

**LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y
Humanidades, Asunción, Paraguay.**

ISSN en línea: 2789-3855, marzo, 2025, Volumen VI

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

Leydi Soto Chacón

leydi.soto@uhispano.ac.cr

<https://orcid.org/0009-0001-2670-719X>

Universidad Hispanoamericana

Alajuela – Costa Rica

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3604>

Artículo recibido: 01 de marzo de 2025.

Aceptado para publicación: 15 de marzo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.


Redilat
Red de Investigadores
Latinoamericanos

NÚMERO

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3604>

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

Leydi Soto Chacón

leydi.soto@uhispano.ac.cr

<https://orcid.org/0009-0001-2670-719X>

Universidad Hispanoamericana

Alajuela – Costa Rica

Artículo recibido: 01 de marzo de 2025. Aceptado para publicación: 15 de marzo de 2025.

Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen

La sociedad está en un proceso de constante transformación y, en la actualidad, desarrollar cualquier actividad implica la presencia de diversos riesgos asociados. En el ámbito laboral, se destacan tanto los riesgos físicos como los psicosociales, los cuales impactan directamente en los trabajadores y su desempeño; estos riesgos no solo afectan la salud física, sino también el bienestar emocional y social de los colaboradores, lo que puede derivar inclusive en una disminución de la productividad, ausencia de motivación y ausentismo. Es por eso que esta investigación de enfoque cuantitativo cuyo diseño es de tipo exploratorio, busca como contribuir al conocimiento y comprensión de los riesgos en el sector manufacturero, obteniendo información por medio del cuestionario SUSES/ISTAS-21 versión breve, el cual permite identificar cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial y cómo estos influyen en la vida de las personas. El estudio incluye una muestra de 102 participantes de los cuales un 53.92% corresponden al sexo masculino y un 46.08% al sexo femenino, las edades varían desde los 26 años hasta más de 55 años. Las unidades de análisis abarcaron distintos sectores industriales, destacando principalmente la industria médica, seguida por el sector de alimentos, textil y, por último, las industrias químicas. Como resultado final, y en función de las exigencias psicológicas, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades, el apoyo social dentro de la empresa, la calidad del liderazgo, las compensaciones y la doble presencia, se identificaron un total de 15 factores de riesgo psicosocial, los cuales presentaron distintos niveles de riesgo que variaron entre medio y alto.


Palabras clave: riesgo psicosocial, manufactura, sectores industriales

Abstract

Society is in a constant state of transformation, and nowadays, engaging in any activity involves various associated risks. In the workplace, both physical and psychosocial risks stand out, as they directly impact workers and their performance. These risks not only affect physical health but also the emotional and social well-being of employees, potentially leading to decreased productivity, lack of motivation, and absenteeism. This research, with a quantitative approach and an exploratory design, aims to contribute to the knowledge and understanding of risks in the manufacturing sector. Data was collected through the SUSES/ISTAS-21 short version questionnaire, which helps identify the main psychosocial risk factors and their influence on people's lives. The study included a sample of 102 participants, of whom 53.92% were male and 46.08% female, with ages ranging from 26 years to over

55 years. The units of analysis covered different industrial sectors, mainly highlighting the medical industry, followed by the food, textile, and, lastly, chemical industries. As a final result, and based on psychological demands, active work and skill development, social support within the company, leadership quality, compensation, and dual presence, a total of 15 psychosocial risk factors were identified, presenting different levels of risk, ranging from medium to high.

Keywords: psychosocial risk, manufacturing, industrial sectors

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Soto Chacón, L. (2025). Identificación de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores administrativos de empresas manufactureras en Costa Rica. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 6 (2), 47 –59.
<https://doi.org/10.56712/latam.v6i2.3604>

INTRODUCCIÓN

El trabajo ha sido una actividad fundamental que ha caracterizado al ser humano desde que logró organizarse de manera estructurada, consolidándose como una de sus principales herramientas para la supervivencia, el desarrollo y la prosperidad. Según Cotoniato (2021), el trabajo ha estado presente a lo largo de la historia, permitiendo a las personas no solo adaptarse al entorno, sino también crear sistemas y estructuras para alcanzar objetivos tanto individuales como colectivos. Esta capacidad de adaptación y organización ha sido un pilar clave en la evolución de las sociedades, permitiendo el progreso y la creación de nuevos modelos productivos.

Palacios (2017) respalda la idea de que el trabajo es una actividad esencial en la vida del ser humano y señala sus orígenes en la Revolución Industrial, un período que tuvo lugar entre 1760 y 1830 en Europa. La autora enfatiza la importancia de la salud laboral en la actualidad y destaca las consecuencias derivadas de la presencia de factores de riesgo psicosocial. Además, detalla cómo, durante esta época, el trabajo artesanal fue progresivamente reemplazado por la mecanización y el uso de maquinaria en las fábricas, lo que generó la necesidad de atender problemáticas relacionadas con los accidentes laborales y las enfermedades ocupacionales surgidas a raíz de las nuevas condiciones de trabajo.

En línea con esta perspectiva, Martínez (2023) destaca en su investigación que los factores psicosociales en el trabajo han sido objeto de estudio durante aproximadamente cincuenta años según la literatura científica. Por ello, subraya la importancia de analizar estos elementos de manera integral y presentar una visión más sólida que facilite el desarrollo de estructuras claras, tanto a nivel teórico como empírico.

Sumado a lo anterior otro factor relevante a contemplar en esta investigación, ha sido la digitalización de ciertos procesos industriales y la mecanización de otros, los cuales han modificado profundamente las formas de operación en diversos sectores empresariales. Esta transformación ha intensificado los factores de riesgo psicosociales, los cuales han cobrado una relevancia creciente debido a su impacto negativo tanto en el ámbito laboral como en la vida personal de los trabajadores (Ontiveros, 2020; Quiñones, 2022).

Así mismo el acelerado ritmo de la vida moderna ha llevado a las empresas a implementar cambios continuos en sus procesos y métodos de trabajo, como el fortalecimiento de alianzas estratégicas, la expansión hacia nuevos mercados y la mejora de la competitividad laboral (Vera et al., 2024). Por lo que se ha potenciado la investigación sobre los riesgos psicosociales debido a los efectos en la salud y el rendimiento laboral de los trabajadores los cuales se han ido manifestando en la medida que avanza el tiempo.

Según Obregón (2021), estos cambios generan afectaciones que van más allá de lo físico, impactando también de manera significativa en la salud psicológica. Las altas exigencias laborales, los plazos ajustados, la presión por resultados y la constante necesidad de adaptarse a nuevos métodos y tecnologías contribuyen al desarrollo de problemas como el estrés, la ansiedad, el agotamiento emocional e incluso el síndrome de burnout (Ocaña y Gavilanes, 2022; Allande et al., 2022; Chero y Quijada, 2022).

Aunado a lo anterior, las malas condiciones laborales no solo afectan la calidad de vida de los trabajadores, sino también repercuten en la calidad del entorno de trabajo, reduciendo en muchos casos la motivación, la productividad y compromiso organizacional. A largo plazo, pueden deteriorar las relaciones interpersonales, disminuir la satisfacción laboral y provocar trastornos mentales. Esto resalta la importancia de prevenir los riesgos psicosociales para crear entornos de trabajo saludables (Vargas et al., 2021).

Se debe de tener en cuenta que los trabajadores que enfrentan riesgos como jornadas extensas, falta de liderazgo y presión laboral, puede provocar un sin número de afectaciones físicas y psicológicas (Quiñones et al., 2022; Vera et al., 2024). Es por eso que el Consejo de Salud Ocupacional (CSO) destaca la importancia de prevenir estos riesgos (CSO, 2023), mientras que normas como INTE T200-1:2019 e ISO 45003:2021 ofrecen directrices internacionales para su gestión (INTECO, 2019; ISO, 2021).

Finalmente, esta investigación se basó en tres teorías clave, una de ellas es la teoría de demanda-control de Karasek y Theorell (1990), que plantea que el equilibrio entre las demandas laborales y el control sobre el trabajo influye en la salud y bienestar del empleado, estos desequilibrios aumentan el estrés y afectan la calidad de vida (Chiang et al., 2013).

En segundo lugar, se consideró el modelo de desequilibrio entre esfuerzo-recompensa de Siegrist (1996), que establece que la satisfacción laboral está vinculada al balance adecuado entre el esfuerzo realizado por el trabajador y las recompensas que recibe a cambio. Bajo este esquema, una desproporción entre esfuerzo y recompensa puede generar sentimientos de insatisfacción y de injusticia, lo que conlleva consecuencias adversas para el bienestar psicológico del trabajador (Luceño et al., 2004).

La tercera teoría que fundamenta este estudio es la teoría de justicia organizacional de Rodríguez et al. (2014), que aborda cómo las percepciones de los empleados respecto a la equidad en las decisiones laborales y en las prácticas organizacionales influyen en su salud emocional. Esta teoría sostiene que la sensación de injusticia en el trabajo puede ser una fuente significativa de estrés, lo que a su vez deteriora la motivación y el compromiso organizacional.

Estas tres teorías proporcionan el marco teórico necesario para interpretar los resultados obtenidos a través del cuestionario SUSES/ISTAS 21 - versión breve, el cual se utilizó para la recolección de datos en esta investigación. Este cuestionario, ampliamente validado, evalúa diversas dimensiones que son fundamentales para comprender los factores psicosociales en el trabajo, tales como: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y liderazgo, compensaciones y doble presencia (Intendencia de Seguridad y Salud en el trabajo, 2016).

Cada una de estas dimensiones permite un análisis exhaustivo de las condiciones laborales que afectan tanto la salud mental como el desempeño de los trabajadores, brindando una visión integral de los riesgos psicosociales presentes en los entornos laborales (Tirado et al., 2022).

METODOLOGÍA

Esta investigación adopta un enfoque cuantitativo no experimental con el objetivo de identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial que afectan a los trabajadores administrativos de empresas manufactureras en Costa Rica. Mediante un análisis detallado, sin manipulación de variables, se busca comprender la magnitud y características de estos riesgos para proponer soluciones efectivas que mitiguen su impacto. Además, se promueven estrategias que favorezcan el bienestar físico y mental de los trabajadores, mejorando su calidad de vida y desempeño laboral.

Así mismo el diseño utilizado fue el transversal de tipo exploratorio, ya que tenía como finalidad, analizar los factores de riesgo obteniendo información por medio del cuestionario SUSES/ISTAS-21 versión breve, el cual permitió descubrir cuáles son los principales factores de riesgo psicosocial y cómo estos influyen en la salud de las personas.

Así mismo, se consideró apropiado utilizar una técnica de recolección de datos: "interrogación de los sujetos". Es pertinente indicar que la investigación no solo se limitó a recabar información, sino que contempla el análisis, el cual describe los principales factores de riesgo encontrados y posibles consecuencias a partir del análisis de la investigadora. La recolección de información se hizo de forma

virtual por medio de la plataforma “Teams” y se utilizó la herramienta “Forms” de Microsoft para aplicar el cuestionario SUSES0/ISTAS-21 versión breve, el cual resultó con una fiabilidad de 0.80 según el coeficiente Alpha de Cronbach. Además, se empleó un cuestionario ad hoc para recolectar información sociodemográfica, el cual permitió contextualizar a los participantes en términos de sus características personales y laborales. Todos los participantes fueron informados sobre los objetivos del estudio y otorgaron su consentimiento informado de manera voluntaria. A su vez, se garantizó la confidencialidad de sus datos y se tomaron las medidas necesarias para proteger su bienestar a lo largo del proceso de investigación.

En cuanto a las unidades de análisis, se consideró la participación de un total de 102 sujetos que conformaron la muestra. La selección de los participantes se llevó a cabo mediante un muestreo no probabilístico, lo cual implica que los sujetos no fueron seleccionados al azar, sino que fueron elegidos en función de criterios específicos relacionados con los objetivos del estudio. Este tipo de muestreo se empleó debido a la naturaleza del estudio, que buscaba obtener información relevante de un grupo determinado de trabajadores, con el fin de comprender de manera más profunda los factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral (Otzen y Manterola, 2017).

Cabe mencionar que este proceso formó parte del trabajo final de graduación (TFG) para optar por el grado de Licenciatura en Psicología.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

A partir de la recolección y la integración de los datos correspondientes a cada uno de los ítems que componen las cinco dimensiones del cuestionario Suseso/Istas-21 versión breve, se procedió a tabular la información obtenida utilizando el software de análisis estadístico PSPP, el cual facilitó el procesamiento y análisis de los datos de manera estructurada y precisa. El análisis se realizó siguiendo las pautas establecidas en el manual de aplicación del cuestionario, que define los límites de clasificación de riesgo en tres niveles: Alto, Medio y Bajo, con el fin de categorizar el grado de exposición al riesgo psicosocial de los trabajadores.

Además, se utilizó la escala Likert de cero a cuatro, donde un puntaje más alto indica un mayor nivel de riesgo percibido y un puntaje bajo un menor riesgo percibido. Cada subdimensión se calculó por separado ya que así se proporciona una mejor visión del estado de riesgo del sector investigado.

Es importante mencionar que esta escala permite medir con mayor precisión la intensidad de las percepciones de los colaboradores sobre diferentes aspectos de su entorno laboral. Este análisis desglosado no solo permitió un entendimiento más completo de las condiciones laborales en cada subdimensión, sino que también facilitó la formulación de intervenciones específicas en áreas clave, permitiendo comprender las posibles mejoras en las condiciones de trabajo, las cuales como consecuencia permitirían reducir los factores de riesgo psicosocial en el sector estudiado.

El puntaje en la versión breve del cuestionario se calculó directamente a partir de los puntos obtenidos, sin convertirlos en porcentajes, como ocurre en la versión completa. La suma total permitió determinar el puntaje de cada dimensión, el cual fue interpretado con base en las tablas uno y dos de este documento.

En relación con la muestra a la que se aplicó el instrumento, esta estuvo compuesta por 55 hombres y 47 mujeres, lo que permitió no realizar diferenciaciones en función de esta variable. Respecto a las edades de los encuestados, el rango osciló entre los 26 y los 55 años, destacando que el 77% de los participantes se encontraba en el grupo de edades comprendido entre los 26 y 45 años. Este patrón de edades revela un perfil demográfico claro en la investigación, el cual, en parte, coincide con los hallazgos de Mora y Castillo (2020), quienes identificaron un rango de edad de 18 a 34 años con una

prevalencia de riesgo alto en su estudio, estos datos pueden ser observados en la tabla tres y cuatro del presente documento.

En cuanto a la zona de residencia, en la tabla cinco se aprecia que el 86% de los encuestados indicaron que su lugar de residencia se encontraba en las provincias de Alajuela y Heredia, mientras que el 14% restante se distribuyó entre las provincias de San José, Cartago, Puntarenas y Guanacaste. Estos datos proporcionan una visión representativa de la distribución geográfica de la muestra, lo que contribuye a comprender mejor el contexto de los participantes en la investigación.

En cuanto a la profesión, los resultados de la tabla seis coinciden con lo señalado por Fernández (2019), quien indicó que los factores de riesgo psicosocial pueden manifestarse en cualquier profesión o puesto de trabajo, dado que el entorno laboral es complejo y en constante cambio. En esta investigación, se comprobó que, aunque el 77% de los encuestados se distribuyó en cinco profesiones principales (supervisores, control de calidad, administradores, ingenieros y otros), la variedad total alcanzó 13 profesiones.

En el análisis dimensional y comparativo de la dimensión uno (D1): "Exigencias Psicológicas", se obtuvo una puntuación total de 1363 puntos, lo que indica un nivel alto de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo de los encuestados, el análisis de la dimensión dos (D2): "Trabajo activo y desarrollo de habilidades" arrojó un puntaje de 606, lo que indica un riesgo bajo. Sin embargo, al examinar los límites, se observa que este puntaje se encuentra entre el límite inferior del riesgo medio y el límite superior del riesgo bajo.

Seguidamente la dimensión tres (D3): "Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo" puntuó en 588 lo cual le ubica en un riesgo medio, esta dimensión evaluaba el apoyo que los colaboradores tienen en la organización y la calidad del liderazgo de sus jefes. Este puntaje objetivo podría ser un indicador de estilos de liderazgo ineficientes; en cuanto a la dimensión cuatro (D4): "Compensaciones" el puntaje obtenido fue de 423 ubicando a la misma en un riesgo medio. De acuerdo con estos datos, se puede concluir que las personas experimentan una falta de reconocimiento y apoyo, y no perciben una "justicia organizacional" en su entorno. Además, se observa que la estabilidad no forma parte de su vida cotidiana, lo que genera estrés y preocupación en relación con sus responsabilidades.

Finalmente, el puntaje obtenido en la dimensión cinco (D5): "Doble presencia", el cual fue de 364 considera que los riesgos asociados a esta dimensión están en un nivel medio, esto implica que un porcentaje significativo de los encuestados manifestó sentir intranquilidad en sus trabajos debido a las tareas y responsabilidades propias del hogar.

En términos generales, y considerando los modelos teóricos que fundamentaron la investigación, se puede concluir que el personal encuestado está expuesto a factores de riesgo psicosocial en su entorno laboral, con un nivel de riesgo que en su mayoría se ubica en un rango medio, aunque algunos casos alcanzan niveles altos. Según el manual del cuestionario, una puntuación en el nivel medio debería ser motivo de alerta para las organizaciones para evitar llegar a un riesgo alto que derive en mayores afectaciones para los trabajadores y las empresas. En este caso, para los colaboradores administrativos del sector manufacturero en Costa Rica, los resultados obtenidos sugieren la necesidad urgente de implementar medidas que eviten que los niveles de riesgo aumenten a niveles críticos. De no tomarse acción, esto podría derivar en afectaciones físicas y psicológicas aún más graves de las que los colaboradores podrían estar experimentando actualmente (Intendencia de Seguridad y Salud en el trabajo, 2016).

De acuerdo con el modelo de Karasek, los datos del cuestionario reflejan una alta demanda psicológica en los encuestados, lo que se traduce en un desajuste entre las exigencias laborales y el control que los empleados tienen sobre sus tareas. Este desequilibrio genera altos niveles de estrés y se confirma

en general, que, a mayor control sobre el trabajo, menor es la carga de estrés y el sentimiento de descontrol experimentado por los colaboradores. Sin embargo, en esta investigación, los colaboradores no están experimentando el nivel de control necesario, lo que contribuye a una mayor carga de estrés y dificultades en el manejo de sus responsabilidades (Chiang et al., 2013).

Además, el modelo de Karasek aborda la dimensión del desarrollo de habilidades, destacando la importancia de que la organización proporcione recursos y oportunidades para que los colaboradores puedan moderar o tomar decisiones sobre las demandas de su trabajo. En el caso de esta investigación, los resultados muestran que estos recursos no están siendo ofrecidos de manera efectiva, lo que genera un impacto negativo en el bienestar de los trabajadores (Chiang et al., 2013).

Por otro lado, el modelo de desequilibrio entre esfuerzo y recompensa de Siegrist, fundamenta esta investigación, establece que el riesgo psicosocial puede estar vinculado con consecuencias adversas para la salud, aunque no se haya abordado de manera directa en cuanto a los efectos físicos o psicológicos (Luceño et al., 2004).

Sin embargo, los niveles de riesgo encontrados (medio y alto) sugieren que los colaboradores del sector administrativo en las empresas manufactureras podrían estar experimentando afectaciones tanto físicas como mentales debido a estos niveles de exposición. Esto resalta la importancia de poner atención a los posibles efectos adversos del entorno laboral en la salud de los empleados. A diferencia del modelo de Karasek, el modelo de Siegrist pone un énfasis particular en el estrés, identificando cómo la falta de equilibrio entre el esfuerzo realizado y las recompensas recibidas puede generar un impacto negativo (Luceño et al., 2004).

Finalmente, la Teoría de Justicia Organizacional, vinculada estrechamente con la tercera dimensión del cuestionario Suseso/Istas-21, establece que los colaboradores no estarán motivados para contribuir en su trabajo si perciben que los procedimientos utilizados para distribuir los resultados de la organización no son justos, o si sienten que no están siendo tratados de manera equitativa por sus superiores. En el caso de esta investigación, los datos de la dimensión 3 indican que una proporción significativa de los colaboradores manifestó no recibir apoyo adecuado de sus jefaturas y percibir poco equitativo el trato y el diseño de responsabilidades. Esto, según la teoría, afecta la motivación y el compromiso de los trabajadores, ya que la falta de apoyo percibido contribuye a una disminución de la disposición de los colaboradores para desempeñar sus funciones de manera efectiva (Rodríguez et al., 2014).

Tabla 1

Puntajes de la versión breve del Cuestionario

Dimensión	Nivel de riesgo bajo (verde)	Nivel de riesgo medio (amarillo)	Nivel de riesgo alto (rojo)
Exigencias psicológicas	0-8	9-11	12-20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0-5	6-8	9-20
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	0-3	4-6	7-20
Compensaciones	0-2	3-5	6-12
Doble presencia	0-1	2-3	4-8

Fuente: elaboración propia 2023, con base en sistema PSPP

La tabla anterior detalla los puntajes con los cuales se determina el nivel de riesgo de cada dimensión.

Tabla 2

Escala de nivel de riesgo

Color	Nivel de riesgo	Acción
	Alto	Población que se encuentra expuesta a riesgo psicosocial, de deben de adoptar medidas y/o planes de acción de forma inmediata
	Medio	Población en un nivel intermedio, fase de alarma, se debe de estar atento a los indicadores, se deben de adoptar medidas necesarias, que permitan no pasar a un nivel rojo.
	Bajo	Población que no se encuentra expuesta a riesgo psicosocial en sus áreas de trabajo, seguir brindando reforzamientos y las medidas que se hayan adoptado que permitan continuar con la gestión de forma correcta.

Fuente: elaboración propia.

La tabla anterior hace referencia al nivel de riesgo establecido para la presente investigación, donde rojo es catalogado como un nivel de riesgo alto, amarillo un nivel de riesgo medio y verde un nivel de riesgo bajo, en dicha tabla se explica el detalle de cada nivel.

Tabla 3

Género

Género	Frecuencia	Porcentaje
Masculino	55	53.92%
Femenino	47	46.08%
Total	102	100.00%

Fuente: elaboración propia, 2023, con base en sistema PSPP

En la tabla número 6 se puede observar que un 46% de las personas encuestadas fueron de género femenino y un 54% de los encuestados corresponde al género masculino.

Tabla 4

Rango de edad

Edad	Frecuencia	Porcentaje
Menos de 26 años	8	7.84%
Entre 26 y 35 años	39	38.24%
Entre 36 y 45 años	40	39.22%
Entre 46 y 55 años	14	13.73%
Más de 55 años	1	0.98%
Total	102	100.00%

Fuente: elaboración propia, 2023, con base en sistema PSPP.

En la tabla anterior se muestra que un 7.84% de la población encuestada posee menos de 26 años, un 38.24% de la muestra se encuentra entre los 26 y 35 años, el mayor número de encuestados oscila

entre los 36 y 45 años con un 39.22%, finalmente las personas entre 46 y 55 años ocupan un 13,73% y sólo un 0.98% tiene más de 55 años.

Tabla 5

Provincia donde vive

Provincia	Frecuencia	Porcentaje
Alajuela	59	57.84%
San José	11	10.78%
Heredia	29	28.43%
Cartago	2	1.96%
Puntarenas	1	0.98%
Total	102	100.00%

Fuente: elaboración propia, 2023, con base en sistema PSPP.

En la tabla 5 se detalla la provincia donde los sujetos encuestados residen.

Tabla 6

Profesión y/u oficio

Profesión / oficio	Frecuencia	Porcentaje
Gerente	1	0.98%
Ayudante Transporte	1	0.98%
Salud Ocupacional	2	1.96%
Contador(a)	3	2.94%
Asistente Administrativo	4	3.92%
Operaciones Planta	5	4.90%
Analista Financiero	5	4.90%
RRHH - Recursos Humanos	7	6.86%
Supervisor(a)	10	9.80%
Control Calidad	13	12.75%
Administrador(a)	14	13.73%
Otros	18	17.65%
Ingeniero(a)	19	18.63%
Total	102	100.00%

Fuente: elaboración propia, 2023, con base en sistema PSPP.

En la tabla anterior se muestran los porcentajes correspondientes en cuanto a la profesión y/u ocupación de los encuestados. Ocupando los ingenieros el primer lugar y los gerentes el último lugar.

CONCLUSIÓN

La investigación identificó 15 factores de riesgo psicosocial en la población administrativa de empresas manufactureras en Costa Rica. Estos factores fueron clasificados en intralaborales y extralaborales, revelando una deficiente organización en el sector. Cuatro dimensiones fueron intralaborales y una extralaboral (doble presencia). Entre los riesgos intralaborales, se encontraron sobrecarga de trabajo, ocultamiento de emociones, desgaste emocional, alta alerta, falta de desarrollo profesional, escaso sentido de pertenencia, problemas de liderazgo, relaciones con superiores y claridad del rol, así como movilidad funcional e inseguridad. En la dimensión extralaboral, se detectó intranquilidad relacionada con preocupaciones del hogar.

El análisis de los datos indicó que la dimensión uno (D1) presenta un nivel de riesgo alto, mientras que las demás dimensiones (D2, D3, D4, D5) arrojaron un nivel de riesgo medio, lo cual sugiere, que los colaboradores están expuestos a un riesgo psicosocial medio-alto, por lo que podría generar consecuencias físicas y psicológicas graves. Estos hallazgos indican que las estrategias de prevención de riesgos psicosociales en muchas empresas del sector manufacturero no son lo suficientemente eficaces para garantizar el bienestar integral de los colaboradores.

Con base en los porcentajes obtenidos en cada dimensión, se concluyó que los 15 factores de riesgo psicosocial podrían generar efectos negativos como estrés, ansiedad, depresión, bajo rendimiento, absentismo, aislamiento, desmotivación, accidentes laborales, irritabilidad, hostilidad, incertidumbre, rotación de personal y falta de compromiso. Las personas expuestas a estos factores son más propensas a desarrollar enfermedades psicosomáticas. Además, según las bases teóricas, la exposición constante a estos riesgos puede llevar a afecciones graves, como enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, gastrointestinales, dermatológicas, endocrinológicas y musculoesqueléticas.

Otro aspecto fundamental que se concluye se corresponde con los problemas de liderazgo y la baja calidad de las relaciones entre jefaturas y colaboradores, estos generan consecuencias negativas tanto para los colaboradores como para las organizaciones, ya que provoca una pérdida de sentido de pertenencia, lo que puede resultar en un grave deterioro en el ambiente laboral. En la dimensión de "doble presencia", las preocupaciones domésticas y las exigencias del hogar incrementan la intranquilidad de los colaboradores, afectando su salud mental y vitalidad, lo que puede desencadenar trastornos mentales que interfieren con el desempeño laboral y la productividad.

De acuerdo con análisis comparativos en materia de datos sociodemográficos, se determinó que no existen diferencias significativas por sexo ni por edad, ya que las puntuaciones en las cinco dimensiones son bastante similares para ambos sexos y para los distintos rangos de edad. Esto sugiere que tanto hombres como mujeres, independientemente de si tienen 26 o 55 años, están igualmente expuestos a factores de riesgo psicosocial y pueden presentar los síntomas previamente mencionados.

En cuanto a la profesión, se concluyó que la mayoría de las profesiones son susceptibles a la presencia de factores de riesgo psicosocial. No obstante, se observó que las profesiones de Control de Calidad y Gerente fueron las que obtuvieron las puntuaciones más altas en la dimensión dos. En el caso de los ingenieros, se identificó que presentan un riesgo alto en las dimensiones uno y cinco, mientras que, en las demás dimensiones, su puntuación fue media, lo que resalta la necesidad de prestar atención a esta profesión, dado que fue la más representada en la muestra.

Respecto a la situación familiar, se determinó que tanto las personas con hijos como aquellas sin hijos mostraron puntuaciones similares y de nivel medio-alto en la dimensión cinco (doble presencia). Esto indica que los riesgos psicosociales derivados de las exigencias del hogar y las responsabilidades familiares afectan por igual a ambos grupos.

Por último, en cuanto al tipo de industria, se observó que la Industria Médica fue la que contó con un mayor número de encuestados, sin embargo, las Industrias Alimenticia y otros tipos de industria presentaron puntuaciones más críticas en varias dimensiones. No obstante, la Industria Médica también registró un nivel medio-alto de riesgo, lo que sugiere que estos tres sectores (Industria Médica, Alimenticia y Otros) son los más afectados por los factores de riesgo psicosocial.

Este análisis es pionero a nivel nacional, ya que no existen investigaciones previas que aborden de manera similar los riesgos psicosociales en el sector manufacturero del país. La ausencia de estudios en este ámbito resalta la relevancia de la investigación y abre la posibilidad de futuros estudios que

profundicen en el tema, con el objetivo de desarrollar estrategias eficaces para mitigar estos riesgos en la población laboral costarricense. No obstante, al centrarse específicamente en el sector manufacturero, es importante mencionar que los resultados no pueden generalizarse a otros tipos de organizaciones.

REFERENCIAS

- Allande, R., García, J., Fagundo, J., Navarro, Y., Climent, J. y Gómez, J. (2022). Salud Mental y trastornos mentales en el lugar de trabajo. *Rev Esp Salud Pública*, 96, 1-11. <https://ojs.sanidad.gob.es/index.php/resp/article/view/9/51>
- Chero, S y Quijada, C. (2022). Factores psicosociales del trabajo y burnout en asesores de negocios en Tarma. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional del centro de Perú, Huancayo]. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/8064>
- Chian, M., Gómez, N. y Sigoña, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los trabajadores*, 21(2), 111-128. <https://www.redalyc.org/pdf/3758/375839307002.pdf>
- Consejo Salud Ocupacional. (7 de marzo de 2023). Factores psicosociales. https://www.cso.go.cr/temas_de_interes/psicosociales.aspx
- Cotonieto, E. (2021). Identificación y análisis de factores de riesgo psicosocial según la NOM-035-STPS-2018 en una universidad mexicana. *Journal of negative & positive results*, 6(3), 499-523.
- Instituto de Normas Técnicas de Costa Rica. (16 de diciembre de 2019). INTE T200-1:2019 Factores psicosociales Identificación, evaluación y atención de los factores psicosociales en el lugar de trabajo. https://www.tec.ac.cr/sites/default/files/media/doc/inte_t200-1_2019.pdf
- Intendencia de Seguridad y Salud en el trabajo. (2016). Manual del Método del Cuestionario SUSESO/ISTAS21 Versiones completa y breve. <http://www.sigweb.cl/wp-content/uploads/2017/01/Manual-del-Metodo-del-Cuestionario-SUSESOISTAS21-u%CC%81ltime-Versio%CC%81n.pdf>
- International Organization for Standardization. (2021). ISO 45003:2021(es). Gestión de la seguridad y salud en el trabajo – Seguridad y salud psicológicas en El trabajo. Directrices para la gestión de los riesgos psicosociales. <https://www.iso.org/obp/ui/es/#iso:std:iso:45003:ed-1:v1:es>
- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004). Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y ansiedad. *Facultad de Psicología Universidad Complutense de Madrid*, 3(1), 95-108. <https://Dialnet-FactoresPsicolsocialesEnElEntornoLaboralEstresYEnf-1071126.pdf>
- Martínez, E. (2024). Espectro de los factores psicosociales en el trabajo: progresión desde los riesgos psicosociales hasta los protectores psicosociales. *Ciencia ergo-sum*, 30(2), 1-14. <https://www.scielo.org.mx/pdf/cies/v30n2/2395-8782-CES-30-02-204.pdf>
- Obregón, L. (2021). Factores de Riesgo Psicosociales y Calidad de Vida en el Trabajo en Enfermeras de un Instituto de Salud, Lima 2021. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/83902/Laura_ORM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ocaña, A. y Gavilanes, D. (2022). La ansiedad y su relación con el síndrome de burnout en docentes universitarios. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(3), 2388-2404. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2384/3529>
- Ontiveros, E. (2020). Digitalización, mercado de trabajo y estado bienestar. *Encuentros Multidisciplinarios*. <https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/2384/3529>

Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>

Palacios, A. (2017). Prueba piloto del método del cuestionario SUSES0/ISTAS 21 versión breve para la evaluación de riesgo psicosocial en Ministerio de Seguridad Pública, Casco Central de San José. [Tesis de Licenciatura, Universidad Hispanoamericana de Costa Rica]. <http://13.65.82.242:8080/xmlui/handle/cenit/949>

Quiñonez, D., Beltrán, K. y Matabanchoy, S. (2022). Factores de riesgo psicosocial en trabajadores de una empresa del sector eléctrico en el pacífico colombiano. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 12(1), 1-10. <https://www.redalyc.org/journal/7337/733777461005/733777461005.pdf>

Rodríguez, R., Martínez, M. y Salanova, M. (2014). Justicia organizacional, engagement en el trabajo y comportamientos de ciudadanía organizacional: una combinación ganadora. *Universitas Psychologica*, 13(3), 961-974. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.UPSY13-3.joet>

Tirado, G., Rodríguez, F., Llorente, M., Rubio, F., Topa, G. y López, M. (2022). Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de psicología y salud*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.j.rips.2022.02.059>

Vargas, C., Bernáldez, G. y Gil, U. (2021). Factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil. *Horizonte Sanitario*, 20(1), 121-130. <https://www.scielo.org.mx/pdf/hs/v20n1/2007-7459-hs-20-01-121.pdf>

Vera, J., Vera, M., Martínez, R. y García, M. (2024). Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en una universidad pública. *RECAI Revista de estudios de contaduría. Administración informática*, 13(37), 1-14. <https://doi.org/10.36677/recai.v13i37.22639>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 