

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León**

**Facultad de Ciencias Médicas**

**Carrera de psicología**



**Monografía para optar al título de Licenciado en Psicología**

**Tema:** Factores psicosociales de riesgo en el trabajo y estrategias de afrontamiento de trabajadores de una empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega Marzo-septiembre 2023.

**Autores:**

Br. Jeniffer Patricia Gómez Hernández.

Br. Adela Lucia Ramírez Urbina.

Br. Leo Moisés Ruiz Medina.

**Tutor(a):**

Dra. Arlen Mercedes Soto Vanegas.

Profesora Titular Departamento de Psicología UNAN-León

León, septiembre 2023

**“2023: TODAS Y TODOS JUNTOS VAMOS ADELANTE”**

**Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua-León**

**Facultad de Ciencias Médicas**

**Carrera de psicología**



**Monografía para optar al título de Licenciado en Psicología**

**Tema:** Factores psicosociales de riesgo en el trabajo y estrategias de afrontamiento de trabajadores de una empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega Marzo-septiembre 2023.

**Autores:**

Br. Jeniffer Patricia Gómez Hernández.

Br. Adela Lucia Ramírez Urbina.

Br. Leo Moisés Ruiz Medina.

**Tutor(a):**

Dra. Arlen Mercedes Soto Vanegas.

Profesora Titular Departamento de Psicología UNAN-León

**“2023: TODAS Y TODOS JUNTOS VAMOS ADELANTE”**

## **Agradecimientos**

A Dios quien nos ha dado la Fortaleza, paciencia y Fe para poder cumplir y asumir cada una de las dificultades que se nos han impuesto a lo largo de este reto profesional el cual hemos asumido con responsabilidad y entera dedicación.

A nuestros padres, hermanos, por ser un pilar importante en nuestras vidas que día a día nos han apoyado para hacer posible el cumplimiento de nuestras metas por ser diariamente un ejemplo y motivación para no darnos por vencidas.

A nuestra tutora de tesis Dra. Arlen Soto, por ser nuestra guía y dedicarnos su tiempo, por compartir sus conocimientos, porque siempre busco la mejor manera de hacernos ver cuáles eran los pasos que teníamos que dar en el desarrollo de nuestra investigación lo cual fue mucha ayuda en este proceso y sin su asesoramiento no hubiese sido posible el cumplimiento del mismo.

A todos y cada uno de los que formaron parte de este nuestro Reto profesional les expresamos nuestro cariño agradecimiento y admiración por haber sido participe del cumplimiento de uno de nuestros sueños.

## **DEDICATORIA**

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios ya que él mi padre amado me ha tomado en sus brazos dándome fortaleza y sabiduría para poder llevar a cabo mis estudios universitarios.

A mis padres German Gómez y Juana Hernández por ser siempre los principales motivadores y los formadores de lo que ahora soy como persona, sin ustedes, y sus consejos, su apoyo y su amor yo no habría llegado hasta donde estoy.

A mis hermanos Enrique Gómez y Kresly Gómez que día a día con su presencia, respaldo y cariño me impulsan para salir adelante.

A mi novio Norlan Hernández por estar ahí en las buenas y en las malas apoyándome y dando motivación durante mis estudios universitarios.

Infinitamente gracias, con mucho amor para ustedes.

***Jeniffer Gómez***

## **DEDICATORIA**

Este trabajo se lo dedico a Dios y a la virgen que siempre me guiaron en mis pasos y acciones.

A mis padres Blanca Urbina y Roberto Ramírez porque creyeron en mi y hoy puedo ver alcanzada mi meta, ya que siempre estuvieron impulsándome en los momentos más difíciles de mi carrera y de mi vida por el orgullo que sienten por mí, fue lo que me hizo ir hasta el final.

A mi hermano Clemente Ramírez por motivarme a continuar y a superar todos los obstáculos, que se me presentaron en el camino.

A todos ellos les doy las gracias y mi amor eterno.

***Adela Ramírez.***

## **DEDICATORIA**

La concepción de este trabajo de investigación está dedicado a Dios y a mis padres. A Dios, porque ha estado conmigo en todo momento, guiándome, cuidándome y dándome fortaleza para continuar, a mi madre Gertrudis Ana Dora Téllez por estar presente de principio a fin durante este largo trayecto en el que sin su ayuda y confianza llegar a este momento no hubiera sido posible.

A mi padre Bismark Antonio Ruiz Téllez por motivarme cada día a lograr uno de mis sueños, depositando su entera confianza, en cada reto que se me ha presentado, sin dudar ni un solo momento en mis capacidades.

A mi tío Esmar Emir Ruiz Téllez por haber sido un enorme apoyo para finalizar mis estudios. Es por ello que he podido ir avanzando y llegar a la meta realizando mis sueños.

Con amor y admiración.

***Leo Ruiz.***

## Resumen

Los factores de riesgo en el ámbito laboral se basan en las interacciones que tiene el individuo con su trabajo y el medio que lo rodea, ocasionando efectos en la salud y desempeño de los trabajadores, principalmente cuando no disponen de estrategias de afrontamiento para sobrellevar esas situaciones. El presente estudio tuvo como objetivo Determinar la relación entre los factores psicosociales de riesgo laboral y estrategias de afrontamiento, de trabajadores de la empresa camaronera. Se realizó un estudio mixto secuencial, para la recolección de datos cuantitativos, se aplicó el cuestionario de evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo (ISTAS21-2) versión corta, que mide la exposición de factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y el inventario de estrategias de afrontamiento (CSI) con el fin de medir las estrategias de afrontamiento. Participaron 100 trabajadores de las diferentes áreas de la empresa camaronera. El análisis de los datos cuantitativos se realizó en una base de datos mediante el programa SPSS versión 22, para el establecimiento de la relación entre las variables del estudio, se utilizó la prueba de Pearson que mide la relación estadística entre dos variables continuas, teniendo como resultado una relación significativa en las dimensiones de ambas variables indicando que los trabajadores responden positivamente a las demandas de su ambiente laboral. Los datos cualitativos se recolectaron a través de la técnica de entrevista a profundidad dirigida a 25 trabajadores, se utilizó el programa Atlas- Ti para la codificación, la preparación de los datos y clasificar, con el objetivo de descubrir patrones y relaciones de sus respuestas.

Con este estudio se pretende poder llenar vacíos teóricos que se han dado en estudios anteriores, debido a que es un tema poco estudiado en el país.

**Palabras claves:** Factores psicosociales de riesgos, estrategias de afrontamiento, trabajadores de camaronera.

León 28 de septiembre, 2023

**PhD. Olga Kulakova**  
**Directora**  
**Carrera de Psicología**  
**Su despacho.**

Estimada PhD. Kulakova,

En calidad de tutora me dirijo a usted para hacer constar que he dirigido y revisado la tesis monográfica titulada: *“Factores psicosociales de riesgo en el trabajo y estrategias de afrontamiento de trabajadores de una empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega Marzo-septiembre 2023”*, realizado por Jennifer Patricia Gómez Hernández, Adela Lucia Ramírez Urbina, y Leo Moisés Ruiz Medina.

Basada en ello doy mi aprobación para que pueda ser presentada y defendida como tesis monográfica para optar al título de Licenciado (a) en Psicología.

Sin más a que referirme y agradeciendo de antemano su atención a la presente me despido de usted.

Atentamente,

Dra. Arlen Soto Vanegas  
Tutora  
Docente del Departamento de Psicología

C.c: Archivo.

# Índice

<b>Introducción .....</b>	<b>1</b>
<b>Antecedentes .....</b>	<b>3</b>
<b>Planteamiento del problema .....</b>	<b>6</b>
<b>Justificación .....</b>	<b>8</b>
<b>Objetivos .....</b>	<b>9</b>
<b>Marco teórico.....</b>	<b>10</b>
<b>Diseño metodológico .....</b>	<b>28</b>
<b>Plan de análisis .....</b>	<b>33</b>
<b>Operacionalización de variables.....</b>	<b>34</b>
<b>Resultados .....</b>	<b>40</b>
<b>Discusión. ....</b>	<b>51</b>
<b>Referencias.....</b>	<b>56</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>59</b>

## Introducción

Los factores de riesgo laboral tienen su desenlace en el ámbito y organización del trabajo, en donde podemos observar que los efectos negativos para la salud física y psicológica, no son casi tomados en cuenta como los accidente laborales o enfermedades físicas, esto pueden estar relativamente relacionados y se pueden manifestar a través de cuestiones tales como: Ausentismo, rotación de empleados, calidad ,deficiencias o estrés, estos factores juntos constituyen un costo significativo para la salud del personal y la economía de la empresa.

Los factores psicosociales pueden definirse como “Aquellas características de las condiciones de trabajo, especialmente las de organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos que también denominamos estrés”.

El mecanismo de activación es el resultado de la combinación de varios elementos estresores que producen reacciones a nivel interno. Estas reacciones vividas como amenaza producirán desgastes y descompensaciones de los mecanismos de regulación y control de la forma de reaccionar del organismo. Por lo que, en vez de vivir en armonía, en felicidad, con tranquilidad; todo el sistema estará en continua ebullición intentando el organismo dar respuesta de solución a estas situaciones, liberando hormonas que favorecen la acción y estimulando el sistema nervioso especialmente, el vegetativo” (Barrio, 2006).

Se requiere una determinada respuesta que se traduce en mantener al propio cuerpo en estado de alerta para que pueda actuar, este proceso es normal y da vida a las personas más cuando al realizar sus tareas diaria corren riesgos de sufrir algún accidentes laborales y llevan a la practica el mal uso de las instrucciones de seguridad, poniendo en riesgos sus propias vidas, todo nuestro cuerpo está listo para huir o luchar, y una vez que desaparece la amenaza el cuerpo vuelve a su estado normal. Las personas al experimentar ciertas situaciones estresantes logran desarrollar estrategias de afrontamiento que les ayuda sobrellevar y mantener el control de las situaciones que requieran respuestas inmediatas ante situaciones amenazantes.

Los factores de riesgos psicosociales perturban el normal desarrollo de las funciones del personal, afectando su salud física y psíquica. tales como, sobre carga de trabajo, la doble presencia ya que los trabajadores tienen que cumplir con sus labores diarios en la empresa y también la responsabilidad con la familia, estos están casi obligados a desarrollar estrategias de afrontamientos que les ayude en su trabajo y en su familia. (Campoverde, Vaca 2021).

La propuesta de Lazarus y Folkman (1986) basada en la convicción de que el estrés psicológico es el resultado de “una relación particular entre el individuo y el entorno que es evaluado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos y que pone en peligro su bienestar”.

En el presente trabajo se pretende indagar acerca de los factores psicosociales de riesgo laboral y las estrategias de afrontamientos presentes en los trabajadores de la camaronera de la ciudad de Chinandega, para que sirva como guía y se dé cuenta de la problemática que puedan tener sus trabajadores en su día a día en el terreno de trabajo.

## **Antecedentes**

A continuación, se presentan una serie de diferentes fuentes de estudios y trabajos consultados relacionados a la temática de investigación.

### **Internacionales**

Investigación realizada por Campoverde & Vaca (2001) De acuerdo con los resultados obtenidos en esta investigación, tenía como objetivo identificar y medir la presencia de factores psicosociales de riesgos en los diferentes puestos de trabajo de la empresa camaronera Ecuatrainers. Los trabajadores señalan que existe un mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión de exigencias psicológicas y en la dimensión acerca de compensaciones, demostrando la existencia de exposición de los trabajadores de la empresa Ecuatrainers a riesgos psicosociales, debido a prolongadas jornadas, horarios rotativos, rapidez de trabajo y la distribución de las tareas no equitativas, inseguridad laboral y falta de reconocimiento, pudiendo desencadenar a largo plazo diversas afecciones en la salud de los trabajadores. El estudio tiene un enfoque cuantitativo por que se realizó la recolección y el análisis de datos para responder a la situación problemática, donde utilizo métodos y técnicas estadísticas para contrastar la verdad y falsedad (valderama, 2013) y el instrumento ista21 versión corta.

Sin embargo un estudio realizado por Lucio & Cruz (2021) que tenía como objetivo determinar la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral de los trabajadores de la camaronera Gambirasi S.A , Se pudo determinar que la incidencia de los factores de riesgo psicosociales en el desempeño laboral tiene una fuerte connotación y dependencia en la productividad de la empresa y sobre las condiciones de salud tanto a nivel físico como mental y social, que el ritmo de trabajo, las exigencias psicológicas en el trabajo, los conflictos de trabajo familia y las compensaciones son las dimensiones psicosociales con mayor incidencia negativa en la salud de los trabajadores. Se analizó mediante de técnicas estadísticas y pruebas de hipótesis. Con esto se logró determinar en qué medidas y forma la variable independiente afecta a la variable dependiente.

Así mismo se encontró un estudios que vinculan los factores psicosociales de riesgos con el uso de estrategias de afrontamiento en trabajadores de camaroneras, como en el siguiente estudio realizado por Alvares (2017) que tenía como objetivo analizar la relación entre la inteligencia

emocional, exigencia emocional y estrategias de afrontamiento. Se encontró que solo la exigencia emocional se relaciona de manera muy significativa. Pese a esto, no se pudo comprobar que la exposición continua a eventos de alta exigencia emocional se relacione con el desarrollo de estrategias de afrontamiento o el desarrollo de la inteligencia emocional, se relaciona con una reacción desarrollada con la destreza profesional necesaria, es considerada un éxito en tanto al manejo emocional ya que se puede desempeñar la función laboral sin elementos residuales emocionales que interfieran. Esta investigación corresponde a un estudio con finalidad aplicada y orientación teórico-metodológica cuantitativa la misma tuvo como objetivo medir el grado que existe en las tres variables de tipo descriptivo correlacional de corte transversal en tiempo único. Donde se aplicó el inventario de respuesta de afrontamiento (CRI-Y). (Puelles 2015). Menciono en los resultados de esta investigación, este logro en la respuesta emocional sin influencia está relacionado con una disminución de la percepción de las emociones.

### **Nacionales.**

Se han encontrado estudios de factores psicosociales de riesgo en distintas áreas comerciales, empresariales, urbanos colectivos entre otras, con distintas poblaciones de estudio, sin embargo, no se encontró documento alguno que relacionen las dos variables y población en este estudio.

Quintero (2009), con su tema factores de riesgos psicosociales en el trabajo y su relación con el estrés en los trabajadores de áreas de producción en la empresa ARNECOM. Se encontró como resultados que los factores de riesgo son: con mayor incidencia gestión del tiempo, seguido por participación, implicación y responsabilidad, la mayor sintomatología es física, seguida de psicológica y social, alto nivel de estrés, la relación más significativa encontrada fue el del estado 1 (participación, implicación y responsabilidad) con el nivel de estrés. Concluyendo que estos factores de riesgo antes mencionados afectan significativamente a los trabajadores, elevando así su nivel de estrés.

Así mismo Obando 2015 con su tema factores psicosociales que inciden en el estrés laboral de conductores de transporte urbano colectivo. Entre los factores psicosociales que inciden en gran medida en los conductores estresados se encuentran las dimensiones: Estima, Inseguridad, Exigencias psicológicas, Apoyo Social y Calidad de Liderazgo, siendo estas dimensiones las que se retomaron para la elaboración de un plan de intervención; por último, se encontró que cinco

factores psicosociales estudiados, inciden mayormente en los conductores que presentan Estrés laboral en el nivel de Estrés, excluyendo la dimensión Doble Presencia.

Espinoza, Guevara (2016). Factores psicosociales y niveles de estrés que presentan los vendedores del sector ropa del Bisne de la ciudad de Chinandega en el periodo marzo- octubre 2015. En los resultados sobre datos sociodemográficos se encontró que la mayoría de los vendedores son mujeres, los rangos de edades oscilan entre 20-30 años y una antigüedad laboral de 1-5 años; En los factores psicosociales la mayor sospecha de riesgo se presentó en Ritmo de trabajo, Emociones y Salud. En los niveles de estrés se encontró que el mayor porcentaje de los participantes presentan un nivel medio de estrés.

## Planteamiento del problema

Los factores psicosociales de riesgos en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el mismo y las condiciones de su organización, por una parte y, por otra parte, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencia, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo (OIT, 1986)

Desde esta definición y partiendo del enfoque que considera que los factores organizacionales y psicosociales que no funcionan adecuadamente son susceptibles de producir una respuesta de inadaptación en el individuo y se convierten en riesgos psicosociales. Una interacción negativa entre las condiciones del trabajo y los factores de humanos pueden dar lugar a trastornos emocionales, problemas conductuales, cambios químicos y hormonales, además de mayor probabilidad de enfermedad física y mental, junto a ello se puede esperar un efecto negativo sobre la satisfacción laboral y rendimiento en el trabajo.

En una empresa camaronera de Chinandega, privada, su actividad económica es la producción y comercialización de camarón, motivo por el cual, el trabajo demanda mucha exigencia física y psíquica. El abordaje de los factores psicosociales de riesgos en el desempeño de los trabajadores ha sido ampliado en la comunidad científica, destacándose por ser un problema altamente frecuente en el medio laboral, lo cual motivo el interés por el presente estudio.

Según el estudio realizado en la empresa camaronera Ecuatrainers el cuestionario fue aplicado a 100 trabajadores de las áreas administrativas y operativas cuyo resultado obtenidos evidenciaron que existe un riesgo alto en las dimensiones de exigencias psicológicas en un 67%, compensaciones en un 67% , trabajo activo y desarrollo de habilidades en un 66% y en apoyo psicosocial y calidad de riesgo en un 58% debido a que su prevalencia es en un 50% y en la dimensión de doble presencia mostro un riesgo bajo de un 48%. Demostrando la existencia de exposición de los trabajadores de la empresa Ecuatrainers a riesgos psicosociales, debido a prolongadas jornadas, horarios rotativos, rapidez de trabajo y la distribución de las tareas no equitativas, inseguridad laboral y falta de reconocimiento, pudiendo desencadenar a largo plazo diversas afecciones en la salud de los trabajadores.

Cabe señalar que existen vacíos teóricos en cuanto a las variables de este estudio, ya que hay pocas investigaciones en nuestro contexto que aborden la problemática y la relación entre las mismas en esta población camaronera.

A partir de lo anteriormente expresado, nos planteamos la siguiente pregunta de investigación:

**¿Cómo es la relación entre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y estrategias de afrontamiento de los trabajadores de la empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega Marzo-septiembre 2023?**

## **Justificación**

Las condiciones del ambiente de trabajo pueden llegar a representar un instrumento de salud o un instrumento patógeno en las personas, debido a que tiene un impacto positivo o negativo tanto en el área psicológica, física, y de bienestar de la persona, de acuerdo con la organización mundial de la salud (OMS 2012) un buen nivel de salud ocupacional contribuye al logro de los objetivos materiales y económicos proporcionando un alto nivel de calidad en toda una trayectoria laboral.

De ahí viene la importancia de profundizar acerca de los factores psicosociales de riesgos y estrategias de afrontamiento presentes en la población de la empresa camaronera, se pretende identificar los factores psicosociales de riesgos que puedan estar incidiendo en el desempeño de los trabajadores y cuáles son las estrategias de afrontamiento de los que ellos hacen uso para responder a las demandas que conlleva la realización de sus tareas.

Los resultados obtenidos serán de mucho valor para los trabajadores de la empresa camaronera especialmente a los que laboran en el área de producción, ya que servirá de pauta sobre la importancia de hacer buen uso de las estrategias de afrontamiento, así como también servirá de apoyo a la empresa camaronera involucrada en el desempeño de sus trabajadores ya que se conocerán aquellos factores psicosociales de riesgos, que puedan estar afectando el bienestar físico y psicológico de su personal. Por lo tanto, la empresa podrá utilizar estos resultados para generar y adoptar programas de intervención a través de capacitaciones sobre el desarrollo o fortalecimiento de las estrategias de afrontamiento, para así generar los recursos psicológicos que les permita mejorar su ambiente laboral y por ende mejorar el clima laboral y responder de manera satisfactoria a las situaciones externas.

Los resultados del presente estudio serán presentados a instancias administrativas de la empresa, quienes darán su retroalimentación. Los datos obtenidos pueden ser utilizados para publicación de un artículo que sea de acceso gratuito a la población, de esta forma los futuros investigadores que tengan interés en el tema y deseen profundizar en él, tendrán un marco de referencia para llevar a cabo sus proyectos investigativo.

## Objetivos

### **General:**

Determinar la relación entre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y estrategias de afrontamiento de trabajadores de la empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega Marzo-agosto 2023.

### **Específicos:**

1. Describir los factores psicosociales de riesgos en el trabajo presentes en una empresa camaronera de la Ciudad de Chinandega.
2. Identificar las estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores de la empresa en estudio.
3. Relacionar las dimensiones de los factores psicosociales de riesgo en el trabajo y las estrategias de afrontamientos de los trabajadores en estudio.

## Marco teórico

### Capítulo 1: Conceptualización de factores psicosociales de riesgos

#### 1.1 Conceptos.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) los factores psicosociales de riesgos son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, ya que nos afectan a través de la psique (conjunto de actos y funciones de la mente) y porque su origen es social (determinadas características de la organización del trabajo) (OIT, 2013).

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender, dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador y abarcan muchos aspectos". Las primeras listas de riesgos psicosociales son amplias y abarcan gran cantidad de aspectos: la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos (Jiménez , 2011).

A partir de entonces, el concepto de factores psicosociales laborales y de factores organizacionales laborales se asocia y tienden a intercambiarse. Ambos expresan la importancia que tienen los factores sociales en la conducta y en la salud de los trabajadores, positiva y negativamente. Lamentablemente, se ha insistido, de hecho, mucho más en los factores psicosociales negativos que en los positivos, La perspectiva legal, que puede ser obvia, parece que debe centrarse en la evitación del daño, en la obligación de no causar lesiones a la salud del trabajador. Es probable que el desarrollo de una perspectiva positiva de los factores psicosociales laborales hubiera facilitado pensar el gasto como inversión y desarrollo de la seguridad y salud laboral, favoreciendo el desarrollo de organizaciones saludables (Jiménez , 2011).

En este sentido, parece que debería diferenciarse entre los factores psicosociales y los factores psicosociales de riesgo. Los primeros son descriptivos, aluden a la estructura organizacional, a las condiciones psicosociales del trabajo como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo, factores que como tales pueden ser positivos o negativos, los segundos son predictivos, se refieren a las condiciones organizacionales cuando

tienen una probabilidad de tener efectos lesivos sobre la salud de los trabajadores, cuando son elementos con probabilidad de afectar negativamente la salud y el bienestar del trabajador. Desde esta perspectiva, los factores psicosociales de riesgo son factores probables de daño a la salud, son negativos y pueden afectar tanto a la salud física como a la psicológica. Son factores de estrés que pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo. Dado que pueden originarse en cualquiera de los múltiples desequilibrios entre demandas y recursos, la lista es abierta y prácticamente interminable. Los principales modelos de estrés laboral han expuesto los mecanismos principales que dan lugar a los factores de estrés laboral y la investigación psicofisiológica, médica y psicológica ha propuesto diferentes tipos de procesos que relacionan los factores de estrés laboral y el daño a la salud, tanto física como psicológica (Jiménez, 2011).

## **1.2 Características de los riesgos psicosociales.**

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2018), los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador. Por lo cual hace mención a las siguientes características de los factores psicosociales de riesgo.

### **1. Se extienden en el tiempo y en el espacio**

Describe que normalmente los riesgos laborales están delimitados en torno a una acción concreta en un escenario particular. Sin embargo, los riesgos psicosociales se extienden y abarcan a un ámbito más amplio porque no se puede delimitar la cultura organizacional o el liderazgo en la empresa.

### **2. Son difíciles de medir o cuantificar**

El ruido, la iluminación cuentan con sus propios parámetros de medida utilizados por los técnicos de prevención de riesgos laborales. Pero ¿cómo medir la cohesión social de la plantilla, la comunicación en la empresa? Existen sistemas adaptados a los riesgos psicosociales, pero no logran tal exactitud.

### **3. Se interrelacionan con otros riesgos**

No podemos separar la dimensión física de la mental del ser humano. Ejemplo de ello es la interrelación entre unos mayores riesgos de sufrir un accidente cardiovascular si se está experimentando estrés.

#### **4. Hay una escasa cobertura legal**

Por ejemplo, la exposición a las vibraciones mecánicas en el puesto de trabajo está normalizada y prevista dentro de la legislación sobre prevención de riesgos laborales. Sin embargo, en cuanto a los riesgos psicosociales, los límites son difusos y, como consecuencia, las empresas no saben a qué atenerse.

#### **5. Entran en juego otros factores**

La OIT añade un matiz importante: los riesgos psicosociales están modulados por la propia percepción del trabajador, así como por su experiencia personal.

#### **6. Es complicado elaborar una estrategia de intervención**

Para el resto de factores de riesgo, la intervención suele ser clara y casi siempre suele haber soluciones técnicas adaptadas a cada situación. Sin embargo, un clima hostil en la empresa afecta a la productividad del trabajador y a su propia salud.

### **1.3 Dimensiones de los factores psicosociales de riesgos**

Todas estas dimensiones descritas pueden estar mediadas por la empatía en el puesto de trabajo. Ésta se define como la habilidad para entender experiencias y sentimientos de otra persona (Remón-Torres, Remón-Torres y Tataje Lavanda, 2013).

Un estudio realizado por ( Caballero, 2015). Menciona que los riesgos psicosociales Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de quince dimensiones:

- 1. Exigencias cuantitativas:** se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

## 2. La doble presencia

Tal como lo señala Moncada, Llorens & Kristensen (2004), en el mundo del trabajo actual existen actividades y ocupaciones específicas de género (hombres y mujeres no hacen lo mismo) y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres, es decir, de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peor pagados. Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor esfuerzo de trabajo total en comparación con los hombres.

Ya que se habla de que en su mayoría las mujeres trabajadoras, se les exigiría cumplir en dos trabajos, el primero el de la empresa y el segundo en el rol familiar y doméstico. Para explicar la salud de las mujeres trabajadoras es fundamental comprender esta doble carga de trabajo. Unas y otras exigencias interaccionan e influyen sobre la salud de las mujeres.

**3. Exigencias emocionales:** se refiere al esfuerzo realizado para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

## 4. Ritmo del trabajo:

Según este estudio. (Rodríguez, 2012). Esta dimensión se refiere al tiempo necesario para realizar una determinada tarea que se manifiesta en trabajar a una cierta velocidad que puede ser constante o variable, los ritmos de trabajo producen mayor demanda en esfuerzo físico y mental por lo tanto fatiga y riesgo de accidentes además de insatisfacción. A la larga pueden ser improductivos.

Desde distintas perspectiva han surgido propuestas para modificar las formas de planificar el ritmo de trabajo, un ritmo intenso se puede moderar con pausas adecuadas ya que es más favorable un ritmo de trabajo que respete la capacidad individual y la autonomía para su regulación, aunque en la práctica esto es difícil de alcanzar. Las formas de salario que dependen de una cantidad producida por unidad de tiempo, por lo general imponen ritmos forzados intensos. Algunos trabajos imponen ritmos tan intensos que incluso se llega a prohibir la conversación entre las personas y el uso de los sanitarios o las pausas para comidas. Estas formas de organizar el ritmo de trabajo además de la insatisfacción no generan trabajo de equipo y se relacionan además con infecciones urinarias por exceso de retención, especialmente en mujeres.

### **5. Influencia:**

Se menciona que la influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo. La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicósomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental...), estrés, bajas por enfermedad. (S. Moncada, 2002)

**6. Posibilidades de desarrollo:** consiste en el nivel de oportunidades que presenta la realización de un determinado trabajo siempre y cuando permita a los trabajadores poner en práctica todos los conocimientos adquiridos, habilidades y le permita adquirir unos nuevos.

### **7. Sentido del trabajo:**

Definición. Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje etc.), lo que ayuda de una forma más positiva sus exigencias. N, M. (2015).

Posible origen. Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final. Un ejemplo de exposición sería cuando no sabemos la utilidad que tienen las tareas que realizamos porque ni siquiera conocemos qué relación tienen con el producto o servicio final.

### **8. Claridad de rol:**

Menciona esta dimensión consiste en la definición y comunicación que se espera que el trabajador desempeñe en una organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de la autonomía y el impacto de ejercicio del cargo en la empresa. (wix, 2019)

En un sentido más preciso el Rol se puede definir como el conjunto de expectativas y demandas sobre las conductas que se esperan de la persona que ocupa una determinada posición en la

organización con independencia de la persona que sea, incluye actitudes y valores, así como tipos específicos de comportamientos.

### **9. Conflicto de rol:**

Según (M. Isabel de Arquer, 2011) . El conflicto de rol se produce cuando hay demandas o exigencias en el trabajo, que son incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí para realizar el trabajo,

por expectativas divergentes dentro de la propia organización por incompatibilidad temporal, por conflictos con el propio sistema de valores y creencias o por conflicto entre los distintos roles individuales. El conflicto de rol sobre todo con respecto a los objetivos es una disfunción organizativa que tiene como efecto inmediato un deficitario logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador.

### **10. Previsibilidad:**

Según la previsibilidad se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés. La falta de previsibilidad se ha relacionado con peores indicadores de salud mental y de vitalidad. En relación con el empleo, se precisa de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también es necesario conocer con antelación futuras reestructuraciones y tecnologías nuevas. (Rojas, 2010).

### **11. Inseguridad sobre las condiciones del trabajo:**

Esta dimensión se refiere a la preocupación por el futuro en relación con los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales, se relaciona con las amenazas de empeoramiento de condiciones de trabajo especialmente valiosas, estas pueden originarse por la posibilidad de cambios (externalización de un puesto o servicio, no reubicación de interinos etc.) Algunas condiciones de trabajo relacionadas son; Diseño de la tarea, jornada y salario. (Arquillos, 2021)

### **12. Inseguridad sobre el empleo:**

La inseguridad laboral es una sensación que pueden experimentar los empleados de cualquier empresa que influye directamente en el bienestar de los mismos y el clima laboral de la organización llegando a incidir en los resultados vinculados al desempeño laboral, es la amenaza percibida por parte de los empleados con respecto a la posibilidad de continuar ocupando sus puestos de trabajo y la inseguridad objetiva de los empleados con contratos de empleos precarios. (Geseme, 2016)

La inseguridad sobre el empleo puede vivirse de forma distinta según el momento vital o las responsabilidades familiares de cada trabajador.

### **13. Confianza vertical:**

La confianza es una necesidad emocional expresada y transmitida con claridad durante todo el proceso negociador que se expresa de forma racional y que nos permite relacionarnos con nuestros interlocutores y que además identifica nuestros valores, la confianza supone el cumplimiento de una promesa realizada que se manifiesta en forma expectativa o contrato psicológico que se establece entre las partes. (Colegio de Economistas de Valencia, 2023).

### **14. Justicia:**

La justicia organizacional es una variable que engloba aquellas percepciones que tienen que ver con la equidad en diferentes dimensiones de la actividad laboral relacionados con el salario, los procedimientos utilizados para desarrollar el trabajo, así como la distribución de recursos, recompensas y beneficios a los empleados y la forma en que un trabajador es tratado por parte de sus superiores. (González Ruiz, 2017)

Según Estas dimensiones se basa en dos modelos, el modelo "demanda - control - apoyo social", que es el más usado en investigaciones en ciencias de la salud y el que ha aportado mayores y más consistentes evidencias de relación entre los factores psicosociales y la salud, el otro modelo es "esfuerzo - recompensas (ERI)", la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud. (Moncada, 2022).

Ambos modelos deben ser contemplados como complementarios y no como excluyentes o alternativos, pues ambos explican la salud cuando se considera el ambiente psicosocial de trabajo y ambos nos ayudan a comprender las relaciones entre la estructura de las oportunidades que el

trabajo puede ofrecer y dos aspectos fundamentales de la psicología humana: la experimentación positiva de la autoeficacia y la autoestima.

### **15. La calidad de liderazgo**

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad del liderazgo es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos. Por otro lado, esta dimensión está muy relacionada con las que siguen a continuación (apoyo social y refuerzo), pero aquí tiene un sentido netamente instrumental relacionado con superiores jerárquicos. Desde el punto de vista de la salud, parece importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible.

Por otra parte, es necesaria la existencia de directrices explícitas claras sobre la política de la empresa en relación con la gestión de recursos humanos y, especialmente, sobre aquellas conductas y actitudes que serán consideradas intolerables como la falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación, trato injusto, entre otras. Además del pronunciamiento sobre el lugar que ocupa el bienestar de los trabajadores y su desarrollo profesional.

### **1.4 Modelo que se basa el ISTAS.**

Las tres primeras dimensiones (control, demandas o exigencias psicológicas y apoyo social) son las que integran el **modelo "demanda - control - apoyo social**. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados en las condiciones de trabajo, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus

Karasek (1979) formuló el modelo demanda - control explicativo del estrés laboral en función del balance entre las demandas psicológicas del trabajo y del nivel de control sobre éstas. El control sobre el trabajo hace referencia al cómo se trabaja, y tiene dos componentes: las oportunidades de desarrollar habilidades propias y la autonomía para tomar decisiones en el trabajo. Las oportunidades de desarrollar habilidades propias tienen una doble vertiente: obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas, y hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados), es decir, al grado

en que el trabajo permite a la persona desarrollar sus propias capacidades: aprendizaje, creatividad, trabajo variado. La autonomía se refiere a la capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento, es la inmediata posibilidad que tiene la persona de influenciar decisiones relacionadas con su trabajo, de controlar sus propias actividades (Vega, 1998). En este sentido, es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo. En la formulación de Karasek las exigencias psicológicas tienen una concepción esencialmente cuantitativa: volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde (Karasek, 1979 y Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom & Theorell, 1981). Son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona. Básicamente hacen referencia a cuánto se trabaja: cantidad o volumen de trabajo, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas; por lo tanto, no se circunscriben al trabajo intelectual, sino a cualquier tipo de tarea. El Control trata de la dimensión esencial del modelo, puesto que éste es un recurso para moderar las demandas del trabajo. Es decir, el estrés no depende tanto del hecho de tener muchas demandas, como del no tener capacidad de control para resolverlas (Chiang Vega, Gómez Fuentealba, & Sigoña Igor, 2013).

La estima, incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el **modelo "esfuerzo - recompensas (ERI)"**, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

Cabe destacar el modelo de Siegrist (1996, 1998) que se basa en el desequilibrio esfuerzo-recompensa (ERI), es decir, el desequilibrio entre el esfuerzo que realiza el trabajador y las recompensas que obtiene a cambio.

Según este modelo, aquel trabajador que responda de manera inflexible a situaciones de grandes esfuerzos y bajas recompensas será más propenso a estar estresado y enfermo que otro trabajador que tenga un comportamiento de afrontamiento más flexible (Siegrist, 1996).

Este modelo diferencia dos tipos de esfuerzo: el “esfuerzo extrínseco” (tanto físico como psicológico) que se centra en las demandas del trabajo, y el “esfuerzo intrínseco”, que consiste en la motivación del trabajador ante esas demandas. El esfuerzo intrínseco o exceso de compromiso (sobre compromiso) hace referencia a un estilo de personalidad basado en una gran ambición y compromiso laboral y una gran necesidad de ser aprobado y estimado por otros. Las personas que

se caracterizan por este patrón de sobre compromiso pueden tener una percepción inapropiada de las demandas y de su propia capacidad de hacer frente a la situación, de manera que subestiman las demandas de trabajo y sobreestiman sus recursos para hacer frente a estas demandas. Esta distorsión de la percepción no les permite determinar correctamente la relación costes-beneficios (Siegrist, 1996, 1998, 2002). A largo plazo, la carga acumulada de sus esfuerzos excesivos reduce su potencial de recuperación y aumenta su susceptibilidad a la mala salud (Joksimovic et al., 2002).

Ambos modelos deben ser contemplados como complementarios y no como excluyentes o alternativos, pues ambos explican la salud cuando se considera el ambiente psicosocial de trabajo y ambos nos ayudan a comprender las relaciones entre la estructura de las oportunidades que el trabajo puede ofrecer y dos aspectos fundamentales de la psicología humana: la experimentación positiva de la autoeficacia y la autoestima. Sin embargo, estos modelos no abarcan otras exposiciones psicosociales para las que hay un menor, aunque creciente, nivel de investigación y que representan una realidad en numerosas ocupaciones. Una de las limitaciones de ambos modelos es la consideración de las exigencias psicológicas como algo fundamentalmente cuantitativo (ritmos e intensidad de trabajo), obviando que no es lo mismo trabajar con máquinas para, personas. Los cuatro grandes grupos de factores de riesgo psicosocial contemplados por los dos modelos mencionados son subdivididos en unidades más pequeñas, más abordables y susceptibles de negociación entre los agentes sociales en la empresa. De ese modo, a cada una de estas grandes dimensiones le corresponde un número variable de dimensiones psicosociales específicas más pequeñas, a las que deberíamos añadir aquellas no contempladas en ninguno de los dos modelos, pero sustentadas también por un nivel de evidencia científica razonable. Esta es la propuesta que plantea el método del Instituto Nacional de la Salud Ocupacional de Dinamarca, conocido como Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), adaptado y validado en España con el nombre de ISTAS21 en lengua castellana, y PSQCAT21 en lengua catalana.

### **Validez y confiabilidad**

La confiabilidad del Copsoq-Istas 21 fue analizada en términos de su consistencia interna, para lo cual se calculó el Coeficiente Alfa de Cronbach. De manera similar a lo reportado por Alvarado et ál. (2009), se obtuvieron niveles mayores de consistencia interna para la escala global que para las

dimensiones individuales que componen el instrumento. En efecto, mientras que la escala global posee una elevada confiabilidad ( $\alpha = 0,90$ ), se registraron coeficientes alfa bajos a moderados para las seis dimensiones que componen el instrumento, oscilando los mismos entre 0,57 y 0,85. Al respecto, debe mencionarse que la obtención de niveles de confiabilidad elevados para la escala completa y moderados para sus sub-escalas podría ser un indicador de redundancia y no de una mejora real en el nivel de consistencia interna de la escala global (Tavakol y Dennick, 2011), al ser el Coeficiente Alfa de Cronbach sensible a la cantidad de ítems incorporados en su cálculo. De manera consistente con lo encontrado en estudios previos (Alvarado et ál., 2009; Alvarado et ál., 2012), la dimensión Doble Presencia fue la que registró menor nivel de consistencia interna.

La validez de constructo del Copsoq-Istas 21 fue examinada en términos de su estructura factorial, validez convergente y validez discriminante. En primer lugar, y con el propósito de contrastar empíricamente el modelo teórico propuesto por Moncada et ál. (2005).

## **Capítulo 2: Estrategia de afrontamiento**

### **2.1-Concepto**

Las estrategias de afrontamiento son entendidas como recursos psicológicos que el sujeto pone en marcha para hacer frente a situaciones estresantes. Aunque la puesta en marcha de estas no siempre garantiza el éxito, sirven para generar, evitar o disminuir conflictos en los seres humanos, atribuyéndoles beneficios personales y contribuyendo a su fortalecimiento. Adicionalmente, McCubbin, Cauble y Patterson (1982) advierten que los procesos de afrontamiento no solo se presentan de forma individual, también aparecen como mediadores en el ámbito social.

En resumen, el afrontamiento quedaría definido como «aquellos procesos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/ o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo» (Lazarus y Folkman, 1986).

Por tanto, las estrategias de afrontamiento son todos aquellos recursos con los que cuenta la persona para poder enfrentar un evento estresor, teniendo en cuenta que estos pueden ser modificados con el tiempo. Sin embargo, a pesar de haber logrado concluir en lo que serían las

estrategias de afrontamiento, diversos autores continuaron sus estudios, llegando así a clasificarlas, de manera tal que se encontrarían las diferentes formas de enfrentar el evento estresor.

## 2.2- Tipos de estrategias de afrontamiento.

Lazarus y Folkman (1984), dividen estas estrategias en dos grandes grupos, el primero centrado en el problema y el segundo centrado en las emociones.

**El afrontamiento centrado en el problema:** Tiene como función la resolución de problemas, lo cual implica el manejo de las demandas internas o ambientales que suponen una amenaza y descompensan la relación entre la persona y su entorno, ya sea mediante la modificación de las circunstancias problemáticas, o mediante la aportación de nuevos recursos que contrarresten el efecto aversivo de las condiciones ambientales.

Sin embargo, el afrontamiento dirigido al problema implica un objetivo, un proceso analítico dirigido principalmente al entorno, mientras que en el afrontamiento dirigido a la resolución del problema se incluyen las estrategias que hacen referencia al interior del sujeto.

El Afrontamiento Activo y Afrontamiento Demorado. El Afrontamiento Activo se refiere a todos los pasos activos para tratar de cambiar las situaciones o aminorar sus efectos. Afrontamiento Demorado se considera como una respuesta necesaria y funcional, dirigida a buscar la oportunidad apropiada para actuar de forma no prematura (Lazarus & Folkman, 1986).

Entre las estrategias de este tipo más comunes podemos encontrar las siguientes:

- ψ **Búsqueda de apoyo social:** como seres sociales que somos, no es sorprendente que necesitemos en algunos momentos la ayuda de los demás para poder resolver el problema que tenemos delante.
- ψ **Buscar información sobre el problema:** la información es poder, y muchas veces saber más sobre el problema es clave para resolverlo.
- ψ **Evaluar posibles soluciones:** la persona hace una búsqueda que le permita conocer las distintas alternativas de solución posibles, eligiendo finalmente la que más se ajuste a su situación.
- ψ **Estructuración por pasos:** marcarse objetivos demasiado amplios o ambiciosos puede generar frustración, pues estos resultan inalcanzables en un primer momento. Por ello, una

estrategia de afrontamiento puede ser dividir esa gran meta en metas o pasos más pequeños que permitan resolver la situación estresante por partes.

## **2. El segundo grupo centrado en las emociones:**

Tienen como función la regulación emocional que incluye los esfuerzos por modificar el malestar y manejar los estados emocionales evocados por el acontecimiento estresante. En términos generales, estos objetivos se pueden conseguir evitando la situación estresante, reevaluando cognitivamente el suceso perturbador o atendiendo selectivamente a aspectos positivos de uno mismo o del entorno (Lazarus & Folkman 1986).

### **2.1 Estas estrategias centradas en las emociones incluyen varias categorías:**

#### **ψ El apoyo social emocional.**

El cual se centra en la búsqueda de soporte moral, simpatía y comprensión. la persona tiende a aceptar la realidad de la situación estresante e intenta afrontar o tratar la situación.

#### **ψ El apoyo en la religión**

Es visto como una estrategia al servir como apoyo emocional para muchas personas lo que facilita el logro posterior de una reinterpretación positiva y el uso de estrategias más activas de afrontamiento. De tal manera que en un estudio denominado afrontamiento religioso y ajuste psicológico para el estrés, encontró que personas que buscan apoyo espiritual, realizan obras de beneficencia y se integran a grupos de crecimiento espiritual, disminuyen la tensión causada por los diferentes estresores y aumentan su autoestima, además se adaptan de manera más adecuada a las circunstancias (Vasconcelles, 2005).

#### **ψ La reinterpretación positiva y crecimiento:**

Cuyo objetivo es manejar especialmente el estrés emocional en vez de tratar con el estresor; mediante esta interpretación se puede construir una transacción menos estresante en términos de que debería llevar a la persona a intentar acciones de afrontamiento más centradas en el problema.

#### **ψ La concentración y desahogo de las emociones:**

Este comportamiento puede resultar adecuado en un momento específico de mucha tensión, pero centrarse en esas emociones por largos periodos de tiempo, puede impedir la adecuada adaptación o ajuste pues distrae a los individuos de los esfuerzos de afrontamiento activo.

#### ψ **La liberación cognitiva:**

Consiste en hacer un conjunto de actividades para distraerse y evitar pensar en la dimensión conductual o en la meta con la cual el estresor interfiere.

#### ψ **La negación.**

La cual implica ignorar el estresor puede en ocasiones reducir el estrés y favorecer el afrontamiento y ser útil en un periodo de transición, sin embargo, si se mantiene puede impedir una aproximación activa.

ψ Por último, se encuentra la **liberación hacia las drogas**, lo que implica el uso de alcohol o drogas para evitar pensar en el estresor (Lazarus & Folkman, 1986).

La eficacia de las estrategias de afrontamiento descansa en su habilidad para manejar y reducir el malestar inmediato, así como en sus efectos a largo plazo, en términos de bienestar psicológico y en el estado de salud (Snyder, 1999).

En general, todas las situaciones son potenciales disparadores de las diferentes estrategias de afrontamiento, aunque parece haber características de la situación que influyen en la utilización de estrategias concretas.

Esta prueba utiliza un modelo de dos ejes para clasificar las estrategias de afrontamiento (de compromiso y de evitación) y las categorías objetivas del afrontamiento (centrada en el problema y centrada en la emoción).

## **2.2 Dimensiones de las estrategias de afrontamiento.**

Las estrategias de afrontamiento son aquellos comportamientos y habilidades cognitivas utilizadas por las personas para lidiar con las demandas del ambiente interno (emocional), que son percibidos como estresantes (Lazarus y Folkman 1989; González, Y; 2008; Rubio, Dumitrache, Córdón-Pozo; Rubio- Herrera, 2016). Desde la perspectiva de Enfermería las estrategias de afrontamiento son patrones innatos y adquiridos de las formas de manejar y responder al ambiente cambiante en

las situaciones críticas mediante comportamientos enfocados en alcanzar el dominio, la supervivencia, el crecimiento y la trascendencia (Roy, 2004). Al respecto González.

### **1. Resolución de problema.**

La habilidad de resolución de problema se puede definir como la capacidad para identificar un problema, tomar medidas lógicas para encontrar una solución deseada y supervisar y evaluar la implementación de tal solución. Es una habilidad cognitiva, flexible, y adaptativa que indica apertura, curiosidad, divergente, a partir de la observación y reconocimiento preciso del entorno. Estas actitudes conducen a la autoeficacia y al empoderamiento lo que permite que las personas resuelvan problemas mediante el pensamiento crítico y la toma de decisiones.

Para Dewey (1911) habitualmente no pensamos mientras las cosas van sucediendo sin obstáculos; esto es, la clase de actividad que despliega el hombre cuando se describe como pensando, puede definirse como un intento de resolver un problema. El proceso de solución de problemas puede ser estudiado en animales (Riopelle, 1967, p.e.) o en seres humanos

### **2. Autocrítica.**

La autocrítica es una técnica que consiste en analizar nuestros actos, habilidades y formas de comportarnos. En otras palabras, es una evaluación individual que se compone del juicio, la opinión y la valoración de las acciones y el rendimiento. Según el Diccionario de la Real Academia Española, la autocrítica es el juicio valorativo que tenemos sobre nuestras propias acciones. La autocrítica no se trata de solamente revisar la conducta, sino también de evaluar el desempeño personal en los distintos ámbitos de nuestra vida para ver qué podemos mejorar o potenciar. Por eso, podemos ser autocríticos con nuestra apariencia, emociones, rendimiento intelectual, comportamiento y hasta con la propia personalidad. Es significativa para mejorar nuestras habilidades y crecer como seres humanos. Sin embargo, muchas personas cometen errores cuando se trata de criticarse a sí mismas, ya que se enfocan en sus fallos y pierden de vista sus habilidades y capacidades. Obviamente, esto puede resultar una barrera para la autoestima y el equilibrio mental. Una buena autocrítica no consiste simplemente en recordarnos las fallas que cometemos, sino también en identificar todas las cosas que nos estamos haciendo bien para deshacernos de las

creencias que nos impiden avanzar y enfocarnos en las propias capacidades. En este artículo de Psicología-Online, hablaremos sobre qué es la autocrítica y cómo hacerla. De esta manera, tendrás una herramienta para medir objetivamente tu progreso y que te servirá para superar tus posibles errores.

La Importancia de la autocrítica es esencial para identificar tus fortalezas, debilidades y aciertos personales. Por un lado, es fundamental para evaluar cómo enfrentar las dificultades asertivamente. En otras palabras, te permite valorar tu verdadero potencial para desbloquear aquellos obstáculos que te separan del éxito. Por otro lado, la autocrítica constructiva ayuda a eliminar hábitos poco saludables y a fortalecer la autoconciencia para el desarrollo y el crecimiento personal.

### **3. Expresión emocional.**

La expresión emocional cobra tanta importancia a la hora de gestionar nuestras emociones. Cuando tenemos una emoción, sobre todo si es negativa, es necesario que la aceptemos y hagamos un proceso de integración emocional y de la situación que la ha causado. Una vez hayamos realizado este proceso personal, es necesario que le demos una salida a las emociones que lo requieran. Generalmente, para poder integrar y trabajar una emoción es necesario que expresemos lo que estamos sintiendo con aquellas personas implicadas y que nos permitamos vivir esa emoción de forma natural. Cuando este proceso queda incompleto, es cuando pueden aparecer problemas psicológicos como la ansiedad o la depresión que detallaremos cuando hablemos sobre las consecuencias de evitar la expresión emocional. Sin embargo, cuando expresamos con asertividad nuestras emociones obtenemos muchos beneficios. Uno de los más importantes es ser congruentes con nuestras emociones y resolver conflictos. Además, también nos permite mejorar nuestra autoestima y valorarnos más.

### **4. Pensamiento desiderativo.**

El pensamiento desiderativo se basa en la ilusión y en la fantasía. De esta manera, no importa lo que realmente esté sucediendo, si vamos por el mal camino, si no estamos tratando bien a las personas, si estamos cometiendo errores. No podemos ver nada de esto porque estamos visualizando un mundo aparte, uno que imaginamos y hacemos real en nuestra mente, A pesar de que el pensamiento desiderativo puede ser una forma de motivación, a veces también se vuelve una manera de evadir una situación que no nos gusta. Si vivimos en este mundo de fantasía durante

demasiado tiempo, llegará el momento en el que no sepamos distinguir qué es real y qué no. Habrá momentos en nuestras relaciones interpersonales en los que los demás intentarán abrir nuestros ojos. Esto será como una bofetada de realidad que te entristecerá. No acudas entonces de nuevo a la fantasía para sentirte mejor. Nos encontramos en un mundo real del que no podemos escapar por mucho que queramos. Si tú no abres los ojos, las situaciones y las personas terminarán haciéndolo. Pero, es mejor que lo hagas por ti mismo, si no quieres acabar destrozado por el sueño en que te has visto sumergido tanto tiempo, una mentira que has creído real. El pensamiento desiderativo es muy cómodo. Con él nos encontramos a gusto, justamente donde queremos estar. Pero, esto también nos transforma en personas cobardes que huyen de la realidad y de todo aquello que no queremos aceptar.

### **5. Apoyo social**

el apoyo social implica tener una red de familiares y amigos a la que puedes recurrir en momentos de necesidad. Ya sea que se enfrente a una crisis personal y necesite asistencia inmediata, o simplemente quiera pasar tiempo con personas que se preocupan por usted, estas relaciones juegan un papel crítico en su funcionamiento en su día a día. Es el apoyo social que construye a las personas durante los momentos de estrés y a menudo les da la fuerza para continuar e incluso prosperar. Pero el apoyo social ciertamente no es una calle unidireccional. Además de confiar en los demás, también sirves como una forma de apoyo para muchas personas en tu vida.

La importancia de tener una red de apoyo social fuerte al tratar de alcanzar nuestras metas o lidiar con una crisis, los expertos con frecuencia imploran a las personas que se apoyen en sus amigos y familiares para obtener apoyo. La investigación también ha demostrado el vínculo entre las relaciones sociales y muchos aspectos diferentes de la salud y el bienestar. Se ha demostrado que el apoyo social deficiente a la depresión y la soledad aumenta el riesgo de depresión, suicidio, consumo de alcohol, enfermedades cardiovasculares y alteración de la función cerebral. En un estudio de hombres de mediana edad durante un período de siete años, aquellos con un fuerte apoyo social y emocional eran menos propensos a morir que aquellos que carecían de tales relaciones.

### **6. Restructuración cognitiva**

La reestructuración cognitiva se aprovecha de esta dualidad para ofrecer una estrategia de intervención psicológica útil para las terapias cognitivo-conductuales.

En concreto, lo que se plantea es que, a través de la reestructuración cognitiva, seamos capaces de modificar nuestra manera de pensar y de interpretar las cosas a favor del objetivo que se establece en la terapia. Muchas veces, buena parte de los problemas que tienen los pacientes en las consultas de psicoterapia tienen que ver con la imposibilidad de buscar explicaciones alternativas sobre lo que ocurre, a la vez que las ideas desde las que se parte llevan a un callejón sin salida causante de ansiedad, tristeza, etc.

Así, la reestructuración cognitiva puede ser definida como una estrategia utilizada para mejorar las posibilidades de que los pacientes de psicoterapia modifiquen sus esquemas cognitivos del modo más adaptativo posible. Es decir, que nos ayuda a que no seamos simples receptores de las influencias del entorno, sino que seamos capaces de moldear nuestra mentalidad y nuestros hábitos de un modo que nos haga felices y nos permita vivir mejor.

### **7. Evitación de problema**

El afrontamiento de evitación se refiere a evitar el problema no pensando en él, esperar que el problema se resuelva por sí mismo, atribuir el error a otra persona, distraerse con otras actividades para evitar pensar en el problema, etc., Las estrategias psicológicas específicas de este tipo de afrontamiento son la negación (no ha sucedido nada), evitación de actividades que les recuerde al problema, poner excusas, consumo de sustancias, utilizar el humor para intentar quitarle importancia a la situación... Es en la mayoría de los casos un estilo de afrontamiento desadaptativo pues impide poner en marcha estrategias (activas y/o pasivas) para hacer frente al problema.

### **8. Retirada social**

Retirarse de la interacción social (respecto a familiares, amigos, compañeros y personas significativas), ya sea desde una necesidad positiva de afrontar los problemas desde la soledad, ya sea una huida de los demás por reserva (para que no conozcan su problema (“Guardar mis sentimientos para mí solo”), o ambas cosas. Algunas personas eligen pasar a solas la mayor parte de su tiempo y se sienten bien de este modo. Sin embargo, en otros casos, se produce una tendencia a evitar las relaciones sociales debido a problemas de ansiedad o de otro tipo, o bien se produce un aislamiento o retirada social como consecuencia del rechazo por parte de los demás. Estas

personas sí sienten malestar emocional debido a su soledad y es aquí cuando debemos considerarlo un problema.

### **2.3 Modelo, validación y confiabilidad que se basa el inventario CSI.**

El inventario CSI (Coping Strategies Inventory) de estrategia de afrontamiento se basa en el modelo teórico del afrontamiento propuesto por Lazarus y Folkman, conocido como el Modelo Transaccional del Estrés y el Afrontamiento. Este modelo sugiere que el estrés es una relación entre la persona y su entorno, y que el afrontamiento es un proceso cognitivo y conductual utilizado por la persona para manejar las demandas y desafíos estresantes.

El modelo de Lazarus y Folkman se enfoca en dos componentes principales del afrontamiento: evaluación primaria y evaluación secundaria. La evaluación primaria implica la percepción de la situación estresante y su significado personal, mientras que la evaluación secundaria se refiere a la evaluación de los recursos y estrategias de afrontamiento disponibles para hacer frente a la situación.

La versión española del CSI fue adaptada y validada por Cano et al. (2007). El resultado de esta adaptación fue una versión reducida de 40 ítems que, según los autores, mostraron altos niveles de consistencia interna y validez convergente adecuada. Sin embargo, las estructuras secundarias y terciarias obtenidas por Tobin et al. (1989) en la versión original no eran verificables en la versión en español.

## **Diseño metodológico**

- **Tipo de estudio:**

Se realizó un estudio mixto secuencial.

- **Área de estudio:**

La empresa camaronera está ubicada en la Ciudad de Chinandega, es una empresa que ofrece trabajo a toda aquella persona que tenga deseos de trabajar proveniente de cualquier comunidad, cuenta con áreas de pelado de camarones, mantenimiento, servicios higiénicos y un área de comedor donde las personas descansan en su tiempo libre.

- **Periodo estimado:**  
Marzo –Septiembre 2023
  
- **Población de estudio:**

Para datos cuantitativo se hizo un muestreo por conveniencia debido a la facilidad que brindo la empresa, ya que nos teníamos que adecuar al tiempo, espacio y cantidad de población que se nos brindó.

<b>Áreas</b>	<b>Cantidad y Sexo</b>
Producción	46 mujeres y 29 hombres.
Mantenimiento	1 mujer y 10 hombres.
Administración	6 mujeres y 2 hombres
Seguridad	1 mujer y 5 hombres.

Para obtener los datos cualitativos se utilizó el muestreo por conveniencia debido a la accesibilidad de horarios brindados por parte del jefe sector, entrevistando a 25 trabajadores de las diferentes áreas como: producción, mantenimiento, seguridad, administración. Considerando aspectos como antigüedad laboral, cargo, sexo, edad, con el fin de documentar la percepción que tienen hombres y mujeres, así como las personas con mayor antigüedad.

- **Proceso de recolección de información.**

Para la realización de este estudio se tomaron en cuenta los siguientes aspectos:

Se procedió a realizar una solicitud de permiso mediante una carta firmada por nuestro tutor (Docente de la carrera de psicología) y el visto bueno por la directora de la carrera de psicología, se entregó una copia a las autoridades de la empresa camaronera a la Jefa de recursos humanos para la realización del estudio y aplicación de los cuestionarios a los trabajadores .Una vez obtenido el permiso se llegó a un acuerdo con la jefa de dicho departamento para determinar el día, la hora y el lugar para llevar a cabo dichas encuestas.

Teniendo completa autorización para la realización de esta investigación, ya estipulado el día, la hora y el lugar, se visitó la empresa camaronera en busca de los participantes. Se procederá a informarles en que consiste el estudio y los instrumentos, dejándoles claro que se respetó la decisión de aquellos que no quisieran o desearan participar y aquellos que deseen participar se les explico que la información brindada será utilizada meramente para fines investigativos y se mantendrá en el anonimato ,la aplicación de los instrumentos se llevó a cabo por los integrantes del equipo de investigación, los instrumentos se nos brindó un espacio privado para que los trabajadores tuvieran completa privacidad al momento de contestar las encuestas ,fueron aplicadas de manera individual.

Para la recolección de los datos cualitativos se realizó de forma individual, para esto solicitamos permiso a los encargados y a los participantes de poder grabar la respuesta de las preguntas, posteriormente realizar una interpretación más detallada, luego se procedió a procesar los datos obtenidos de las entrevistas para ser codificados categorizados y analizados en el programa por cada respuesta y así obtener los resultados.

- **Técnica e Instrumento de recolección de datos.**

Para la recolección de datos cuantitativos se utilizó los siguientes instrumentos, lo cual fueron aplicado a 100 trabajadores de la empresa camaronera que participaron en nuestro estudio.

### **Técnica: Fichas de datos sociodemográficos:**

Para esto se realizó un cuestionario de elaboración propia, compuesto de acápite que recogerá las variables sociodemográficas de los trabajadores de empresa camaronera como: Edad (respuesta libre), Sexo (hombre o mujer) Nivel académico: (primaria, secundaria, universitario), Antigüedad (años que lleva en la institución), el cargo que ocupa (administración, cpf, mantenimientos y producción).

### **Factores psicosociales de riesgos:**

Cuestionario ISTAS21 versión 2 (corta), mide la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo, tiene como objetivo identificar y medir aquellas condiciones de trabajo relacionada con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud. Los resultados obtenidos de forma colectiva son los que servirán para conocer los riesgos psicosociales en la empresa y posteriormente implementar recomendaciones preventivas con la participación de todos. El análisis de confiabilidad mediante consistencia interna del suceso istas21 versión corta mostro un alfa global de valor de 95% considerando adecuado, y tiene una validez de 90%. (Cano et al. 2007).

Es la versión corta para pequeñas y grandes empresa, mide 15 dimensiones.

- ψ Exigencias cuantitativas.
- ψ Doble presencia.
- ψ Exigencias emocionales.
- ψ Ritmo de trabajo.
- ψ Influencia.
- ψ Posibilidades de desarrollo.
- ψ Sentido de trabajo.
- ψ Claridad de rol.
- ψ Conflicto de rol.
- ψ Previsibilidad.
- ψ Inseguridad sobre las condiciones del trabajo.
- ψ Inseguridad sobre el empleo.
- ψ Confianza vertical.
- ψ Justicia.

ψ Calidad de liderazgo.

También se puede usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo. El instrumento está compuesto por 30 ítems. Estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud) , mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

**Ver puntos de corte en anexo. tabla 1 .**

### **Estrategias de afrontamiento:**

El inventario de estrategias de afrontamiento (CSI) consta de 40 ítems, tiene como propósito encontrar el tipo de situaciones que causa problemas a las personas en su vida cotidiana y como estas se enfrentan a estos problemas. El instrumento mantiene un nivel bueno de fiabilidad y validez del 90% en todos los ítems, para la interpretación de los resultados del análisis correspondiente a los datos descriptivos se hace uso de la media y la desviación típica señalando que una media entre 0 a 0.6 la estrategias se emplea en rango bajo, de 6.7 a 13.2 es rango medio y de 13.3 a 20 indica que recurre el nivel alto. (George, Mallery 1995).

Consta de 8 dimensiones las cuales evalúa:

- ψ Resolución de problema.
- ψ Autocrítica.
- ψ Expresión emocional,
- ψ Pensamiento desiderativo.

- ψ Apoyo social.
- ψ Restructuración cognitiva.
- ψ Evitación de problema.
- ψ Retirada social.

### **Para la recolección de datos cualitativos se aplicará:**

#### **- Entrevista a profundidad:**

Las entrevistas a profundidad es una técnica de recolección de datos cualitativos que permiten recopilar una gran cantidad de información sobre el comportamiento actitud y percepción de los entrevistados. Para llevar a cabo las entrevistas se seleccionarán a 25 trabajadores de ambos sexo.

El instrumento que se utilizó fue la guía de preguntas elaboradas por los autores de la investigación, la cual consta de 9 preguntas abiertas basadas en las vivencias personales las cuales harán referencia a los factores psicosociales de riesgos y estrategias de afrontamiento que presentan los trabajadores de una empresa camaronera complementando la información obtenida por medio de los cuestionarios.

Así mismo las preguntas fueron enfatizadas a la percepción de factores de riesgo laboral que representa su trabajo de alto riesgo y como consideran ellos que está incidiendo en su estilo de afrontamiento.

### **Plan de análisis**

#### **Análisis cuantitativo.**

Los datos obtenidos fueron introducidos para su procesamiento y conformar la base de datos mediante el programa estadístico para ciencias sociales (SPSS) versión 22 para Windows. Para el análisis de datos sociodemográficos, variables factores psicosociales de riesgos y estrategias de afrontamiento, se aplicaron estadísticas descriptivas (distribución porcentual, frecuencia y media). Para establecer la correlación entre dimensiones de factores psicosociales y estrategias de

afrentamiento se utilizó la correlación de Pearson, considerando los siguientes parámetros para determinar la fuerza de asociación..

Coefficiente	Interpretación
$r = 1$	Correlación perfecta
$0.80 < r < 1$	Muy alta
$0.60 < r < 0.80$	Alta
$0.40 < r < 0.60$	Moderada
$0.20 < r < 0.40$	Baja
$0 < r < 0.20$	Muy baja
$r = 0$	Nula

### **Análisis Cualitativo.**

Se realizó un análisis de contenido cualitativo, tomando en cuenta aspectos como, sexo, cargo y antigüedad de pertenecer a la empresa camaronera.

Se procedió hacer la lectura literal de las entrevistas, luego se transcribieron de forma literal cada una de ellas, ya haciendo uso del programa Atlas Ti, se crearon códigos a partir de la lectura, y a partir de ello se designaron categorías. Los resultados son presentados a través de esquemas narrativos.

### **Operacionalización de variables**

<b>Variable</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores de/ valores</b>	<b>Instrumentos de medición</b>

<b>Sexo</b>	Es el conjunto de características biológicas (anatómicas y fisiológicas)	hombre y mujer	54 mujeres y 46 hombres	Encuesta sociodemográfica y de características laborales
<b>Edad</b>	Tiempo cronológico de vida cumplido por participantes		Años cumplidos	
<b>Nivel académico</b>	El nivel académico es un método a través del cual se clasifica el nivel de conocimiento que poseen las personas.	Primaria Secundaria Universidad		
<b>Antigüedad</b>	Tiempo que una persona ha permanecido laborando para una organización		Años que lleva trabajando en la organización.	
<b>Cargo que ocupa</b>		Producción, CPF, mantenimiento Administración		

<b>Variable</b>	<b>Dimensión operacional</b>	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores de /valores</b>	<b>Instrumentos de medición</b>
-----------------	------------------------------	--------------------	--------------------------------	---------------------------------

<b>Factores psicosociales de riesgos</b>	la sobrecarga en el trabajo, la falta de control, el conflicto de autoridad, la desigualdad en el salario, la falta de seguridad en el trabajo, los problemas de las relaciones laborales y el trabajo por turnos	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Exigencias cuantitativas.</li> <li>ψ Doble presencia.</li> <li>ψ Exigencias emocionales.</li> <li>ψ Ritmo de trabajo.</li> <li>ψ Influencia.</li> <li>ψ Posibilidades de desarrollo.</li> <li>ψ Sentido de trabajo.</li> <li>ψ Claridad de rol.</li> <li>ψ Conflicto de rol.</li> <li>ψ Previsibilidad.</li> <li>ψ Inseguridad sobre las condiciones del trabajo.</li> <li>ψ Inseguridad sobre el empleo.</li> <li>ψ Confianza vertical.</li> <li>ψ Justicia.</li> </ul>	<b>Verde:</b> Nivel de exposición más favorable  <b>Amarillo:</b> Nivel de exposición intermedia  <b>Rojo:</b> Nivel de exposición más desfavorable.	ISTAS 21 versión corta (CoPsoQ)
<b>Estrategias de afrontamiento</b>	Son esfuerzo que dedicamos a solucionar los problemas y obstáculos que se nos plantea día a día	<ul style="list-style-type: none"> <li>ψ Resolución de problema.</li> <li>ψ Autocrítica.</li> <li>ψ Expresión emocional</li> <li>ψ Pensamiento desiderativo.</li> <li>ψ Apoyo social</li> <li>ψ Reestructuración cognitiva.</li> </ul>	Nivel bajo: 0 a 6.6  Nivel medio: 6.7 a 13.2  Nivel alto: 13.3 a 20 .	Inventario de estrategias de afrontamiento.

		<p>ψ Evitación de problemas</p> <p>ψ Retirada social.</p>		CSI
--	--	---	--	-----

### Control de sesgos:

Posibles sesgos	Control de sesgos
<b>Sesgos de selección</b>	
Asignación de las áreas y cantidad de trabajadores por parte de la empresa, no de los investigadores, en la recolección de datos cuantitativos.	Para la confirmación y complementariedad de datos cuantitativos se optó por utilizar técnicas cualitativas para mitigar el sesgo y corroborar la coherencia de los datos proporcionados, estableciendo así una triangulación de técnicas.
<b>Sesgo de información</b>	
Sesgos de no respuestas por incomprensión de instrumentos y falta de colaboración de los participantes	<p>Se le explico el propósito de estudio y la confidencialidad de la información que esta nos brinde, los participantes serán voluntarios.</p> <p>Se revisó cada una de las encuestas de forma inmediata para garantizar la calidad del llenado.</p> <p>Se realizó una prueba piloto a 20 trabajadores que no fueron parte de la muestra para corroborar si había comprensión de las preguntas y evitar sesgos a la hora de la recolección de datos.</p>

Sesgo por poca fiabilidad y validez de los cuestionarios	-Se utilizaron los instrumentos que cuentan con las características psicométricas adecuadas es decir con fiabilidad y validez.
-Digitación incorrecta de los datos	Para el análisis de los datos cuantitativo, se creó una base de datos mediante el programa SSPS versión 22, para el establecimiento de la relación entre las variables del estudio, se utilizó la prueba de Person que mide la relación de dos variables continuas

### **Consideraciones éticas:**

Se tomarón en cuenta los criterios de la declaración de Helsinki como:

- ✓ Mantener el respeto por los participantes
- ✓ La identidad el participante se mantendrá en el anonimato
- ✓ Los datos que nos proporcionarán serán manejados estrictamente de forma confidencial y exclusivamente para fines educativos.
- ✓ Las personas fueron libertad de participar o no en el estudio
- ✓ Se le brindo una explicación a la empresa camaronera sobre los objetivos que nos propusimos realizar en el trabajo.
- ✓ Se les explico que la información no será manipulada en ningún momento que se mantendrán los criterios de ética
- ✓ Se respetará la integridad de cada persona tanto física como mental de su personalidad.
- ✓ Se les entrego a la empresa camaronera el informe final del estudio con todas las consideraciones necesaria.

### **Plan de diseminación de los resultados de investigación.**

Una vez finalizado el procedimiento de investigación y haber obtenido el visto bueno por parte de las autoridades académicas UNAN-león se procederá a realizar la diseminación de los resultados, por lo cual esta etapa se llevará a cabo en dos fases:

1. Se llevará a cabo una conferencia presencial en la cual se expondrá los resultados de este estudio ante la jefa del departamento de recursos humanos (área de estudio de investigación) como cumplimiento de un acuerdo estipulado entre los autores de dicho estudio y dicha organización. Así mismo una vez finalizado proyecto de tesis, se entregará una copia en físico a la organización para que sea archivado y del mismo modo se le hará entrega de un archivo en digital para su reproducción entre los trabajadores de la empresa camaronera.
2. Con el fin de que este estudio tenga un mayor alcance, se procederá a enviarlo a diversas plataformas de publicación científica que sea de acceso gratuito a la población, de esta forma los futuros investigadores que tengan interés en el tema y deseen profundizar en él, tendrán un marco de referencia para llevar a cabo sus proyectos investigativos.

## Resultados

### 1. Datos sociodemográficos.

En cuanto a los datos de los encuestados se destaca el predominio del rango de edad de 40 – 50 años (38%), siendo más frecuente participantes mujeres con el 56%. La mayoría de los trabajadores tienen una antigüedad laboral entre 6 – 10 años (45%) y están en el cargo de producción (71%). (Véase tabla 1)

**Tabla 1.**

*Datos sociodemográficos de los trabajadores de una empresa camaronera de la ciudad de Chinandega.*

Características sociodemográficas		F	%
Sexo	Hombre	44	44
	Mujer	56	56
Rango de edad	18-30 años	34	34
	31-40 años	21	21
	41-50 años	38	38
	51-60 años	7	7
Antigüedad	0-1 años	17	17
	2-5 años	33	33
	6-10 años	45	45
	11-16 años	5	5

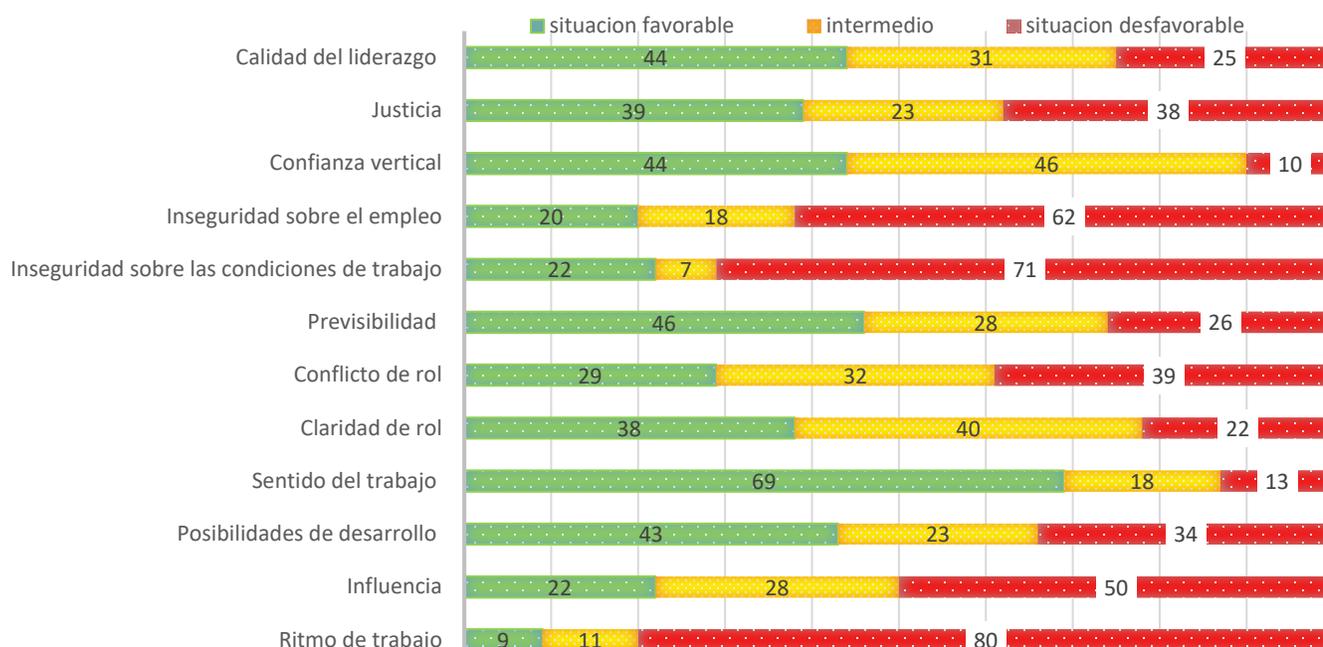
Cargo	Producción	71	71
	Mantenimiento	10	10
	CPF	8	8
	Administración	11	11

**Fuente: Encuesta elaborada por los autores.**

## 2. Factores psicosociales de riesgos en el trabajo.

En esta gráfica encontramos los resultados tras la aplicación del cuestionario ISTAS 21 (Versión corta) donde evalúa 15 dimensiones que identifica y mide aquellas condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud de los trabajadores. Dicho instrumento fue aplicado a 100 participantes de distintas áreas, encontrando que en la dimensión de Sentido del trabajo el 69%, de la población refirió en la dimensión de doble presencia con un 56% y en previsibilidad con un 46%. Convirtiéndose en las situaciones más favorables y en la dimensión de Ritmo de trabajo un 80%, en la inseguridad sobre las condiciones de trabajo se obtuvo un 71% y en inseguridad sobre el empleo un 62% convirtiéndose en las situaciones más desfavorables.

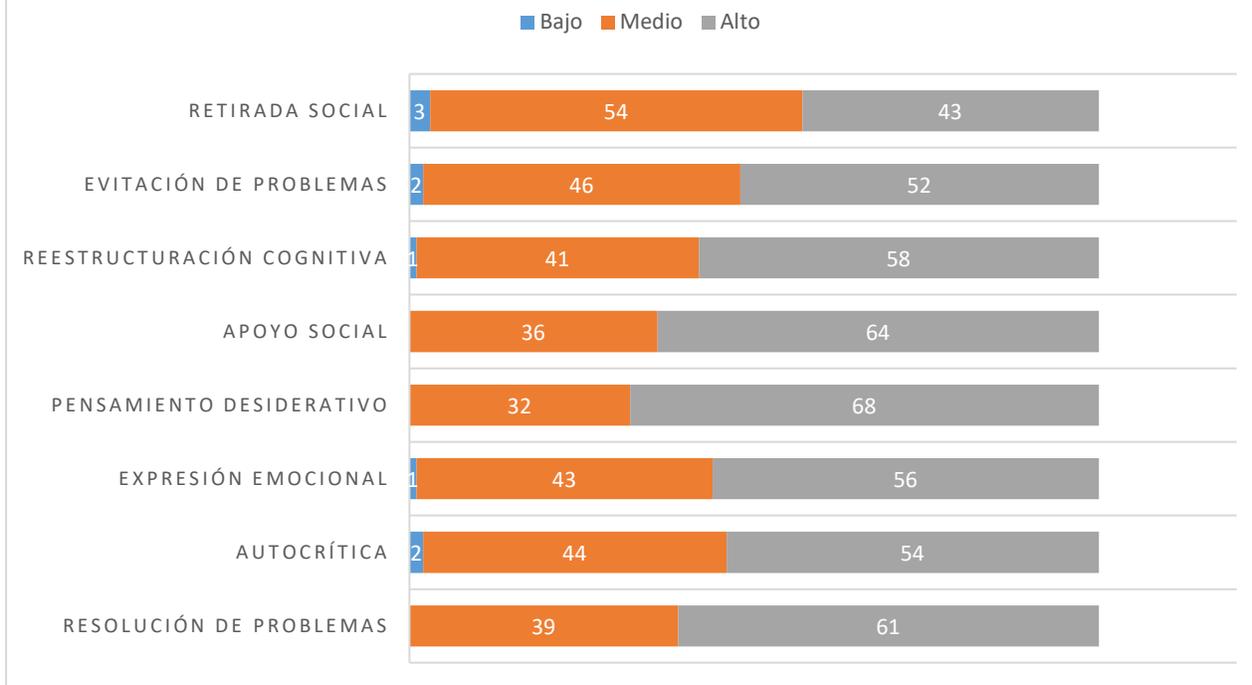
**GRAFICO 1. DISTRIBUCION PORCENTUAL DE FACTORES PSICOSOCIALES SEGUN NIVEL DE RIESGO PARA LA SALUD (N=100)**



### **Estrategias de afrontamiento que utilizan los trabajadores de empresa camaronera de la ciudad de Chinandega.**

En esta grafica observamos los resultados obtenidos tras la aplicación del cuestionario CSI (Inventario de afrontamiento) que conta de 8 dimensiones, lo cual es una prueba psicologica diseñada para medir las estrategias que utilizan las personas para hacer frente a situaciones estresantes o adversas. Se les aplico a 100 participantes de distintas áreas laborales que conforman la empresa, encontrando en la dimensión de pensamiento desiderativo un 68% , apoyo social con un 64% y resolución de problema con un 61% correspondiente a un nivel alto, por último en la dimensión más baja se encuentran retirada social con un 3% , evitación de problema y autocrítica con un 2%, reestructuración cognitiva y expresión emocional con un porcentaje del 1%.

**GRÁFICO 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE ESTRATEGIAS DE AFRONTAMIENTO UTILIZADAS POR LOS TRABAJADORES (N=100)**



### **Relación entre las dimensiones de factores psicosociales de riesgos y estrategias de afrontamiento presentes en los trabajadores de la empresa camaronera.**

Previo a la descripción de la relación entre las dos variables de estudio, se considero relevante dar a conocer características de la empresa que fueron detalladas en las entrevistas, esto con el fin de comprender algunos resultados obtenidos en cuanto a las relaciones encontradas.

La empresa camaronera, ofrece una oferta laboral accesible para toda aquella persona que desee trabajar ya que su requisito principal es que la persona tenga ganas de laborar, así también les brindan oportunidad de aspirar a un cargo más alto de acuerdo con los estudios académicos que la persona posea sin embargo casi el 80 % de los trabajadores no poseen ningún tipo de estudio.

En cuanto a los factores psicosociales de riesgo, los trabajadores refieren que tienen cierto grado de autonomía en decidir como pelar los camarones ya que cuando reciben la inducción les enseñan 3 tipos de técnica pero ellos utilizan la que les resulte más fácil ,lo que le favorece a la empresa

para tener una mayor producción ,también manifiestan que reciben todas las prestaciones que tienen como trabajadores, cuando hacen horas extras estas son remuneradas correctamente ,cuentan con seguro médico y sobre todo alegan recibir un excelente apoyo tanto moral como laboral por parte de sus superiores al momento de que solicitan algún tipo de permiso para retirarse de la empresa si se les presenta problemas en su hogar son apoyados satisfactoriamente.

En los siguientes gráficos se puede observar que existen una serie de factores de inseguridad de dicha empresa, tales como lo son la caída por el piso húmedo a la hora de descongelar el camarón, Lesiones por manipulación del producto al cortarse las manos afectando así la agilidad del trabajo, así mismo el riesgo térmico le ocasiona un daño a la salud provocando un serie de efectos a los trabajadores de la empresa de camaronera los cuales son: lesiones o golpes por uso de herramientas como tijeras, metabo, circular etc. adquirir hongos en manos y pies por estar mucho tiempo con las manos húmedas y el pie sin ventilación por el uso diario de botas, lesiones por sustancias químicas usadas en el camarón provocándole una sensibilidad en las manos, al estar expuestos a bajas temperaturas les provoca resfriados.

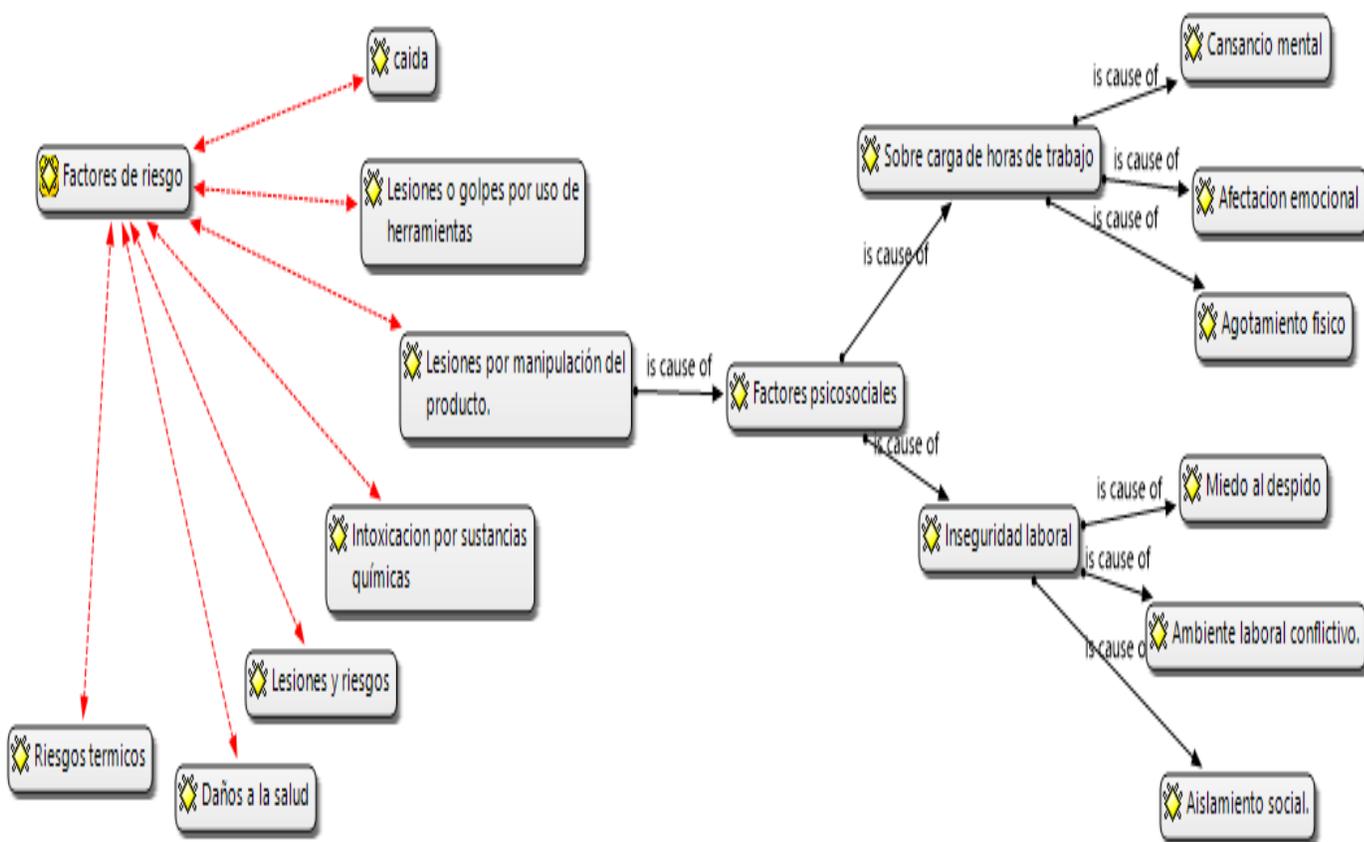
Todos estos factores de riesgo mencionados anteriormente podrían estar vinculados con los siguientes factores psicosociales: sobre cargas de horas de trabajo esto debido a que le extienden la jornada por horas extras cuando hay demanda de producto, provocando un cansancio mental ya que para algunas trabajadores atender su hogar y su trabajo les resultado agotador afectándole emocionalmente por que pasan poco tiempo al cuidado de su familia, teniendo poco tiempo para descansar lo suficiente. ***“Bueno pues considero que me agobio o me desespero cuando me extienden el horario de trabajo, ya que me agoto más y cuando la demanda de trabajo es alta que ay muchos pedidos ya sé que me toca un trabajo duro, y lo que hago es medicarme para poder aguantar ya que mi familia necesita mucho de este trabajo y en nuestra comunidad es muy difícil conseguir algo más en que trabajar”***

Por otro lado, manifiestan que existe una cierta inseguridad laboral cuando hay poca cosecha de producción ya que la empresa hace un recorte de personal. También se menciona que hay un cierto grado de conflicto laboral en trabajadores, ***“problemas con los compañeros de todo se ofenden, no les gusta que los corrijan”***, ya que manifiestan que aquellas personas que tienen mayor antigüedad de laboral no les facilitan la ayuda que requieren las de nuevo ingreso lo que ocasiona un aislamiento en los mismos trabajadores. ***“Que mi trabajo me quede mal y que mi patrón me***

*regañe o me corra y pues yo no puedo perder esta chamba y eso si me afectase emocionalmente”.*

Gráfico 1

Factores psicosociales de riesgo.

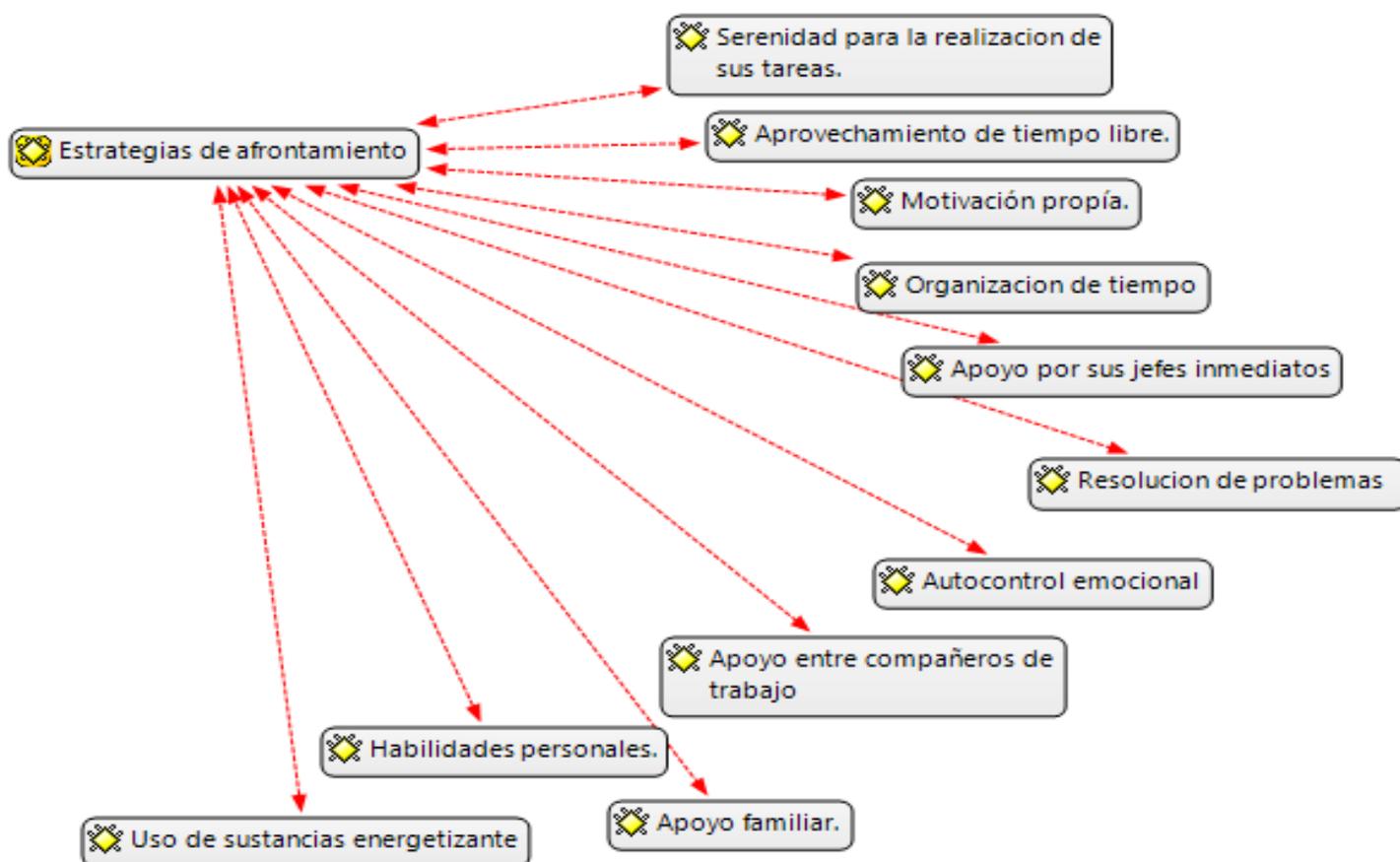


En el siguiente gráfico se puede observar las estrategias de afrontamiento utilizadas por el personal de la empresa camaronera, entre estas se encuentran la concentración y serenidad que tienen a la hora de realizar sus tareas poniendo en práctica sus habilidades personales teniendo así un buen desempeño laboral, así mismo cuentan con apoyo tanto de sus jefes, compañeros y familiares lo que les facilita una mejor ejecución en sus tareas, otro aspecto importante es el uso de la motivación propia, autocontrol emocional y resolución de problemas para sobrellevar las demandas tanto del trabajo como del hogar, de igual manera la organización del tiempo les favorece para la convivencia

del hogar,tareas tanto del hogar como personal.Cierta parte de los trabajadores tienen como estrategias de afrontamiento el uso de sustancias enegizantes para poder rendir en sus horas laborales.

Grafico 2

Estrategias de afrontamiento



Como complemento a los datos cualitativos se describe a continuación los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo, entre las dimensiones de los factores psicosociales y las dimensiones de las estrategias de afrontamiento (Ver tabla # 1)

Tabla 1. Correlación de factores psicosociales de riesgo y estrategias de afrontamiento

	Resolución de problemas	Expresión emocional	Autocrítica	Pensamiento desiderativo	Apoyo Social	Reestructuración cognitiva	Evitación de problemas	Retirada social
Exigencias Cuantitativas	<b>r 0.257**</b> <b>p 0.010</b>	<b>r 0.315**</b> <b>p 0.001</b>	<b>r 0.218*</b> <b>p 0.029</b>	<b>r 0.225*</b> <b>p 0.025</b>	<b>r 0.207*</b> <b>p 0.039</b>	r 0.150 p 0.136	r 0.031 p 0.757	r 0.049 p 0.627
Doble presencia	<b>r 0.226*</b> <b>p 0.024</b>	r 0.026 p 0.794	r -0.005 p 0.959	r 0.129 p 0.199	r -0.137 p 0.173	r 0.057 p 0.575	r -0.013 p 0.900	r -0.046 p 0.653
Exigencias emocionales	<b>r -0.323**</b> <b>p 0.001</b>	<b>r -0.382***</b> <b>p &lt; .001</b>	r -0.081 p 0.422	<b>r -0.279**</b> <b>p 0.005</b>	<b>r -0.245*</b> <b>p 0.014</b>	r -0.140 p 0.164	r -0.043 p 0.669	r 0.166 p 0.098
Ritmo de trabajo	<b>r 0.289**</b> <b>p 0.003</b>	<b>r 0.300**</b> <b>p 0.002</b>	<b>r 0.241*</b> <b>p 0.016</b>	<b>r 0.212*</b> <b>p 0.034</b>	r 0.181 p 0.071	r 0.150 p 0.136	r 0.023 p 0.818	r -0.078 p 0.438
Influencia	<b>r -0.388***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.492***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.162</b> <b>p 0.106</b>	<b>r -0.249*</b> <b>p 0.013</b>	<b>r -0.411***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.206*</b> <b>p 0.040</b>	r 0.020 p 0.845	r 0.073 p 0.470
Posibilidades de desarrollo	<b>r -0.437***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.490***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.270**</b> <b>p 0.007</b>	<b>r -0.464***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r -0.314**</b> <b>p 0.001</b>	r -0.194 p 0.053	r 0.025	r 0.097

							p 0.807	p 0.337
Sentido de trabajo	r -0.155 p 0.124	r -0.114 p 0.257	r 0.058 p 0.566	r -0.160 p 0.113	r 0.054 p 0.593	r 0.063 p 0.535	r -0.103 p 0.310	r -0.007 p 0.948
Claridad de rol	r -0.124 p 0.217	r 0.005 p 0.958	r -0.109 p 0.282	r -0.071 p 0.481	r 0.087 p 0.387	<b>r 0.236*</b> <b>p 0.018</b>	r -0.016 p 0.878	r -0.063 p 0.532
Conflicto de rol	r -0.154 p 0.127	<b>r -0.231*</b> <b>p 0.021</b>	r -0.051 p 0.617	r -0.113 p 0.263	r 0.144 p 0.154	r -0.078 p 0.438	r 0.054 p 0.592	r 0.149 p 0.140
Previsibilidad	r -0.074 p 0.465	r 0.105 p 0.297	r 0.058 p 0.565	r 0.092 p 0.360	<b>r 0.236*</b> <b>p 0.018</b>	r 0.145 p 0.151	r -0.016 p 0.873	r 0.057 p 0.571
Inseguridad sobre condiciones de trabajo	r 0.042 p 0.679	r 0.161 p 0.109	r 0.102 p 0.314	<b>r 0.244*</b> <b>p 0.014</b>	r 0.101 p 0.318	r 0.113 p 0.261	r 0.021 p 0.836	r -0.005 p 0.961
Inseguridad sobre el empleo	r 0.136 p 0.178	<b>r 0.288***</b> <b>p 0.004</b>	r 0.135 p 0.179	<b>r 0.401***</b> <b>p &lt; .001</b>	<b>r 0.216*</b> <b>p 0.031</b>	<b>r 0.281**</b> <b>p 0.005</b>	r -0.013 p 0.900	r -0.040 p 0.691
Confianza vertical	<b>r -0.218*</b> <b>p 0.029</b>	<b>r -0.281**</b> <b>p 0.005</b>	r -0.136 p 0.178	r -0.112 p 0.267	r -0.087 p 0.389	r -0.098 p 0.333	r -0.118 p 0.243	r -0.108 p 0.285

Justicia	<b>r -0.308**</b> <b>p 0.002</b>	<b>r -0.339***</b> <b>p &lt; .001</b>	r -0.076 p 0.454	<b>r -0.254*</b> <b>p 0.011</b>	r -0.123 p 0.221	r -0.109 p 0.282	r 0.011 p 0.917	r 0.117 p 0.247
Calidad de liderazgo	<b>r -0.320**</b> <b>p 0.001</b>	<b>r -0.231*</b> <b>p 0.021</b>	r -0.085 p 0.400	<b>r -0.207*</b> <b>p 0.038</b>	r -0.039 p 0.702	r -0.085 p 0.399	r 0.046 p 0.647	r 0.067 p 0.506

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

Al valorar la correlación entre los factores psicosociales de riesgo y estrategias de afrontamiento se encontró una relación significativa baja entre la dimensión exigencias cuantitativas y resolución de problemas ( $p 0.010$ ), expresión emocional ( $p 0.001$ ), autocrítica ( $p 0.029$ ), Pensamiento desiderativo ( $p 0.025$ ) y apoyo social ( $p 0.039$ ), No obstante, esto indica que a medida que incrementan las exigencias cuantitativas se hace mayor uso de todas estas estrategias de afrontamiento.

Con respecto a la dimensión doble presencia presento una relación significativa baja con resolución de problemas ( $p 0.024$ ), indicando que al aumentar esta dimensión psicosocial se aumenta el uso de dicha estrategia.

Un resultado similar se encontró entre la dimensión de exigencias emocionales y resolución de problemas ( $p 0.001$ ) expresión emocional ( $p < .001$ ), apoyo social ( $p 0.014$ ), donde se observa una relación baja estadísticamente significativa, sin embargo, su sentido es negativo, por tanto, a medida que aumentan las exigencias emocionales se ven disminuidas estas estrategias de afrontamiento.

Con relación al ritmo de trabajo tiene una relación significativa baja con resolución de problemas ( $p 0.003$ ), expresión emocional ( $p 0.002$ ), autocrítica ( $p 0.016$ ) y pensamiento desiderativo ( $p 0.034$ ), evidenciando que a medida que incrementan el ritmo de trabajo se hace mayor uso de todas estas estrategias de afrontamiento.

La dimensión influencia tiene relación significativa baja negativa con resolución de problemas ( $p < .001$ ), autocrítica ( $p 0.106$ ) pensamiento desiderativo, ( $p 0.013$ ) y reestructuración cognitiva ( $p 0.040$ ). Así también una relación significativa moderada con expresión emocional ( $p < .001$ ) y apoyo social ( $p < .001$ ), también reflejando que al aumento de influencia se disminuyen dichas estrategias de afrontamiento.

La dimensión psicosocial sentido de trabajo no evidenció relación con ninguna de las estrategias de afrontamiento.

Calidad de rol presento relación significativa baja con reestructuración cognitiva ( $p 0.018$ ), no obstante, al tener mayor claridad se hace más uso de esta estrategia. En cuanto al conflicto de rol tiene relación significativa baja con expresión emocional ( $p 0.021$ ), aunque en este caso a medida que aumenta el conflicto se ve disminuida la expresión emocional.

La dimensión previsibilidad presento relación significativa baja con apoyo social ( $p 0.018$ ) en sentido positivo. De igual manera la dimensión de Inseguridad sobre condiciones de trabajo evidenció este tipo de relación con pensamiento desiderativo ( $p 0.014$ ).

En cuanto a la dimensión inseguridad sobre el empleo, resulto tener una relación significativa baja con expresión emocional ( $p 0.004$ ), apoyo social ( $p 0.031$ ) y reestructuración cognitiva ( $p 0.005$ ) y una relación significativa moderada con pensamiento desiderativo ( $p < .001$ ).

Se encontró relación significativa baja entre confianza vertical con resolución de problemas ( $p 0.029$ ) y expresión emocional ( $p 0.005$ ). Las dimensiones de Justicia y calidad de liderazgo presentaron relación significativa baja, con resolución de problemas, expresión emocional y pensamiento desiderativo, aunque en sentido negativo, indicando que a medida que aumentan estos dos factores psicosociales disminuyen estas estrategias de afrontamiento.

### **Discusión.**

Este estudio tuvo como objetivo relacionar los factores psicosociales de riesgo y las estrategias de afrontamiento en trabajadores de una empresa camaronera en la ciudad de Chinandega.

En las empresas camaroneras los trabajadores pueden enfrentarse a diferentes factores psicosociales de riesgos que pueden afectar a su bienestar y salud mental, en nuestro estudio se encontró que los trabajadores tienen una situación menos favorable para su salud en la dimensión de ritmo de trabajo ya que tienen que tener cierta agilidad con el pelado del camarón y cuando hay mayor demanda de producción aumenta el nivel de trabajo, en la inseguridad sobre las condiciones de trabajo e inseguridad sobre el empleo argumenta que hay bajas temporadas de cosecha del camarón lo que involucra un recorte de personal, lo cual causa preocupación en los trabajadores de las diferentes áreas, ya que es la única empresa que ofrece trabajos sin muchos requisitos, solo con el hecho de querer trabajar.

Por su parte en un estudio elaborado en la empresa camaronera Ecuatrainers se señala que existe un mayor nivel de riesgo psicosocial en la dimensión de exigencias psicológicas y en la dimensión acerca de compensaciones, demostrando la existencia de exposición de los trabajadores de la empresa Ecuatrainers a riesgos psicosociales, debido a prolongadas jornadas, horarios rotativos, rapidez de trabajo y la distribución de las tareas no equitativas, inseguridad laboral y falta de reconocimiento, pudiendo desencadenar a largo plazo diversas afecciones en la salud de los trabajadores. Esto fue relacionado con factores externos asociados con el trabajo como: la situación económica actual del país, competencia y mano de obra extranjera generan incertidumbre en el

personal de lo que podría ocurrir, como despidos masivos y reducción de sueldos. (Campoverde & Vaca 2001).

En cuanto a los resultados relacionados con las estrategias de afrontamiento, en el presente estudio se encontró que los trabajadores hacen uso de la estrategia de afrontamiento pensamiento desiderativo con un 68% correspondiente a un nivel alto y un nivel medio del 54% en la dimensión de retirada social, por último, en la dimensión más baja se encuentran dos dimensiones, como reestructuración cognitiva y expresión emocional.

(Gonzales 2009). De acuerdo a los resultados encontrados con la aplicación del instrumento para la identificación de estrategias de afrontamiento, las estrategias más utilizadas por los empleados de la Regional de la empresa camaronera son las positivas, entre las que se encuentran Resolución de problemas, evidenciando en los empleados una búsqueda de alternativas para la disminuir las situaciones percibida como desagradables, Reestructuración Cognitiva en donde se hace un esfuerzo por crear un significado positivo a situaciones estresantes , Apoyo Social en esta estrategia se evidencia la búsqueda de un apoyo emocional en otras personas sean familiares o compañeros de trabajo para buscar consejo o comprensión ante las dificultades que se estén presentando y Expresión Emocional ésta estrategias puede ser relacionada con la de apoyo social, con las que se requiere liberar las emociones; los resultados muestran que las estrategias positivas son las que predominan en los empleados de la regional de la empresa camaronera Mientras que Autocrítica y Retirada Social estrategias clasificadas como negativas para afrontar las situaciones estresantes muestran un bajo porcentaje. Al establecer la correlación entre las dimensiones psicosociales y estrategias de afrontamiento se encontró una relación significativa de todas las dimensiones con el uso de al menos una estrategias de afrontamiento en la cual sobresale la dimensión de Influencia tiene relación significativamente baja con el uso de seis estrategias como son; Resolución de problemas, Expresión emocional, Autocritica, pensamiento desiderativo, Apoyo social y Reestructuración cognitiva lo que nos indica que las personas en cuanto más influencia tengan de como decidir realizar su trabajo ellos no necesitan hacer uso de las estrategias Y en la dimensión de Exigencia cuantitativa se encontró una relación significativamente baja que se relaciona con el uso de cinco de estrategias de afrontamiento como son; Resolución de problemas, Autocritica, Pensamiento desiderativo, Apoyo social, no obstante esto indica que a medida que incrementan las exigencias cuantitativas se hace mayor uso de estas estrategias, así también las dimensiones de Justicia y Calidad de liderazgo presentaron relación significativamente

baja con expresión emocional, resolución de problemas y pensamiento desiderativo aunque en sentido negativo lo que no indica que a medida que aumentan estos dos factores psicosociales las personas disminuyen el uso de esas estrategias de afrontamiento

Además de la relación cuantitativa se identificaron otros factores psicosociales y otras estrategias en la parte cualitativa como son caídas, lesiones o golpes por uso de herramientas, manipulación de producto, intoxicación por sustancias químicas, daños a la salud, riesgos térmicos. Pero también se encontraron otros factores de riesgos psicosociales: inseguridad laboral, miedo al despido, ambiente laboral conflictivos y aislamiento social, ante esto los trabajadores hacen uso de las siguientes estrategias de afrontamiento serenidad para la realización de las tareas, aprovechamiento del tiempo libre, motivación propia, organización del tiempo, apoyo por sus jefes inmediatos, resolución de problemas, autocontrol emocional, apoyo entre compañeros de trabajo, apoyo familiar, habilidades personales y usos de sustancias energizantes.

Al momento de realizar nuestro estudio se nos presentaron algunas limitaciones como: la población que ocupábamos en nuestro estudio no se nos fue brindada en su totalidad, por lo que nos tuvimos que acoplar a la proporcionada por la empresa camaronera, por el nivel académico de algunos trabajadores nos tardamos más tiempo en aplicar la encuesta, para que las personas comprendieran el objetivos del instrumento aplicado, así mismo no se encontraron estudios que relacionen las dos variables descritas, lo que se nos dificulto el proceso de comparación.

## Conclusiones

La presente investigación, posterior a los resultados obtenidos a través de los instrumentos se concluye que:

- ψ La población mayoritaria participante de estudio eran mujeres, en un rango de edad de 40-50 años, con una antigüedad laboral que va entre 6 a 10 años, la mayoría labora en el área de producción
  
- ψ Respecto a la presencia de factores psicosociales de riesgo se encontró que dentro de las más favorables para la salud están: sentido del trabajo, doble presencia y previsibilidad y entre las más desfavorable se señaló la dimensión de ritmo de trabajo, la inseguridad sobre las condiciones de trabajo e inseguridad sobre el empleo.
  
- ψ En cuanto al uso de estrategias de afrontamiento presentes en esta población se encontró que la mayoría utilizan: pensamiento desiderativo, apoyo social y resolución de problema. Dentro de las que menos se utilizan mencionaron retirada social, evitación de problemas, autocrítica reestructuración cognitiva y expresión emocional.
  
- ψ Al relacionar las dos variables del estudio dimensiones de factores psicosociales de riesgo y estrategias de afrontamiento se encontró que de las 15 dimensiones psicosocial al menos 12 se correlacionan con al menos una estrategia estadísticamente significativa, en su

mayoría baja con Resolución de problemas, expresión emocional, autocrítica y pensamiento desiderativo, Apoyo social,

### **Recomendaciones:**

Una vez concluido nuestro trabajo recomendamos lo siguiente:

#### **A la empresa camaronera:**

- ψ La creación de un plan de prevención de factores de riesgos psicosociales para cada una de las dimensiones más desfavorable de ambos cuestionarios como lo son la inseguridad sobre el empleo, ritmo de trabajo, evitación de problema, autocrítica, reestructuración cognitiva, expresión emocional incluyendo actividades informativas, dinámicas o lúdicas con frecuencia bimensual por un intervalo de tiempo de seis meses.
- ψ Realizar ajustes en la distribución de tareas para prevenir o evitar sobrecarga favoreciendo así un buen desempeño en las jornadas laborales.
- ψ Que la empresa capacite a los trabajadores en prevención de los factores de riesgos psicosociales fomentando el uso de estrategias de afrontamientos.

#### **A los trabajadores:**

- ψ Participar en los programas que se llevaran a cabo por parte de la empresa en pro de fortalecer aquellas estrategias de afrontamiento que no se están poniendo en práctica.
- ψ Se sugiere a la población de estudio buscar ayuda profesional para reducir los factores psicosociales de riesgos de su trabajo, con el fin de fortalecer o poner en práctica las estrategias de afrontamiento que más conozcan.

- ψ Se les sugiere a los trabajadores identifiquen los factores de riesgos específicos que puedan afectar su bienestar y salud mental y hacer saber a su jefe inmediato para evitar un daño a la humanidad del trabajador.

### **A los futuros investigadores:**

Que puedan ampliar la muestra para obtener resultados más profundos en futuras investigaciones, además de continuar realizando estudios en esta temática haciendo énfasis en factores psicosociales de riesgo y estrategias de afrontamiento que inciden en el desarrollo de los trabajadores en empresas camaroneras.

## **Referencias**

- Arias, M. D. R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Arquer, M. I., Daza, F. M., & Nogareda, C. (1996). NTP 388: Ambigüedad y conflicto de rol.
- Lizcano Delgado, L. A., & González Angarita, M. V. (2013). Evaluación del impacto de un programa cognitivo-conductual en las estrategias de afrontamiento para la minimización de riesgos psicosociales en los empleados de una institución pública en Bucaramanga.
- Barrio, J. A., García, M. R., Ruiz, I., & Arce, A. (2006). El estrés como respuesta. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 1(1), 37-48
- Barroso Osuna, J. M., & Aguilar Gavira, S. (2016). Las personas mayores y las redes sociales: Un análisis de la situación actual. *Aula de encuentro: revista de investigación y comunicación de experiencias educativas*
- Bolaños, M. J. V. (2013). La relación entre jóvenes y TICS en la investigación de la comunicación en el Salvador. *Razón y Palabra*, (83).
- Cantisano, G. T., DESCALS, F. P., & DOMÍNGUEZ, J. F. M. (2004). La ruptura de contrato psicológico y las respuestas del trabajador.¿ Relaciones mediadas por la confianza organizacional?. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 20(1), 31-45.

Caballero Martínez, M., Cervilla Sáez, Ó., Fernández Ávalos, M. I., Fernández Madero, L., & Gómez Regalado, S. (2015). Relaciones entre exigencias psicológicas y emocionales con la empatía: Un estudio en el profesorado de la Universidad de Granada.

Casenave, C. P. (2009). Exigencia y carga emocional del trabajo policial: la intervención policial ante catástrofes y emergencias masivas. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 9(1), 171-196.

Chiang Vega, M., Gómez Fuentealba, N., & Sigoña Igor, M. (2013). Factores psicosociales, stress y su relación con el desempeño: comparación entre centros de salud. *Salud de los Trabajadores*, 21(2), 111-128.

Delgado-Fernández, V., Rey-Merchán, M. D. C., & Arquillos, A. L. (2021). Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos. *Revista de la Asociación Española de Especialistas en Medicina del Trabajo*, 30(1), 24-33.

DIOS, S. D. (2020). Pensamiento desiderativo: cuando solo vemos lo que queremos ver. MADRID: LA MENTE ES MARAVILLOSA .

Espinoza Guerrero, R. M., & Guevara Varela, R. E. (2016). *Factores psicosociales y niveles de estrés que presentan los vendedores del sector ropa del bisne de la ciudad de Chinandega en el periodo marzo-octubre 2015* (Doctoral dissertation).

Flores Castañeda, J. T. (2023). Programa cognitivo conductual para el bienestar psicológico en mujeres víctimas de violencia en Demuna Cutervo.

García-Maroto, M., Luceño-Moreno, L., & Martín-García, J. (2021). Modelo esfuerzorecompensa, salud y enfermedad en personal sanitario: Una revisión sistemática. *Ansiedad y Estrés*, 28(1), 16-29.

Galaz Torres, D. (2019). Exigencias psicológicas y estrés laboral en contexto del trabajador chileno.

Gallie, D., Felstead, A., Green, F., & Inanc, H. (2017). The hidden face of job insecurity. *Work, employment and society*, 31(1), 36-53.

González, Á. (2021). Uso de la tecnología de información y su impacto en la salud/Use of information technology and its impact on health. *Comunidad y Salud*, 19(1), 7.

i Lluís, S. M., Serrano, C. L., Kristensen, T. S., & Martínez, S. V. NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.

Méndez, F., Perez, M. Y., & Castillo, J. (2015). Impacto psicosocial del uso adictivo de las redes sociales en estudiantes y jóvenes del tercer año de la carrera de trabajo social de la FAREM-ESTELI.

Moreno Gutiérrez, N. D. J. (2018). Uso de las redes sociales en estudiantes de noveno grado del Instituto Nacional Miguel Larreynaga en el municipio de San Juan del Río Coco durante el año escolar 2018.

Moreno Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

MENDEZ, N. (2023). ¿Qué son las Estrategias de Afrontamiento? Tipos y características. MADRID: MédicoPlus. <https://medicoplus.com/psicologia/estrategias-afrontamiento>

Miró, M. T. I. (2021). Teletrabajo y riesgos psicosociales: la imperiosa necesidad de reforzar la tutela preventiva. *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, (3), 175-212.

Moncada, S., Llorens, C., & Kristensen, T. S. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. 1ra. Ed. Paralelo Edición, SA Dinamarca. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS).

Palomo-Vélez, G., Carrasco, J., Bastías, Á., Méndez, M. D., & Jiménez, A. (2015). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en trabajadoras estacionales de Chile. *Revista Panamericana de Salud Pública*, 37(4-5), 301-307.

Pujol-Cols, L., & Arraigada, M. (2017). Propiedades psicométricas do Questionário de Riscos Psicossociais Copsoq-Istas 21 e aplicação em docentes universitários argentinos. *Cuadernos de Administración*, 30(55), 97-125.

Puelles Casenave, C. D. (2015). Exigencia emocional de trabajo y estilos de afrontamiento en las unidades de intervención policial

RIO, M. D. (2022). ¿Cómo hacer frente a los problemas? Estilos y Estrategias de afrontamiento al estrés. ESPAÑA .

Rodríguez, A. (2012). *Carga laboral y sd Burnout en personal médico. Unidad de emergencia, Hospital Reginal (sic), Instituto Hondureño Seguridad Social. San Pedro Sula-Honduras marzo*

2012 (Doctoral dissertation, Tesis de maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud).

Rojas Ocaña, M., & Rodríguez Rodríguez, J. B. (2010). Factores de riesgo psicosociales en el profesorado de Enfermería Geriátrica de universidades españolas (1ª parte). *Gerokomos*, 21(4), 158-166.

Ruiz, M. M. G. (2017). *Justicia organizacional, calidad de vida laboral y salud de los trabajadores* (Doctoral dissertation, Universidad de Huelva).

Torres, C. (2016). *Prevención de estrés en agentes de la Policía de la Provincia de Córdoba, Departamental Río Cuarto. Una propuesta de Intervención* (Doctoral dissertation).

Trabajo, O. I. (2013). La Organización del trabajo y los riesgos psicosociales, una mirada de género. *Género, salud y seguridad en el trabajo*, 1-8.

## Anexos

### Tabla 1

#### Instrumento de recolección de información cuantitativa:

#### Instrumentos Ista21 versión corta



Las siguientes preguntas tratan sobre las exigencias y contenidos de tu trabajo.

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas:

¿Con qué frecuencia...?	Siempre	Muchas veces	A veces	Solo alguna vez	Nunca
1. ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
2. ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	0	1	2	3	4
3. ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0
4. ¿Sientes que tu trabajo te ocupa tanto tiempo que perjudica a tus tareas doméstico-familiares?	4	3	2	1	0
5. ¿En el trabajo tienes que ocuparte de los problemas personales de otras personas?	4	3	2	1	0
6. ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
7. ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	4	3	2	1	0
8. ¿Tienes influencia sobre CÓMO realizas tu trabajo?	4	3	2	1	0

Siguiendo con los contenidos de tu trabajo, escoge **1 sola RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas.

		En		En	En
--	--	----	--	----	----



¿En qué medida...?	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
15. ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	4	3	2	1	0
16. ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	4	3	2	1	0
17. ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	4	3	2	1	0
18. ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	4	3	2	1	0
19. ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?	4	3	2	1	0
20. ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0

**Estas preguntas hacen referencia a las preocupaciones sobre posibles cambios en tus condiciones de trabajo.**

Escoge **1 SOLA RESPUESTA** para cada una de las siguientes preguntas

En estos momentos, estás preocupado o preocupada por ... :	En gran medida	En buena medida	En cierta medida	En alguna medida	En ningún caso
21.... si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
22....si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	4	3	2	1	0
23....si te despiden o no te renuevan el contrato?	4	3	2	1	0
24....lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0

Dimensiones	Tu puntuación	Puntuaciones de referencia para la salud
-------------	---------------	--

**Tabla 2 CSI**

## Inventario de estrategias de afrontamiento

0 = En absoluto; 1 = Un poco; 2 = Bastante; 3 = Mucho; 4 = Totalmente

Esté seguro de que responde a todas las frases y de que marca sólo un número en cada una de ellas. No hay respuestas correctas o incorrectas; sólo se evalúa lo que usted hizo, pensó o sintió en ese momento.

NOMBRE:	EDAD:	FECHA EVAL:
1	Luché para resolver el problema	0 1 2 3 4
2	Me culpé a mí mismo	0 1 2 3 4
3	Deje salir mis sentimientos para reducir el estrés	0 1 2 3 4
4	Deseé que la situación nunca hubiera empezado	0 1 2 3 4
5	Encontré a alguien que escuchó mi problema	0 1 2 3 4
6	Repasé el problema una y otra vez en mi mente y al final vi las cosas de una forma diferente	0 1 2 3 4
7	No dejé que me afectara; evité pensar en ello demasiado	0 1 2 3 4
8	Pasé algún tiempo solo	0 1 2 3 4
9	Me esforcé para resolver los problemas de la situación	0 1 2 3 4
10	Me di cuenta de que era personalmente responsable de mis dificultades y me lo reproché	0 1 2 3 4
11	Expresé mis emociones, lo que sentía	0 1 2 3 4
12	Deseé que la situación no existiera o que de alguna manera terminase	0 1 2 3 4
13	Hablé con una persona de confianza	0 1 2 3 4
14	Cambié la forma en que veía la situación para que las cosas no parecieran tan malas	0 1 2 3 4
15	Traté de olvidar por completo el asunto	0 1 2 3 4
16	Evité estar con gente	0 1 2 3 4
17	Hice frente al problema	0 1 2 3 4
18	Me criticqué por lo ocurrido	0 1 2 3 4
19	Analice mis sentimientos y simplemente los deje salir	0 1 2 3 4
20	Deseé no encontrarme nunca más en esa situación	0 1 2 3 4
21	Dejé que mis amigos me echaran una mano	0 1 2 3 4
22	Me convencí de que las cosas no eran tan malas como parecían	0 1 2 3 4
23	Quitó importancia a la situación y no quise preocuparme más	0 1 2 3 4
24	Oculté lo que pensaba y sentía	0 1 2 3 4
25	Supe lo que había que hacer, así que doblé mis esfuerzos y traté con más ímpetu de hacer que las cosas funcionaran	0 1 2 3 4
26	Me recriminé por permitir que esto ocurriera	0 1 2 3 4
27	Dejé desahogar mis emociones	0 1 2 3 4
28	Deseé poder cambiar lo que había sucedido	0 1 2 3 4
29	Pasé algún tiempo con mis amigos	0 1 2 3 4
30	Me pregunté qué era realmente importante y descubrí que las cosas no estaban tan mal después de todo	0 1 2 3 4
31	Me comporté como si nada hubiera pasado	0 1 2 3 4
32	No dejé que nadie supiera como me sentía	0 1 2 3 4
33	Mantuve mi postura y luché por lo que quería	0 1 2 3 4
34	Fue un error mío, así que tenía que sufrir las consecuencias	0 1 2 3 4
35	Mis sentimientos eran abrumadores y estallaron	0 1 2 3 4
36	Me imaginé que las cosas podrían ser diferentes	0 1 2 3 4
37	Pedí consejo a un amigo o familiar que respeto	0 1 2 3 4
38	Me fijé en el lado bueno de las cosas	0 1 2 3 4
39	Evité pensar o hacer nada	0 1 2 3 4
40	Traté de ocultar mis sentimientos	0 1 2 3 4
	<b>Me consideré capaz de afrontar la situación</b>	<b>0 1 2 3 4</b>

FIN DE LA PRUEBA

	REP	AUT	EEM	PSD	APS	REC	EVP	RES
PD								
PC								
A cumplimentar por el evaluador								

Inventario de Estrategias de Afrontamiento (CSI) (claves de corrección)	
Resolución de problemas (REP)	01+09+17+25+33
Autocrítica (AUC)	02+10+18+26+34
Expresión emocional (EEM)	03+11+19+27+35
Pensamiento desiderativo (PSD)	04+12+20+28+36
Apoyo social (APS)	05+13+21+29+37
Reestructuración cognitiva (REC)	06+14+22+30+38
Evitación de problemas (EVP)	07+15+23+31+39
Retirada social (RES)	08+16+24+32+40

### Anexo 3

#### Instrumento de recolección de información cualitativa:

#### Guía de preguntas para aplicar a los participantes

##### Preguntas introductorias

1. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en ese cargo?
2. ¿Cuáles son las actividades principales que realiza en su trabajo?
3. ¿A qué tipo de riesgos se enfrenta usted en la realización de su trabajo?

##### Preguntas sobre dimensiones psicosociales

1. ¿Qué tipo de decisiones le permiten tomar en la realización de su trabajo?
2. ¿Cómo organiza su tiempo para cumplir con el trabajo y las responsabilidades familiares y sociales?
3. ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional le ofrecen en su trabajo?
4. ¿Qué situaciones del trabajo le afectan emocionalmente?
5. ¿Cómo afronta esas situaciones que le afectan emocionalmente?
6. ¿Qué tipo de apoyo recibe de parte de sus jefes y compañeros para sobrellevar las situaciones difíciles en el trabajo?

Unidades de análisis	Preguntas
Nivel personal	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuánto tiempo tiene de laborar en ese cargo?</li> <li>2. ¿Cómo organiza su tiempo para cumplir con el trabajo y las responsabilidades familiares y sociales?</li> </ol>
Nivel laboral	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ¿Cuáles son las actividades principales que realiza en su trabajo?</li> <li>2. ¿A qué tipo de riesgos se enfrenta usted en la realización de su trabajo?</li> </ol>

	<ol style="list-style-type: none"><li>3. ¿Qué tipo de decisiones le permiten tomar en la realización de su trabajo?</li><li>4. ¿Qué oportunidades de desarrollo profesional le ofrecen en su trabajo?</li><li>5. ¿Qué tipo de apoyo recibe de parte de sus jefes y compañeros para sobrellevar las situaciones difíciles en el trabajo?</li></ol>
Nivel de salud	<ol style="list-style-type: none"><li>1. ¿Qué situaciones del trabajo le afectan emocionalmente?</li><li>1. ¿Cómo afronta esas situaciones que le afectan emocionalmente?</li></ol>