo principal.

P31. En general, ¿qué tan seguro cree que es su lugar de trabajo?

- Muy inseguro
- Algo inseguro
- Algo seguro
- Muy seguro

P32. Por favor indique cuán de acuerdo o en desacuerdo está con las siguientes declaraciones sobre las prácticas de seguridad en su trabajo.

	Muy en desacuerdo	Algo en desacuerdo	Algo de acuerdo	Muy de acuerdo	No aplica
R. La gerencia reacciona rápidamente para resolver un problema cuando se le informa sobre los peligros de seguridad.					
B. La gerencia insiste en hacer auditorías e inspecciones de seguridad exhaustivas y regulares.					
C. La gerencia proporciona todo el equipo necesario para hacer el trabajo de forma segura.					
D. La gerencia invierte mucho tiempo y dinero en capacitaciones de seguridad para los trabajadores.					
E. La gerencia escucha atentamente las ideas de los trabajadores sobre cómo mejorar la seguridad.					
F. La gerencia le da al personal de seguridad el poder que necesita para hacer su trabajo.					

P33. En mi trabajo actual, así es como me siento acerca de los siguientes temas:

	Nada satisfecho	No muy satisfecho	Algo satisfecho	Muy satisfecho
A. Las condiciones ambientales (calefacción, iluminación, ventilación, etc.)				
B. El entorno físico (por ejemplo, infraestructura del edificio, organización del área de trabajo, diseño)				
C. Lo acogedor o agradable del entorno de trabajo				

P33D. Las adaptaciones para discapacidades o necesidades especiales (rampas para sillas de ruedas, salas de lactancia, etc.)

- Nada satisfecho
 No muy satisfecho
 Algo satisfecho
 Muy satisfecho
 No aplica

P34. Me siento discriminada(o) en mi trabajo debido a mi edad.

- Muy en desacuerdo
 Algo en desacuerdo
 Algo de acuerdo
 Muy de acuerdo

P35. Me siento discriminada(o) en mi trabajo debido a mi raza u origen étnico.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P36. Me siento discriminada(o) en mi trabajo debido a mi género.

- Muy en desacuerdo
- Algo en desacuerdo
- Algo de acuerdo
- Muy de acuerdo

P37. En los últimos 12 meses, ¿fue acosada(o) sexualmente mientras estaba en el trabajo?

- Sí
- No

P38. En los últimos 12 meses, ¿estuvo expuesta(o) a violencia física mientras estaba en el trabajo?

- Sí
- No

P39. En los últimos 12 meses, ¿fue intimidada(o), amenazada(o) o acosada(o) de alguna otra manera por alguien mientras estaba en el trabajo?

- Sí
- No

P40. En los últimos 12 meses, ¿ha estado en una situación en la que alguno de sus superiores o compañeros de trabajo lo menospreció, fue paternalista, hizo comentarios degradantes sobre usted o se dirigió a usted en términos poco profesionales?

- Sí
- No
- No aplica

Las preguntas de esta sección se centran en su salud física y mental y sus comportamientos relacionados con la salud.

P41. ¿Diría usted que, en general, su salud es mala, regular, buena, muy buena o excelente?

- Mala
- Regular
- Buena
- Muy buena
- Excelente

P42. Ahora, pensando en su salud física, que incluye enfermedades y lesiones físicas, durante los últimos 30 días, ¿por cuántos días no estuvo en buena salud física?

Ingrese la cantidad de días (0-30)

P43. ¿Alguna vez ha tenido alguna de las siguientes afecciones?

	Nunca	En el pasado	La tengo ahora
A. Artritis			
B. Otros trastornos musculoesqueléticos (por ejemplo, dolor de espalda, dolor de cuello, otros dolores)			
C. Asma			
D. Enfermedades pulmonares distintas al asma (por ejemplo, enfermedad pulmonar obstructiva crónica [epoc], bronquitis crónica, enfisema)			
E. Cáncer			
F. Depresión			
G. Diabetes			
H. Enfermedades cardíacas			
I. Presión arterial alta			

P44. ¿Alguna vez ha tenido insomnio crónico?

Nunca

En el pasado

Lo tengo actualmente

P45. Ahora, pensando en su salud mental, que incluye estrés, depresión, ansiedad y problemas con las emociones, durante los últimos 30 días, ¿por cuántos días no estuvo en buena salud mental?

Ingrese la cantidad de días (0-30)

P46. ¿Cuán seguido se siente estresada(o) con respecto a los siguientes temas?

	Nunca	Casi nunca (unas pocas veces al año o menos)	Rara vez (una vez al mes o menos)	A veces (algunas veces al mes)	A menudo (una vez a la semana)	Muy a menudo (algunas veces a la semana)	Siempre (todos los días)
A. Su salud							
B. Sus finanzas							
C. Sus relaciones familiares o sociales							
D. Su trabajo							

P47. Durante las últimas 2 semanas, ¿cuán seguido se ha sentido afectado por la tristeza, depresión o desesperanza?

- En ningún momento
- Varios días
- Más de la mitad de los días
- Casi todos los días

P48. Durante las últimas 2 semanas, ¿cuán seguido se ha sentido afectado por la falta de interés o placer para hacer cosas?

- En ningún momento
- Varios días
- Más de la mitad de los días
- Casi todos los días

P49. Durante las últimas 2 semanas, ¿cuán seguido se ha sentido afectado por la tensión, la ansiedad o el nerviosismo?

- En ningún momento
- Varios días
- Más de la mitad de los días
- Casi todos los días

P50. Durante las últimas 2 semanas, ¿cuán seguido se ha visto afectado por no poder detener ni controlar sus preocupaciones?

- En ningún momento
- Varios días
- Más de la mitad de los días
- Casi todos los días

P51. En una semana típica, ¿cuántos días realiza al menos 20 minutos de actividad física de *alta intensidad*? (La actividad de alta intensidad dura al menos 10 minutos y aumenta su ritmo cardiaco, lo hace sudar y puede hacer que se sienta sin aliento; por ejemplo, correr, andar en bicicleta rápidamente y levantar objetos pesados de forma extenuante y continua).

Ingrese la cantidad de días (0-7)

P52. En una semana típica, ¿cuántos días realiza al menos 30 minutos de actividad física de *intensidad moderada*? (La actividad de intensidad moderada dura al menos 10 minutos y requiere más esfuerzo que se necesita para las tareas cotidianas típicas; por ejemplo, hacer caminatas rápidas, trabajar en el jardín y levantar objetos livianos de forma continua).

Ingrese la cantidad de días (0-7)

P53. ¿Consumes o usa alguno de los siguientes productos de tabaco?

	Nunca	Ya no	Algunos días	A diario
A. Cigarillos				
B. Cigarros o puros				
C. Pipas				
D. Tabaco sin humo				
E. Cigarillos electrónicos				

P54. ¿Cuántos tragos de bebidas alcohólicas toma en una semana típica? (Un trago = una cerveza, una copa de vino, un trago de licor o una bebida mezclada).

Ingrese la cantidad de tragos

P55. Durante el año pasado, ¿cuán seguido ha tomado más de cuatro tragos de bebidas alcohólicas si es un hombre, o más de tres tragos de bebidas alcohólicas si es una mujer, en un solo día? (Un trago= una cerveza, una copa de vino, un trago licor o una bebida mezclada).

- Nunca
- Una sola vez (un día)
- Unas cuantas veces (2 o 3 días)
- A menudo (más de 3 días)

P56. Piense en los alimentos que son parte de su dieta normal. ¿Cuántas porciones de frutas y verduras come en un día normal?

(Una porción es igual a 1 taza de verduras de hoja verde crudas [aproximadamente del tamaño de un puño pequeño]; 1/2 taza de otras verduras [cocidas o crudas]; 1 pieza mediana de fruta [aproximadamente del tamaño de una pelota de béisbol]; 1/2 taza de fruta cortada, cocida o enlatada; o 3/4 taza de jugo de verduras o frutas).

- Menos de una porción
- 1 porción
- 2 porciones
- 3 porciones
- 4 porciones
- 5 o más porciones

P57. ¿Cuántas horas suele dormir por la noche? Si usted es un trabajador de turnos rotativos, ¿cuántas horas suele dormir durante un día?

- 6 o menos horas
- 7 horas
- 8 horas
- 9 o más horas

P58. En los últimos 7 días, ¿cuán seguido sintió sueño mientras estaba en el trabajo?

- Nunca
 Raramente
 Algunas veces
 A menudo
 Siempre

P59. Debido a una afección física, mental o emocional, ¿tiene serias dificultades para concentrarse, recordar o tomar decisiones?

- Para nada
 Ligeramente
 Moderadamente
 Extremadamente
 No aplica/no tengo ninguna afección

P60. ¿Está limitada(o) en el tipo o la cantidad de trabajo que puede hacer debido a un problema físico, mental o emocional?

- Para nada
 Ligeramente
 Moderadamente
 Extremadamente
 No aplica/no tengo ningún problema

P61. En el último mes...

	Nunca	Casi nunca (una vez al mes)	Rara vez (una vez a la semana o menos)	A veces (algunas veces a la semana)	A menudo (una vez al día)	Muy a menudo (algunas veces al día)	Siempre (cada hora)
A. ¿Cuán seguido no se concentró lo suficiente en su trabajo?							
B. ¿Cuán seguido se encontró sin trabajar tan cuidadosamente como debería?							
C. ¿Cuán seguido no trabajó cuando se suponía que debía estar trabajando?							
D. ¿Cuán seguido logró menos que otros trabajadores?							

P62. Durante los últimos 12 meses, ¿tuvo alguna lesión relacionada con el trabajo?

- Sí
- No

P63. Si usted tuvo alguna lesión relacionada con el trabajo en los últimos 12 meses, ¿alguna de ellas requirió tratamiento médico o de primeros auxilios, causó cambios en las actividades laborales o pérdida de tiempo laboral?

- Sí
- No
- No aplica / no me lesioné en los últimos 12 meses

Las preguntas de esta sección se centran en sus experiencias, sentimientos y actividades fuera del trabajo.

P64. En general, ¿qué tan satisfecho está con su vida?

- Nada satisfecho
- No muy satisfecho
- Algo satisfecho
- Muy satisfecho

P65. ¿Qué tan preocupado está en este momento de no poder mantener el nivel de vida que tiene ahora?

- Nada preocupado
- No muy preocupado
- Algo preocupado
- Muy preocupado

P66. ¿Qué tan preocupado está en este momento de no tener suficientes ingresos para pagar sus gastos mensuales?

- Nada preocupado
- No muy preocupado
- Algo preocupado
- Muy preocupado

P67. ¿Cuán seguido recibe el apoyo social y emocional que necesita de amigos, familiares u otras personas fuera del trabajo?

- Nunca
- Raramente
- A veces
- Siempre

P68. En general, ¿cuán seguido participa en alguna de las siguientes actividades fuera del trabajo?

	Nunca	Casi nunca (algunas veces al año o menos)	Rara vez (una vez al mes o menos)	A veces (algunas veces al mes)	A menudo (una vez a la semana)	Muy a menudo (algunas veces a la semana)	Siempre (todos los días)	No aplica
A. Actividades voluntarias o caritativas								
B. Actividades domésticas de cuidado (por ejemplo, niños, ancianos o parientes / amigos discapacitados, pero no en un voluntariado o entorno de caridad)								
C. Tareas de mantenimiento del hogar (por ejemplo, cocinar, limpiar, reparar)								
D. Socializar con amigos, familiares, otras personas								
E. Tomar cursos educativos o de capacitación								
F. Actividades deportivas, culturales o de placer								
G. Relajación o actividades solitarias planificadas								

NIOSH

Ha completado el NIOSH WellBQ. ¡Gracias por su tiempo!

Anexos

Anexo 1. Carta de filólogo

San Ramón, 19 de Mayo 2025

Universidad Técnica Nacional

Estimados señores:

La suscrita Yeimy María Rodríguez Alvarado, mayor, con cédula de identidad número 503910565, filóloga e inscrita en la Asociación Costarricense de Filólogos con el Carné Acfil n.º 389, y vecina del Cantón de San Ramón de Alajuela, en calidad de filóloga, corregí el trabajo correspondiente a la tesis titulada: *“Evaluación del bienestar y salud en los trabajadores de una empresa constructora en Puntarenas, Costa Rica”* la cual fue sustentada por la estudiante: María Fernanda Bermúdez Sánchez.

Hago constar que se corrigieron aspectos de redacción, estilo y otros vicios del lenguaje que se pudieron trasladar al texto. La originalidad, estructura y la validez del contenido son responsabilidad exclusiva del autor y de sus asesores. En espera de que mi participación satisfaga los requerimientos de la Universidad Técnica Nacional, contribuyendo al éxito de este trabajo.

YEIMY MARIA
RODRIGUEZ
ALVARADO (FIRMA)

Firmado digitalmente por
YEIMY MARIA RODRIGUEZ
ALVARADO (FIRMA)
Fecha: 2025.05.19 17:02:45

Yeimy María Rodríguez Alvarado
Filóloga - Carné Acfil n.º 389
8518 0617
yeimyrodriguez5@gmail.com

Anexo 2. Carta de autorización para uso y manejo de los trabajos finales de graduación
universidad técnica nacional

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

Ciudad, Cañas
Fecha: 17 de mayo del 2025
Señores
Vicerrectoría de Investigación
Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Yo María Fernanda Bermúdez Sánchez portador (a) de la cédula de identidad número 504230966. En mi calidad de autor (a) del trabajo de graduación titulado: Evaluación del Bienestar y Salud en los Trabajadores de una Empresa Constructora en Puntarenas, Costa Rica

El cual se presenta bajo la modalidad de:

Proyecto de Graduación
 Tesis de Graduación

Presentado en la fecha 17/05/2025, autorizo a la Universidad Técnica Nacional, sede Guanacaste, para que mi trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizo	SI	No
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	
Resumen (Describe en forma breve el contenido del documento)	X	
Consulta electrónica con texto protegido	X	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X	

Scanned by TapScanner

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 declaro que el trabajo que aquí presento es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma personal, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizó 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.

Consciente de que las autorizaciones no reprimen mis derechos patrimoniales como autor del trabajo. Confío en la que Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar mis derechos de propiedad intelectual.

Firma del estudiante: M Fe BS

Cédula: 504230966

Día: 17/05/2025

2-