



UNIVERSIDAD
NACIONAL
AUTÓNOMA DE
NICARAGUA,
MANAGUA
UNAN - MANAGUA



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud
UNAN-Managua/CIES

Maestría en Salud Ocupacional

Informe final de tesis para optar al título de Máster en Salud ocupacional

**Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los
trabajadores de una agencia de publicidad de Managua - Nicaragua, junio del año
2024.**

Autor:

Dra. Karen Vanessa Solano Dávila

Médico y Cirujano

Tutor:

MSc. Richard Arana Blas

Docente Investigador

Managua, Nicaragua, noviembre 2024

ÍNDICE

DEDICATORIA	I
AGRADECIMIENTOS	II
CARTA AVAL DEL TUTOR	III
RESUMEN.....	IV
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ANTECEDENTES	2
III. JUSTIFICACIÓN	4
V. OBJETIVOS.....	6
VI. MARCO TEÓRICO.....	7
VII. DISEÑO METODOLÓGICO	21
ENFOQUE DE INVESTIGACIÓN	21
TIPO DE ESTUDIO	21
ÁREA DE ESTUDIO.....	21
MUESTRA	21
UNIDAD DE ANÁLISIS.....	21
CRITERIOS DE SELECCIÓN	21
FUENTES DE INFORMACIÓN.....	23
TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	23
PLAN DE ANÁLISIS.....	23
PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN	23
CONSIDERACIONES ÉTICAS.....	24
TRABAJO DE CAMPO.....	24
VIII. RESULTADOS.....	25
IX. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	49
X. CONCLUSIONES.....	57
XI. RECOMENDACIONES	58
XII. BIBLIOGRAFÍA.....	59
ANEXOS.....	62

DEDICATORIA

A Dios que me ha regalado salud y vida.

A mis padres, quienes a lo largo de mi vida han velado por mi bienestar y educación.

A mi hijo que me motiva a seguir adelante y tratar de dar lo mejor de mí.



Karen Vanessa Solano Dávila

AGRADECIMIENTOS

Al personal docente del Centro de Investigación y Estudios en Salud CIES-UNAN Managua, especialmente a mi tutor MSc. Richard Arana, coordinador de la Maestría en Salud Ocupacional, por dedicarme su tiempo y compartir sus conocimientos para la finalización de esta tesis.

A la Licenciada Katy Blandón Orozco, administradora de la agencia de publicidad por permitirme la realización del estudio.

Al personal de la agencia de publicidad que participo del estudio.

No menos importante a mi familia que ha sido mi pilar en todos mis proyectos y su apoyo desinteresado.

Karen Vanessa Solano Dávila

CARTA AVAL DEL TUTOR



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE NICARAGUA
CENTRO DE INVESTIGACIONES Y ESTUDIOS DE LA SALUD
UNAN-Managua/CIES**

CARTA AVAL DEL TUTOR

Por este medio hago constar que luego de haber acompañado en las diferentes etapas del proceso de elaboración de tesis, el informe final de investigación de tesis se encuentra conforme a lo que establece la guía metodológica para elaborar tesis de posgrado del CIES-UNAN Managua. Así como el cumplimiento del reglamento del sistema de estudios de posgrado y educación continua SEPEC- UNAN-MANAGUA. Aprobado por el Consejo Universitario en sesión ordinaria No. 21-2011, del 07 de octubre 2011. De acuerdo con el capítulo II sección primera, Artículo 97, inciso D y título II, Artículo 107. Inciso G. los cuales hacen referencia de la aprobación del tutor o director de tesis como requisito para proceder con el acto de defensa.

A continuación, se detallan los datos generales de la tesis:

- Nombre del programa de Maestría: Salud Ocupacional
- Sede y cohorte: Managua, 2022-2024
- Nombre del Maestrando: Karen Vanessa Solano Dávila
- Nombre del tutor: Richard Arana Blas

Título de la tesis: FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES LABORALES ASOCIADOS EN LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA AGENCIA DE PUBLICIDAD DE MANAGUA, JUNIO DEL AÑO 2024.

Dado en la ciudad de Managua, Nicaragua, a los 12 días del mes de noviembre del año 2024.

Atte. _____

MSc. Richard Arana Blas
Docente Investigador
UNAN-Managua/CIES

RESUMEN

Objetivo: Evaluar factores de riesgos psicosociolaborales asociados en la salud mental de trabajadores de una agencia de publicidad de Managua, en junio 2024.

Metodología: Estudio con enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, prospectivo de corte transversal. La unidad de análisis fueron trabajadores de la agencia, los cuales respondieron el cuestionario SUSESO ISTAS/21 versión breve modificado para el estudio, el cual fue previamente validado. El procesamiento y análisis de resultados se realizó a través del software estadístico para ciencias sociales.

Resultados: total de 30 trabajadores, predominan mujeres 63.32%, 70% con estudios universitarios finalizados. Respecto al nivel de riesgo de las dimensiones, exigencias psicológicas 46.67% riesgo medio, trabajo activo y desarrollo de habilidades 50% nivel de riesgo bajo, apoyo social de la empresa 40% nivel de riesgo alto, compensaciones 46.67% nivel de riesgo medio, doble presencia alto nivel de riesgo 66.67%.

Conclusiones: Analizando los factores se encuentra falta de equidad en la distribución de carga laboral, agotamiento físico y mental. Las mujeres tienen mayor predisposición a la dimensión de doble presencia, los universitarios muestran mayor predisposición en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. Los trabajadores de las áreas de diseño gráfico y contabilidad son los que muestran niveles de riesgo más altos en apoyo social de la empresa.

Palabras claves: Ambiente de trabajo, Organización, Riesgos, Salud Mental

Correo: karenolanodavila@gmail.com

I. INTRODUCCIÓN

El centro de trabajo es uno de los lugares de convivencia, en el que los adultos pasan la mayor parte del tiempo para la realización de sus actividades profesionales, esto requiere que el ambiente percibido permita una adecuada expresión emocional y desarrollo individual, sin embargo la carga excesiva de trabajo en una persona puede presentar inestabilidad a nivel emocional, generando insatisfacción, estrés y sensaciones de fracaso personal. (Claudia Vargas Jaimes, 2021)

Entre los trabajadores europeos, el estrés, la ansiedad y la depresión constituyen el segundo problema de salud laboral más común. No obstante, la proporción de trabajadores que declaran enfrentarse a factores de riesgo que pueden afectar negativamente a su salud mental es de casi el 45 %. La encuesta OSH Pulse realizada por la EU-OSHA en 2022 pone de manifiesto que el 27 % de los trabajadores sufren estrés, ansiedad o depresión provocados o agravados por el trabajo. (EU-OSHA, 2023)



El riesgo psicosocial laboral es una preocupación creciente a nivel mundial, además de afectar la calidad de vida del trabajador, impacta directamente en el rendimiento de toda la empresa, ya que están conectados con mayores porcentajes de ausentismo laboral, accidentabilidad, permisos para licencia médicas en los trabajadores y disminución de la producción. Por esta razón se analizaron los factores de riesgos psicosociales presentes en los trabajadores de una agencia de publicidad de managua durante el mes de junio del año 2024 y su impacto en su salud mental. (Bizneo, 2022)



II. ANTECEDENTES

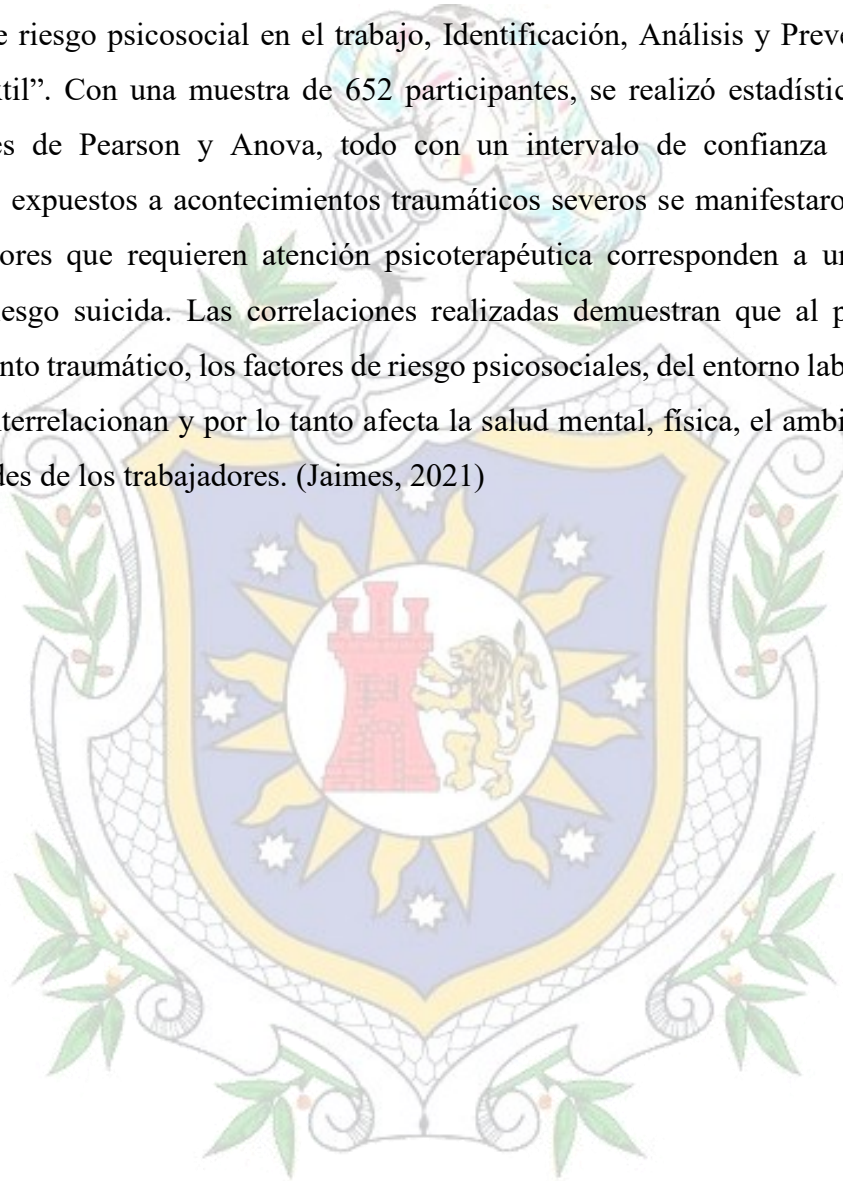
González Hernández, León Cortés, & Silva Gutiérrez, México 2022, “Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de Guadalajara, México”. Muestra de 163 trabajadores, estudio observacional con diseño transversal analítico. Se utilizó el “Cuestionario de Factores Psicosociales en el Trabajo” por Silva-Gutiérrez B. N. y el “Cuestionario General de Salud GHQ 28”. Los resultados obtenidos muestran una asociación significativa entre contenido y características de la tarea. Es importante mencionar que de las exigencias laborales se encontró una asociación entre las altas demandas psicológicas y el desgaste emocional, síndrome de burnout derivado de la poca revalorización y de la carga laboral. (González Hernández, León Cortés, & Silva Gutiérrez, 2022)

Luna, B. E. Perú en el 2022, publica estudio que realizó sobre “Riesgos psicosociales y salud mental en docentes de colegios privados en Chíncha Alta (Perú) dentro del contexto del COVID-19. La investigación fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo, diseño no experimental. La muestra estuvo conformada por 25 docentes, para el estudio se consideró la encuesta psicosocial ISTAS21 el cual consta de 38 ítems y la encuesta Depresión, Ansiedad y Estrés (DASS) con 21 ítems. Los resultados obtenidos permitieron demostrar la relación directamente proporcional entre la exposición a factores de riesgos psicosociales y el posible daño a la salud mental en el contexto de la pandemia, afectando ámbitos de ambiente laboral y su salud. (Luna, 2022)

Valverde Godínez, Bernardita, en Perú 2021 realiza estudio para caracterizar la conexión entre el bienestar psicológico y los riesgos psicosociales de los 59 empleados de supermercados de Cusco, Perú. Estudio cuantitativo, aplicado, descriptivo-correlacional y no un experimento. se usó el Cuestionario de Bienestar Psicológico de Carol Ryff para medición de la aptitud de los individuos al afrontar situaciones estresantes y recuperarse tras los contratiempos. Como resultado, el nivel de exposición a exigencias psicológicas fue de 80 % para media, Nivel de trabajo activo y posibilidades de desarrollo 75 % para medio. Nivel de apoyo social y calidad de liderazgo 83 % para alto. Nivel de bienestar psicológico medio-

alto (37 % y 58 %, respectivamente). Nivel de auto aceptación 47 % medio y 46 % alto. Nivel de autonomía 54 % medio y 44 % alto. (Valverde Godínez, 2021).

Germán B. Jaimes B. en el año 2021 en México se realiza Identificación y análisis de los “Factores de riesgo psicosocial en el trabajo, Identificación, Análisis y Prevención de una empresa textil”. Con una muestra de 652 participantes, se realizó estadística descriptiva, correlaciones de Pearson y Anova, todo con un intervalo de confianza de 95%. Los trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos se manifestaron en un 21%, los trabajadores que requieren atención psicoterapéutica corresponden a un 13%; y 2% presentan riesgo suicida. Las correlaciones realizadas demuestran que al presentarse un acontecimiento traumático, los factores de riesgo psicosociales, del entorno laboral y la salud mental se interrelacionan y por lo tanto afecta la salud mental, física, el ambiente laboral y las actividades de los trabajadores. (Jaimes, 2021)



III. JUSTIFICACIÓN

Por parte de la organización mundial de la salud los trabajadores deben laborar en entornos que apoyen en preservar la salud mental, sin embargo, los riesgos psicosociales asociados con problemas relacionados a las jornadas laborales, falta de oportunidad de desarrollo profesional y aspectos negativos que sucede en los espacios laborales, en conjunto implican un peligro para el bienestar psicológico. (OMS, 2022)

Un entorno de trabajo adverso puede ocasionar tanto problemas físicos como psíquicos, y conducir a situaciones de estrés, depresión, consumo nocivo de sustancias, ausentismo laboral y disminución de la productividad. La problemática se acentúa más si cabe si la persona trabajadora presenta un problema de salud mental de base, especialmente, cuando los compañeros de trabajo tienden a estigmatizar a la persona trabajadora, muchas veces por el desconocimiento de la enfermedad del trastorno o por la falta de entendimiento de las causas de una potencial baja laboral. Así, sentimientos como la soledad, la falta de apoyo por los iguales y/o superiores, la discriminación en el trabajo y un clima laboral poco favorable pueden agravar aún más el problema de salud mental.

Al mismo tiempo, es importante analizar el estado de salud mental positiva y los trastornos de salud mental de los trabajadores para ver si este nivel de salud mental influye en la propia percepción del factor de riesgo psicosocial. La mayoría de los estudios vinculados a los factores de riesgo psicosocial a nivel laboral tienen dos características. La primera es que se vincula de forma frecuente los factores de riesgo psicosocial al término “estrés laboral”. La segunda es que están centrados en las consecuencias que pueden tener los entornos laborales desfavorables o la presión de condiciones adversas de trabajo. (Rojas, 2020)

No existen estudios previos en nicaragua que aborden los factores de riesgo psicosocial y su relación con la salud mental de los trabajadores. Nuestro universo a estudio no contaba con datos previos del estado de salud mental de los trabajadores o identificación de los factores de riesgo psicosocial laboral, permitiendo diseñar programas de intervención para minimizar el impacto que puede ocasionar en la salud mental.

IV. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En Nicaragua no existen datos sobre salud mental en trabajadores, pero existe un estudio realizado por la organización panamericana de la salud publicado en 2018, que demuestra como la carga de los trastornos mentales, neurológicos, por consumo de sustancias y el suicidio (MNSS) crece en las edades de 15-55 años, considerando q estos grupos etarios son los que realizan trabajos tanto formales como informales se considera relacionar factores de riesgos psicosociolaborales con la salud mental. (PAHO, 2018)

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión. En el caso del personal que labora en una agencia de publicidad no es la excepción pues es una población expuesta a diversos factores. Por la naturaleza de cada área de trabajo, se realizan actividades propias y procedimientos específicos que pueden causar daños a la salud o poner en riesgo la vida de los trabajadores, de allí parte la siguiente interrogante:

¿Cuáles son los Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de una agencia de publicidad de managua en junio del 2024?

Otras interrogantes

1. ¿Cuáles son las características sociolaborales del personal?
2. ¿Cuáles son los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores?
3. ¿Qué antecedentes patológicos de la población de estudio podrían incidir con el estado de salud mental actual?
4. ¿Cuál es el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSESO/ISTAS21?

V. OBJETIVOS

Objetivo general:

Evaluar los factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de una agencia de publicidad de Managua, en junio 2024.

Objetivos específicos:

1. Describir las características sociolaborales del personal.
2. Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores.
3. Considerar los antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.
4. Relacionar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSESO/ISTAS21

VI. MARCO TEÓRICO

La Organización mundial de la salud define que la salud es un estado de bienestar físico, mental y social, con capacidad de funcionamiento, no sólo la ausencia de afecciones o enfermedades”. También puede definirse como el nivel de eficacia funcional o metabólica de un organismo tanto a nivel micro (celular) como a nivel macro (social).

La salud mental se define como el resultado de un estado crónico a una confrontación aguda e intensa con un factor estresante o a la presencia continua de un factor estresante, no necesariamente intenso. También se conoce como un estado de bienestar psicológico y social total de un individuo en un entorno sociocultural dado, indicativo de estados de ánimo y afectos positivos (p. ej., placer, satisfacción y comodidad) o negativos (p. ej., ansiedad, estado de ánimo depresivo e insatisfacción).

Las características de la persona no solamente pueden actuar como precursores en el desarrollo de la salud mental, sino también cambiar como consecuencia de los efectos. El entorno laboral puede ser considerado uno de los principales factores determinantes que puede influir en la salud mental de las personas trabajadoras, especialmente relacionados con las condiciones estructurales y organizativas a las que está sometida la persona trabajadora.

Actualmente, fenómenos como la globalización y el uso de las nuevas tecnologías, las nuevas formas de organización laboral, los diferentes modelos de empleo, el aumento del volumen de la información con la cual se trabaja y la subcontratación de servicios, han podido generar nuevos conflictos relacionados con la distribución del tiempo de trabajo, haciendo cada vez más difícil compatibilizar la vida laboral y la vida familiar. El presentismo es un término empleado para denominar aquellas personas que acuden a su puesto de trabajo por miedo a perderlo a pesar de padecer una enfermedad o tener alguna lesión. Desde una perspectiva cualitativa, los problemas de salud mental derivados del trabajo pueden afectar negativamente en las relaciones laborales, puede provocar una falta de motivación y de creatividad de la persona afectada, y otras consecuencias como una baja satisfacción laboral,

un aumento de la rotación del personal o continuos traslados internos, sumado a una mala imagen de la empresa hacia el exterior. (Allande-Cussó, 2022)

Los problemas de salud mental derivados del trabajo representan una importante carga de enfermedad para la sociedad y la economía de un país, puesto que provocan un mayor número de jubilaciones anticipadas, absentismo y presentismo. Ni que decir tiene que todos estos problemas pueden afectar considerablemente en la productividad, en los costes y en las capacidades de la empresa para su competitividad en el mercado. Por estos y otros motivos, se hace palpable la necesidad de incluir la salud mental entre las prioridades de atención en materia de salud pública, así como estimular estrategias para la promoción de la salud mental en los lugares de trabajo y el desarrollo de medidas para la prevención de problemas relacionados con la salud mental en estos entornos.

En las últimas décadas, se han detectado un mayor número de problemas de salud mental a consecuencia del trabajo, copando el tercer lugar entre las enfermedades laborales más frecuentes. Además, las cifras de bajas por enfermedad en Europa derivadas de los problemas de salud mental también siguen aumentando. Algunos expertos coinciden en que no existe un mayor número de casos, más bien el aumento podría explicarse por una mayor normalización de la problemática, con una menor estigmatización y marginación, aumentando el reconocimiento de aquello que antes se ocultaba. (Regina Allande-Cussó, 2022)

Según el Instituto Nacional de Salud Mental (NIMH, por sus siglas en inglés), en 2017 se estimaba que 11.2 millones de adultos estadounidenses, o alrededor del 4.5 por ciento de los adultos, tenían una afección psicológica grave. (Timothy J. Legg, 2020)

El 55% de las personas con trastornos mentales comunes que dejan el trabajo o se les acaba el contrato tienen serias dificultades para reincorporarse al mundo laboral; y el 68% de los que lo consiguen son ubicados en posiciones de menor responsabilidad, con menor número de horas y con un salario que se ve mermado. Según datos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las personas con trastornos mentales comunes tienen entre 2 y 3 veces

más probabilidades de estar desempleadas que las personas que no los tienen. (Regina Allande-Cussó, 2022)

Si bien es cierto, se observan diferencias entre hombres y mujeres, especialmente relacionadas con las desigualdades de género derivadas de menores ingresos, mayor exposición a la pobreza, exceso de trabajo, discriminación socioeconómica, violencia de género, entre otras, pudiendo aumentar la posibilidad de padecer problemas de salud mental. En este sentido, se estima que los casos de depresión son aproximadamente el doble de frecuentes entre las mujeres que entre los hombres. Generalmente, las mujeres presentan tasas superiores de depresión, estrés, ansiedad, somatizaciones y trastornos de la alimentación, mientras que los hombres padecen con mayor frecuencia abuso de sustancias y trastornos antisociales.

Factores de riesgo que afectan a la salud mental de los trabajadores

En la actualidad, la inseguridad laboral y la precariedad laboral son considerados dos de los riesgos psicosociales más importantes a nivel mundial y pueden provocar una situación continuada de estrés ante el miedo a la pérdida del trabajo. El estrés derivado del desequilibrio entre el control de las capacidades, los conocimientos y las habilidades necesarias para realizar el trabajo y las demandas y presiones del trabajo, pueden originar enfermedades mentales de diversa índole. (Regina Allande-Cussó, 2022)

Clasificación y principales trastornos mentales asociados al trabajo

Los trastornos mentales de origen laboral pueden ser de todo tipo. En su mayoría se encuadran dentro de los ejes I, II y IV de la nosología del Diagnóstico and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM-5) de la American Psychiatric Association y comprenden los trastornos clínicos, de personalidad y los problemas psicosociales y ambientales. Una situación laboral negativa puede desencadenar el desarrollo de trastornos mentales graves como la esquizofrenia y otras psicosis. (Cherry, 2023)

Trastornos mentales relacionados con riesgos laborales

Trastornos psicóticos.

Los trastornos psicóticos pueden estar originados por múltiples causas: exposición a agentes químicos, como el tolueno, arsénico, plomo, sulfuro de carbono o mercurio; abuso de ciertas sustancias psicoactivas o medicamentos, como alcohol, cocaína, cannabis, algunos esteroides anabolizantes y anfetaminas; y por las malas condiciones y organización del trabajo.

Trastornos neuróticos

Suelen tener vinculación a actividades concretas, con exposición o no exposición a ambientes tóxicos. La neurosis hace referencia a la reacción del trabajador frente el desequilibrio provocado por la frustración ante una imposición, como la voluntad del empleador sobre la del empleado o tanto la elección como la pérdida del empleo.

Trastornos cognitivos

La elevada exposición a algunos pesticidas y herbicidas puede producir daños en el sistema nervioso y afectación a largo plazo de la capacidad para procesar y recordar la información, desarrollando estados demenciales.

Trastornos derivados del estrés laboral

La no respuesta ante un exceso en la demanda o en las expectativas depositadas en el trabajador, puede provocar disfunciones de tipo psicológico, físico o social, manifestado a través de trastornos psicosomáticos definidos como “enfermedades del estrés”.

Trastornos por abuso de sustancias psicoactivas

Etiológicamente, las adicciones poseen un componente altamente multicausal, ya que implican factores interpersonales, socioeconómicos, laborales, culturales y étnicos, farmacológicos y psiquiátricos. Es frecuente el trastorno dual, llamado así por la comorbilidad entre los trastornos psíquicos y las drogodependencias.

Trastornos autolíticos

El suicidio en el ámbito laboral no siempre tiene el mismo significado y no suele ser manifiesto; por el contrario, suele adoptar formas ocultas o equivalentes.

Según la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), 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. (OSHAS, 2023)

Los factores de riesgo psicosocial son aquellos que generan angustia, intranquilidad, alteraciones en los patrones diarios que determinan los periodos para dormir o descansar y el estar despierto, estrés crónico e inadaptación, que provienen del diseño de los cargos de trabajo y sus responsabilidades, los horarios laborales y la propensión a situaciones traumáticas graves, las diferentes manifestaciones de acoso al trabajador por el desempeño de sus funciones o hacia su persona (STPS, 2018).

Para la OIT los factores de riesgo psicosocial son las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral. Se puede diferenciar entre:

- a) las condiciones y el medio ambiente de trabajo, que incluyen la tarea en sí, las condiciones físicas en el centro de trabajo, las relaciones de los trabajadores con sus supervisores y las prácticas de la administración.
- b) los factores individuales o personales del trabajador incluyen sus capacidades y limitaciones en relación con las exigencias de su trabajo.
- c) los factores externos al centro de trabajo que derivan de las circunstancias familiares o de la vida privada, de los elementos culturales, la nutrición, las facilidades de transporte y la vivienda. (T, 2020)

Según el INSST, los principales factores de riesgo psicosocial tienen dos vertientes:

- Factores organizacionales: afectan a la política y filosofía de la empresa, a su cultura y a las relaciones laborales.
- Factores laborales: están relacionados con las condiciones del empleo, la concepción del puesto de trabajo y la calidad del mismo.

Las características de los factores de riesgos psicosocial



La capacidad (percibida) de afrontamiento puede no sólo moderar o mediar los efectos de los factores de riesgo ambientales, sino también determinar la evaluación por el individuo de dichos factores. Parte del efecto de éstos en la salud mental se debe a este proceso de evaluación.

El trabajo puede ser dañino para la salud y que ambos conceptos están relacionados es patente. Entre salud y trabajo se establecen relaciones positivas y negativas, lo que invita a alcanzar niveles de excelencia en la salud y en la calidad de vida en el trabajo.

Factores psicosociales de riesgo en el trabajo y exacerbar o amortiguar sus efectos.



-Desarrollo de la personalidad	-Accidentes de trabajo, Enfermedad profesional y otras patologías
-Calidad de vida laboral	-Costes económicos, sociales y familiares
-Relaciones sociales	-Insatisfacción
-Productividad	-Falta de calidad de vida
-Eficacia	-Desarrollo inadecuado de actividad
-Satisfacción	-Detrimiento de la eficacia
-Confort laboral	

Salud y Trabajo es, pues, un binomio con multitud de interrelaciones cuyo resultado, en ocasiones, es el deterioro de la salud de la persona que realiza el trabajo que es necesario afrontar a través de la prevención de los riesgos.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Describe la metodología para medir y modificar los factores de Riesgo psicosocial laboral presentes en el centro de trabajo que poseen el potencial para provocar un daño somático o psíquico en el trabajador y van de la mano con la experiencia del estrés laboral. El estrés es la respuesta ante las exigencias y presiones laborales que son inadecuadas para el trabajador, lo que puede traducirse en enfermedades cardiovasculares, depresión, trastornos musculoesqueléticos y muchas otras. En este sentido, el estrés es un mediador entre los Riesgo psicosocial laboral y la patología. (social, 2020)

Existe evidencia consistente de que las exigencias laborales excesivas, el bajo nivel de control de la tarea por el trabajador, las altas exigencias emocionales y el desbalance esfuerzo/recompensa son factores de riesgo para problemas de salud tanto somática como mental, lo que lleva a gastos mayores de los presupuestos de salud dedicados al tratamiento médico de estas condiciones. Existe, además, una creciente evidencia científica que indica que el ambiente psicosocial en el trabajo tiene un rol tanto directo como indirecto sobre los índices de salud organizacional, tales como el ausentismo y las licencias médicas, la accidentabilidad, la productividad, y la satisfacción con el trabajo.

De ahí que la mayor preocupación en los organismos internacionales y los temas de investigación en las instituciones académicas no sea el estrés mismo, sino que los factores de riesgo psicosocial que le dan origen. Lo mismo en cuanto a las políticas de intervención, que debieran diseñarse no solo hacia la forma de abordar el estrés laboral (lo que también es razonable), sino que a disminuir los riesgos psicosociales en el trabajo. Enfocarse solo en el estrés, obliga a diseños de carácter más bien individual, centrados en el trabajador. En cambio, al poner el foco sobre el Riesgo psicosocial laboral, es posible diseñar intervenciones globales dirigidas hacia el origen del riesgo en la organización laboral.

La manera de detectar y medir los factores, características o dimensiones de Riesgo psicosocial laboral es a través de instrumentos que adoptan la forma de cuestionarios - generalmente auto aplicados que responden los propios trabajadores que experimentan los factores de riesgo que se desea detectar y controlar. Esta forma de detectar y medir el riesgo tiene como fundamento considerar que los trabajadores son verdaderos “expertos” en lo que les ocurre, se trata de “su trabajo” y de “su salud”, por lo que “deben ser tomados en serio.

Un cuestionario que está bien construido posee ciertas características. Por ejemplo, las preguntas adoptan un estilo neutral, ha sido previamente probado y validado en sujetos similares a los que se les aplica, mide lo que tiene que medir y sus resultados son replicables, en suma, ha soportado con éxito un proceso de validación y estandarización metodológica.

En particular, un cuestionario mide de manera válida y confiable las diferentes dimensiones de un fenómeno. Cada dimensión es medida a través de una escala y expresa un constructo, es decir, un elemento hipotético subyacente que se considera que es una explicación de ciertas características observables. Por ejemplo, “exigencias psicológicas cuantitativas” es un constructo, un elemento hipotético que en sí mismo no es observable, pero posee ciertas características que sí se pueden apreciar a través de una pregunta (“¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?”) que se realiza a una persona que experimenta el constructo, y esto sí es observable. El proceso de validación consiste en determinar con una metodología rigurosa si acaso el instrumento que se está validando es capaz de medir las características (las dimensiones) que se desea medir (es válido), entrega valores similares

aplicado en circunstancias similares (es confiable), y además es posible determinar los valores normales para una población contra los que se puede comparar las mediciones que se obtengan (está estandarizado).

Dimensiones y subdimensiones del Cuestionario SUSESO/ISTAS21

El Cuestionario posee 5 grandes dimensiones y 19 subdimensiones. Las grandes dimensiones son:

Exigencias psicológicas en el trabajo

Hay elementos tanto cualitativos (exigencias emocionales, creativas, sensoriales) como cuantitativos (cantidad y ritmo de trabajo, distribución del trabajo). Contiene la dimensión “demanda” del modelo DCAS y la dimensión “esfuerzo” del modelo DER, aunque las rebasa.

Trabajo activo y desarrollo de habilidades

En esencia se trata de la autonomía del trabajador (cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa, calidad). Se puede equiparar a la dimensión “control” del modelo DCAS.

Apoyo social en la empresa y calidad del liderazgo

Esta dimensión es equivalente a la de “apoyo social” en el modelo DCAS. Es moderadora de los efectos de las dos anteriores. También contiene elementos de liderazgo.

Compensaciones

Se puede hacer equivalente a la dimensión “recompensas” del modelo DER de Siegrist, permitiendo medir el desbalance esfuerzo-recompensa, así como el control de estatus (estabilidad del empleo, cambios no deseados).

Doble presencia

Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Se puede hacer parcialmente equivalente a lo que algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.

Definición de los subdimensiones

A continuación, se define cada una de las 19 subdimensiones agrupadas en las 5 dimensiones mayores. Cada subdimensión posee un código de dos letras que facilita su identificación durante el proceso de cálculo. Dicho código va entre paréntesis.

Dimensión: Exigencias psicológicas (D1)

1. Exigencias psicológicas cuantitativas (CU) Cantidad o volumen de trabajo exigido contrastado con el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido y sin pausa, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo o bien una distribución temporal irregular de las tareas. Puede ocurrir la situación contraria, en que las exigencias sean limitadas o escasas. Las exigencias cuantitativas muy altas suelen relacionarse con falta de personal, inadecuada planificación del trabajo o de la tecnología.

2. Exigencias psicológicas cognitivas (CO) Exigencias sobre diferentes procesos mentales (atención, memoria, decisiones) y responsabilidad por las consecuencias de lo que se hace.

3. Exigencias psicológicas emocionales (EM) Las exigencias emocionales demandan nuestra capacidad para entender la situación de otras personas, sobre todo cuando esas personas están a su vez con emociones intensas. Por ejemplo, la atención de víctimas de violencia o violación sexual, personas que pierden una persona querida, o que pierden su trabajo o han sufrido un accidente grave o amputación, o saben que tienen una enfermedad incurable, o adultos y niños en situación social crítica, o con problemas con la justicia. En todos estos casos se produce una alta demanda emocional sobre el(la) trabajador(a) lo que ocasionalmente puede llevar a confundir sus sentimientos personales con las demandas de los usuarios.

4. Exigencias psicológicas de esconder emociones (EE) En teoría la exigencia de esconder emociones se refiere a todas las emociones básicas (rabia, tristeza, miedo, asco, alegría, sorpresa). En la práctica la emoción que más se exige esconder por “razones profesionales”

(junto a las opiniones que la acompañan) es la rabia, que usualmente es provocada por comportamientos agresivos tanto de usuarios como de compañeros de trabajo. También puede experimentarse como disimulo de la vergüenza cuando se deben realizar actividades que están en contradicción con los valores del trabajador/a (por ejemplo, comunicar noticias desmoralizadoras para el usuario como comunicarle que su reclamo no está resuelto o el rechazo a una solicitud largamente esperada, el término de un beneficio, el cambio en las condiciones de un servicio con las que el propio trabajador no está de acuerdo).

5. Exigencias psicológicas sensoriales (ES) Exigencias laborales que significan utilizar los sentidos, en especial la visión, con una alta atención y alerta a los detalles.

Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades (D2)

1. Influencia (IN) Es el margen de decisión o autonomía que tiene el (la) trabajador(a) respecto al contenido (lo que se hace) y las condiciones de trabajo (cómo se hace). Incluye decidir la secuencia o el orden en que se realizan las tareas, qué métodos se van a utilizar, la cantidad de trabajo que se puede realizar, los horarios, la elección de compañeros.

2. Control sobre los tiempos de trabajo (CT) Posibilidad de pausar o interrumpir momentáneamente la tarea, sea para un descanso breve, por atender obligaciones personales o para tomar vacaciones. Esta dimensión complementa la de influencia.

3. Posibilidades de desarrollo en el trabajo (PD) Oportunidades que ofrece el trabajo para poner en práctica y desarrollar los conocimientos y habilidades que tiene la persona, y el grado de monotonía de la tarea.

4. Sentido del trabajo (ST) Relación que establece el/la trabajador/a con valores o fines de su trabajo que trascienden el fin más inmediato del ingreso económico. No se refiere a la relación del trabajador con la empresa / institución. Normalmente es una fuente de fortaleza para los trabajadores. Suele estar asociado al valor social del trabajo (“mi trabajo sirve a otros”). Un alto sentido del trabajo facilita afrontar las exigencias del mismo.

5. Integración en la empresa (IE) Identificación de cada persona con la empresa o institución en general. No se refiere al contenido del trabajo en sí. Es una dimensión opuesta y complementaria a la de sentido del trabajo.

Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo (D3)

1. Claridad de rol (RL) Grado de definición de las acciones, responsabilidades y recursos disponibles en la tarea asignada.

2. Conflicto de rol (CR) Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo que pueden generar conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que hay que hacer son diferentes de las normas y valores personales.

3. Calidad de liderazgo (CL) Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma equitativa, preocupación por el bienestar de sus subordinados y habilidades de comunicación. Dimensión vinculada al apoyo social de superiores.

4. Calidad de la relación con superiores (RS) Atributos tanto del jefe directo como de la organización en general que posibilita recibir el tipo de ayuda e información que se necesita y en el momento adecuado para realizar el trabajo. Significa disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, nuevas tecnologías, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

5. Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo (RC) Relaciones con los compañeros de trabajo que se expresan tanto en formas de comunicación como en la posibilidad de recibir el tipo de ayuda para realizar el trabajo en el momento adecuado, así como el sentido de pertenencia a un equipo.

Dimensión: Compensaciones (D4)

1. Estima (ET) Reconocimiento y apoyo de los superiores y compañeros por el esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo. Incluye recibir un trato justo.
2. Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato (IC) Preocupación por las condiciones del contrato, estabilidad o renovación, variaciones del sueldo, formas de pago del sueldo, posibilidades de despido y ascenso.
3. Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo (IT) Incluye la inseguridad sobre condiciones de trabajo tales como movilidad funcional (cambios de tareas) y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo.

Dimensión: Doble presencia (D5)

1. Preocupación por tareas domésticas (DP) Intranquilidad provocada por las exigencias domésticas que puedan afectar el desempeño laboral. Es más frecuente en las mujeres por lo que se produce una inequidad de género.

La versión breve del Cuestionario fue construida a partir de las preguntas de mayor relevancia estadística (explicaban la mayor proporción de la varianza) de cada una de los subdimensiones. Se usa como filtro inicial o tamizaje, permitiendo establecer una visión general de los niveles de RPSL y facilitar su seguimiento en el tiempo. Por esta misma razón, en caso de detectar niveles de riesgo alto, se debe complementar con la aplicación de la versión completa, la que posee una especificidad mayor para caracterizar los RPSL. La versión breve también es posible utilizarla como instrumento de capacitación, para mostrar la estructura general del Cuestionario y el tipo de preguntas. Consta de dos partes: una sección general que contiene 5 preguntas sobre datos demográficos (sexo y edad) y caracterización del trabajo actual, que, tal como en la versión completa permiten que cada centro de trabajo segmente según unidad geográfica o espacial, labor del trabajador o unidad funcional; y la sección específica de riesgo psicosocial que contiene 20 preguntas.

El cálculo de puntuaciones se hace directamente con los puntos obtenidos, sin transformarlo a porcentajes. La sumatoria simple de los puntos totales obtenidos entrega el puntaje de cada dimensión mayor (y no por subdimensión). Con este puntaje es posible realizar un cálculo de cantidad de trabajadores que se encuentran en niveles de riesgo bajo, medio o alto, utilizando los límites de acuerdo al ejemplo.

Puntajes de la versión breve del Cuestionario

Dimensión	Nivel de riesgo bajo	Nivel de riesgo medio	Nivel de riesgo alto
Exigencias psicológicas	0—8	9—11	12—20
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	0—5	6—8	9—20
Apoyo social en la empresa	0—3	4—6	7—20
Compensaciones	0—2	3—5	6—12
Doble presencia	0—1	2—3	4—8

VII. DISEÑO METODOLÓGICO

Enfoque de investigación

Este estudio tiene un enfoque cuantitativo, descriptivo.

Tipo de Estudio

El estudio es de tipo analítico prospectivo de corte transversal.

Área de Estudio

Se realizó en una agencia de publicidad, ubicada en Managua- Nicaragua en el año 2024.

Universo

La población sujeta a investigación la conforman 35 trabajadores que se encuentran laborando de forma activa.

Muestra

La selección de la muestra fue por conveniencia, dada la cantidad de población universo se realizó en todo el universo que cumpliera criterios de inclusión.

Unidad de Análisis

La unidad de análisis fueron los trabajadores de la agencia, los cuales respondieron el cuestionario preparado para el estudio.

Criterios de selección

- **Criterio de inclusión:**
 - Personal que labora activamente en la agencia de publicidad.
- **Criterios de exclusión:**
 - Personal de vacaciones, permiso o subsidio, aunque administrativamente se encuentre laborando.
 - Personal que rehúse en participar del estudio.
 - Personal que no llene previamente consentimiento informado.

VARIABLES DE ESTUDIO

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales del personal.

- Edad
- Sexo
- Ocupación
- Tiempo de laborar
- Escolaridad

Objetivo 2. Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la empresa.

- Carga de trabajo
- Estructura salarial
- Jornadas laborales.
- Otorgamiento de permisos y vacaciones.
- Procedimientos de asignación de tareas

Objetivo 3. Considerar los antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.

- Antecedentes patológicos personales.
- Antecedentes patológicos familiares.
- Antecedentes personales no patológico.

Objetivo 4. Relacionar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSES0/ISTAS21

- Dimensión: Exigencias psicológicas.
- Dimensión: Trabajo activo y desarrollo de habilidades.
- Dimensión: Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.
- Dimensión: Compensaciones
- Dimensión: Doble presencia

Fuentes de información

La información fue recolectada directamente de los trabajadores que cumplían criterios de inclusión, a través de encuestas.

Técnicas de recolección de datos

Se solicitó autorización por escrito a recursos humanos de la agencia y luego de forma no probabilístico, a cada trabajador que participó en el estudio, se le explicó el propósito y se le solicitó su respectiva participación. Recolectada toda la información, los cuestionarios fueron codificados para cotejarlas con los registros de la base de datos. Se tabularon los datos obtenidos en una hoja de SPSS versión 25. Se realizaron tablas y gráficos utilizando Excel.

Instrumento de recolección de datos

Se diseñó una plantilla para el ingreso de toda la información y se almacenó en una hoja electrónica del paquete estadístico de Excel Office y del paquete estadístico SPSS versión 25, en donde se procesaron los datos. Se verificó la calidad de los datos.

Se rectificaron las encuestas digitadas y almacenadas en la base de datos. Se realizó una limpieza de datos para verificar omisiones, corregir errores de codificación, de digitación o inconsistencias. Se procesaron los datos, para presentarlos en tablas. Posteriormente se elaboró el informe final.

Plan de análisis

Se utilizó el Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve la cual es modificada, agregando preguntas al cuestionario que dan salida a los objetivos estudiados, se validó y estandarizó previamente a la recolección de información en la muestra a estudio.

Procesamiento de la información

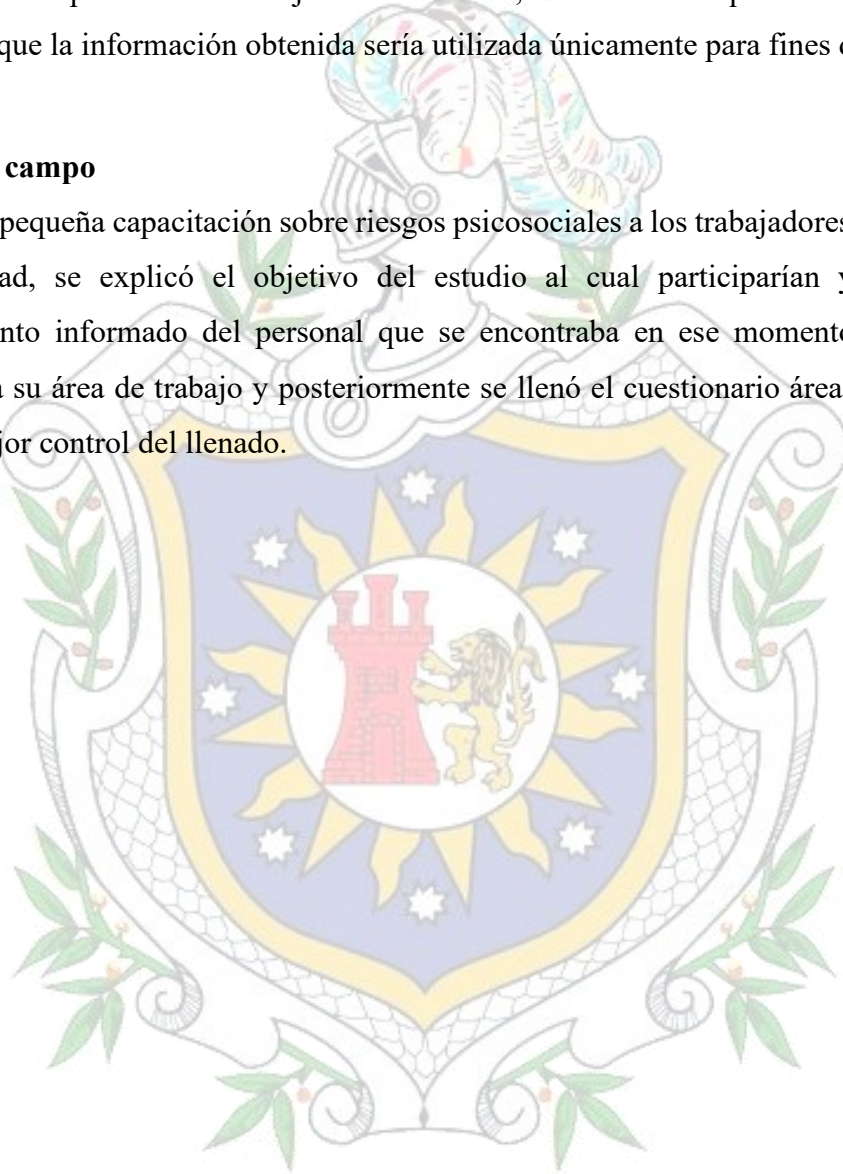
Se realizó a través del programa estadístico SPSS para los cruces de variables y la realización de tablas.

Consideraciones Éticas

Para la investigación se solicitó autorización por escrito a la administradora de la agencia de publicidad. A los entrevistados se le explicó el propósito del estudio y se le solicitó su respectiva participación. A los sujetos del estudio, se les indicó que no se revelaría su identidad y que la información obtenida sería utilizada únicamente para fines del estudio.

Trabajo de campo

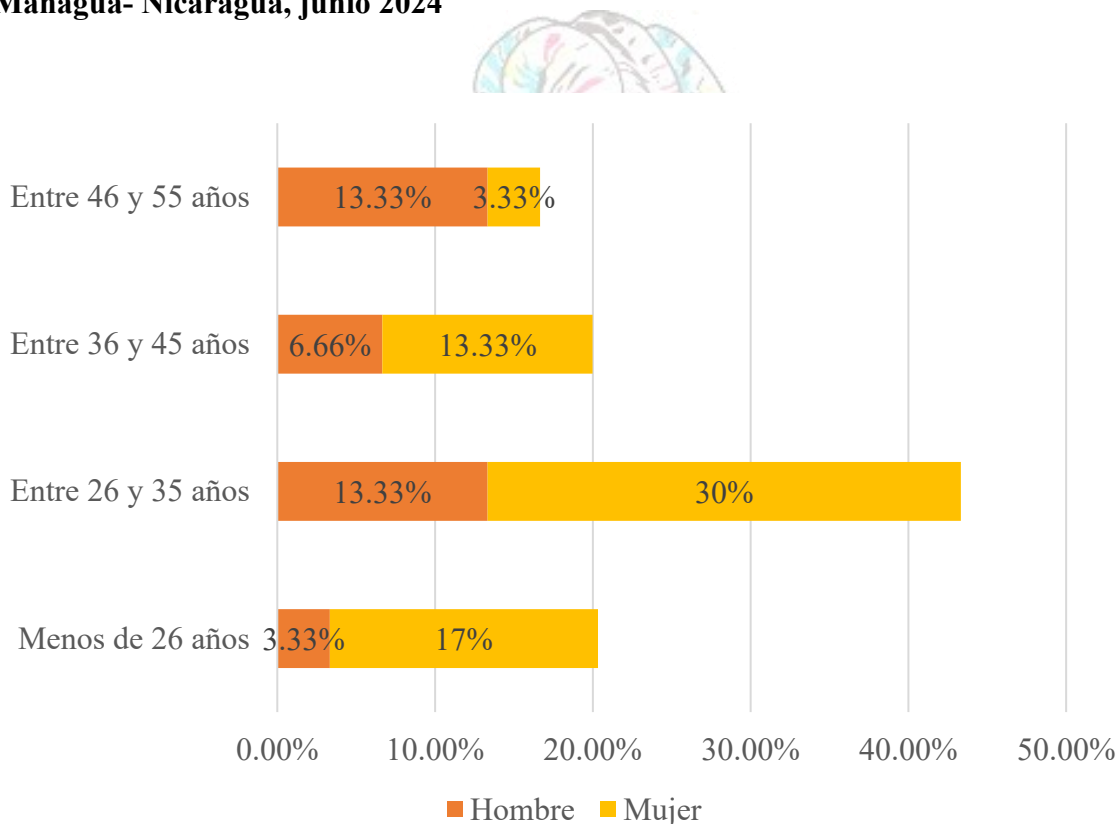
Se hizo una pequeña capacitación sobre riesgos psicosociales a los trabajadores de la agencia de publicidad, se explicó el objetivo del estudio al cual participarían y se llenó el consentimiento informado del personal que se encontraba en ese momento, luego ellos regresaron a su área de trabajo y posteriormente se llenó el cuestionario área por área para tener un mejor control del llenado.



VIII. RESULTADOS

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales del personal.

Gráfico 1. Relación sexo y edad de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024

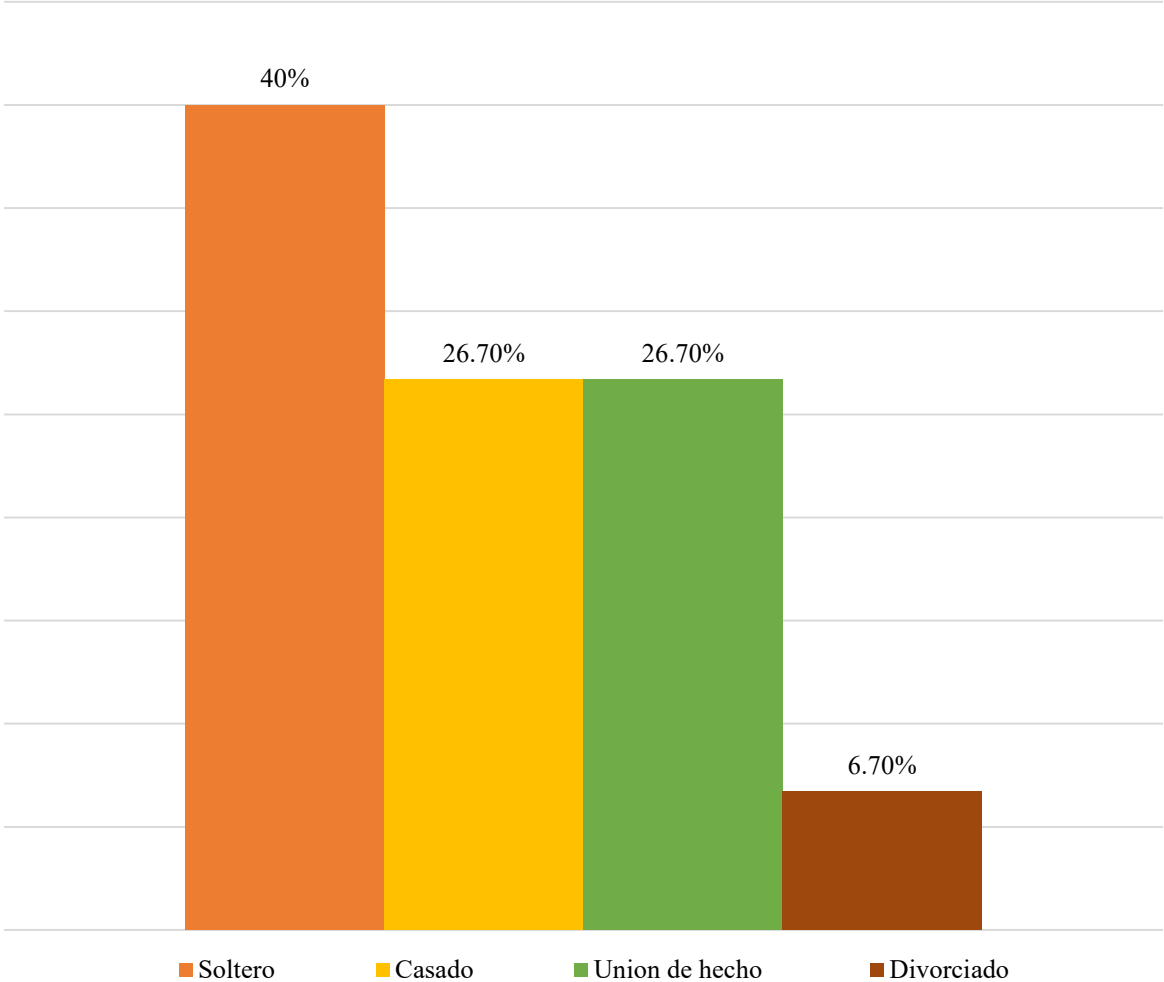


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En esta gráfica se logra evaluar el sexo de la muestra divididos por los grupos etarios. Se logra visualizar el grupo entre 26 y 35 años con el 43.33% del total de la muestra recolectada, siendo el 4 (13.33%) hombre y el 9 (30%) mujeres. (Ver anexo 5, tabla 3)

El grupo menor de 26 años tiene un total de 20.33%, siendo 1 (3.33%) hombre y 5 (16.66%) mujeres. El grupo de 36 a 45 años consta del 20%, siendo 2 (6.66%) hombres y 4 (13.33%) mujeres. El grupo de 46 a 55 años es el 16.66% de la población siendo 4 (13.33%) hombres y 1 (3.33%) mujeres.

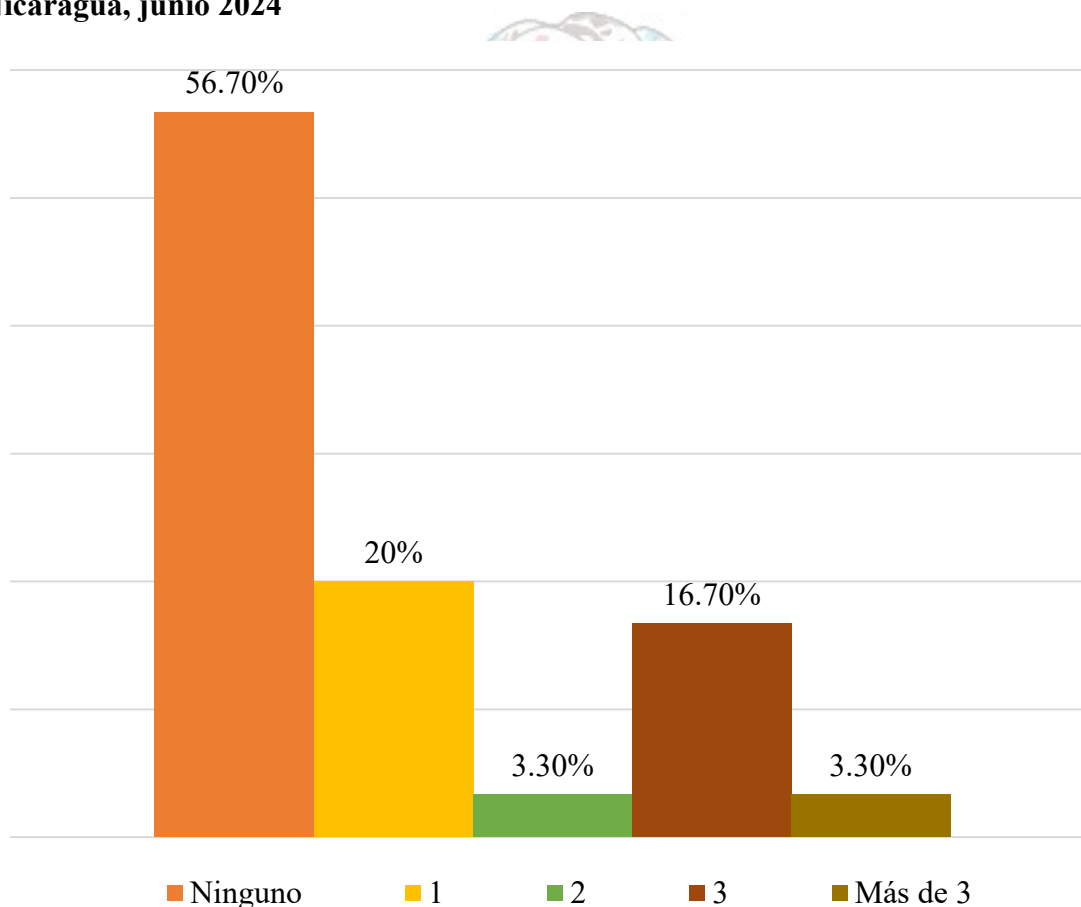
Gráfico 2. Estado civil de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua-Nicaragua, junio 2024



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Del universo estudiado la mayoría se encontraban solteros 12 (40%), 8 (26.7%) se encuentran casados, en unión de hecho 8 (26.7%) y 2 (6.7%) trabajadores se encuentran actualmente divorciados. (Ver anexo 5, tabla 4)

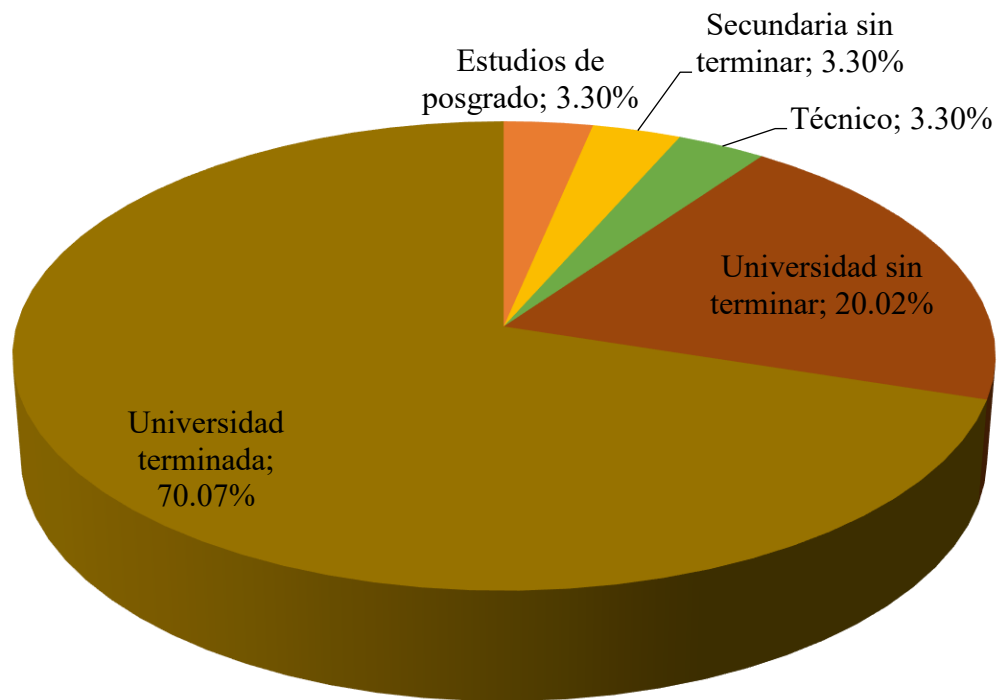
Gráfico 3. Hijos de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua-Nicaragua, junio 2024



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Del universo encuestado 17 (56.7%) trabajadores no poseen hijos, 6 (20%) trabajadores tienen 1 hijo, 1 (3.3%) trabajadora tiene 2 hijos, 5 trabajadores tiene 3 hijos y solamente 1(3.3%) trabajador tiene más de 3 hijos. (Ver anexo 5, tabla 5)

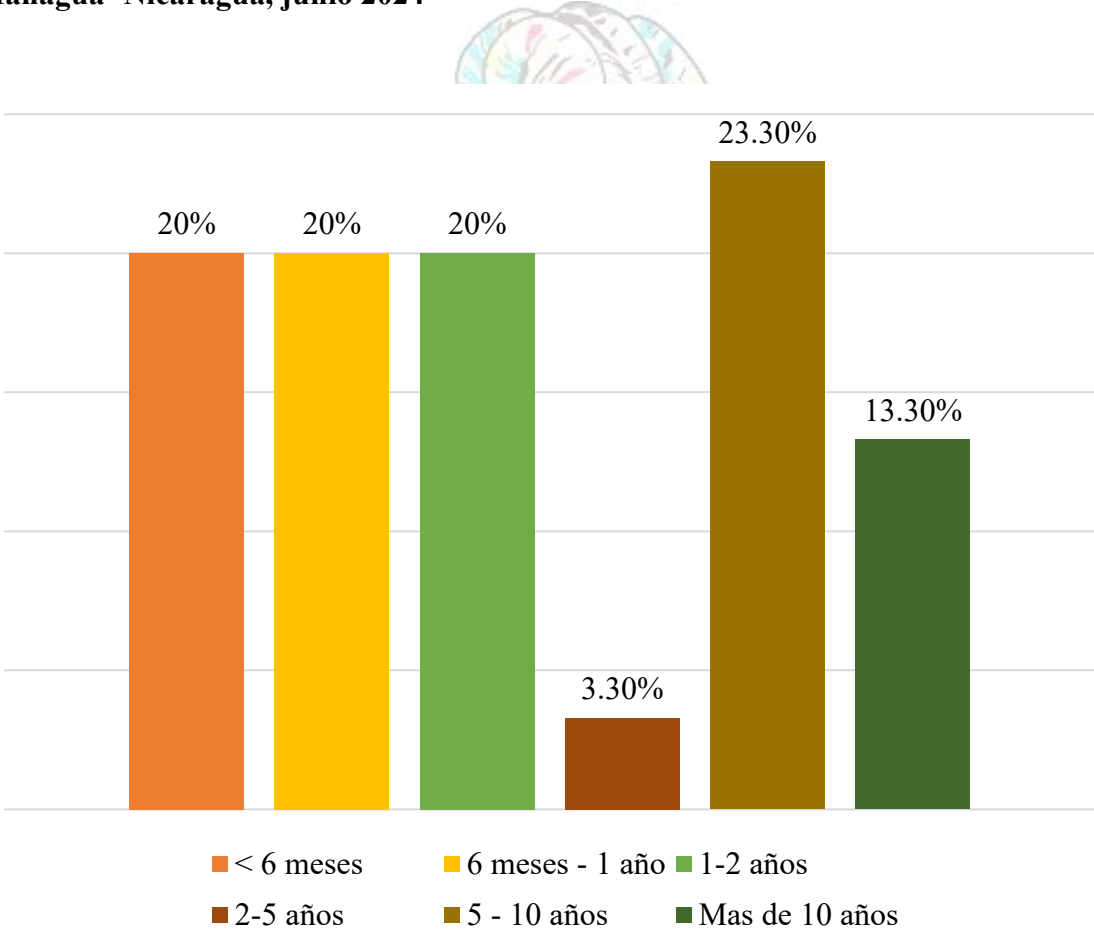
Gráfico 4. Nivel académico alcanzado por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Del total de trabajadores encuestados se observa que 21(70%) de ellos finalizo sus estudios universitarios, 6 (20%) de ellos no finalizo su educación universitaria, 1 (3.3%) culmino estudios de posgrados, 1 (3.3%) estudio un técnico y 1 (3.3%) no finalizo su secundaria. (Ver anexo 5, tabla 6)

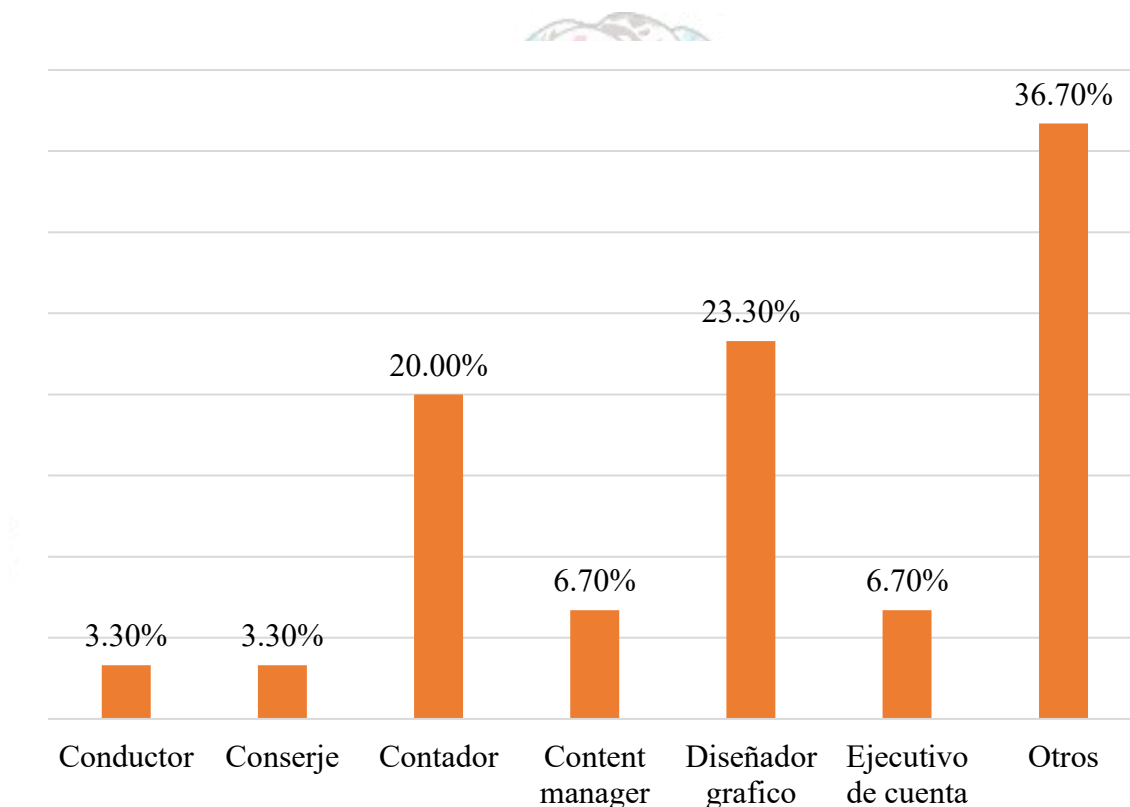
Gráfico 5. Tiempo desempeñado de los trabajadores en la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Se logra constatar que 7 (23.3%) trabajadores tienen de 5 a 10 años en la agencia de publicidad, 6 (20%) tienen antigüedad laboral menor de 6 meses, 6 (20%) tienen de 6 meses a 1 año, 6 (20%) tienen de 1 a 2 años trabajados, 4 (13.3%) tienen más de 10 años en la agencia de publicidad y 1 (3.3%) de 2 a 5 años trabajados. (Ver anexo 5, tabla 7)

Gráfico 6. Cargo actual desempeñado por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024



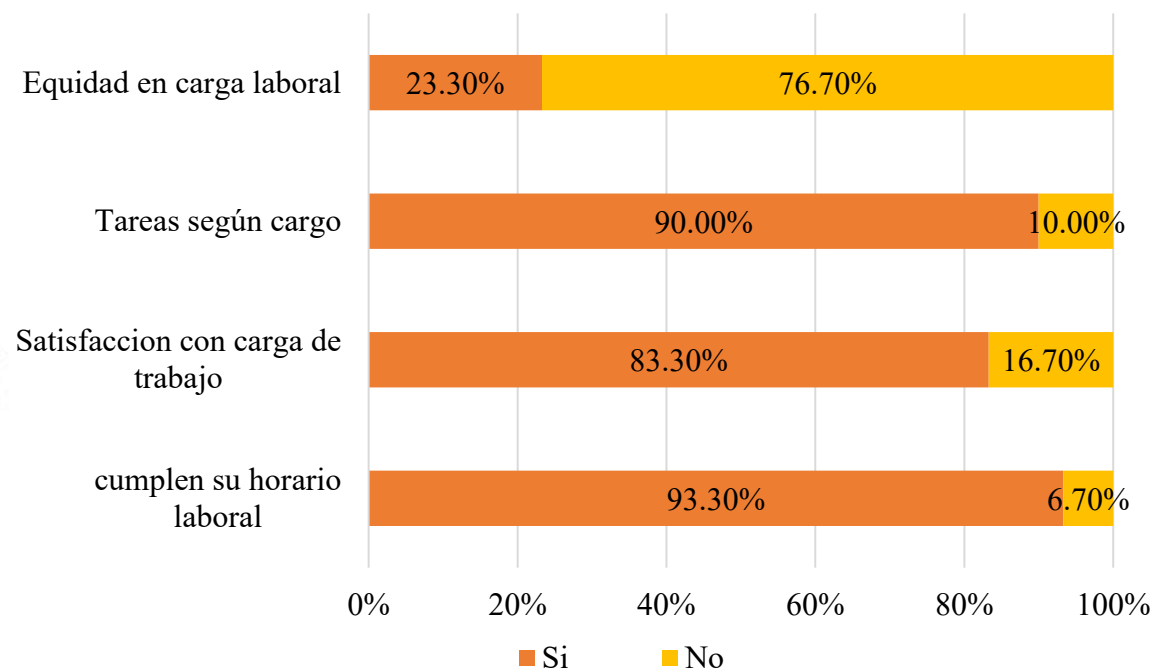
Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Se observa que del total de los trabajadores encuestados el grupo más grande es de diseñadores gráficos con 7 (23.3%) trabajadores activos, 6 (20%) trabajadores son contadores, 2 (6.7%) se encuentran como content manager, 2 (6.7%) son ejecutivos de cuenta, 1 (3.3%) conductor y 1 (3.3%) conserje. (Ver anexo 5, tabla 8)

En este gráfico reluce la particularidad de 11 (36.7%) trabajadores que tacharon el acápite destinado para conocer el cargo laboral marcaron otros, pero no especificaron el cargo que tenían actualmente.

Objetivo 2. Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la empresa.

Gráfico 7. Carga laboral percibida por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



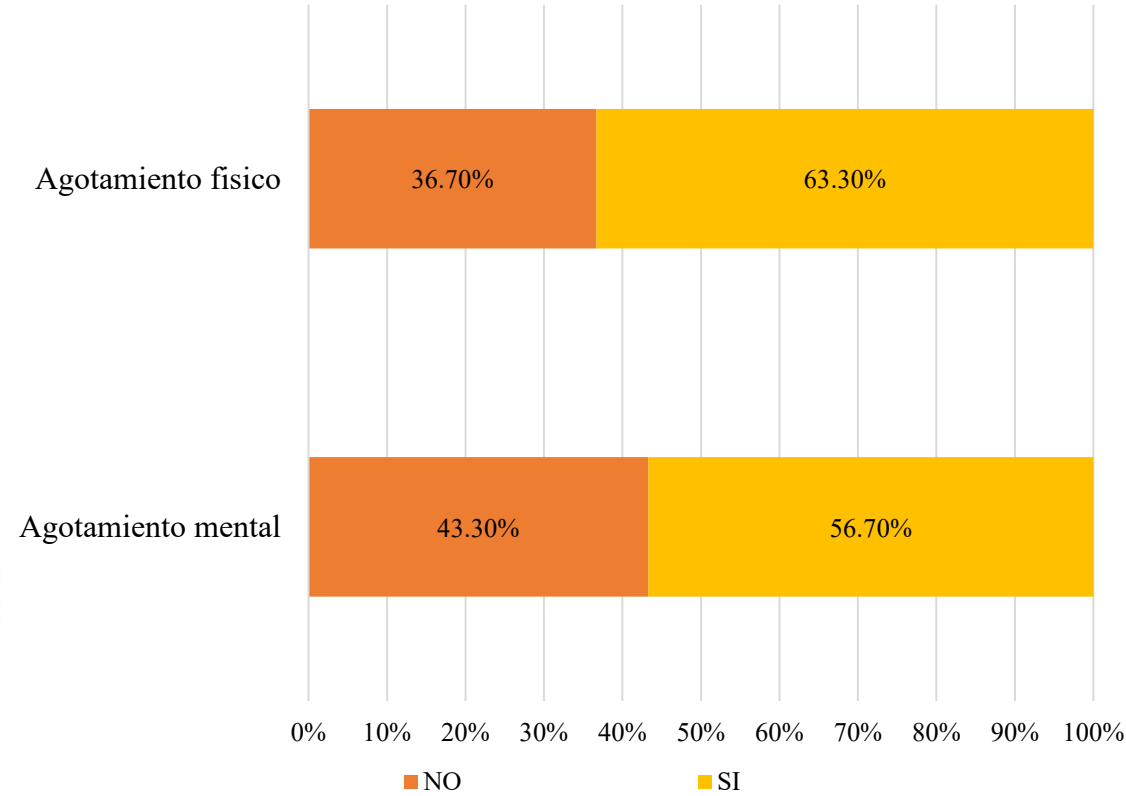
Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En este gráfico se ordena información las cuales están relacionadas a su carga laboral. Del total de 30 trabajadores encuestados 28 (93.3%) refieren cumplir con sus 8 horas de trabajo diario y 2 (6.7%) refieren excederse de las 8 horas diarias de trabajo. (Ver anexo 5, tabla 9). 25 (83.3%) de los trabajadores afirman sentir satisfacción con la carga de trabajo diario asignado según el cargo que desempeñan y solo 5 (16.7%) afirman insatisfacción. (Ver anexo 5, tablas 10)

En cuanto a las tareas según el cargo por el cual fueron contratados 27 (90%) de ellos refieren que si los realizan y solo 3 (10%) de los trabajadores refieren realizar tareas que no les corresponden. (Ver anexo 5, tabla 11)

En cuanto a la equidad de carga laboral 23 (76.7%) niegan la igualdad de tareas laborales y 7 (23.3%) de ellos percibe equidad en la carga de trabajo (Ver anexo 5, tabla 17).

Gráfico 8. Agotamiento por parte de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

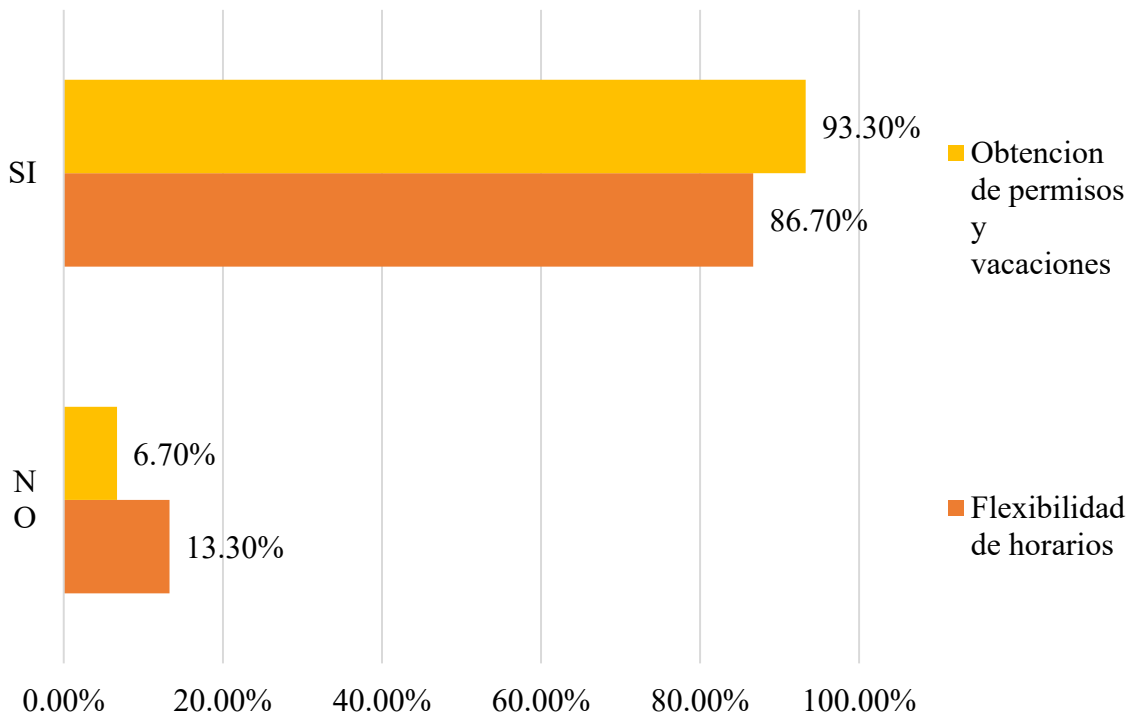


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Del total de los trabajadores que realizaron el cuestionario 17 (56.7%) de ellos refieren sentirse cansados mentalmente y 13 (43.3%) de ellos niegan el sentimiento de cansancio. (Ver anexo 5, tabla 12)

También se les pregunta acerca de la percepción de cansancio físico a lo cual 19 (63.3%) de ellos refieren sentirlo y solo 11 (36.7%) de ellos niega el sentimiento de cansancio. (Ver anexo 5, tabla 14)

Gráfico 9. Flexibilidad para cambiar horario laboral, permisos o vacaciones en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

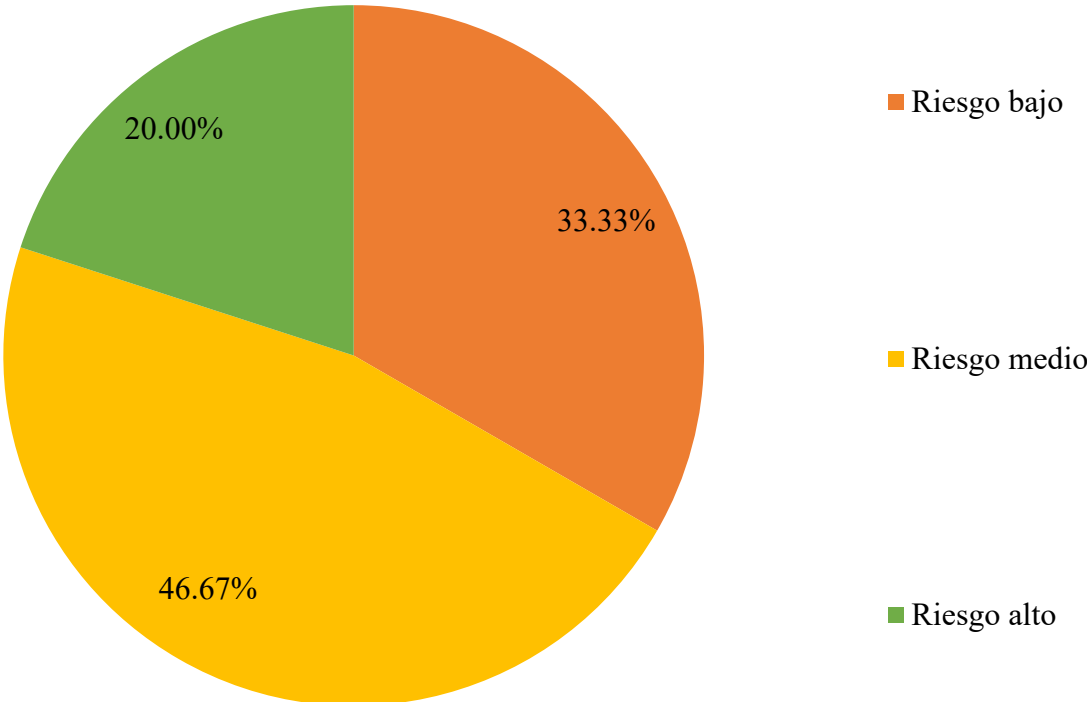


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024

Los trabajadores de la agencia de publicidad refieren que es flexible pedir cambios de horario de estos 26 (86.7%) trabajadores lo afirmaron y solo 4 (13.3%) de ellos lo niegan. (Ver anexo 5, tabla 15)

Para obtener permisos o vacaciones 28 (93.3%) refieren les es fácil y solo 2 (6.7%) les es difícil poder tenerlo. (Ver anexo 5, tabla 16)

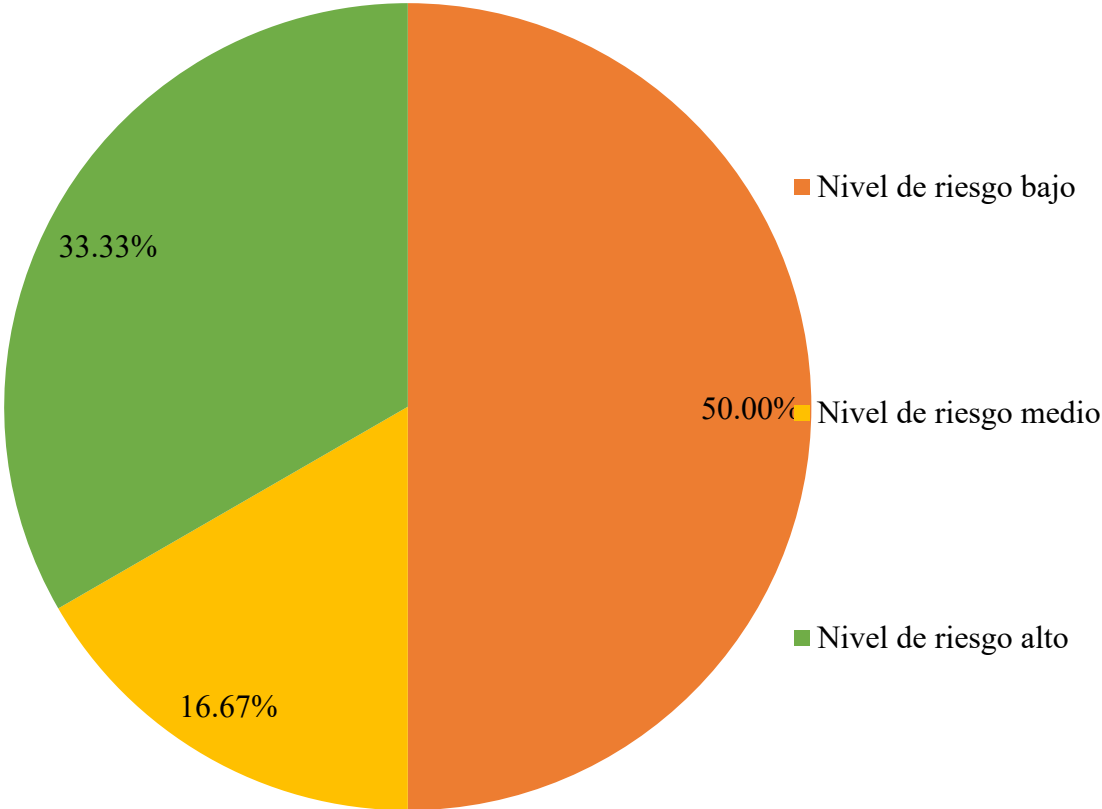
Gráfico 10. Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de exigencias psicológicas SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Entre los trabajadores de la agencia de publicidad que realizan el cuestionario se clasifican según el puntaje obtenido, teniendo a 10 (33.33%) de ellos en un nivel de riesgo bajo, a 14 (46.67%) de ellos como nivel de riesgo medio y 6 (20%) de ellos en un nivel de riesgo alto. (Ver anexo 5, tabla 20)

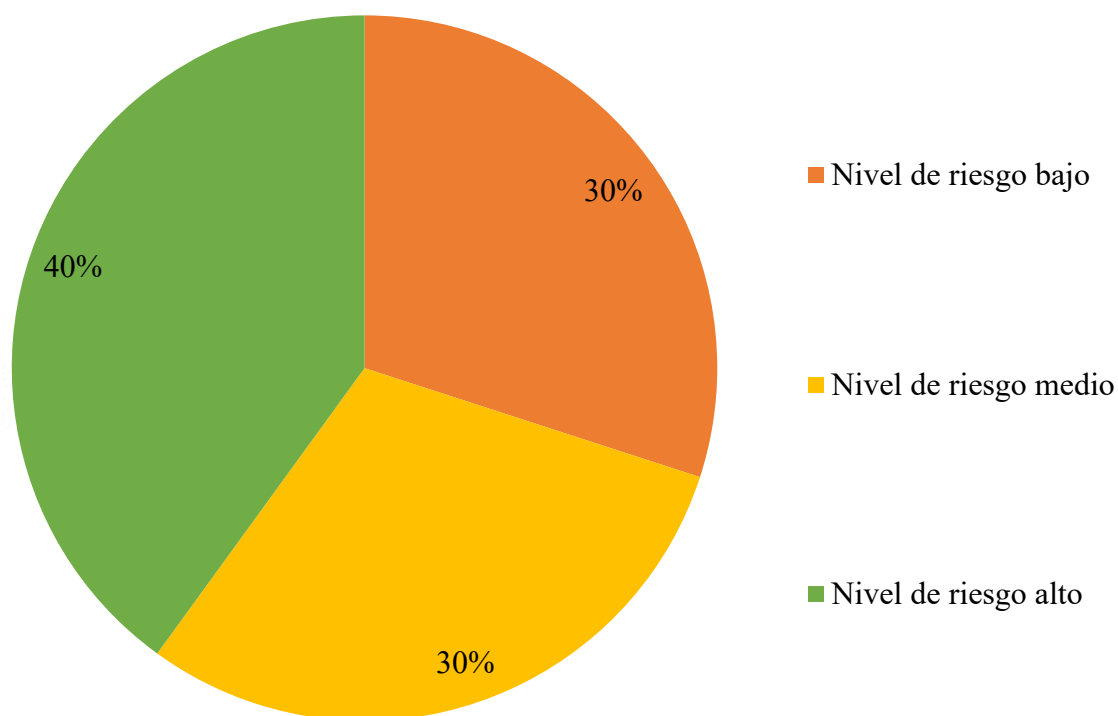
Gráfico 11. Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Del personal que llenó el cuestionario en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades se obtuvo 15 (50%) trabajadoras con un nivel de riesgo bajo, 5 (16.67%) con nivel de riesgo medio y 10 (33.33%) con nivel de riesgo alto. (Ver anexo 5, tabla 21)

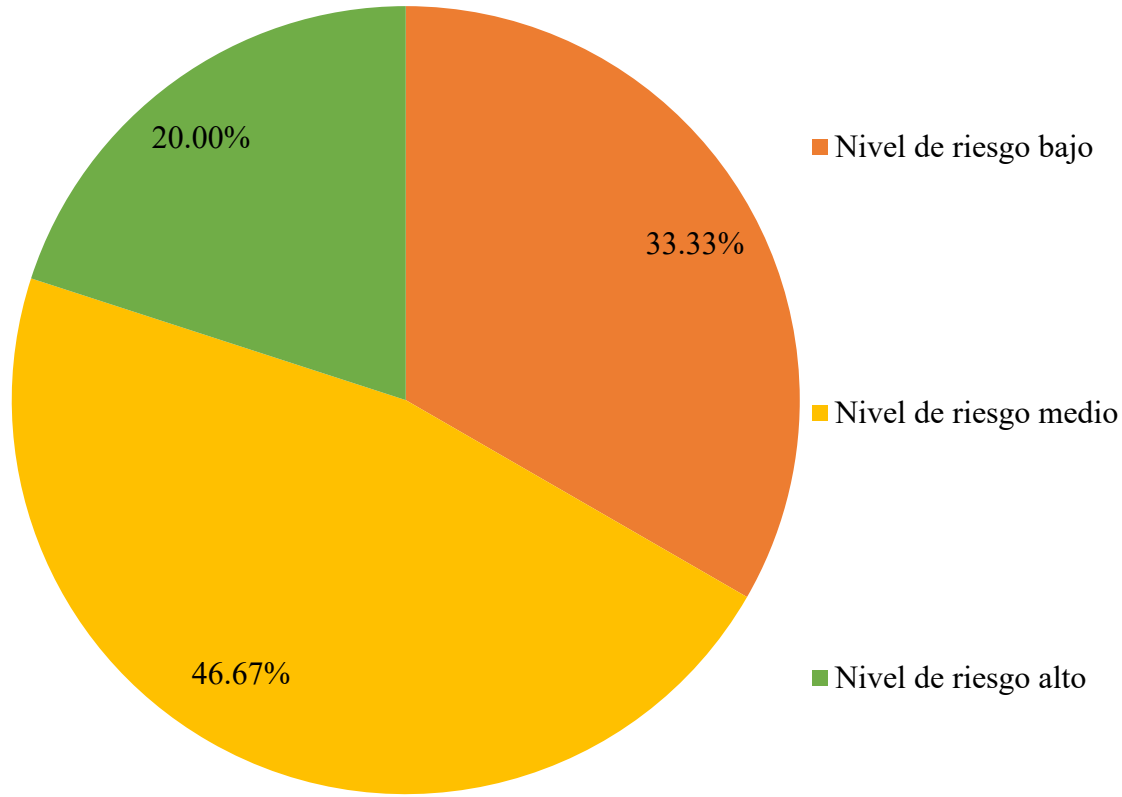
Gráfico 12. Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de apoyo social de la empresa SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En la dimensión de apoyo social de la empresa se encuentran 9 (30%) trabajadores con nivel de riesgo bajo, 9 (30%) tiene un nivel de riesgo medio y 12 (40%) tiene un nivel de riesgo alto. (Ver anexo 5, tabla 22)

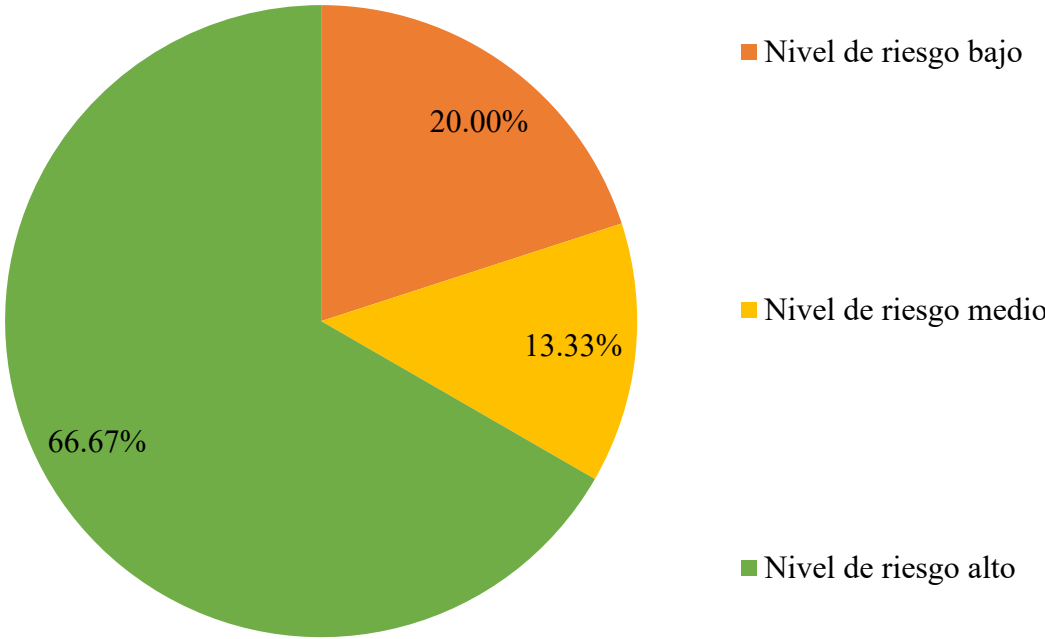
Gráfico 13. Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de compensaciones SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En la dimensión de compensaciones las puntuaciones de los trabajadores de la agencia de publicidad se encuentran 10 (33.33%) con nivel de riesgo bajo, 14 (46.67%) con nivel de riesgo medio y 6 (20%) con alto nivel de riesgo. (Ver anexo 5, tabla 23)

Gráfico 14. Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de doble presencia SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

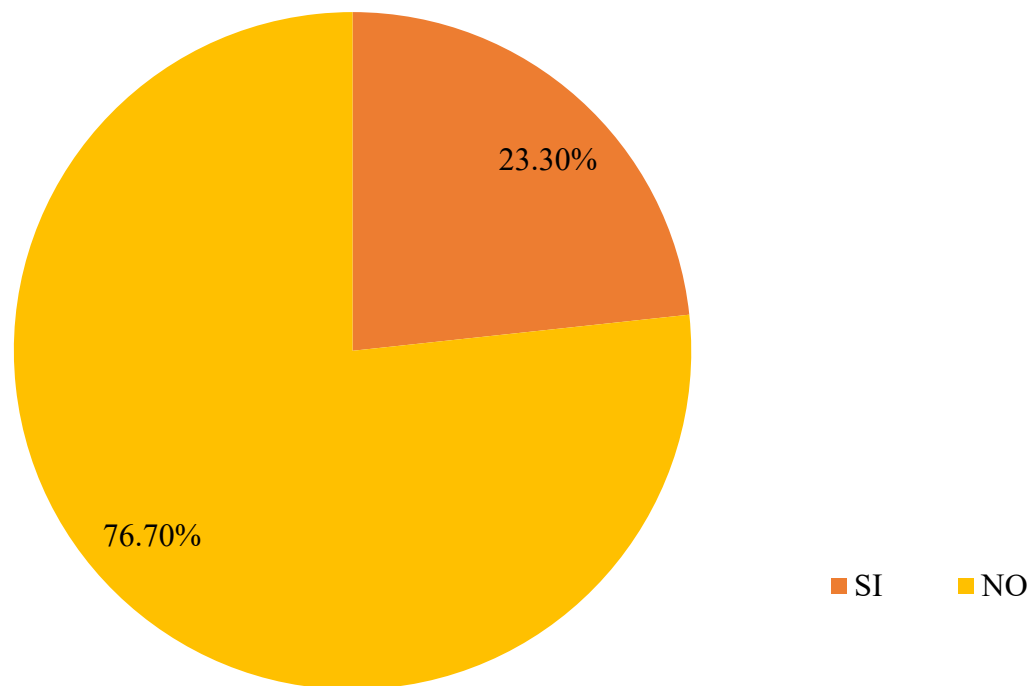


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Al analizar la puntuación de la dimensión de doble presencia en los trabajadores se obtiene que 6 (20%) tiene nivel de riesgo bajo, 4 (13.33%) con nivel de riesgo medio y 20 (66.67%) tienen alto nivel de riesgo. (Ver anexo 5, tabla 24)

Objetivo 3. Considerar los antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.

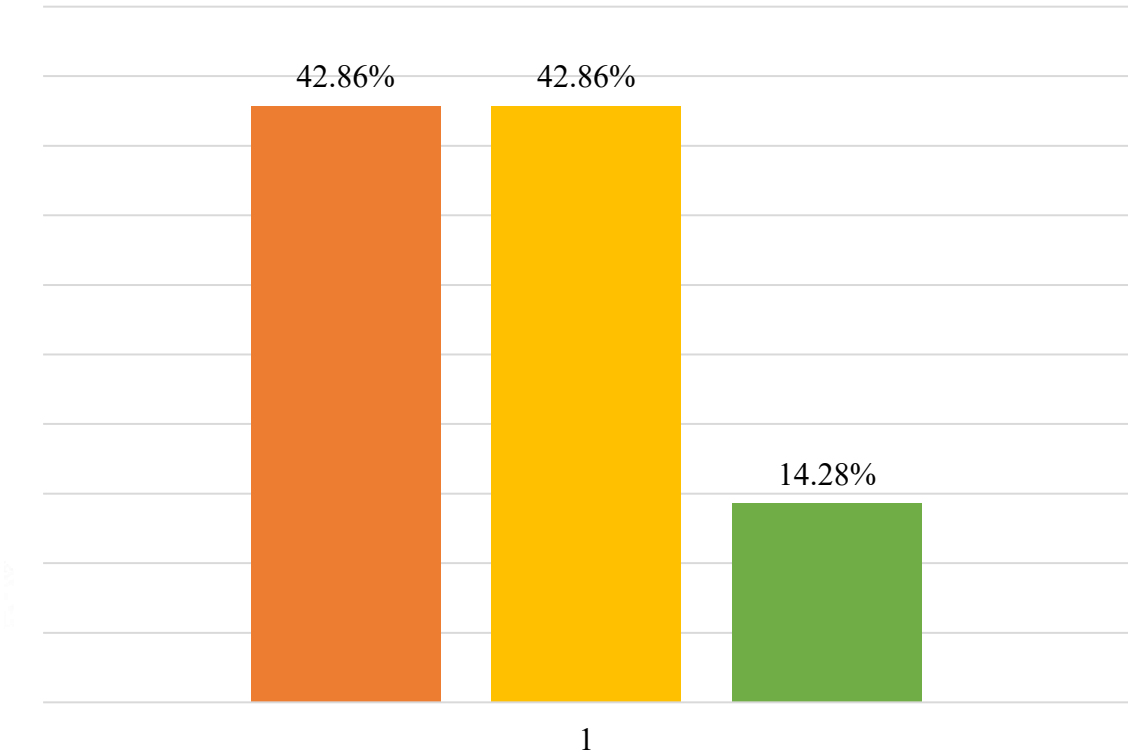
Gráfico 15. Antecedente de enfermedades mentales en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Los trastornos mentales son antecedentes patológicos en 7 (23.3%) de los trabajadores de la agencia, 23 de ellos (76.7%) niegan el antecedente. (Ver anexo 5, tabla 28)

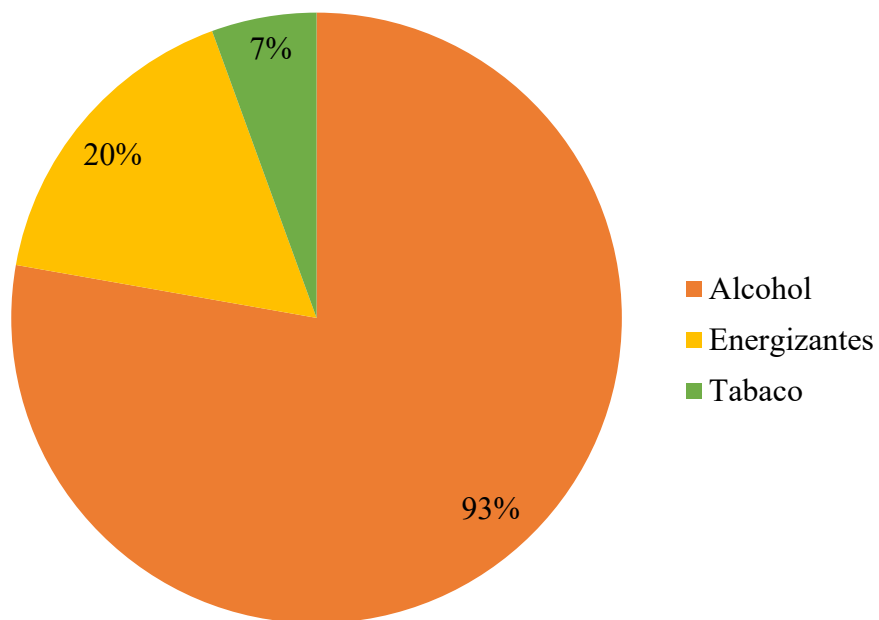
Gráfico 16. Trastornos referidos por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Entre los 7 trabajadores que afirman padecer trastornos mentales 3 (42.86%) sufren ansiedad, 3 (42.86%) sufren ansiedad y depresión, 1 (14.28%) afirma tener depresión. (Ver anexo 5, tabla 29)

Gráfico 17. Consumo de drogas en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

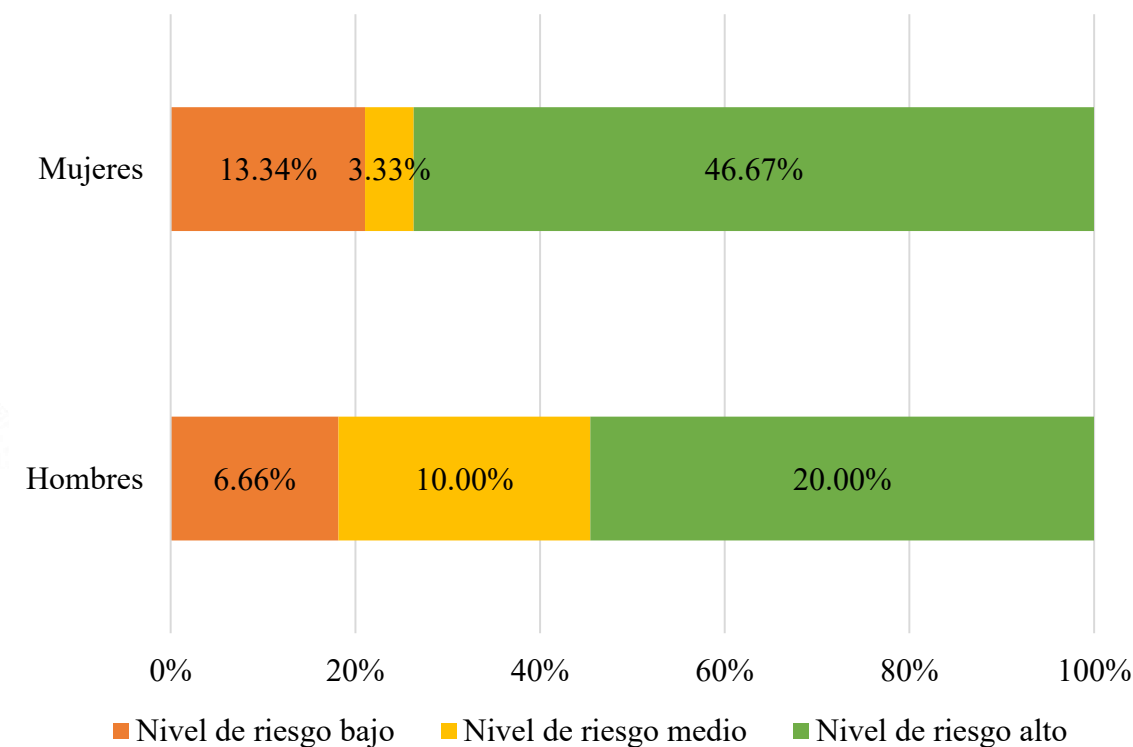


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

De los trabajadores de la agencia de publicidad 15 (50%) niegan consumir drogas y 15 (50%) afirman consumir un tipo de droga, entre ellos están el consumo de alcohol en 14 (93.33%) de ellos, energizante 3 (20%) y solamente 1 (6.67%) trabajador afirma consumir tabaco. (Ver anexo 5, tabla 33)

Objetivo 4. Relacionar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Gráfico 18. Relación entre el sexo de los trabajadores y la dimensión de doble presencia en Managua- Nicaragua, junio 2024.

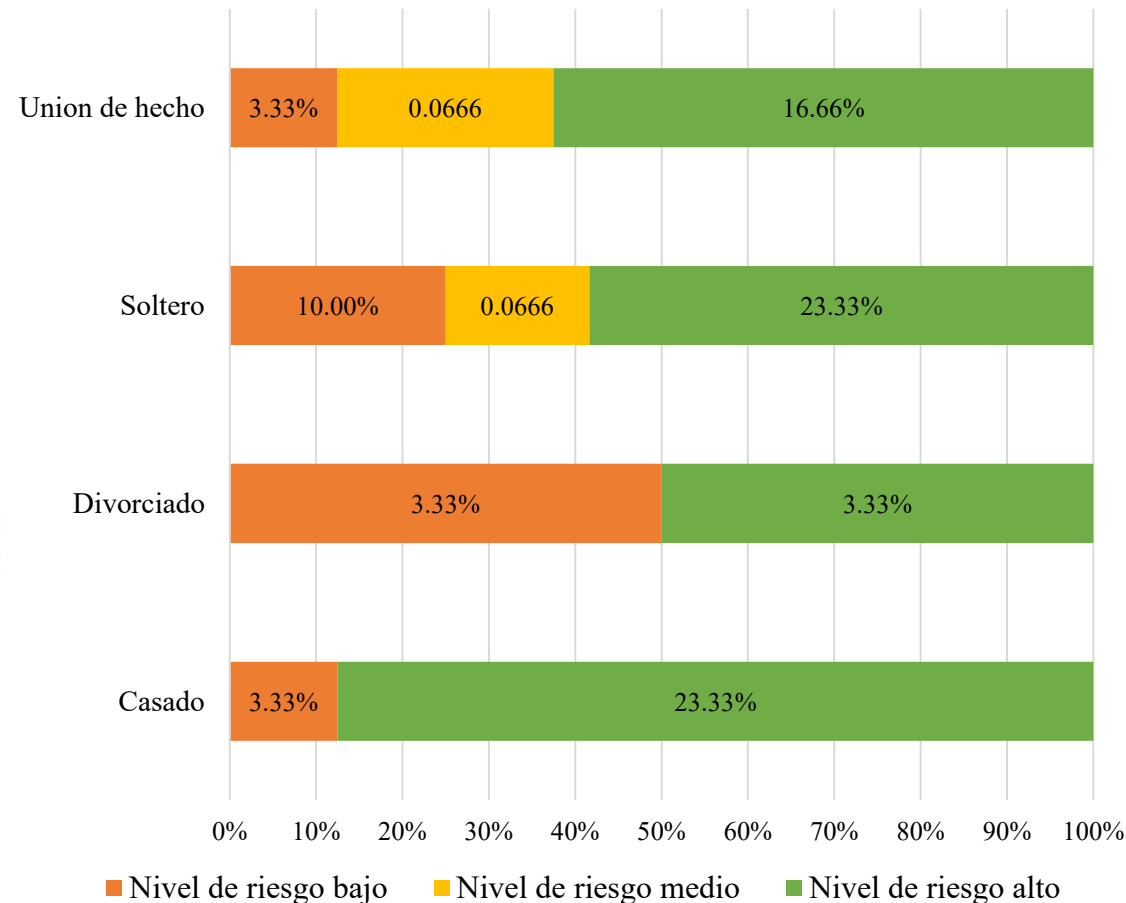


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Al relacionar el sexo de los trabajadores con la dimensión de doble presencia se logra evidenciar que son las mujeres (19 de ellas con un 63.34%) quienes están más predispuestas a sufrir de este factor de riesgo, al contrario, los hombres 11 de ellos con 36.66%. Los hombres tienen un nivel de riesgo bajo 2 (6.66 %), un nivel de riesgo medio 3 (10%) y un nivel de riesgo alto con 6 (20%) trabajadores. (Ver anexo 5, tabla 35).

En las mujeres se logra observar que su nivel de riesgo bajo es de 4 (13.34%), en riesgo medio esta 1 (3.33%) trabajadora y 14 (46.67%) féminas tiene un nivel de riesgo alto en esta dimensión estudiada.

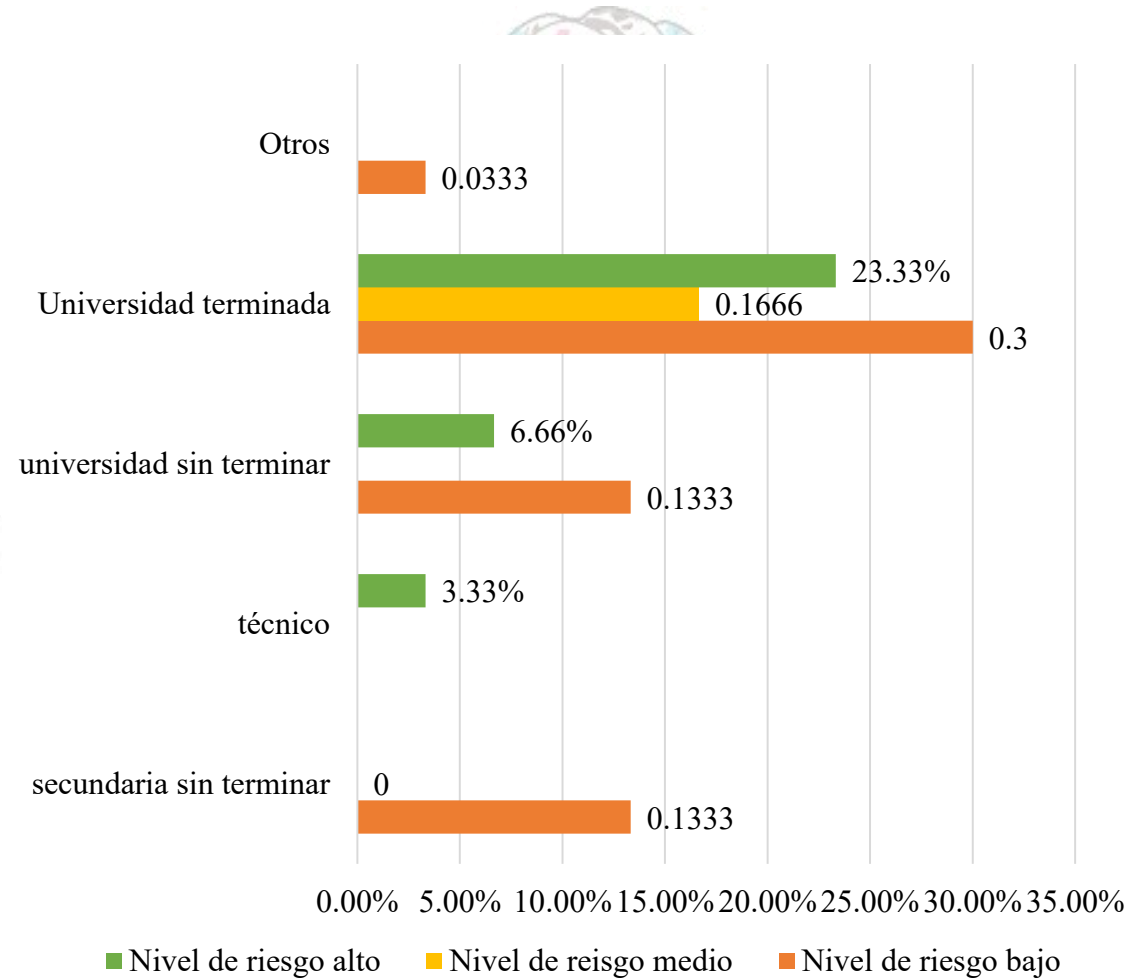
Gráfico 19. Relación del estado civil y la dimensión de doble presencia de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En este gráfico se logra relacionar la dimensión de doble presencia con el estado civil de los trabajadores siendo el estado soltero como el de mayor cantidad y este teniendo uno nivel de riesgo alto con 7 (23.33%) personas, seguido del estado casado con 8 trabajadores y teniendo un promedio de 7 trabajadores estos con nivel de riesgo alto. (Ver anexo 5, tabla 36).

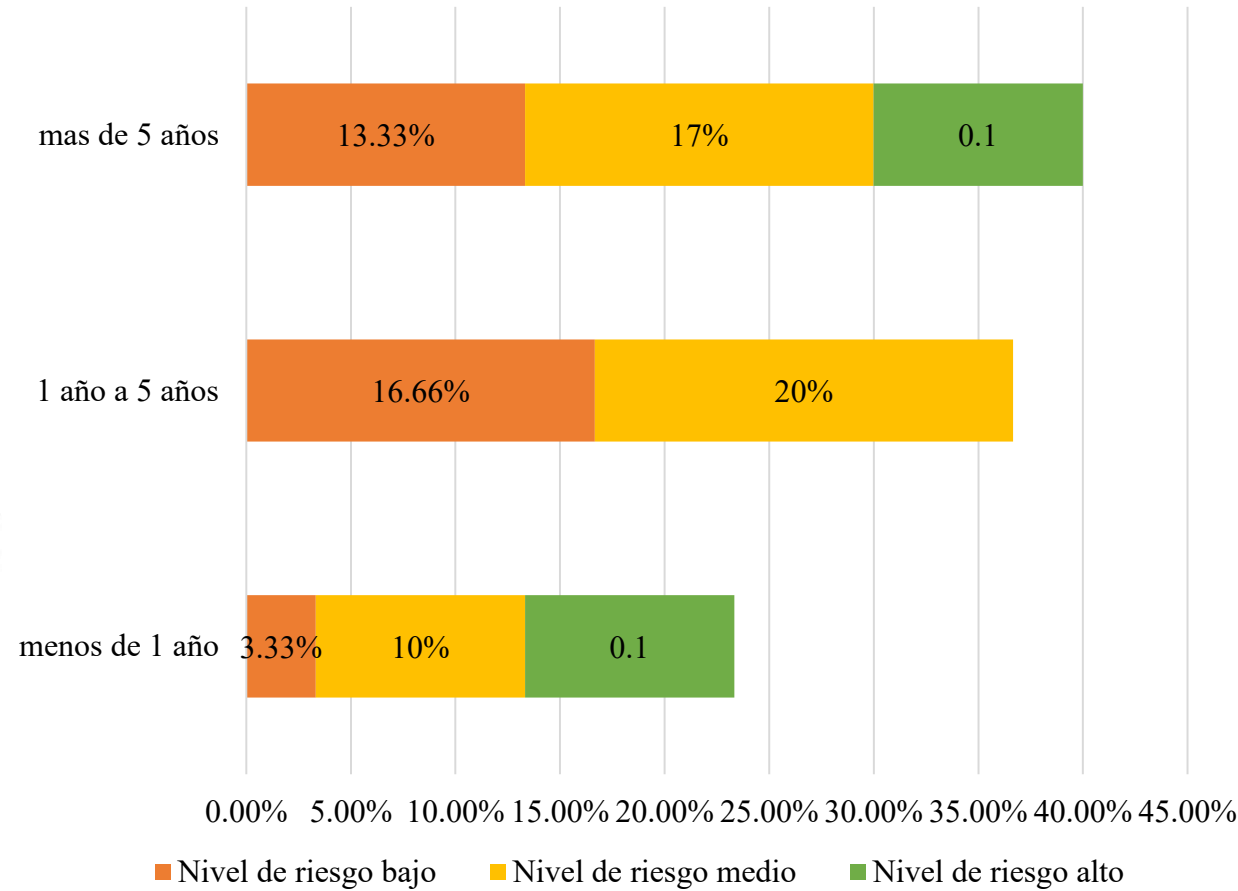
Gráfico 20. Relación del nivel académico máximo alcanzado y la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los trabajadores de una agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En la relación de dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades con el nivel académico máximo alcanzado por los colaboradores se logra ver como el nivel de riesgo alto de los egresados de universidad es el más importante de 7 (23.33%) el nivel de riesgo medio de ellos son 5 (16.66%) y el nivel bajo es de 9 (30%) trabajadores, entre los universitarios sin terminar el nivel de riesgo es bajo en 4 (13.33%) y alto en 2 (6.66%). (Ver anexo 5, tabla 38).

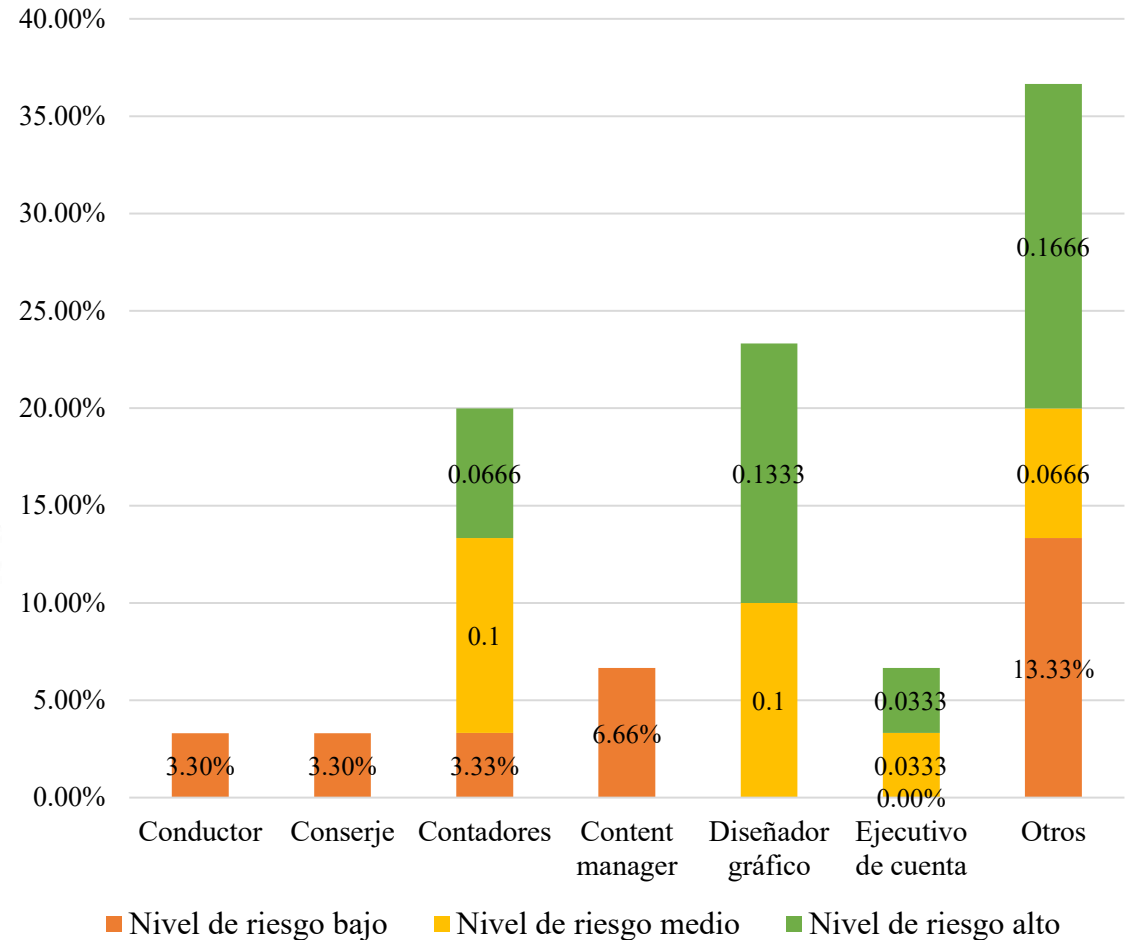
Gráfico 21. Relación del tiempo desempeñado con la dimensión de compensaciones de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

Se logra ver como los trabajadores de la agencia de publicidad tiene n menos de 1 año laborando seguido de los trabajadores con más de 5 años en la agencia. En el nivel de riesgo alto son el grupo menor de 1 año y de 1 año a 5 años con una puntuación de 3 (10%). En nivel de riesgo medio encontramos al 6 (20%) de los trabajadores, 5 (16.66%) de ellos tienen menos de año laborando en la agencia y 3 (10%) de ellos tienen de 1 a 5 años trabajando. Entre el nivel de riesgo bajo se logra ver a los trabajadores de más de 5 años encabezando la lista con 5 (16.66%) de ellos, 4 (13.33%) de ellos tienen menos de 1 año y solo 1 (3.33%) de ellos. (Ver anexo 5, tabla 39).

Gráfico 22. Relación del cargo laboral con la dimensión de apoyo social de la empresa de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

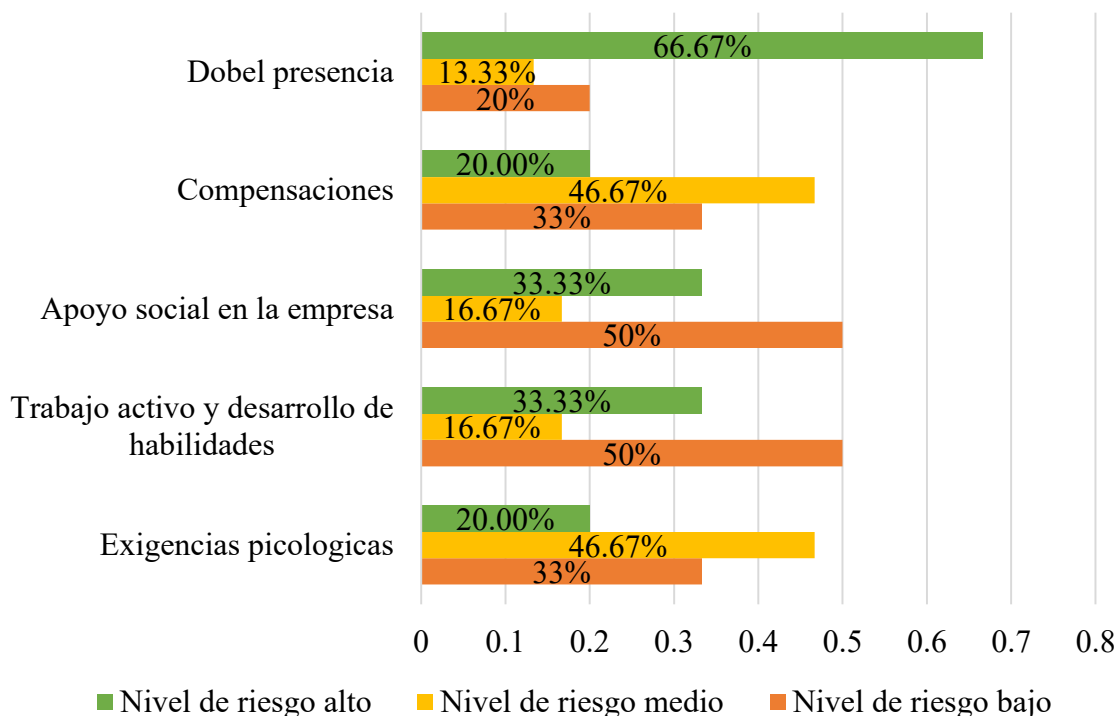


Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En el siguiente gráfico se logra ver como el grupo de diseñadores gráficos corresponde a uno de los grupos más grandes de la empresa, seguida del grupo de contabilidad.

En el nivel de riesgo alto. (Ver anexo 5, tabla 40).

Gráfico 23. Relacionar los niveles de riesgos de las 5 dimensiones de SUSES0/ ISTAS en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



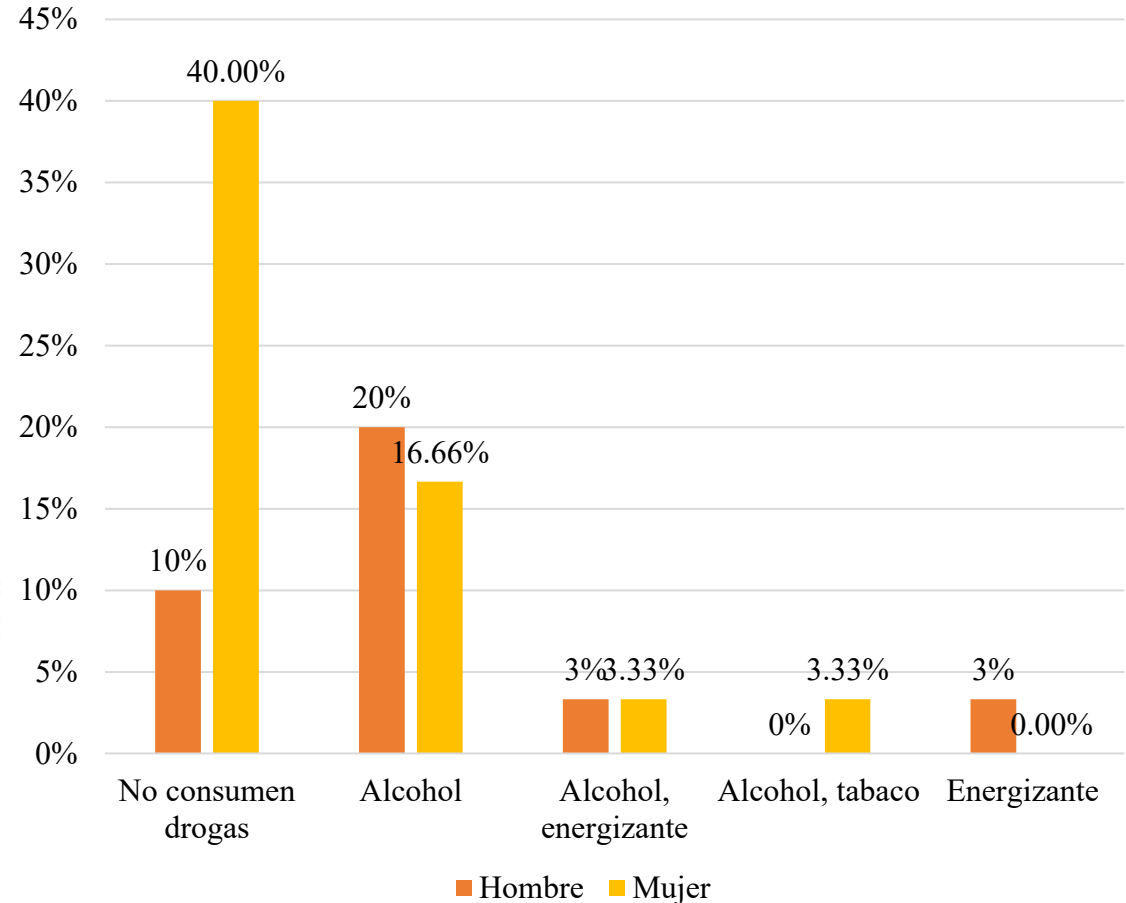
Fuente: Cuestionario SUSES0/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En el siguiente gráfico se observan las 5 dimensiones que estudia el cuestionario SUSES0/ISTAS21 y las compara según sus niveles de riesgo, la dimensión de doble presencia es la que encabeza el alto riesgo con un promedio 66.67%, seguido de trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 33.33% al igual que la dimensión de apoyo social en la empresa, en cuanto a la dimensión de exigencias psicológicas y compensaciones tienen un promedio de 20%. (Ver anexo 5, tabla 41)

En el nivel de riesgo medio se encuentra la dimensión de exigencias psicológicas y compensaciones con un promedio de 46.67%, seguido de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social de la empresa con un 16.67% y la doble presencia con un 13.33%.

El nivel de riesgo bajo se evidencia como trabajo activo y desarrollo de habilidades al igual que apoyo social de la empresa tienen un promedio de 50%, exigencias psicosocial y compensaciones tienen un promedio de 33.33% y doble presencia es el menos significativo con un 20%.

Gráfico 24. Relación consumo de drogas con sexo de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.



Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, junio 2024.

En este gráfico se observa como 15 (50%) de los trabajadores no consumen drogas. Los otros 15 (50%) de los trabajadores consumen drogas, entre ellos se consumen principalmente alcohol para ambos géneros 7 (b %) cada uno, seguido de energizantes en hombre 2 6.66%%) y 1 (3.33%) mujer. En cuanto al consumo de tabaco solo 1 (3.33%) de los trabajadores afirma realizarlo y este es del género femenino. (Ver anexo 5, tabla 42)

IX. ANALISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

La presente investigación indagó sobre los los Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de una agencia de publicidad de managua en junio del 2024. Antes de contrastar los resultados con los hallazgos de otras investigaciones, se debe tener en cuenta que existen pocos estudios de salud mental a nivel nacional.

Características sociolaborales del personal.

Con respecto a la edad de los casos analizados en el estudio la mayoría correspondió al grupo etario de 26 a 35 años con el 43.33 % de los casos y junto con los menores de 26 años representan el 66.33 % de todos los casos menores de 35 años. Predomino el sexo femenino con el 63.32 % de los casos. Con respecto al sexo, en nuestro estudio la mayoría de los casos predomino el sexo femenino (63.32 %) y de los grupos etarios, en nuestro estudio la mayoría de los encuestados estaban entre los 26 y los 45 años (63.33%). Esto se corresponde con los estudios de González Hernández, León Cortez y Silva y Bustos López, Natalia donde el sexo femenino representaba el 76.1 % de los casos y 65 % respectivamente, y de los grupos etarios, el 72 % de los casos correspondía a edades entre 26 y 45 años.

Del estado civil se puede observar que la mayoría de los casos estudiados correspondían al estado civil soltero (40%) y solo el 26.7 % de los casos eran casados. Esto difiere del estudio de González Hernández, León Cortez y Silva, donde se encontró que la mayoría de los casos 55.6 %, correspondía al estado civil casado y el nivel académico predominante correspondió a licenciatura

Con respecto a los hijos de los trabajadores 17 (56.7%) trabajadores no poseen hijos, 6 (20%) trabajadores tienen 1 hijo, 1 (3.3%) trabajadora tiene 2 hijos, 5 trabajadores tiene 3 hijos y solamente 1(3.3%) trabajador tiene más de 3 hijos. Este aspecto difiere del estudio de Bustos López, Natalia y Cols, donde la mayoría de los casos evaluados (78.9), tenían parejas e hijos.

El nivel académico alcanzado entre los trabajadores de la agencia es mayormente universitario, ya que 21(70%) de ellos finalizó sus estudios de pregrado, 6 (20%) de ellos no finalizó su educación universitaria, 1 (3.3%) culminó estudios de posgrados, 1 (3.3%) estudio un técnico y 1 (3.3%) no finalizó su secundaria. Esto se corresponde con el estudio de Bustos López Natalia y Cols, donde el 85 % de los casos, la mayoría tenía estudios universitarios.

En la antigüedad laboral se logra observar que son trabajadores relativamente nuevos, 6 (20%) tienen antigüedad laboral menor de 6 meses, 6 (20%) tienen de 6 meses a 1 año, 6 (20%) tienen de 1 a 2 años trabajados, hasta este punto el 60% de del total tienen menos de 2 años trabajando en la agencia, 7 (23.3%) trabajadores tienen de 5 a 10 años en la agencia de publicidad, 4 (13.3%) tienen más de 10 años en la agencia de publicidad y 1 (3.3%) de 2 a 5 años.

El cargo que desempeñan los trabajadores es variado, siendo los principales grupos diseñadores gráficos son 7 (23.3%), 6 (20%) trabajadores son contadores, 2 (6.7%) se encuentran como content manager, 2 (6.7%) son ejecutivos de cuenta, 1 (3.3%) conductor y 1 (3.3%) conserje y 11 (36.7%) trabajadores que marcaron tener otro cargo, pero que no especificaron cual era. Con respecto al cargo desempeñado se puede observar que en nuestro estudio más del 50 % de los casos laboran en cargos administrativos y otros cargos no especificados, esto se corresponde con el estudio de González Hernández, León Cortez y Silva, donde 48.3 % de los casos ocupaba cargos administrativos.

Factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la empresa.

En cuanto a la carga laboral 28 (93.3%) refieren cumplir con sus 8 horas de trabajo diario y 2 (6.7%) refieren excederse de las 8 horas diarias de trabajo. Con respecto a la carga laboral, en nuestro estudio casi la totalidad de los encuestados (93.3%), labora sus 8 horas diarias esto se difiere del estudio de Bustos López Natalia, donde solamente el 51 % de los casos trabajaba entre 31 y 50 horas a la semana.

25 (83.3%) de los trabajadores afirman sentir satisfacción con la carga de trabajo diario asignado según el cargo que desempeñan y solo 5 (16.7%). En este aspecto en nuestro estudio la mayoría de los casos (83.3 %), afirma sentir satisfacción con su carga laboral diaria, esto difiere del estudio de Valverde Godínez, Bernardita, donde el nivel de satisfacción personal se encontraba entre medio 37 % y alto 58 %.

En cuanto a la percepción del personal para realiza tareas según el cargo por el cual fueron contratados 27 (90%) de ellos refieren que si los realizan y solo 3 (10%) de los trabajadores refieren realizar tareas que no les corresponden.

Entre los trabajadores de la agencia de publicidad solo 7 (23.3%) de ellos percibe equidad en la carga de trabajo entre los otros compañeros de su área de y 23 (76.7%) de ellos niegan que el trabajo se distribuya en igualdad. Esto concuerda con el estudio de González Hernández y Col. donde se encontró una asociación significativa entre el contenido y características de la tarea con ansiedad e insomnio y exigencias laborales con disfunción social, esto relacionado a la prolongación de la jornada posterior a las 8 horas laborales (6.7 % encuestados).

Entre los trabajadores de la agencia 10 (33.3%) de ellos refieren sentirse satisfechos con el salario mensual que ganan y 20 (66.7%) de ellos están inconformes con el salario que se les paga. Al momento de valorar el sentimiento de desvalorización laboral a los trabajadores 9 de ellos (30%) refiere haberlo sentido en algún momento al realizar sus tareas diarias y 21 (70%) refiere nunca haberlo percibido en el tiempo que tiene laborando en la agencia de publicidad. Con respecto a la desvalorización laboral, nuestro estudio se observa casi un tercio de los encuestados con percepción de sentimiento de desvalorización (30%), se corresponde a lo encontrado en el estudio de Bustos, López, Natalia y cols. Donde se encontró que en las dimensiones de la población en general, se encontró un 36 % de afectación en los niveles de estima. González Hernández, León Cortez y Cols, encontró una relación estadísticamente significativa entre las altas demandas, psicológicas y desgaste emocional, Burnout derivado de la poca revalorización y la carga laboral donde la inseguridad sobre el futuro, las exigencias psicológicas y la estima ya que en nuestro estudio

se observó que hasta el 66.7 % de los encuestados están inconformes con su salario y 30 % tienen sentimientos de desvalorización.

Con respecto al agotamiento de los trabajadores 17 (56.7%) de ellos refieren sentirse cansados mentalmente y 13 (43.3%) de ellos niegan el sentimiento de cansancio. En cuanto al cansancio físico 19 (63.3%) de ellos refieren sentirlo y solo 11 (36.7%) de ellos niega el sentimiento de cansancio. En estos aspectos nuestro estudio muestra una mayoría de las personas encuestadas con sensación de cansancio emocional (56.7%) y físico (63.3 %). Esto se corresponde con el estudio de González Hernández, León Cortez y Cols. Donde se encontró una asociación estadísticamente significativa entre las altas demandas psicológicas y el desgaste emocional, Burnout derivado de poca valorización y carga laboral.

El estudio de Germán B Jaimes, donde se encontró una interrelación entre los riesgos Psicosociales (agotamiento físico y mental, 57.7 % en nuestro estudio), con el desarrollo de factores de riesgos psicosociales, del entorno laboral y de la salud mental, afectando estos la salud mental y física del trabajador.

En la flexibilidad de la obtención de permisos para cambiar de horarios de trabajo 26 (86.7%) trabajadores lo afirmaron y solo 4 (13.3%) de ellos lo niegan. Para obtener permisos o vacaciones 28 (93.3%) refieren les es fácil y solo 2 (6.7%) les es difícil poder tenerlo.

Para valorar el ambiente laboral se agregó el acápite sobre conflictos internos entre el personal de la agencia de los cuales la mayoría 26 (86.7%) niegan haber tenido conflictos en alguna ocasión y solamente 4 (13.3%) de ellos refieren haber tenido conflictos con sus compañeros de trabajo, esto contrasta con el estudio de Valverde Godínez, Vernardita, se encontró un nivel de exposición a conflicto de trabajo del 53 % para medio y 31 % para bajo (84 %).

Con respecto al nivel de riesgo según exigencias psicológicas, en nuestro estudio la mayoría de los encuestados, 46.67 % presentaba riesgo medio y 20 % riesgo alto 66.67% (riesgo importante). Esto concuerda con el estudio de González Hernández León y Cols. Donde se encontró una relación estadísticamente significativa entre altas demandas psicológicas y el

desgaste emocional. Así mismo el estudio de Valverde Godínez, Bernardita, encontró que la mayoría de empleados tenía riesgo de exigencias psicológicas nivel medio (80 %).

Al valorar el puntaje de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades 15 (50%) trabajadoras obtienen un nivel de riesgo bajo, 10 (33.33%) con nivel de riesgo alto y 5 (16.67%) con nivel de riesgo medio. Con respecto a la clasificación del nivel de riesgo podemos observar que nuestro estudio (50 % nivel de riesgo bajo y 16.7 % riesgo medio (66.7% de casos), se corresponde con el estudio de Valverde Godínez, Bernardita, donde se encontró un nivel de riesgo medio del 64 %.

En la dimensión de apoyo social de la empresa la cual mide las acciones, responsabilidades y recursos disponibles en la tarea asignada en conjunto con las relaciones con los compañeros de trabajo, 12 (40%) tiene un nivel de riesgo alto, 9 (30%) trabajadores con nivel de riesgo bajo, 9 (30%) tiene un nivel de riesgo medio.

En la dimensión de compensaciones las puntuaciones de los trabajadores de la agencia de publicidad se encuentran 14 (46.67%) con nivel de riesgo medio, 10 (33.33%) con nivel de riesgo bajo y 6 (20%) con alto nivel de riesgo.

Al analizar la puntuación de la dimensión de doble presencia, la cual consiste en valorar si los trabajadores piensan en deberes del hogar o relacionadas a su familia durante su horario laboral obteniendo una puntuación de alto nivel de riesgo en 20 (66.67%), 6 (20%) tiene nivel de riesgo bajo y 4 (13.33%) con nivel de riesgo medio.

En lo que respecta a la dimensión de doble presencia, se puede observar en nuestro estudio que la mayoría de los casos (80.03 %), presentaron un riesgo medio – alto de desarrollar trastornos psicosociales, esto se corresponde con el estudio de Bustos López, Natalia y Cols. Donde señala la doble presencia como el tercer factor asociado al desarrollo de trastornos psicosociales junto con la inseguridad al futuro y las exigencias psicológicas.

Antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.

Del personal estudiado 7 (23.3%) de los trabajadores afirman sufrir algún trastorno mental y 23 de ellos (76.7%) niegan el antecedente patológico.

Entre los 7 trabajadores que afirman padecer trastornos mentales 3 (42.86%) sufren ansiedad, 3 (42.86%) sufren ansiedad y depresión, 1 (14.28%) afirma tener depresión.

El consumo de drogas como antecedente es afirmado por 15 (50%) de los trabajadores de la agencia de publicidad, entre ellos están el consumo de alcohol en 14 (93.33%) de ellos, energizante 3 (20%) y solamente 1 (6.67%) trabajador afirma consumir tabaco.

Nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSESO/ISTAS21

Al relacionar el sexo de los trabajadores y la dimensión de doble presencia se logra evidenciar que son las mujeres (19 de ellas con un 63.34%) quienes están más predispuestas a sufrir de este factor de riesgo con un 46.67% en nivel de riesgo alto, al contrario, los hombres (11 de ellos con 36.66%) apenas tiene un 20% con nivel de riesgo alto.

La Relación del estado civil y la dimensión de doble presencia de los trabajadores siendo el estado soltero como el de mayor cantidad y este teniendo uno nivel de riesgo alto con 7 (23.33%) personas, seguido del estado casado con 8 trabajadores y teniendo un promedio de 7 trabajadores estos con nivel de riesgo alto.

Al relacionar la cantidad de hijos con la dimensión de doble presencia se logra ver que la mayoría de los trabajadores no tiene hijos y de ese grupo significativo predomina el nivel de riesgo alto con 11 (36.66%) trabajadores, en nivel de riesgo medio se encuentran 5 (16.66%).

Al relacionar el nivel académico alcanzado y la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades se logra ver como el nivel de riesgo alto de los egresados de universidad es el más importante de 7 (23.33%) el nivel de riesgo medio de ellos son 5 (16.66%) y el nivel

bajo es de 9 (30%) trabajadores, entre los universitarios sin terminar el nivel de riesgo es bajo en 4 (13.33%) y alto en 2 (6.66%).

Al relacionar la antigüedad laboral con la dimensión de compensaciones se logra ver como los trabajadores de la agencia de publicidad tiene n menos de 1 año laborando seguido de los trabajadores con más de 5 años en la agencia.

En el nivel de riesgo alto son el grupo menor de 1 año y de 1 año a 5 años con una puntuación de 3 (10%).

En nivel de riesgo medio encontramos al 6 (20%) de los trabajadores, 5 (16.66%) de ellos tienen menos de año laborando en la agencia y 3 (10%) de ellos tienen de 1 a 5 años trabajando.

Entre el nivel de riesgo bajo se logra ver a los trabajadores de más de 5 años encabezando la lista con 5 (16.66%) de ellos, 4 (13.33%) de ellos tienen menos de 1 año y solo 1 (3.33%) de ellos.

La Relación del cargo laboral con la dimensión de apoyo social de la empresa

En el siguiente gráfico se logra ver como el grupo de diseñadores gráficos corresponde a uno de los grupos mas grandes de las empresa, seguida del grupo de contabilidad.

En el nivel de riesgo alto.

Los niveles de riesgos de las 5 dimensiones de SUSESO/ ISTAS en los trabajadores de la agencia de publicidad, se puede observar la dimensión de doble presencia es la que encabeza el alto riesgo con un promedio 66.67%, seguido de trabajo activo y desarrollo de habilidades con un 33.33% al igual que la dimensión de apoyo social en la empresa, en cuento a la dimensión de exigencias psicológicas y compensaciones tienen un promedio de 20%.

En el nivel de riesgo medio se encuentra la dimensión de exigencias psicológicas y compensaciones con un promedio de 46.67%, seguido de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades y apoyo social de la empresa con un 16.67% y la doble presencia con un 13.33%.

El nivel de riesgo bajo se evidencia como trabajo activo y desarrollo de habilidades al igual que apoyo social de la empresa tienen un promedio de 50%, exigencias psicosocial y

compensaciones tienen un promedio de 33.33% y doble presencia es el menos significativo con un 20%.

Al relacionar el consumo de drogas con el sexo de los trabajadores de la agencia de publicidad se observa como 15 (50%) de los trabajadores no consumen drogas. Los otros 15 (50%) de los trabajadores consumen drogas, entre ellos se consumen principalmente alcohol para ambos géneros 7 (b %) cada uno, seguido de energizantes en hombre 2 6.66%%) y 1 (3.33%) mujer. En cuanto al consumo de tabaco solo 1 (3.33%) de los trabajadores afirma realizarlo y este es del género femenino.



X. CONCLUSIONES

1. La muestra del presente estudio constó de 30 trabajadores de la agencia de publicidad en donde la mayoría eran mujeres, el rango etario más amplio era de 26 a 35 años. El estado civil predominante es soltero, sin hijos. La mayoría del personal cuenta con estudios superiores, seguido de personal con estudios universitarios sin terminar, siendo las principales carreras estudiadas diseño gráfico, marketing y contabilidad, con altas tasas de rotación de trabajadores ya que la mayoría del personal tiene menos de 2 años en la agencia.

2. Entre los principales riesgos psicosociales que se encontraron están falta de equidad en la distribución de la carga de trabajo entre compañeros de una misma aérea, inconformidad con el salario mensual, agotamiento físico y mental de los trabajadores.

3. De los trabajadores que participaron del estudio la minoría afirma sufrir algún trastorno mental, de este grupo se encontraron antecedentes de ansiedad, depresión y depresión mixta. La mitad de los trabajadores consumen algún tipo de drogas, siendo la principal droga consumida el alcohol, seguido de energizantes y tabaco.

4. Los niveles de exposición a diversos factores de riesgo varían según características propias de cada población, las mujeres tienen mayor predisposición a la dimensión de doble presencia, la población con educación universitaria finalizada son los que muestran mayor predisposición en la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades. Los trabajadores de las áreas de diseño gráfico y contabilidad son los que muestran niveles de riesgo más altos en apoyo social de la empresa. El sexo que más consume drogas es el masculino. Al analizar las 5 dimensiones de SUSESO/ ISTAS en los trabajadores de la agencia de publicidad, se puede observar la dimensión de doble presencia es la que encabeza el alto riesgo. La dimensión de exigencias psicológicas y compensaciones predomina el nivel de riesgo medio. La dimensión apoyo social de la empresa junto a la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades predomina el nivel de riesgo bajo.

XI. RECOMENDACIONES

A recursos humanos de la agencia de publicidad

- Distribuir las cargas de trabajo de manera equitativa entre las personas y de acuerdo con el perfil de cargo (asignación justa y participativa de tareas).
- Revisar las cargas de trabajo de manera trimestral con los propios interesados de manera participativa.
- Asegurar la entrega de capacitaciones y conocimientos adecuados a las personas para que puedan desarrollar su trabajo en los tiempos asignados.
- Contemplar la adecuada duración y frecuencia de las pausas y el tiempo de descanso de acuerdo con la carga de trabajo.
- Definir claramente el margen de autonomía para tomar decisiones rápidas.
- Capacitación periódica en el manejo de las emociones propias ante situaciones de exigencia emocional de los trabajadores.
- Distribuir de manera consensuada trabajadores/ as sin experiencia junto a otros con mayor experiencia que puedan ejercer un rol de tutores.
- Realizar al menos dos actividades anuales de autocuidado a los integrantes de los equipos expuestos a un nivel alto para esta dimensión.
- Diseñar un mecanismo para recibir recomendaciones de cada trabajador/a propósito de cómo mejorar el trabajo (buzón, correo, círculos de calidad).
- Generar un programa de perspectivas de carrera o de movilidad dentro de la organización que permita el aprendizaje en nuevas áreas y que tengan como objetivo la promoción a nuevos cargos o mejores cargos (desarrollo profesional).

A trabajadores de la agencia

- Participar en actividades recreativas de esparcimiento en el ambiente de trabajo
- Realizar pausas activas en horarios diferidos
- Participar en chequeos médicos periódicos orientados por la agencia

XII. BIBLIOGRAFÍA

- Allande-cussó, r. (21 de enero de 2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Obtenido de <https://www.consaludmental.org/publicaciones/salud-mental-trastornos-mentales-lugares-trabajo.pdf>
- Bizneo. (2022). Clima laboral. Obtenido de riesgo psicosocial laboral: qué es, cuáles son sus factores y cómo evaluar el entorno: <https://www.bizneo.com/blog/riesgo-psicosocial/>
- Bustos lópez, n. (01 de julio de 2018). Repositorio institucional de la universidad tecnica nacional. Obtenido de evaluación de riesgos psicosociales laborales en el personal académico y administrativo de la universidad técnica nacional sede guanacaste: <https://repositorio.utn.ac.cr/items/905b8cff-e348-41e3-bd1d-54f2c6854bd4>
- Cherry, k. (14 de marzo de 2023). Diagnostic and statistical manual (dsm) overview. Obtenido de <https://www.verywellmind.com/the-diagnostic-and-statistical-manual-dsm-2795758>
- Claudia vargas jaimes, g. B. (30 de agosto de 2021). Scielo. Obtenido de factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2007-74592021000100121&script=sci_arttext
- España, h. (06 de julio de 2018). Seguridad en el trabajo: los factores de riesgo laboral. Obtenido de <https://www.hiscox.es/factores-de-riesgo-laboral>
- González hernández, f. A., león cortés, s. G., & silva gutiérrez, b. N. (28 de julio de 2022). Factores de riesgo psicosocial y estado de salud mental en servidores públicos sindicalizados del municipio de guadalajara. Revista de psicología de la universidad autónoma del estado de méxico, págs. S.1.], v. 11, n. 26, p. 125-145,.
- Insst. (2023). Instituto nacional de salud y seguridad en el trabajo. Obtenido de <https://www.insst.es/materias/riesgos>
- Jaimes, g. B. (30 de agosto de 2021). Scielo. Obtenido de factores de riesgo psicosocial y salud mental en trabajadores de una empresa textil:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=s2007-74592021000100121&script=sci_arttext

- Luna, b. E. (2022). Riesgos psicosociales y salud mental en docentes de colegios privados en chincha alta (ica) dentro del contexto del covid-19. Lahura albuja, riesgos a exposición de radiación solar a trabajadores de limpieza revista científica yotantsipanko, vol. 2 núm. 2 .
- Noroña salcedo, d. R. (marzo de 2023). Repositorio institucional de uniandes. Obtenido de factores de riesgo psicosociales, burnout e indicadores de salud en trabajadores del patronato municipal latacunga: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15656>
- OMS. (28 de septiembre de 2022). Organización mundial de la salud. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Oshas. (2023). Agencia europea para la seguridad y salud del trabajo. Obtenido de los riesgos psicosociales y el estrés en el trabajo: <https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress#:~:text=los%20riesgos%20psicosociales%20se%20derivan,el%20agotamiento%20o%20la%20depresi%3%b3n>.
- PAHO. (2018). La carga de los trastornos mentales. Obtenido de <https://www.PAHO.org/sites/default/files/2020-09/mentalhealth-profile-2020%20nicaragua%20esp.pdf>
- Regina allande-cussó, j. J.-i.-r.-a. (2022). Salud mental y trastornos mentales en los lugares de trabajo. Revisión española de salud pública, vol. 96: 21 de enero e1-11.
- Rojas, a. (2020). Revista psicológica de la universidad del estado autónomo de México. Obtenido de <https://revistapsicologia.uaemex.mx/article/view/19074>
- Salud, o. P. (25 de enero de 2023). Plataforma de información de salud para las Américas. Obtenido de plataforma de información de salud para las Américas: <http://bit.ly/3igwswc>

Social, s. D. (2020). Cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo suseso/istas21. Obtenido de <https://www.suseso.cl/606/w3-article-19640.html>

T, m. C. (2020). Intendencia de seguridad y salud en el trabajo . Chile: tercer edicion .

Timothy j. Legg, a. F. (20 de 08 de 2020). Medical news today. Obtenido de <https://www.medicalnewstoday.com/articles/es/salud-mental#definicion>

Valverde godínez, b. (25 de mayo de 2021). Repositorio institucional continental. Obtenido de <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12949>



ANEXOS

ANEXO 1. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo 1. Describir las características sociolaborales del personal.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Edad	Porcentaje de los trabajadores por edad	Tiempo transcurrido a partir del nacimiento de un individuo	Menos de 26 años Entre 26 y 35 años Entre 36 y 45 años Entre 46 y 55 años Más de 55 años	Ordinal
Sexo	Porcentaje de los trabajadores por sexo	Categoría taxonómica que se ubica entre la familia y la especie	Femenino Masculino	Nominal
Ocupación	Porcentaje de cada ocupación	Función que se desempeña que generalmente requiere conocimientos especializados	Recepción Conserje Recepción Contador Diseñador gráfico Ejecutivo de cuenta Conductor	Nominal

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
			Content manager	
Tiempo de desempeño laboral	Porcentaje del tiempo que a laborado en su cargo actual en la empresa	Periodo de tiempo dedicado a trabajar en determinado lugar	Menos de 6 meses 6 meses a 1 año 1 a 2 años 3 años a 5 años 5 a 10 años Mas de 10 años	Numérico
Escolaridad	Porcentaje de los trabajadores por nivel académico	Características Físicas del lugar de estudio	Secundaria sin terminar Secundaria terminada Técnico Universidad sin terminar Universidad terminada Estudios de posgrado	Nominal
Estado civil	Porcentaje de los trabajadores	Condición de una persona en relación con su filiación o	Soltero Unión de hecho	Nominal

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	según su estado civil	matrimonio, que se hace constar en registro civil	Casado Divorciado	
Hijos	Número de hijos por trabajador	Persona respecto de sus padres	Ninguno, 1, 2, 3, más de 3	Nominal

Objetivo 2. Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Organización laboral	Porcentaje de la totalización de los valores	Planificación, estructuración y coordinación de las actividades laborales dentro de una empresa con el objetivo de alcanzar eficiencia	Procedimientos de asignación de tareas Carga de trabajo Estructura salarial Jornadas laborales. Otorgamiento de	Ordinal y numérico

			permisos y vacacione s. Procedimi entos de asignación de tareas	
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------	--

Objetivo 3. Considerar los antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Antecedentes patológicos	Porcentaje de patologías presentadas por los trabajadores	Registro de afecciones y enfermedades que se han dado en la familia y que ha presentado el trabajador	Enfermedades no transmisibles	Nominal
			Enfermedades transmisibles	

Objetivo 4. Relacionar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el Cuestionario SUSES0/ISTAS21

VARIABLE	INDICADOR	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	VALORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Exigencias psicológicas	Rango de puntaje alcanzado en el test	exigencias emocionales, creativas y sensoriales como cantidad y ritmo de trabajo (distribución del trabajo)	cuantitativas	Nominal
			cognitivas	
			emocionales	
			de esconder emociones	
			sensoriales	
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Rango de puntaje alcanzado en el test	Autonomía del trabajador, cuánto puede decidir sobre horarios, ritmo, métodos, variedad, iniciativa y calidad.	Influencia	Nominal
			Control sobre los tiempos de trabajo	
			Posibilidades de desarrollo en el trabajo	
			Sentido del trabajo	
			Integración en la empresa	
Apoyo social en la empresa y	Rango de puntaje alcanzado en el test	Conductas y atributos del jefe o supervisor directo que permiten	Claridad de rol	Nominal
			Conflicto de rol	
			Calidad de liderazgo	

calidad de liderazgo		juzgar su valor como líder. Incluye la capacidad de dirimir conflictos, planificar y distribuir el trabajo en forma ecuánime.	Calidad de la relación con superiores	
			Calidad de la relación sus compañeros/as de trabajo	
Compensaciones	Rango de puntaje alcanzado en el test	Dimensión que hace referencia a la medida del desbalance esfuerzo-recompensa	Estima	Nominal
			Inseguridad respecto a las condiciones generales del contrato	
			Inseguridad respecto a las características específicas del trabajo	
Doble presencia	Rango de puntaje alcanzado en el test	Mide la preocupación por cumplir con las tareas domésticas, además de las tareas propias del trabajo. Algunos autores llaman “interferencia trabajo-familia”.	Preocupación por tareas domésticas	Nominal

ANEXO 2. INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua

UNAN-MANAGUA/CIES

Maestría en salud ocupacional



Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de una agencia de publicidad de Managua, en junio del año 2024.

Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada

Ficha número ____

Fecha: ____/____/____-

Para responder elija una sola respuesta para cada pregunta y marque con una X las de selección múltiple y de ser necesario complete las preguntas abiertas. Debe responder todas las preguntas. Recuerde que no existen respuestas buenas o malas. Lo que interesa es su opinión sobre los contenidos y exigencias de su trabajo.

I.-Sección general de datos demográficos, de salud y laborales

A. Datos demográficos

1. Sexo

Masculino

Femenino

2. ¿Qué edad tiene?

a) Menos de 26 años

b) Entre 26 y 35 años

c) Entre 36 y 45 años

d) Entre 46 y 55 años

e) Más de 55 años

3. Estado civil

Soltero

Unión de hecho

Casado

Divorciado

4. Hijos

Ninguno

1

2

3

Mas de 3

Marque con check, de ser necesario especifique.

Antecedentes patológicos	SI	NO	Mencione
Enfermedades de la infancia			
Enfermedades crónicas			
Enfermedades mentales (Trastornos Bipolar, Borderline, Ansiedad, Depresión, Esquizofrenia, otras)			Especifique cual:
Antecedentes patológicos familiares (Diabetes mellitus, Hipertensión arterial, Lupus Eritematoso Sistémico, Fibromialgia, Enfermedades Tiroideas, Alzheimer, Parkinson, otras).			
Consumo de sustancias como Alcohol, drogas, fumado, energizantes o alguna otra.			Especifique cual:

B. Caracterización de su trabajo actual.

A3. ¿Cuál es su nivel académico máximo alcanzado?

1	Secundaria sin terminar	
2	Secundaria terminada	
3	Universidad sin terminar	
4	Universidad terminada	
5	Técnico	
6	Estudios de posgrado	

A4. ¿Cuánto tiempo lleva desempeñando su cargo actual?

1	Menos de 6 meses	
2	6 meses a 1 año	
3	1 a 2 años	
4	3 años a 5 años	
5	5 a 10 años	
6	Mas de 10 años	

A5. ¿Qué cargo desempeña actualmente?

1	Recepción	
2	Conserje	
3	Contador	
4	Diseñador gráfico	
5	Ejecutivo de cuenta	
6	Conductor	
7	Content manager	
8	Otros	

A6. Escoge sí o no según su criterio personal.

	Organización laboral	SI	NO	Explique la razón
1	¿Cumple con sus 8 horas laborales?			
2	¿Se siente a gusto con su carga de trabajo diario?			
3	¿Siente que usted realiza las tareas laborales acordadas en su contratación?			
4	¿Siente que tiene un salario justo para las tareas laborales que realiza?			
5	¿Siente que sus jornadas laborales lo agotan mentalmente?			
6	¿Se siente cansado?			
7	¿Tiene flexibilidad en su horario laboral?			
8	¿Le es difícil obtener permisos o vacaciones según su preferencia personal?			
9	¿Piensa que a sus compañeros le asignan menos trabajo que a usted?			
10	¿Ha tenido conflictos con sus compañeros de trabajo en este año?			

1	¿Se siente desvalorizado?			
1				

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Sie mpr	La mayor	Algu nas	Sólo unas	Nu nca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Sie mpr	La mayor	Algu nas	Sólo unas	Nu nca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Sie mpr	La mayor	Algu nas	Sólo unas	Nu nca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					

1 3	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
1 4	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
1 5	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Sie mpr	La mayor	Algu nas	Sólo unas	Nu nca
1 6	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
1 7	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
1 8	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Sie mpr	La mayor	Algu nas	Sólo unas	Nu nca
1 9	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
2 0	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

ANEXO 3. CARTA DE AUTORIZACIÓN DEL ESTUDIO



«2024: Universidad Gratuita y de Calidad para Seguir en Victorias»



Managua, Nicaragua, 13 de mayo del 2024

Licenciada Kathy Blandon Orozco
Gerente administrativo
Agencia de publicidad comunicación 360
Su despacho.

Estimada Licenciada Blandón, reciba cordiales saludos.

Por este medio estamos solicitando su valioso apoyo para autorizar el desarrollo del estudio titulado:

"Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de la agencia de publicidad Comunicación 360 Managua, febrero 2024."

Dicho estudio será realizado por: Karen Vanessa Solano Dávila de MSO 2022-2024. Cedula 00 1-280 195-0040M. Email: karensolanodavila@gmail.com , Cel. 57426090, la Dra. Solano, es estudiante de Maestría en Salud Ocupacional del CIES-UNAN Managua, ha propuesto el desarrollo de este estudio como tesis final para obtener título de Máster en Salud Ocupacional.

Los objetivos que busca esta investigación son los siguientes:

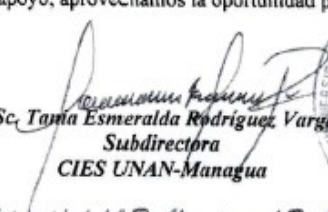
1. Describir las características sociolaborales del personal de la empresa de publicidad Comunicación 360 Managua.
2. Identificar los factores de riesgos psicosociales a los que se exponen los trabajadores de la empresa.
3. Analizar los antecedentes patológicos de la población de estudio que podrían incidir con el estado de salud mental actual.



4. Relacionar el nivel de exposición a factores de riesgo psicosociales y la salud mental de los trabajadores según el cuestionario SUSES0/ISTAS21

Cualquier información adicional asociada a esta investigación puede contactarnos a los teléfonos (505) 22783688 o 22783700, ext. 8517 o al correo electrónico richard.arana@cies.unan.edu.ni con MSc. Richard Arana coordinador del programa de Maestría en Salud Ocupacional del CIES UNAN-Managua.

Agradeciendo de antemano su valioso apoyo, aprovechamos la oportunidad para saludarle
Atentamente


MSc. Tania Esmeralda Rodríguez Vargas
Subdirectora
CIES UNAN-Managua



e.e. Expediente

Universidad del Pueblo y para el Pueblo!

Rotonda Cristo Rey, 75 varas al Sur. Tel. 2278-3700, 2278-4383. Fax: 2278-8877. Apto. Postal: 14013, Managua, Nicaragua www.cies.edu.ni



ANEXO 4. CONSENTIMIENTO INFORMADO



Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua
Centro de Investigaciones y Estudios de la Salud
CIES UNAN-MANAGUA
Maestría en salud ocupacional



Consentimiento informado

Estimado trabajador de la agencia de publicidad.

Yo Karen Solano Dávila, estudiante de la maestría en salud ocupacional impartida por el Centro de investigación y estudios de la salud en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (CIES UNAN-MANAGUA). Como parte de los requisitos para culminar mis estudios estoy realizando una investigación como tema "Factores de riesgos psicosociales laborales asociados en la salud mental de los trabajadores de una agencia de publicidad de Managua, en junio del año 2024", lo cual contribuirá a mi formación profesional. Por ello solicito su apoyo brindándome su apoyo para realizar un pequeño test.

El proceso es **TOTALMENTE ACADEMICO** y la información que me brinden será trabajada con absoluta confidencialidad, Luego de haber leído lo anteriormente escrito yo:

autorizo al maestrante Karen Solano Dávila, realizar su estudio con la información que yo le proporcione del estudio.

ANEXO 5. TABLAS

Tabla 1: Distribución por sexo de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Hombre	11	36.7
	Mujer	19	63.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 2: Distribución por edad de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 26 años	6	20.0
	Entre 26 y 35 años	13	43.3
	Entre 36 y 45 años	6	20.0
	Entre 46 y 55 años	5	16.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 3: Relación sexo y edad de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Edad	Entre 26 y 35 años	4	9	13
	Entre 36 y 45 años	2	4	6
	Entre 46 y 55 años	4	1	5
	Menos de 26 años	1	5	6
Total		11	19	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 4: Estado civil de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Casado	8	26.7
	Divorciado	2	6.7
	Soltero	12	40.0
	Unión de hecho	8	26.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 5: Cantidad de hijos de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ninguno	17	56.7
	1	6	20.0
	2	1	3.3
	3	5	16.7
	Más de 3	1	3.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 6: Nivel académico alcanzado de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Secundaria sin terminar	1	3.3
	Técnico	1	3.3
	Universidad sin terminar	6	20.0
	Universidad terminada	21	70.0

	Estudios de posgrado	1	3.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 7: Tiempo desempeñado de los trabajadores en la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Menos de 6 meses	6	20.0
	6 meses a 1 año	6	20.0
	1 a 2 años	6	20.0
	2 años a 5 años	1	3.3
	5 a 10 años	7	23.3
	Más de 10 años	4	13.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 8: Cargo actual desempeñado por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Conductor	1	3.3
	Conserje	1	3.3
	Contador	6	20.0
	Content manager	2	6.7
	Diseñador gráfico	7	23.3
	Ejecutivo de cuenta	2	6.7
	Otros	11	36.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 9: Cumplimiento de 8 horas laborales diario de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	2	6.7
	Si	28	93.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 10: Satisfacción con la carga de trabajo diario de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	5	16.7
	Si	25	83.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 11: Percepción de realizar tareas según cargo de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	3	10.0
	Si	27	90.0
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 12: Percepción de salario justo según las tareas laborales realizadas de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	20	66.7
	Si	10	33.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 13: Percepción de agotamiento mental por parte de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	13	43.3
	Si	17	56.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 14: Percepción de agotamiento físico por parte de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	11	36.7
	Si	19	63.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 15: Flexibilidad de horario laboral de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	4	13.3
	Si	26	86.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 16: Dificultad para obtener permisos o vacaciones de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	28	93.3
	Si	2	6.7
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 17: Percepción de equidad en carga laboral de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	23	76.7
	Si	7	23.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 18: Conflictos internos de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	26	86.7
	Si	4	13.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 19: Desvalorización percibida por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	21	70.0
	Si	9	30.0
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 20: Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de exigencias psicológicas SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33.33
Medio	14	46.67
Alto	6	20
Total	30	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 21: Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	15	50
Medio	5	16.67
Alto	10	33.33
Total	30	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 22: Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de apoyo social de la empresa SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia en Managua- Nicaragua, junio 2024.

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	9	30
Medio	9	30
Alto	12	40
Total	30	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 23: Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de compensaciones SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	33.33
Medio	14	46.67
Alto	6	20
Total	30	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 24: Clasificación del nivel de riesgo según el puntaje de la dimensión de doble presencia SUSESO/ISTAS 21 en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

Nivel de riesgo	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	20
Medio	4	13.33
Alto	20	66.67
Total	30	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 25: Antecedente de enfermedades de la infancia en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	24	80.0
	Si	6	20.0
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 26: Antecedente patológicos personales en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	21	70.0
	Si	9	30.0
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 27: Enfermedades referidas como antecedentes patológicos personales en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Colon irritable por estrés	1	11.11
	Comunicación interventricular	1	11.11
	Gastritis	1	11.11
	Hipertensión	1	11.11
	Insuficiencia renal	1	11.11
	Migraña	1	11.11
	Resistencia a la insulina	1	11.11
	Retinopatía	1	11.11
	Sinusitis	1	11.11
	Total	9	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 28: Antecedente de enfermedades mentales en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	23	76.7
	Si	7	23.3
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 29: Trastornos referidos por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ansiedad	3	42.86
	Ansiedad mixta	3	42.86
	Depresión	1	14.28
	Total	7	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 30: Antecedentes patológicos familiares de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	12	40
	Si	18	60
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 31: Enfermedades familiares de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alzheimer	2	11.11
	Artritis reumatoide	1	5.55
	Diabetes	12	66.67
	Cáncer	2	11.11
	Fibromialgia	1	5.55
	Insuficiencia venosa	1	5.55
	Tiroides	3	16.67
	Parkinson	1	5.55

	Hipertensión	8	44.44
	Total	18	

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 32: Consumo de drogas en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	No	15	50
	Si	15	50
	Total	30	100.0

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 33: Drogas consumidas por los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alcohol	14	93.33
	Energizante	3	20
	Tabaco	1	6.67
	Total	15	

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 34: Relación del sexo con los grupos etarios de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Sexo		Total
		Hombre	Mujer	
Edad	Entre 26 y 35 años	4	9	13
	Entre 36 y 45 años	2	4	6
	Entre 46 y 55 años	4	1	5
	Menos de 26 años	1	5	6
Total		11	19	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 35: Relación entre el sexo de los trabajadores y la dimensión de doble presencia de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Dimensión doble presencia						Total	
		Nivel de riesgo bajo		Nivel de riesgo media		Nivel de riesgo alto			
Sexo	Hombre	2	6.66%	3	10%	6	20%	11	36.6%
	Mujer	4	13.34%	1	3.33%	14	46.67%	19	63.34%
Total		6	20%	4	13.34%	20	66.67%	30	100%

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 36: Relación del nivel académico máximo alcanzado y la dimensión de trabajo activo y desarrollo de habilidades de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades			Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	
Escolaridad	Otros	1	0	0	1
	Secundaria sin terminar	1	0	0	1
	Técnico	0	0	1	1
	Universidad sin terminar	4	0	2	6
	Universidad terminada	9	5	7	21
Total		15	5	10	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 37: Relación del estado civil y la dimensión de doble presencia de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Dimensión de doble presencia			Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	
Estado civil	Casado	1	0	7	8
	Divorciado	1	0	1	2
	Soltero	3	2	7	12
	Unión de hecho	1	2	5	8
Total		6	4	20	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 38: Relación entre la cantidad de hijos y la dimensión de doble presencia de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Dimensión de doble presencia			Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	
Hijos	1	2	0	4	6
	2	0	0	1	1
	3	1	1	3	5
	Más de 3	0	0	1	1
	Ninguno	3	3	11	17
Total		6	4	20	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 39: Relación del tiempo desempeñado con la dimensión de compensaciones de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Dimensión compensaciones			Total
		Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	
Antigüedad	1 a 2 años	1	3	2	6
	2 años a 5 años	0	0	1	1
	5 a 10 años	3	4	0	7
	6 meses a 1 año	4	1	1	6
	Más de 10 años	2	2	0	4
	Menos de 6 meses	0	4	2	6
Total		10	14	6	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 40: Relación del cargo laboral con la dimensión de apoyo social de la empresa de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Apoyo social de la empresa			Total
		Riesgo medio	Riesgo medio	Riesgo alto	
Cargo	Conductor	1	0	0	1
	Conserje	1	0	0	1
	Contador	1	3	2	6
	Content manager	2	0	0	2
	Diseñador gráfico	0	3	4	7
	Ejecutivo de cuenta	0	1	1	2
	Otros	4	2	5	11
Total		7	9	12	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 4: relacionar los niveles de riesgos de las 5 dimensiones de SUSESO/ ISTAS en los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

Dimensiones	Nivel de riesgo (Porcentaje)			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Exigencias psicológicas	33.33	46.67	20	100
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	50	16.67	33.33	100
Apoyo social en la empresa	50	16.67	33.33	100
Compensaciones	33.33	46.67	20	100
Doble presencia	20	13.33	66.67	100

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 42: Relación consumo de drogas con sexo de los trabajadores de la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Drogas	3	12	15
Alcohol	6	5	11
Alcohol, energizante	1	1	2
Alcohol, tabaco	0	1	1
Energizante	1	0	1
Total	11	19	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

Tabla 43: Relación consumo de drogas con el cargo que desempeña en la agencia de publicidad en Managua- Nicaragua, junio 2024.

		Drogas		Total
		No	Si	
Cargo	Conductor	0	1	1
	Conserje	1	0	1
	Contador	3	3	6
	Content manager	1	1	2
	Diseñador gráfico	5	2	7
	Ejecutivo de cuenta	0	2	2
	Otros	6	5	11
Total		16	14	30

Fuente: Cuestionario SUSESO/ISTAS21 versión breve modificada, Managua- Nicaragua, junio 2024.

