



FACULTAD DE POSGRADOS

EL DISTRÉS MENTAL Y SU RELACIÓN CON LOS RIESGOS  
PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA ISIMARE S.A., 2024

Trabajo de Titulación presentado en conformidad con los  
requisitos establecidos para optar por el título de Máster en  
Seguridad y Salud Ocupacional

Autores

Leonel Aguilar Zambrano

Francisco Bedoya Matos

Año

2024

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR GUÍA

“Declaro haber dirigido el trabajo, El distrés mental y su relación con los riesgos psicosociales en la empresa ISIMARE S.A., 2024, a través de reuniones periódicas con los estudiantes Leonel Aguilar Zambrano y Francisco Bedoya Matos, en el semestre desde el mes de noviembre 2023 al mes de abril 2024, orientando sus conocimientos y competencias para un eficiente desarrollo del tema escogido y dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

---

Msc. Juan Pablo Piedra

CI. 0103730206

## DECLARACIÓN DEL PROFESOR CORRECTOR

“Declaro haber revisado este trabajo, El distrés mental y su relación con los riesgos psicosociales en la empresa ISIMARE S.A., 2024, Leonel Aguilar Zambrano y Francisco Bedoya Matos, dando cumplimiento a todas las disposiciones vigentes que regulan los Trabajos de Titulación”.

---

Msc. Juan Pablo Piedra

CI. 0103730206

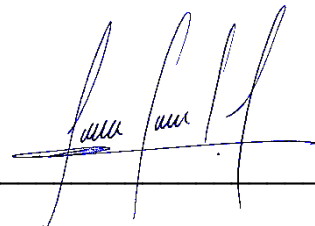
## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DEL ESTUDIANTE

“Declaramos que este trabajo es original, de nuestra autoría, que se han citado las fuentes correspondientes y que en su ejecución se respetaron las disposiciones legales que protegen los derechos de autor vigentes.”



Leonel Eslatkin Aguilar Zambrano

CI. 0919837708



Francisco David Bedoya Matos

CI. 1718761560

## AGRADECIMIENTOS

Nuestro sincero agradecimiento a todos los docentes de las diferentes materias que supieron instruirnos, así también un reconocimiento muy especial para nuestro tutor que supo orientarnos en todo momento.

## DEDICATORIA

La presente tesis es dedicada a nuestras familias y seres queridos que gracias a su apoyo pudimos concluir esta maestría, así también a todos los alumnos que dejan a un lado la comodidad y se sacrifican por ser mejores en su formación como profesionales.

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la prevalencia de distrés mental en los trabajadores de una fábrica procesadora de atún con riesgo psicosocial medio, en comparación con trabajadores con riesgo bajo en la Ciudad de Manta en el año 2024.

**Metodología:** El enfoque del estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional y su diseño no experimental y transversal. Los instrumentos de evaluación empleados son: el Cuestionario General de Salud GHQ-12 y el CoPsoQ-istas21. Referente a la muestra cabe mencionar que la conformaron 62 trabajadores.

**Resultados:** Las mujeres muestran una mayor prevalencia en el grupo de riesgo psicosocial medio (90.5%), con una  $p$  de Fisher  $< 0.001$ ; el 56.3% de los individuos con distrés fueron hombres, y el 40% mujeres. El 62.5% de los individuos con presencia de distrés ocupaban puestos administrativos, el 60.7% trabajaban 40 horas semanales, y el 57.1% eran adultos jóvenes. Un fuerte sentido de grupo estuvo asociado con ningún reporte de distrés mental (0%). Se observa un ORc de 13.33 (IC 1.06-166.37,  $p=0.044$ ) para aquellos que enfrentan exigencias emocionales en cierta medida con relación a la presencia de distrés mental.

**Conclusiones:** El análisis destacó que las mujeres enfrentan un mayor riesgo psicosocial. Aunque no hay una conexión directa entre riesgo psicosocial y distrés mental, los hombres y los trabajadores administrativos muestran niveles más altos de distrés, especialmente quienes tienen largas jornadas y son adultos jóvenes. Es esencial abordar estas condiciones laborales y factores sociodemográficos para promover la salud mental, priorizando el desarrollo de habilidades para gestionar demandas emocionales y reducir la fatiga emocional.

**Palabras clave:** industria alimentaria, CopsoQ-istas21, distrés mental, riesgos psicosociales.

## ABSTRACT

**Objective:** To determine the prevalence of mental distress among workers in a tuna processing factory with medium psychosocial risk compared to workers with low risk in the city of Manta in 2024.

**Methodology:** This study employed a quantitative, correlational approach with a non-experimental cross-sectional design. Assessment instruments included: General Health Questionnaire GHQ-12 and the CoPsoQ-istas21. The sample comprised 62 workers.

**Results:** Women showed a higher prevalence in the medium psychosocial risk group (90.5%), with a Fisher's  $p < 0.001$ ; 56.3% of individuals with distress were male, and 40% were female. Among those with distress, 62.5% held administrative positions, 60.7% worked 40 hours per week, and 57.1% were young adults. A strong sense of group cohesion was associated with no reported mental distress (0%). An ORc of 13.33 (CI 1.06-166.37,  $p=0.044$ ) was observed for those facing emotional demands to some extent in relation to the presence of mental distress.

**Conclusions:** The analysis highlighted that women face a higher psychosocial risk. Although there is no direct connection between psychosocial risk and mental distress, men and administrative workers show higher levels of distress, especially those with long working hours and young adults. Addressing these work conditions and sociodemographic factors is essential for promoting mental health, emphasizing the development of skills to manage emotional demands and reduce emotional fatigue.

**Keywords:** food industry, CopsoQ-istas21, mental distress, psychosocial risks.



# ÍNDICE DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	7
1.1. Contexto y antecedentes relevantes .....	7
1.2. Revisión de la literatura .....	8
1.3. Análisis de problemas emergentes que el estudio busca abordar.....	11
1.4. Pregunta de investigación .....	12
1.5. Objetivos .....	12
1.5.1. Objetivo general .....	12
1.5.2. Objetivos específicos .....	12
2. METODOLOGÍA.....	13
2.1. Diseño de estudio .....	13
2.2. Población .....	13
2.2.1. Criterios de inclusión .....	13
2.2.2. Criterios de exclusión .....	13
2.3. Instrumentos de evaluación.....	14
2.3.1. COPSQ-ISTAS .....	14
2.3.2. Cuestionario GHQ-12.....	14
2.4. Aspectos éticos .....	15
2.5. Definición de variables.....	16
2.5.1. Variables independientes .....	16
2.5.2. Variable de exposición.....	16
2.5.3. Variable dependiente.....	16

2.6. Análisis estadístico .....	17
<b>3. RESULTADOS.....</b>	<b>18</b>
3.1. Datos Sociodemográficos y Condiciones Laborales Estratificadas por Niveles de Riesgo Psicosocial .....	18
3.2. Prevalencia de Distrés Mental (GHQ-12) por Nivel de Riesgo y Condiciones Laborales .....	18
3.3. Regresión Logística Cruda y Ajustada de Distrés Mental (Tabla 3).....	20
<b>4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....</b>	<b>22</b>
<b>5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>27</b>
<b>6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>29</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>34</b>
<b>Tabla 1:</b> Datos sociodemográficos y condiciones laborales estratificados por niveles de riesgo Psicosocial (CoPsoQ).....	39
<b>Tabla 2:</b> Prevalencia de distrés Mental (GHQ-12) por nivel de riesgo y condiciones laborales.....	40
<b>Tabla 3:</b> Tabla multivariada de regresión logística con ODDS RATIO .....	44

## 1. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con Di Tecco et al. (2023) los factores psicosociales en el trabajo se definen como aspectos del formato del puesto, la distribución de sus funciones y la administración (independencia para decidir algo, carga de trabajo, horas de trabajo, claridad de rol), así como el contexto social relacionado (apoyo social de los supervisores, relaciones en el trabajo, soporte de los colegas) y el entorno laboral (ambientes de trabajo con ruido fuerte, mala iluminación) que pueden incidir en la salud psicofísica de los trabajadores.

La forma en la cual se realizan estos componentes puede arrojar escenarios efectivos (complacencia profesional, involucramiento en el trabajo, productividad) o impactos negativos (estrés, enfermedades, bajas por enfermedad, etc.). El segundo caso se refiere a los riesgos psicosociales que se observan durante la jornada laboral, que son los aspectos que pueden causar perjuicios a la salud de los trabajadores y para la organización en su conjunto (Di Tecco et al., 2023).

Los riesgos psicosociales a su vez se relacionan íntimamente con el estrés mental en el trabajo, una respuesta que las personas pueden tener al enfrentarse a demandas e influencias las cuales no encajan en sus ilustraciones y habilidades. Un entorno psicosocial con falencias puede contribuir de una forma negativa en la salud, la productividad y el desempeño de los empleados (Ilić et al., 2017). Por estas razones y para comprender mejor los trastornos de salud ligados al ámbito ocupacional se desarrolla el presente estudio.

### 1.1. Contexto y antecedentes relevantes

La Organización Mundial de la Salud [OMS] (2022), refiere un aproximado que cada 15 de 100 personas que ejercen actividades laborales dentro de una empresa u organización tiene un trastorno mental, además, los costes en materia económica llegan a más de un billón de dólares anuales, debido al ausentismo por sintomatología depresiva y/o ansiosa.

De acuerdo con Muis et al. (2021), los factores psicosociales son las actividades y dinámicas que ocurren en el lugar de trabajo, así como las

habilidades y necesidades individuales de los trabajadores, que en cierto momento afectan cómo se desempeñan en su trabajo y qué tan satisfechos se sienten con él. En otras palabras, los riesgos psicosociales se refieren a la manera en la que el entorno laboral, la organización de la empresa, y el trabajo, las habilidades, cultura y necesidades de un individuo pueden afectar su salud, desempeño y satisfacción laborales.

La estimación de los riesgos psicosociales y el estrés mental en el contexto organizacional es crucial para entender el impacto que pueden tener las experiencias laborales en el estado de salud psicológica de un empleado. La investigación ha demostrado que el impacto de los nuevos patrones de trabajo y los riesgos que los acompañan son evidentes en la salud de los empleados, especialmente en sus niveles de estrés, afectando su eficiencia en el desempeño de tareas (Roussos, 2023).

## **1.2. Revisión de la literatura**

Distintos análisis se ejecutan con el propósito de identificar la mayoría de riesgos psicosociales más comunes dentro de las organizaciones y los factores que pueden involucrarse en su ocurrencia, como en el caso de la investigación cuantitativa de Martínez (2019), en la que se estudiaron los riesgos psicosociales al interior de una fábrica de calzado ubicada en Guayaquil. En este caso se encontró que las áreas en las que existió mayor riesgo psicosocial fueron “ritmo de trabajo”; “conflicto de rol”; “inseguridad sobre las condiciones de trabajo”; y “previsibilidad”; mientras que las áreas con menor riesgo fueron “exigencias emocionales” y “posibilidades de desarrollo”.

De forma similar, resulta relevante el estudio cuantitativo de Bracht (2015), el mismo que se desarrolló con la finalidad de analizar los riesgos psicosociales y el ausentismo laboral al interior de una empresa dedicada al área alimentaria, situada en la provincia de Cotopaxi. Coincidiendo con el estudio anterior, dentro de los hallazgos, resaltaron ciertas áreas de falencia, tales como la “falta de comunicación al interior de la empresa”, el “apoyo social”, las “compensaciones” y la “doble presencia”, esto da lugar al desinterés en los trabajadores por sentir que su trabajo es monótono, además de incrementar las tasas de ausentismo.

Por otra parte, se tiene la investigación descriptiva, de campo y documental de Rojas (2022) desarrollada con el objetivo de realizar una comparación entre la metodología CoPsoQ-Istas 21 y la “Norma Obligatoria Mexicana NOM-035”, ambas destinadas a la evaluación de riesgos en una empresa perteneciente al Azuay. Entre los resultados se destacó que el 45.79% de la muestra se situó en la clasificación de “situación desfavorable” del CoPsoQ-Istas 21, siendo las dimensiones con porcentajes más altos en este nivel la de “ritmo de trabajo” y la de “inseguridad sobre condiciones de trabajo”, con el 82.5% y el 50.5% respectivamente. Mientras que las dimensiones de “reconocimiento” y de “confianza vertical” resaltaron en la clasificación “más favorable” con el 93.2% y el 93% respectivamente.

En esta misma línea, Pilco (2020) en su investigación analizó los factores de riesgos psicosociales en una muestra conformada por 76 colaboradores de una empresa de logística en la ciudad de Quito. Para este fin, se aplicó el método CoPsoQ-Istas 21, tras lo cual se encontró que el nivel de exposición desfavorable a los riesgos psicosociales fue del 23%, siendo el “ritmo de trabajo”, “conflicto de rol”, e “inseguridad sobre las condiciones de trabajo”, las que tuvieron un mayor porcentaje en el nivel “desfavorable”, con el 91.7%, 56.9% y 43.1% respectivamente. Por otra parte, las dimensiones con un porcentaje mayor en el nivel de “más favorable” fueron confianza vertical, reconocimiento y justicia, con el 97.2%, 94.4% y 87.5% respectivamente.

Así mismo, Giménez et al. (2020) en su estudio descriptivo-correlacional desarrollado en España, analizaron los riesgos psicosociales presentes en una muestra de 92 enfermeras pertenecientes a dos hospitales públicos en la ciudad de Valencia. La evaluación se realizó a través de la batería UNIPSIICO, la cual evalúa los factores psicosociales de demanda. Se encontró que los riesgos psicosociales predominantes fueron trabajo emocional y carga de trabajo, y que proporcionar el apoyo adecuado no solo disminuye los riesgos psicosociales, sino que también mejora la satisfacción y el compromiso de las enfermeras con su trabajo.

Posteriormente, a lo que se refiere a las investigaciones previas acerca del estrés mental en el ámbito laboral, se tiene en primer lugar el estudio de Taruchaín et al. (2020) desarrollado en la ciudad de Ambato, Ecuador, con el objetivo de “determinar el bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales” (p.1). Dicha investigación fue desarrollada con 280 participantes, mismos que desarrollaron el cuestionario GHQ-12. Esto reflejó que aproximadamente seis de cada diez individuos presentaban niveles de estrés relacionados con su actividad laboral altos o muy altos, mientras que, seis de cada diez tuvieron niveles bajos o muy bajos en cuanto al bienestar psicológico. Además, se concluyó que el estrés surge independientemente de características como la edad, estado civil, o género.

De forma similar, se tiene el estudio de Martillo et al. (2023) en el que se evaluó el estrés laboral dentro de una institución dedicada al servicio del cliente en la ciudad de Guayaquil, en una muestra de 223 participantes. Coincidiendo con lo anterior, se utilizó el instrumento GHQ-12 para la medición de esta variable. Los resultados revelaron un nivel bajo de estrés laboral, siendo los estresores más importantes la estructura de la organización, el clima laboral, la falta de unión y respaldo del grupo, y la influencia del líder.

Por otra parte, resulta interesante el estudio de Rodríguez y Játiva (2024) en el que se buscó determinar la asociación existente entre el estrés mental en los trabajadores y los riesgos psicosociales. En este caso, se estudió una muestra de 57 docentes de una escuela pública ubicada en la capital de Ecuador. Tras el análisis de los resultados se determinó que todos los docentes tenían un nivel de estrés alto, que no se pudo explicar únicamente por los riesgos psicosociales en dicha actividad, recomendando el análisis de la relación con otros factores.

Un estudio realizado por Harvey et al. (2017) en la revista *Lancet Psychiatry* examinó como influyen estos elementos en la salud mental de cada trabajador. Los investigadores encontraron que la exposición a un alto estrés laboral, el bajo apoyo social en el trabajo y las demandas laborales excesivas están asociados con un mayor riesgo de depresión y ansiedad. Este estudio

subraya la importancia de un entorno laboral saludable y la necesidad de intervenciones que reduzcan el estrés laboral y promuevan el bienestar psicológico de los empleados.

Otro estudio relevante es el de Theorell et al. (2015) publicado en *Occupational and Environmental Medicine*, que revisó la literatura sobre las condiciones laborales y su relación con los trastornos de salud mental. Los autores concluyeron que existe una fuerte evidencia de que los factores psicosociales laborales, como el alto esfuerzo con baja recompensa y el desbalance entre trabajo y vida personal, aumentan significativamente el riesgo de sufrir estrés, depresión y agotamiento profesional. Este metaanálisis destacó la necesidad de políticas organizacionales que aborden estos peligros para mejorar la salud mental de los empleados y reducir las tasas de ausentismo, evitando la baja productividad.

En resumen, los estudios recientes sobre riesgos psicosociales y distrés mental en diversos entornos laborales han identificado factores críticos que pueden llevar a altos niveles de estrés y baja satisfacción laboral, como se observa en investigaciones de Martínez (2019) y Bracht (2015). Utilizando metodologías avanzadas como el CoPsoQ-Istas 21, investigaciones de Rojas (2022) y Pilco (2020) han encontrado que una gestión adecuada de estos factores puede mejorar significativamente la satisfacción y el compromiso laboral.

Además, estudios como los de Giménez et al. (2020) destacan la importancia del apoyo organizacional para reducir riesgos psicosociales. Investigaciones sobre distrés mental, como las de Taruchaín et al. (2020) y Martillo et al. (2023), subrayan la prevalencia del estrés laboral y la necesidad de intervenciones. Finalmente, análisis de Harvey et al. (2017) y Theorell et al. (2015) refuerzan la importancia de un entorno laboral saludable para prevenir problemas de salud mental y mejorar la productividad.

### **1.3. Análisis de problemas emergentes que el estudio busca abordar**

El objeto de esta investigación se centra en comparar el distrés mental presente en los trabajadores que evidencian un riesgo psicosocial medio y bajo

dentro de la empresa ISIMARE S.A. El estudio se centrará en analizar los factores psicosociales y sociodemográficos que influyen en el estrés mental de los trabajadores. Esta evaluación busca además detectar las áreas de falencia dentro de la empresa y proponer estrategias de solución para favorecer el bienestar mental de cada colaborador.

La industria pesquera, caracterizada por su ambiente laboral exigente y dinámico, presenta desafíos específicos en términos de riesgos psicosociales y estrés mental. En este contexto, la empresa ISIMARE S.A., enfrenta el reto de mantener un entorno laboral saludable y productivo para sus empleados. Sin embargo, la falta de estudios específicos sobre los riesgos psicosociales y el estrés mental en esta empresa limita el entendimiento de los factores que ejercen influencia sobre el bienestar y productividad de su personal.

#### **1.4. Pregunta de investigación**

¿Cuál es la prevalencia de estrés mental entre los trabajadores de una fábrica procesadora de atún en la Ciudad de Manta en el año 2024, comparando aquellos con riesgo psicosocial medio con aquellos con riesgo psicosocial bajo?

#### **1.5. Objetivos**

##### ***1.5.1. Objetivo general***

Determinar la prevalencia de estrés mental en los trabajadores de una fábrica procesadora de atún con riesgo psicosocial medio, en comparación con trabajadores con riesgo bajo en la Ciudad de Manta en el año 2024.

##### ***1.5.2. Objetivos específicos***

- Identificar las condiciones laborales y variables sociodemográficas que se encuentran relacionadas con la presencia de un riesgo psicosocial medio y bajo.
- Determinar la prevalencia de estrés mental de acuerdo con los factores sociodemográficos, condiciones laborales y riesgo psicosocial.
- Encontrar las variables predictoras del estrés mental mediante una regresión lineal entre la presencia y ausencia de estrés y las variables independientes.



## 2. METODOLOGÍA

### 2.1. Diseño de estudio

Este estudio utiliza un diseño no experimental, mismo que significa que su enfoque va dirigido a eventos tal como ocurren sin interferir o manipular las variables involucradas (Acosta, 2023). En este caso, no se manipularán las variables de clima laboral o riesgo psicosocial, sino que se analizarán tal como se presentan en la realidad. Además, la investigación es transversal, lo que quiere decir que el análisis de los datos acerca de la población determinada se realiza en un solo momento, sin llevar a cabo un seguimiento del fenómeno (Cvetković et al., 2021).

Por otra parte, el enfoque del estudio es cuantitativo ya que se evaluaron las variables de distrés mental y riesgo psicosocial utilizando instrumentos de evaluación compuestos por preguntas cerradas y analizando los datos resultantes en un software estadístico. Finalmente, es de tipo correlacional, lo que quiere decir que se busca encontrar la asociación entre distintas variables (Hernández y Mendoza, 2018). En este caso se busca la correlación existente entre los riesgos psicosociales y el distrés mental.

### 2.2. Población

La empresa ISIMARE S.A contaba con una población total de 68 colaboradores hasta el mes de enero 2023, se empleó un muestreo no probabilístico por conveniencia, en el que se tomaron en cuenta únicamente a aquellos colaboradores de la empresa que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión, dando una cifra final de 62 participantes.

#### **2.2.1. Criterios de inclusión**

Se incluyó a todos aquellos trabajadores de la empresa ISIMARE S.A. que hayan expresado su voluntad de participar en la investigación.

#### **2.2.2. Criterios de exclusión**

Se excluyó a todos los trabajadores que hayan estado imposibilitadas de participar por cuestiones funcionales o intelectuales, a los individuos que hayan estado desempeñando sus labores por un tiempo inferior a tres meses, y a los

pasantes, dando una cifra final de 62 individuos que formaron parte de la muestra.

### **2.3. Instrumentos de evaluación**

Con el objetivo de recabar información sobre las variables de riesgo psicosocial y distrés mental se aplicaron dos instrumentos de evaluación: COPSQ-ISTAS y el cuestionario GHQ-12.

#### **2.3.1. COPSQ-ISTAS**

Así como lo describen el Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud y Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud (2010) la finalidad del COPSQ radica en identificar y localizar los diferentes riesgos psicosociales presentes en una empresa, para que de esta manera se facilite la ejecución de propuestas para la prevención.

El cuestionario CoPsoQ-istas21 consta de 120 preguntas estructuradas en 4 partes: contexto social y trabajo doméstico familiar (6 preguntas); salud y bienestar personal (26 preguntas); condiciones de empleo y trabajo (19 preguntas) y las dimensiones de las exposiciones psicosociales (69 preguntas). (Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud y Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud, 2010, p.11)

En lo concerniente a su validez, de acuerdo con Moncada et al. (2005) “la versión castellana del COPSQ ISTAS21 se corresponde con el original y presenta un nivel excelente validez, fiabilidad y concordancia entre versiones” (p.18). En cuanto a la fiabilidad de los escalafones, el coeficiente de Cronbach varió de 0,65 a 0,92 en mayor parte de las escalas, mientras que el índice Kappa osciló entre 0,64 y 0,89.

#### **2.3.2. Cuestionario GHQ-12**

El Cuestionario General de Salud (GHQ-12), fue elaborado originalmente en 1998, y de acuerdo con Solís y Meda (2016) “es un cuestionario que consta de 12 reactivos que evalúan la salud auto percibida, el estado de bienestar

general, especialmente en lo que se refiere a la presencia de ciertos estados emocionales” (p.67).

Cada pregunta posee cuatro alternativas: “mucho más de lo habitual” (3), “bastante más de lo habitual” (2), “no más de lo habitual” (1), y “no en lo absoluto” (0). La puntuación total puede variar entre cero y 36. Con respecto a la seguridad del instrumento, el factor alfa de Cronbach para los ítems positivos fue de 0.85 y para los ítems negativos fue de 0.82 (Solís y Meda, 2016).

#### **2.4. Aspectos éticos**

Con el objetivo de salvaguardar la discreción de los participantes, existió la implementación diversas medidas de protección de datos a lo largo de todo el proceso de investigación. Así como lo mencionan Kang y Hwang (2023) las estrategias deficientes de anonimato y confidencialidad por parte de un investigador no solo pueden causar daños sin precedentes y ya conocidos a los participantes, sino que también afectan la evaluación crítica de los resultados de la investigación.

Por lo tanto, en primer lugar se proporcionó a cada participante una descripción detallada de los objetivos del estudio, así como de los instrumentos de evaluación que se emplearían. Esta transparencia inicial tuvo como propósito asegurar que los participantes comprendieran plenamente el propósito del estudio y los métodos utilizados, promoviendo así su consentimiento informado.

Posteriormente, al momento de tabular los resultados, se asignó un código único a cada participante. Este procedimiento tuvo la finalidad de mantener la reserva de la información personal, asegurando que toda la identidad permaneciera desconocida en todas las fases del análisis y presentación de los datos. Estas prácticas fueron esenciales para cumplir con los estándares para evitar que se diera a conocer alguna información reservada en la investigación científica.

## **2.5. Definición de variables**

### ***2.5.1. Variables independientes***

En este estudio, se analizaron diversas variables para evaluar el impacto de los riesgos psicosociales en el distrés mental dentro de la empresa ISIMARE S.A. Las variables independientes incluyen características demográficas y laborales que podrían influir en la presencia de distrés mental.

Estas variables fueron codificadas de la siguiente manera: el sexo se codificó como 1 para hombre y 0 para mujer; el departamento se codificó como 0 para administrativos y 1 para producción; el horario se codificó como 0 para 20 horas/semana y 1 para 40 horas/semana; la antigüedad se codificó de 0 a 3, siendo 0 para 1 a 6 meses, 1 para 6 meses a 2 años, 2 para 2 a 5 años y 3 para 5 a 10 años; la relación laboral se codificó como 1 para tiempo fijo y 0 para tiempo indeterminado; y la edad se codificó de 1 a 4, siendo 1 para adulto joven, 2 para adulto, 3 para adulto medio y 4 para adulto mayor.

### ***2.5.2. Variable de exposición***

La variable de exposición en este estudio es el riesgo psicosocial, que mide el nivel de riesgo al que están expuestos los empleados. Esta variable se codificó como 1 para riesgo bajo y 2 para riesgo medio. La evaluación del riesgo psicosocial se realizó mediante el cuestionario CoPsoQ-istas21, clasificando los puntajes obtenidos según el promedio de las 20 dimensiones que conforman el instrumento.

### ***2.5.3. Variable dependiente***

La variable dependiente es el distrés mental, que mide la presencia de síntomas de distrés en los empleados. Esta variable se codificó como 1 para presencia de distrés y 0 para ausencia de distrés, utilizando el Cuestionario GHQ-12 mismo que arroja ser un insumo adecuado referente a la estabilidad y la consistencia interna; y clasificando los resultados según el punto de corte recomendado (puntaje > 11 indica presencia de distrés).

## 2.6. Análisis estadístico

Tras recabar los resultados concernientes al riesgo psicosocial y distrés mental por medio de los instrumentos descritos anteriormente, se desarrolló una base de datos en *Microsoft Excel*, otorgándole un código a cada individuo evaluado, y creando un diccionario de términos para identificar cada respuesta con un valor numérico para facilitar el análisis de resultados. Tras la elaboración de la base de datos, se procedió a analizar los resultados en el programa estadístico *Jamovi*, en el cual se calcularon los porcentajes, chi cuadrado, y coeficientes de Fisher, para desarrollar las tablas estratificadas de distrés mental y riesgo psicosocial. Además, se utilizó este programa para el cálculo de los *odds ratio* crudos y ajustados.

### 3. RESULTADOS

#### 3.1. Datos Sociodemográficos y Condiciones Laborales Estratificadas por Niveles de Riesgo Psicosocial

La Tabla 1 (Ver Anexo 4) presenta los datos sociodemográficos y las condiciones laborales estratificadas por niveles de riesgo psicosocial en los participantes del estudio. Los resultados indican que no hay una asociación estadísticamente significativa entre el riesgo psicosocial y las variables departamento ( $p = 0.426$ ), horario laboral ( $p = 0.794$ ), antigüedad ( $p = 0.412$ ), relación laboral ( $p = 0.722$ ), y edad de los empleados ( $p = 0.734$ ). Esto sugiere que, en la muestra estudiada, los riesgos psicosociales se encuentran distribuidos uniformemente a través de estas categorías demográficas y laborales.

Es decir, independientemente de si los individuos trabajan en el departamento administrativo o de producción, tienen un contrato de tiempo fijo o indeterminado, o según su horario laboral y antigüedad, los niveles de riesgo psicosocial parecen ser similares. Sin embargo, se observa una diferencia estadísticamente significativa en cuanto a los niveles de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres. Las mujeres muestran una mayor prevalencia en el grupo de riesgo medio (90.5%) en comparación con los hombres (9.5%), con una  $p$  de Fisher  $< 0.001$ .

#### 3.2. Prevalencia de Distrés Mental (GHQ-12) por Nivel de Riesgo y Condiciones Laborales

La Tabla 2 (Ver Anexo 5) muestra la prevalencia de distrés mental (GHQ-12) estratificada por nivel de riesgo y condiciones laborales. Se encontró que el 51.2% de los individuos con presencia de distrés mental tenían un riesgo psicosocial bajo, y el 42.9% un riesgo psicosocial medio, con una  $p = 0.533$ , indicando que no existe una asociación estadísticamente significativa entre estas variables. Además, el 56.3% de los individuos con distrés fueron hombres, y el 40% mujeres, sugiriendo una tendencia mayor de los hombres a presentar distrés, aunque esta relación no es estadísticamente significativa ( $p = 0.201$ ).

La distribución de distrés mental por departamento revela que el 62.5% de los trabajadores en puestos administrativos y el 46.3% en producción experimentan malestar psicológico, lo que podría indicar una mayor carga de estrés en roles administrativos. Con relación al horario laboral, existe distrés en mayor porcentaje entre aquellos que trabajan 40 horas semanales (60.7%) en comparación con los que trabajan 20 horas semanales (38.2%), con un coeficiente de Fisher de  $p = 0.078$ .

La antigüedad en el trabajo no parece tener una relación directa con el malestar psicológico, ya que los porcentajes son bastante similares en todas las categorías, fluctuando alrededor del 50%, con un coeficiente de Fisher de  $p = 0.874$ . El 56.3% de los trabajadores con contratos de tiempo fijo tienen distrés mental, en comparación con el 45.7% de aquellos con contratos de tiempo indeterminado, contrario a lo esperado.

Respecto a la edad, los adultos jóvenes muestran el mayor porcentaje de distrés mental (57.1%), seguido de adultos y adultos mayores (50%), mientras que los adultos medios tienen un menor porcentaje de distrés (37.5%). Las exigencias cuantitativas revelan que aquellos que reportan estar "en gran medida" sometidos a estas exigencias tienen un menor porcentaje de distrés mental (34.8%) en comparación con los que reportan "en alguna/ninguna medida" (53.8%) o "en cierta medida" (55.6%).

El ritmo de trabajo muestra que un ritmo alto de trabajo ("en gran medida") está asociado con un menor distrés mental (44.4%) comparado con ritmos menores. En contraste, las exigencias emocionales presentan una relación más directa: el 72.7% de aquellos que deben "en cierta medida" manejar estas exigencias reportan distrés mental, sugiriendo que estas demandas específicas podrían contribuir significativamente al malestar psicológico.

El apoyo social, tanto de compañeros como de jefes, muestra variabilidad en sus efectos. El apoyo del jefe muestra que aquellos con "en gran medida" de apoyo no reportan distrés mental (0%), resaltando la importancia del liderazgo en la salud mental de los empleados. La calidad del liderazgo también sigue este

patrón, con un 50% de distrés mental reportado cuando la calidad del liderazgo es "en gran medida".

El sentimiento de grupo muestra que un fuerte sentido de grupo ("en gran medida") está asociado con ningún reporte de distrés mental (0%), mientras que niveles menores de sentimiento de grupo muestran mayores porcentajes. La previsibilidad en el trabajo y la percepción de justicia reflejan que una mayor claridad y equidad están asociadas con menores niveles de distrés mental, aunque los resultados no son tan claros. En particular, aquellos que perciben alta justicia en el trabajo no reportan distrés mental (0%).

### **3.3. Regresión Logística Cruda y Ajustada de Distrés Mental (Tabla 3)**

La Tabla 3 (Ver Anexo 6) presenta una regresión logística cruda y ajustada de distrés mental, revelando varios hallazgos interesantes sobre las variables psicosociales y demográficas en el entorno laboral. Tanto el riesgo bajo como el medio no muestran una asociación significativa con el distrés mental en el modelo crudo ( $OR_c = 0.714$ ) ni en el modelo ajustado ( $OR_a = 1.00$ ), con intervalos de confianza amplios y valores  $p$  superiores a 0.05, indicando que el riesgo psicosocial no es un predictor fuerte del malestar psicológico en esta muestra.

En cuanto al sexo, los hombres tienen mayores probabilidades de experimentar distrés mental en comparación con las mujeres en ambos modelos ( $OR_c = 1.92$ ,  $OR_a = 2.04$ ), aunque estas asociaciones no son estadísticamente significativas (valores  $p > 0.05$ ). El análisis del departamento revela que los trabajadores administrativos tienen mayores probabilidades de experimentar distrés mental comparados con los trabajadores de producción, tanto en el análisis crudo como ajustado ( $OR_c = 1.933$ ,  $OR_a = 1.936$ ), pero los intervalos de confianza son amplios y los valores  $p$  no indican significancia estadística.

El horario laboral muestra que aquellos que trabajan 40 horas por semana tienen mayores probabilidades de experimentar distrés mental en comparación con aquellos que trabajan 20 horas por semana, en ambos modelos ( $OR_c = 2.49$ ,  $OR_a = 2.14$ ). Aunque los valores  $p$  se acercan a la significancia en el modelo crudo ( $p = 0.08$ ), la significancia se reduce en el modelo ajustado.



Por otra parte, se observa un ORc de 13.33 (IC 1.06-166.37,  $p=0.044$ ) para aquellos que enfrentan exigencias emocionales en cierta medida, lo que indica un riesgo significativamente mayor de presencia de distrés comparado con aquellos que no enfrentan tales exigencias. Así mismo, se observa un ORc de 6.30 y un ORa de 7.37 para la exigencia de esconder emociones en cierta medida. Este hallazgo sugiere que el manejo de emociones en el trabajo es un factor crítico para la salud mental de los empleados.

La influencia en el trabajo también se analizó, mostrando un ORc de 1.57 y ORa de 11.14 en la categoría de “en gran medida”, lo que quiere decir que, al analizar la variable de riesgo psicosocial de influencia en el trabajo en presencia de las variables sociodemográficas presentes en el modelo ajustado, la probabilidad de distrés es 11 veces mayor, sin embargo, se debe tener en cuenta que esta observación debe ser interpretada con cautela debido a la posible falta de significancia estadística en el contexto global del modelo ajustado.

Para la ausencia de distrés, la posibilidad de desarrollo en cierta medida muestra un ORc de 2.9 (IC 0.86-9.83,  $p=0.08$ ), indicando que los empleados que perciben oportunidades de desarrollo en su trabajo pueden tener menores niveles de distrés, aunque este resultado no es estadísticamente significativo. Este hallazgo resalta la importancia de las oportunidades de crecimiento profesional para la salud mental.

De igual manera, se resalta el ORc de 3.00 y ORa de 4.48 en lo que respecta al nivel de “en gran medida” en la dimensión de sentido de trabajo. Esto quiere decir que los individuos que presentan dificultades al encontrar sentido en su actividad laboral tienen una probabilidad tres veces mayor de presentar distrés mental, y cuatro veces mayor al aplicar el modelo ajustado. Además, el sentimiento de grupo con un ORc de 4.30 y ORa de 4.07 en el nivel de “en cierta medida” en lo que respecta a la ausencia de distrés indica que los trabajadores con un mayor sentimiento de grupo tienen una probabilidad cuatro veces mayor a no presentar distrés, sin embargo, se debe tener en cuenta que este valor no es estadísticamente significativo.

#### 4. DISCUSIÓN DE RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En respuesta al primer objetivo específico de la investigación que se basó en identificar las condiciones laborales y variables sociodemográficas que se encuentran relacionadas con la presencia de un riesgo psicosocial medio y bajo, se encontró una diferencia estadísticamente significativa en cuanto a los niveles de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres, siendo que el 90.5% de las mujeres, y tan solo el 9.5% de los hombres tuvieron un riesgo psicosocial medio, con una p de Fisher  $<0.01$ .

Estos hallazgos coinciden con los obtenidos en el estudio de Ramírez et al. (2020) en el que se realizó un análisis laboral y sociodemográfico en los trabajadores de una universidad ecuatoriana, y se llegó a la conclusión de que los factores de riesgo psicosocial parecen aumentar ante ciertas características sociodemográficas, entre ellas el género femenino. Así mismo, se coincide con el estudio de Salvatierra (2021), desarrollado en un centro de salud en Perú, en el que se encontró una relación significativa entre el género femenino y los riesgos psicosociales ( $X^2=6,356a$ ,  $p=0.042<0.05$ ).

Aunque los riesgos psicosociales pueden afectar a toda la población trabajadora independientemente de las variables demográficas, de acuerdo con Cañavate et al. (2023) múltiples publicaciones afirman que las mujeres están más expuestas a riesgos psicosociales. La distribución desigual del trabajo productivo provoca un sentimiento de insatisfacción en las mujeres, al tener que llevar a cabo tareas para las que están sobrecalificadas, además, la doble jornada laboral, obliga a muchas trabajadoras a conciliar su actividad laboral remunerada con las tareas domésticas, provocando un conflicto de roles entre su profesión y la carga del cuidado de los hijos y la familia en general.

En otro orden de ideas, en respuesta al segundo objetivo específico que se basó en determinar la prevalencia de distrés mental de acuerdo con las variables sociodemográficas, condiciones laborales y riesgo psicosocial, se encontró que el 51.2% de los individuos con distrés mental tienen un riesgo psicosocial bajo y el 42.9% un riesgo medio, con una p de 0.533, lo cual indica que no hay evidencia suficiente para afirmar la existencia de una relación entre

el distrés mental y el riesgo psicosocial. Estos resultados coinciden con los obtenidos en el estudio de Rodríguez y Játiva (2024) en el que no se encontró una relación determinante entre los riesgos psicosociales y el distrés mental, recomendando el estudio de su asociación con otros factores.

Además, los hombres muestran una tendencia mayor a presentar distrés (56.3%) que las mujeres (40%) y los trabajadores administrativos presentan más distrés (62.5%) que los de producción (46.3%). Esto discrepa con el estudio de Álvarez et al. (2021) en el que se encontró que existió una prevalencia mayor de distrés mental entre las mujeres (93.02%) que entre los hombres (81.58%), y una prevalencia mayor de distrés entre el personal de ventas (89.47%) que en el personal administrativo (86.05%).

Por otra parte, aquellos que trabajan 40 horas semanales tienen mayor distrés (60.7%) comparado con los que trabajan 20 horas (38.2%). Esto coincide con el estudio de Baek y Yoon (2024), en el que se concluyó que las largas horas de trabajo (>40 horas por semana) se asociaron positivamente con el distrés mental en la muestra general, y trabajar menos de la cantidad estándar de horas (<35 horas por semana) se asoció positivamente con el distrés mental.

Adicionalmente, se encontró que los adultos jóvenes tienen el mayor porcentaje de distrés (57.1%), lo cual coincide con el estudio de Saito et al. (2023) en el que el 47.4% de los adultos jóvenes y el 28.3% de los adultos mayores presentó distrés, existiendo una tendencia a una disminución de esta sintomatología en personas de mayor edad. Con respecto a las dimensiones de riesgos psicosociales, se encontró que las altas exigencias emocionales incrementan el distrés (72.7%), las exigencias emocionales en el contexto laboral se refieren a esas características de las condiciones laborales y, en particular, de su organización que influyen en la salud de las personas mediante mecanismos psicológicos y fisiológicos (Palma y Ansoleaga, 2022).

En otro orden de ideas, el apoyo del jefe y la calidad del liderazgo se correlacionan con menores niveles de distrés, al igual que un fuerte sentido de grupo y percepciones de justicia laboral, destacando la importancia del entorno laboral en la salud mental. Esto coincide con la investigación de Jalil et al. (2023)

en la que se encontró que el liderazgo empoderador mejora significativamente la salud mental de los empleados.

Finalmente, en respuesta al tercer objetivo específico, encaminado a encontrar las variables predictoras del distrés mental mediante una regresión lineal entre la presencia y ausencia de distrés y las variables independientes, se encontró que los hombres, los trabajadores administrativos, los individuos que trabajan a tiempo completo, las exigencias emocionales en el nivel de “en cierta medida”, las exigencias de esconder emociones en el nivel de “en cierta medida”, la influencia en el trabajo en el nivel “en gran medida”, y el sentido de trabajo en el nivel “en gran medida”, predecían la presencia de distrés mental. Mientras que la posibilidad de desarrollo en el nivel “en cierta medida” predijo la ausencia de distrés.

Sin embargo, cabe resaltar que, entre aquellas variables, la única que posee un carácter predictor con respecto al distrés a un nivel estadísticamente significativo es la de exigencias emocionales con un ORc de 13.33, ORa de 24.68 (IC 1.06-166.37,  $p=0.044$ ). De acuerdo con Moncada et al. (2005) así como se cita en el manual de CoPsoQ-istas 21, la exposición a exigencias emocionales está ligada a la naturaleza de ciertas tareas y no se puede eliminar, pero se pueden adquirir habilidades específicas para manejarlas y reducir el tiempo de exposición, ya que jornadas excesivas aumentan la fatiga emocional y requieren más tiempo de reposo, lo cual explicaría su relación con el distrés mental.

Como propuesta de solución, se plantean cinco ejes sobre los que trabajar: 1) la igualdad de género dentro de la empresa; 2) la incorporación de pausas activas y sesiones de relajación muscular y meditación; 3) brindar capacitaciones a los trabajadores para la gestión adecuada de sus emociones al tratar con clientes; 4) evaluar constantemente a los colaboradores de la empresa con respecto a su salud mental; y 5) ofrecer atención psicológica y/o asesoría a los colaboradores.

Para abordar la desigualdad de género y reducir los riesgos psicosociales ligados a esta problemática, sería conveniente la implementación de políticas

para la promoción de la igualdad de género dentro de la empresa. Esto incluye garantizar que las oportunidades de desarrollo y promoción sean equitativas para todos los empleados, independientemente de su género. También es importante propiciar un entorno de trabajo inclusivo y respetuoso, donde se valoren y reconozcan las contribuciones de los empleados sin distinción. Además, ofrecer opciones de trabajo flexible y apoyo para la conciliación de la vida laboral y familiar puede ayudar a las trabajadoras a gestionar mejor sus responsabilidades duales.

Para disminuir el estrés mental y mejorar el bienestar general de los empleados, se puede implementar un programa de pausas activas y sesiones de relajación. Esto incluye establecer momentos específicos durante la jornada laboral para que los empleados participen en ejercicios de estiramiento, técnicas de respiración y meditación guiada. Estas actividades no solo ayudan a reducir el estrés, sino que también mejoran la concentración y la productividad. La empresa puede designar espacios tranquilos y cómodos donde los empleados puedan relajarse y recargar energías.

Dado que las exigencias emocionales al tratar con clientes pueden aumentar el riesgo de estrés, la empresa puede proporcionar capacitación específica en gestión emocional. Esto incluye enseñar técnicas para manejar el estrés, la empatía y la comunicación asertiva. Los empleados deben aprender a identificar y gestionar sus emociones, así como a establecer límites saludables en sus interacciones con los clientes. Estas capacitaciones pueden realizarse mediante talleres interactivos, sesiones de coaching y recursos en línea.

Para identificar y abordar de manera proactiva los problemas de salud mental, la empresa debe implementar un sistema de evaluación continua. Esto incluye encuestas periódicas sobre el bienestar emocional, entrevistas individuales y grupales. Los resultados de estas evaluaciones pueden ser de ayuda para ajustar las políticas y prácticas laborales, asegurando que las necesidades de los empleados sean atendidas de manera efectiva. Además, es importante que los empleados sientan que pueden expresar sus preocupaciones sin temor a repercusiones negativas.

Por último, proporcionar acceso a servicios de apoyo psicológico es crucial para el bienestar de los empleados. La empresa puede ofrecer servicios de forma presencial y en línea para que los trabajadores accedan a sesiones de asesoría y terapia con profesionales de la salud mental. Estos servicios deberán ser confidenciales y fácilmente accesibles para todos los empleados. Además, la empresa puede organizar charlas, encuentros y talleres sobre temas relacionados con la salud mental, promoviendo una cultura de cuidado y apoyo mutuo.

## 5. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El análisis reveló que existen diferencias significativas en los niveles de riesgo psicosocial entre hombres y mujeres. Este hallazgo sugiere que las mujeres están más expuestas a factores de riesgo psicosocial, lo que puede estar relacionado con las diferencias en la distribución de las tareas laborales y las responsabilidades familiares, destacando la necesidad de enfoques de gestión más equitativos y de apoyo en el entorno laboral.

En relación con la prevalencia del distrés mental, no se encontró una asociación significativa con el riesgo psicosocial. Sin embargo, los hombres y los trabajadores administrativos mostraron mayores niveles de distrés comparados con las mujeres y los trabajadores de producción. Además, trabajar largas jornadas se relacionó con un incremento en el distrés, y los adultos jóvenes fueron los más afectados. Estos resultados subrayan la importancia de abordar tanto las condiciones laborales como los factores sociodemográficos para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo.

La investigación identificó varias variables que pueden predecir la presencia de distrés mental, como el género, el tipo de trabajo y las exigencias emocionales. Entre estas, las exigencias emocionales emergieron como un predictor significativo del distrés. Esto destaca la necesidad de desarrollar habilidades específicas para gestionar estas demandas y reducir la exposición prolongada, lo cual es fundamental para disminuir la fatiga emocional y mejorar el bienestar psicológico de los trabajadores.

Se recomienda implementar políticas y prácticas que promuevan la equidad de género en el entorno laboral. Esto podría incluir iniciativas como la revisión de la distribución de tareas y responsabilidades, así como la promoción de un ambiente de trabajo que reconozca y apoye las necesidades individuales de hombres y mujeres. Al adoptar un enfoque más equitativo, las organizaciones pueden contribuir significativamente a mitigar los factores de riesgo psicosocial y promover la salud mental de todos sus empleados.

Se sugiere implementar programas que aborden las condiciones laborales, como la carga de trabajo y las horas extraordinarias, particularmente

enfocados en grupos vulnerables como los trabajadores administrativos y los adultos jóvenes. Además, se deberían ofrecer recursos específicos de apoyo psicológico que ayuden a mitigar los efectos del estrés, promoviendo así un ambiente de trabajo más saludable y sostenible.

Se recomienda implementar programas de desarrollo de habilidades emocionales y gestión del estrés en el lugar de trabajo. Estos programas pueden incluir entrenamiento en técnicas de regulación emocional, manejo del tiempo y apoyo psicológico especializado para los empleados expuestos a demandas emocionales elevadas. Al capacitar a los trabajadores para manejar de manera efectiva estas exigencias, las organizaciones pueden reducir la fatiga emocional y promover un mayor bienestar psicológico entre su personal.

Finalmente, se considera importante que se continúen realizando investigaciones orientadas hacia el estudio del estrés mental en el lugar de trabajo, con el objetivo de determinar qué factores son los que ejercen mayor influencia en su presencia o ausencia, además de estudios longitudinales en los que se estudie el impacto de distintas intervenciones psicológicas sobre la salud mental de los individuos en el contexto laboral.



## 6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acosta, S. (2023). Los enfoques de investigación en las Ciencias Sociales. *Revista Latinoamericana Ogmios*, 3(8), 82–95. <https://doi.org/10.53595/rlo.v3.i8.084>
- Álvarez, B., Piedra, J., & Mendoza, R. (2021). *Prevalencia del distrés psicológico entre el personal de ventas y administrativo en una empresa de Ecuador*. 20(2). <https://doi.org/10.36015/cambios.v20.n2.2021.712>
- Baek, S.-U., & Yoon, J.-H. (2024). Effect of long working hours on psychological distress among young workers in different types of occupation. *Preventive Medicine*, 179, 107829. <https://doi.org/10.1016/j.ypmed.2023.107829>
- Bracht, M. (2015). *Plan de prevención de riesgos psicosociales y ausentismo laboral en una empresa exportadora de alimentos* [Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. [https://www.researchgate.net/publication/330601696\\_Plan\\_de\\_prevenicion\\_de\\_riesgos\\_psicosociales\\_y\\_ausentismo\\_laboral\\_en\\_una\\_empresa\\_exportadora\\_de\\_alimentos/link/5cc1e028299bf120977f7303/download?\\_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19](https://www.researchgate.net/publication/330601696_Plan_de_prevenicion_de_riesgos_psicosociales_y_ausentismo_laboral_en_una_empresa_exportadora_de_alimentos/link/5cc1e028299bf120977f7303/download?_tp=eyJjb250ZXh0Ijp7ImZpcnN0UGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uliwicGFnZSI6InB1YmxpY2F0aW9uIn19)
- Cañavate, G., Meneghel, I., & Salanova, M. (2023). The Influence of Psychosocial Factors according to Gender and Age in Hospital Care Workers. *The Spanish Journal of Psychology*, 26, e1. <https://doi.org/10.1017/SJP.2023.1>
- Cvetković, A., Maguiña, J. L., Soto, A., Lama, J., & Correa, L. E. (2021). Cross-sectional studies. *Revista de la Facultad de Medicina Humana*, 21(1), 164–170. <https://doi.org/10.25176/RFMH.v21i1.3069>
- Di Tecco, C., Persechino, B., & Iavicoli, S. (2023). Psychosocial Risks in the Changing World of Work: Moving from the Risk Assessment Culture to the Management of Opportunities. *La Medicina Del Lavoro | Work, Environment and Health*, 114(2), e2023013. <https://doi.org/10.23749/mdl.v114i2.14362>

- Giménez, M. D. C., Prado, V., & Soto, A. (2020). Psychosocial Risks, Work Engagement, and Job Satisfaction of Nurses During COVID-19 Pandemic. *Frontiers in Public Health*, 8, 566896. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2020.566896>
- Harvey, S. B., Modini, M., Joyce, S., Milligan-Saville, J. S., Tan, L., Mykletun, A., Bryant, R. A., Christensen, H., & Mitchell, P. B. (2017). Can work make you mentally ill? A systematic meta-review of work-related risk factors for common mental health problems. *Occupational and Environmental Medicine*, 74(4), 301–310. <https://doi.org/10.1136/oemed-2016-104015>
- Hernández, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- Ilić, I., Arandjelović, M., Jovanović, J., & Nešić, M. (2017). Relationships of work-related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout – Questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy*. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>
- Instituto Sindical de Ambiente, Trabajo y Salud & Centro de Referencia de Organización del Trabajo y Salud. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales para empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras*. Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. [https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra\\_id=47](https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=47)
- Jalil, M. F., Tariq, B., & Ali, A. (2023). Does meaningful work mediate the relationship between empowering leadership and mental health? Evidence from Malaysian SME employees. *Frontiers in Sociology*, 8, 1138536. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2023.1138536>
- Kang, E., & Hwang, H.-J. (2023). The Importance of Anonymity and Confidentiality for Conducting Survey Research. *Journal of Research and Publication Ethics*, 4(1), 1–7. <https://doi.org/10.15722/JRPE.4.1.202303.1>
- Martillo, B. G., Valverde, C. G., & Bastidas, C. M. (2023). Alta demanda laboral en Contact Center de Guayaquil: Correlación entre clima y estrés laboral.

- RECIMUNDO, 7(1), 362–371.  
[https://doi.org/10.26820/recimundo/7.\(1\).enero.2023.362-371](https://doi.org/10.26820/recimundo/7.(1).enero.2023.362-371)
- Martínez, B. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en una microempresa de fabricación de calzado a través del método Copsoq Istas 21* [Universidad Politécnica Salesiana].  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/17154/1/UPS-GT002544.pdf>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). *ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ)*. 8(1), 18–29.
- Muis, M., Nai'em, M. F., Arsin, A. A., Darwis, A. M., Thamrin, Y., & Hans, N. A. P. (2021). The effect of multiple role conflicts and work stress on the work performance of female employees. *Gaceta Sanitaria*, 35, S90–S93.  
<https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.12.025>
- Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2022, septiembre 28). *La salud mental en el trabajo*. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Palma, A., & Ansoleaga, E. (2022). *Demandas emocionales, violencia laboral y salud mental según género en trabajadores de hospitales públicos chilenos*. 21(2).  
[https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-69242022000200055](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-69242022000200055)
- Pilco, C. (2020). *Factores de riesgos psicosociales en una empresa de Logística al sur de Quito* [Universidad Central del Ecuador].  
<https://www.dspace.uce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/3309f498-2626-48af-bbb5-a2cafdf0bfb7/content>
- Ramírez, X. A., Zumárraga, M., Segovia, J. V., Lima, E. E., & Pillajo, G. M. (2020). Riesgos psicosociales: Análisis sociodemográfico y sociolaboral en una universidad privada ecuatoriana. *Revista Iberoamericana de Psicología*, 13(2), 57–68. <https://doi.org/10.33881/2027-1786.rip.13207>

- Rodríguez, A., & Játiva, J. (2024). *Factores de riesgos psicosociales y su relación con el estrés en docentes de la unidad educativa Julio Matovelle de la ciudad de Quito del año 2023*. 9(1), 1–23.
- Rojas, P. (2022). *Análisis comparativo de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales: CoPsoQ ISTAS 21 y NOM-035 en la empresa Plastiazuay S.A.* [Universidad de Cuenca]. <https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/37986/4/Trabajo%20de%20titulacion.pdf>
- Roussos, P. L. (2023). The Psychosocial Risks and Impacts in the Workplace Assessment Tool: Construction and Psychometric Evaluation. *Behavioral Sciences*, 13(2), 104. <https://doi.org/10.3390/bs13020104>
- Saito, Y., Nakamura, S., Watanabe, K., Ikegami, H., Shinmura, N., Sato, S., Miyagi, Y., & Narimatsu, H. (2023). Age group differences in psychological distress and leisure-time exercise/socioeconomic status during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional analysis during 2020 to 2021 of a cohort study in Japan. *Frontiers in Public Health*, 11, 1233942. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1233942>
- Salvatierra, D. (2021). *Riesgos psicosociales, factores sociodemográficos y laborales en trabajadores del Centro Médico Socialmed Guayaquil-Ecuador 2021* [Universidad César Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/67620>
- Solís, P., & Meda, R. (2016). *ESTRUCTURA FACTORIAL DEL CUESTIONARIO DE SALUD GENERAL GHQ-12 EN POBLACIÓN GENERAL DE MÉXICO*. 7(1), 62–76.
- Taruchaín, L. F., Freire, V. A., & Mayorga, M. D. L. Á. (2020). Bienestar psicológico y estrés laboral en trabajadores no profesionales de la ciudad de Ambato, aplicando el cuestionario de salud general de Goldberg GHQ-12. *Ciencia Digital*, 4(1), 32–44. <https://doi.org/10.33262/cienciadigital.v4i1.1..1162>

Theorell, T., Hammarström, A., Aronsson, G., Träskman Bendz, L., Grape, T., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., Skoog, I., & Hall, C. (2015). A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms. *BMC Public Health*, *15*(1), 738. <https://doi.org/10.1186/s12889-015-1954-4>

## ANEXOS

### Anexo 1.

#### Imágenes trabajo de campo

#### Ilustración 1

*Levantamiento de información instalaciones ISIMARE #1*



#### Ilustración 2

*Levantamiento de información instalaciones ISIMARE #2*



### Ilustración 3

*Levantamiento de información instalaciones ISIMARE #3*



### Ilustración 4

*Instalaciones ISIMARE*

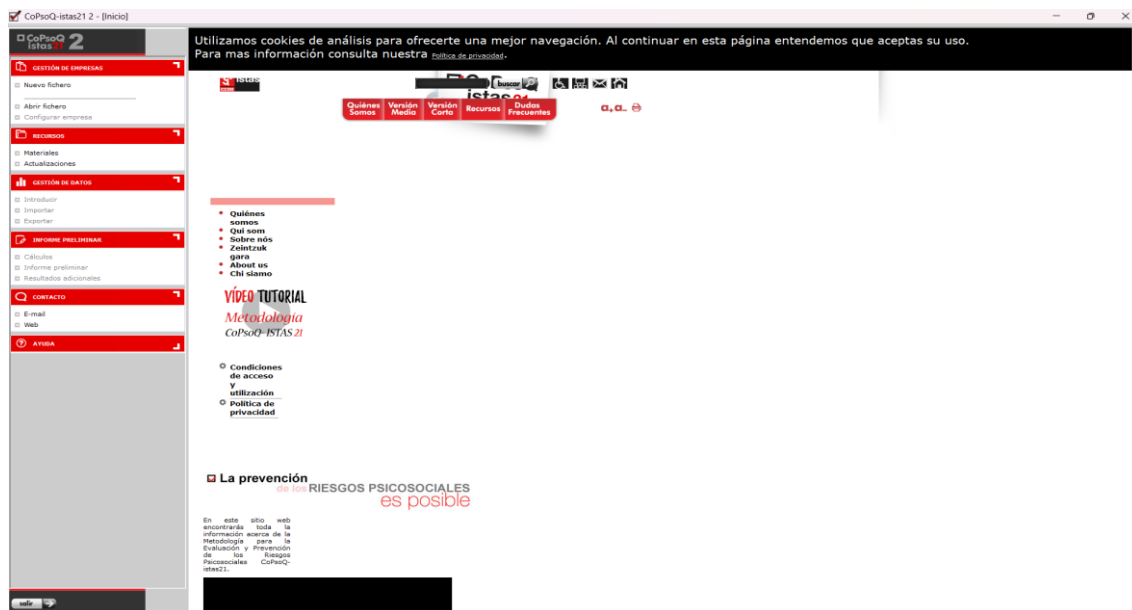


## Anexo 2.

### Instrumento CoPsoQ-istas21

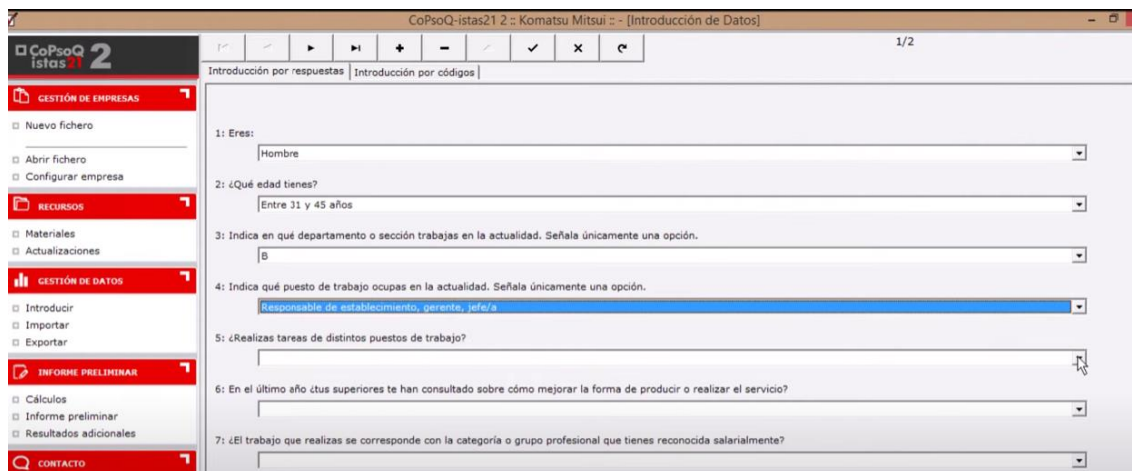
#### Ilustración 5

#### Interfaz aplicación CoPsoQ-istas21



#### Ilustración 6

#### Interfaz cuestionario CoPsoQ-istas21





### Anexo 3. Cuestionario GHQ-12

#### GHQ-12

A continuación se le plantean una serie de preguntas acerca de cómo ha estado de salud en las ÚLTIMAS semanas. Responda haciendo una cruz a la izquierda de la respuesta que mejor se ajuste a su experiencia.

1. ¿Ha podido concentrarse bien en lo que hace?  
 0. Mejor que lo habitual.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Menos que lo habitual.  
 3. Mucho menos que lo habitual.
2. ¿Sus preocupaciones le han hecho perder mucho el sueño?  
 0. No, en absoluto.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Más que lo habitual.  
 3. Mucho más que lo habitual.
3. ¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?  
 0. Más que lo habitual.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Menos que lo habitual.  
 3. Mucho menos que lo habitual.
4. ¿Se ha sentido capaz de tomar decisiones?  
 0. Más capaz que lo habitual.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Menos capaz que lo habitual.  
 3. Mucho menos capaz que lo habitual.
5. ¿Se ha sentido constantemente agobiado y en tensión?  
 0. No, en absoluto.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Más que lo habitual.  
 3. Mucho más que lo habitual.
6. ¿Ha sentido que no puede superar sus dificultades?  
 0. No, en absoluto.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Más que lo habitual.  
 3. Mucho más que lo habitual.
7. ¿Ha sido capaz de disfrutar de sus actividades normales de cada día?  
 0. Más que lo habitual.  
 1. Igual que lo habitual.  
 2. Menos que lo habitual.  
 3. Mucho menos que lo habitual.

8. ¿Ha sido capaz de hacer frente adecuadamente a sus problemas?
- 0. Más capaz que lo habitual.
  - 1. Igual que lo habitual.
  - 2. Menos capaz que lo habitual.
  - 3. Mucho menos capaz que lo habitual.
9. ¿Se ha sentido poco feliz o deprimido/a?
- 0. No, en absoluto.
  - 1. No más que lo habitual.
  - 2. Más que lo habitual.
  - 3. Mucho más que lo habitual.
10. ¿Ha perdido confianza en sí mismo/a?
- 0. No, en absoluto.
  - 1. No más que lo habitual.
  - 2. Más que lo habitual.
  - 3. Mucho más que lo habitual.
11. ¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?
- 0. No, en absoluto.
  - 1. No más que lo habitual.
  - 2. Más que lo habitual.
  - 3. Mucho más que lo habitual.
12. ¿Se siente razonablemente feliz considerando todas las circunstancias?
- 0. Más feliz que lo habitual.
  - 1. Igual que lo habitual.
  - 2. Menos feliz que lo habitual.
  - 3. Mucho menos feliz que lo habitual.

## Anexo 4.

## Condiciones de Riesgo Psicosocial estratificado por sexo

Tabla 1

*Datos sociodemográficos y condiciones laborales estratificados por niveles de riesgo Psicosocial (CoPsoQ)*

		Datos Perdidos	Riesgo bajo 41(66%)	Riesgo medio 21(62%)	Valor p
<b>DEPARTAMENTO</b>	Administrativos	0	4(9.8%)	4(19.0%)	<b>*0.426</b>
	Producción	0	37(90.2%)	17(81.0%)	
<b>HORARIO</b>	20 horas/semana	0	22(53.7%)	12(57.1%)	<b>*0.794</b>
	40 horas/semana	0	19(46.3%)	9(42.9%)	
<b>ANTIGÜEDAD</b>	1 a 6 meses	0	16(39.0%)	5(23.8%)	<b>*0.412</b>
	6 meses a 2 años	0	12(29.3%)	10(47.6%)	
	2 a 5 años	0	12(29.3%)	5(23.8%)	
	5 a 10 años	0	1(2.4%)	1(4.8%)	
<b>RELACIÓN LABORAL</b>	Tiempo fijo	0	10(24.4%)	6(28.6%)	<b>0.722</b>
	Tiempo indeterminado	0	31(75.6%)	15(71.4%)	
<b>EDAD</b>	Adulto joven	0	9(22.0%)	5(23.8%)	<b>*0.734</b>
	Adulto	0	20(48.8%)	8(38.1%)	
	Adulto medio	0	9(22.0%)	7(33.3%)	
	Adulto mayor	0	3(7.3%)	1(4.8%)	
<b>SEXO</b>	Hombre	0	30(73.2%)	2(9.5%)	<b>&lt;0.001</b>
	Mujer	0	11(26.8%)	19(90.5%)	

*Nota.* Elaborado por Aguilar y Bedoya (2024). \*Coeficiente Test Exacto de Fisher.

## Anexo 5.

## Prevalencia de Distrés mental y Variables Independientes

Tabla 2

Prevalencia de distrés Mental (GHQ-12) por nivel de riesgo y condiciones laborales

Variables	Dimensiones	Datos perdidos	GHQ-12		Valor p
			No	Si	
CoPsoQ	Riesgo bajo	0	20(48.8%)	21(51.2%)	0.533
	Riesgo medio		12(57.1%)	9(42.9%)	
SEXO	Hombre	0	14(43.8%)	18(56.3%)	0.201
	Mujer		18(60.0%)	12(40.0%)	
DEPARTAMENTO	Administrativos	0	3(37.5%)	5(62.5%)	*0.467
	Producción		29(53.7%)	25(46.3%)	
HORARIO	20 horas/semana	0	21(61.8%)	13(38.2%)	0.078
	40 horas/semana		11(39.3%)	17(60.7%)	
ANTIGÜEDAD	1 a 6 meses	0	11(52.4%)	10(47.6%)	*0.874
	6 meses a 2 años		10(45.5%)	12(54.5%)	
	2 a 5 años		10(58.8%)	7(41.2%)	
	5 a 10 años		1(50.0%)	1(50.0%)	
RELACIÓN LABORAL	Tiempo fijo	0	7(43.8%)	9(56.3%)	0.465
	Tiempo indeterminado		25(54.3%)	21(45.7%)	
EDAD	Adulto joven	0	6(42.9%)	8(57.1%)	*0.785
	Adulto		14(50.0%)	14(50.0%)	
	Adulto medio		10(62.5%)	6(37.5%)	
	Adulto mayor		2(50.0%)	2(50.0%)	

<b>EXIGENCIAS CUANTITATIVAS</b>	No responde	4	1(25.0%)	3(75.0%)	<b>*0.368</b>
	En alguna/ninguna medida		12(46.2%)	14(53.8%)	
	En cierta medida		4(44.4%)	5(55.6%)	
<b>RITMO DE TRABAJO</b>	En gran medida		15(65.2%)	8(34.8%)	<b>*0.917</b>
	No responde	1	1(100.0%)	0(0.0%)	
	En alguna/ninguna medida		6(46.2%)	7(53.8%)	
<b>EXIGENCIAS EMOCIONALES</b>	En cierta medida		15(50.0%)	15(50.0%)	<b>*0.162</b>
	En gran medida		10(55.6%)	8(44.4%)	
	No responde	10	5(50.0%)	5(50.0%)	
<b>EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES</b>	En alguna/ninguna medida		5(83.3%)	1(16.7%)	<b>*0.249</b>
	En cierta medida		3(27.3%)	8(72.7%)	
	En gran medida		19(54.3%)	16(45.7%)	
<b>DOBLE PRESENCIA</b>	No responde	4	2(50.0%)	2(50.0%)	<b>*0.471</b>
	En cierta medida		29(55.8%)	23(44.2%)	
	En gran medida		1(16.7%)	5(83.3%)	
<b>INFLUENCIA</b>	No responde	5	4(80.0%)	1(20.0%)	<b>*0.767</b>
	En alguna/ninguna medida		8(47.1%)	9(52.9%)	
	En cierta medida		6(40.0%)	9(60.0%)	
<b>POSIBILIDAD DE DESARROLLO</b>	En gran medida		14(56.0%)	11(44.0%)	<b>0.216</b>
	No responde	24	11(45.8%)	13(54.2%)	
	En alguna/ninguna medida		4(66.7%)	2(33.3%)	
<b>POSIBILIDAD DE DESARROLLO</b>	En cierta medida		3(42.9%)	4(57.1%)	<b>0.216</b>
	En gran medida		14(56.0%)	11(44.0%)	
	En alguna/ninguna medida	0	7(36.8%)	12(63.2%)	

	En cierta medida		17(63.0%)	10(37.0%)	
	En gran medida		8(50.0%)	8(50.0%)	
<b>SENTIDO DE TRABAJO</b>	En alguna/ninguna medida	0	27(50.0%)	27(50.0%)	<b>*0.127</b>
	En cierta medida		4(100.0%)	0(0.0%)	
	En gran medida		1(25.0%)	3(75.0%)	
<b>APOYO SOCIAL COMPAÑEROS</b>	En alguna/ninguna medida	0	0(0.0%)	2(100.0%)	<b>*0.192</b>
	En cierta medida		25(50.0%)	25(50.0%)	
	En gran medida		7(70.0%)	3(30.0%)	
<b>APOYO SOCIAL JEFE</b>	En alguna/ninguna medida	0	24(47.1%)	27(52.9%)	<b>*0.179</b>
	En cierta medida		5(62.5%)	3(37.5%)	
	En gran medida		3(100.0%)	0(0.0%)	
<b>CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	En alguna/ninguna medida	0	21(48.8%)	22(51.2%)	<b>*0.783</b>
	En cierta medida		10(58.8%)	7(41.2%)	
	En gran medida		1(50.0%)	1(50.0%)	
<b>SENTIMIENTO DE GRUPO</b>	En alguna/ninguna medida	0	1(20.0%)	4(80.0%)	<b>*0.125</b>
	En cierta medida		28(51.9%)	26(48.1%)	
	En gran medida		3(100.0%)	0(0.0%)	
<b>PREVISIBILIDAD</b>	En alguna/ninguna medida	0	30(52.6%)	27(47.4%)	<b>*0.800</b>
	En cierta medida		2(50.0%)	2(50.0%)	
	En gran medida		0(0.0%)	1(100.0%)	
<b>CLARIDAD DEL ROL</b>	En alguna/ninguna medida	0	29(53.7%)	25(46.3%)	<b>*0.621</b>
	En cierta medida		2(40.0)	3(60.0%)	
	En gran medida		1(33.3%)	2(66.7%)	

<b>CONFLICTO DE ROL</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	0	29(51.8%)	27(48.2%)	<b>*0.830</b>
	<b>En cierta medida</b>		3(60.0%)	2(40.0%)	
	<b>En gran medida</b>		0(0.0%)	1(100.0%)	
<b>RECONOCIMIENTO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	0	27(50.0)	27(50.0%)	<b>*1.00</b>
	<b>En cierta medida</b>		3(60.0%)	2(40.0%)	
	<b>En gran medida</b>		2(66.7%)	1(33.3%)	
<b>INSEGURIDAD DEL EMPLEO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	0	3(42.9%)	4(57.1%)	<b>*0.627</b>
	<b>En cierta medida</b>		3(37.5%)	5(62.5%)	
	<b>En gran medida</b>		26(55.3%)	21(44.7%)	
<b>INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	0	2(66.7%)	1(33.3%)	<b>*0.427</b>
	<b>En cierta medida</b>		2(28.6%)	5(71.4%)	
	<b>En gran medida</b>		28(53.8%)	24(46.2%)	
<b>JUSTICIA</b>	<b>No responde</b>	1	1(100.0%)	0(0.0%)	<b>*0.298</b>
	<b>En alguna/ninguna medida</b>		23(46.9%)	26(53.1%)	
	<b>En cierta medida</b>		5(55.6%)	4(44.4%)	
<b>CONFIANZA VERTICAL</b>	<b>En gran medida</b>		3(100.0%)	0(0.0%)	<b>*1.00</b>
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	0	26(51.0%)	25(49.0%)	
	<b>En cierta medida</b>		5(55.6%)	4(44.4%)	
	<b>En gran medida</b>		1(50.0%)	1(50.0%)	

*Nota.* Elaborado por Aguilar y Bedoya (2024). \*Coeficiente Test Exacto de Fisher.

## Anexo 6.

## Tabla multivariada de regresión logística cruda y ajustada de distrés mental

Tabla 3

Tabla multivariada de regresión logística con ODDS RATIO

Variables	Dimensiones	PRESENCIA DE DISTRÉS GHQ-12				AUSENCIA DE DISTRÉS GHQ-12			
		ORc (IC 95%)	Valor p	ORa (IC 95%)	Valor p	ORc (IC 95%)	Valor p	ORa (IC 95%)	Valor p
<b>CoPsoQ</b>	<b>Riesgo bajo</b>	1		1		1		1	
	<b>Riesgo medio</b>	0.714(0.248-2.06)	0.534	1.00(0.23-4.36)	0.99	1.40(0.48-4.04)	0.53	0.99(0.22-4.30)	0.99
<b>SEXO</b>	<b>Hombre</b>	1.929(0.70-5.30)	0.203	2.04(0.64-6.54)	0.22	0.51(0.18-1.42)	0.203	0.48(0.15-1.56)	0.22
	<b>Mujer</b>	1		1		1		1	
<b>DEPARTAMENTO</b>	<b>Administrativos</b>	1.933(0.41-8.91)	0.398	1.936(0.29-12.75)	0.49	0.51(0.11-2.38)	0.39	0.51(0.07-3.40)	0.49
	<b>Producción</b>	1		1		1		1	
<b>HORARIO</b>	<b>20 horas/semana</b>	1		1		1		1	
	<b>40 horas/semana</b>	2.497(0.89-6.97)	0.08	2.14(0.66-6.91)	0.201	0.40(0.14-1.12)	0.08	0.46(0.14-1.50)	0.20
<b>ANTIGÜEDAD</b>	<b>1 a 6 meses</b>	1		1		1		1	
	<b>6 meses a 2 años</b>	1.32(0.39-4.38)	0.650	1.28(0.30-5.38)	0.72	0.75(0.22-2.51)	0.65	0.77(0.18-3.24)	0.72
	<b>2 a 5 años</b>	0.77(0.21-2.80)	0.69	0.63(0.15-2.65)	0.53	1.29(0.35-4.72)	0.69	1.58(0.37-6.63)	0.53



	<b>5 a 10 años</b>	1.10(0.06-20.01)	0.94	0.61(0.02-17.07)	0.77	0.90(0.05-16.54)	0.94	1.62(0.05-45.12)	0.77
<b>RELACIÓN LABORAL</b>	<b>Tiempo fijo</b>	1		1		1		1	
	<b>Tiempo indeterminado</b>	0.65(0.208-2.05)	0.466	0.86(0.20-3.66)	0.84	1.53(0.48-4.81)	0.466	1.15(0.27-4.86)	0.84
<b>EDAD</b>	<b>Adulto joven</b>	1		1		1		1	
	<b>Adulto</b>	0.750(0.20-2.73)	0.663	0.60(0.14-2.53)	0.491	1.33(0.36-4.85)	0.663	1.65(0.39-6.94)	0.49
	<b>Adulto medio</b>	0.450(0.10-1.95)	0.285	0.591(0.122-2.87)	0.51	2.22(0.51-9.61)	0.285	1.60(0.34-8.20)	0.51
	<b>Adulto mayor</b>	0.750(0.08-6.96)	0.800	1.11(0.10-12.15)	0.93	1.33(0.14-12.37)	0.800	0.89(0.08-9.79)	0.93
<b>EXIGENCIAS CUANTITATIVAS</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	1.07(0.23-4.92)	0.929	1.215(0.17-8.24)	0.84	0.93(0.20-4.29)	0.92	0.82(0.12-5.58)	0.84
	<b>En gran medida</b>	0.45(0.14-1.45)	0.184	0.39(0.05-3.05)	0.37	2.18(0.69-6.93)	0.18	2.52(0.32-19.40)	0.37
<b>RITMO DE TRABAJO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.85(0.23-3.16)	0.81	1.24(0.24-6.22)	0.78	1.16(0.31-4.30)	0.81	0.80(0.16-4.02)	0.78
	<b>En gran medida</b>	0.68(0.16-2.87)	0.60	1.16(0.15-8.48)	0.88	1.45(0.34-6.11)	0.60	0.86(0.11-6.29)	0.88
<b>EXIGENCIAS EMOCIONALES</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	13.33(1.06-166.37)	0.044	24.68(0.92-660.23)	0.05	0.07(0.00-0.93)	0.044	0.04(0.01-1.08)	0.05

<b>EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES</b>	<b>En gran medida</b>	4.211(0.44- 39.86)	0.210	10.86(0.63- 186.70)	0.10	0.23(0.02- 2.24)	0.21	0.09(0.00- 1.58)	0.10
	<b>En ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	6.30(0.68- 57.79)	0.103	7.37(0.55- 98.86)	0.131	0.15(0.01- 1.45)	0.103	0.13(0.01- 1.82)	0.13
<b>DOBLE PRESENCIA</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	1.33(0.327- 5.43)	0.68	1.96(0.37- 10.27)	0.42	0.75(0.18- 3.06)	0.68	0.50(0.09- 2.66)	0.42
<b>INFLUENCIA</b>	<b>En gran medida</b>	0.69(0.203- 2.41)	0.570	1.36(0.23- 8.07)	0.73	1.43(0.41- 4.93)	0.570	0.73(0.12- 4.34)	0.73
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	2.66(0.27- 25.64)	0.39	10.01(0.40- 245.97)	0.15	0.37(0.03- 3.61)	0.396	0.09(0.00- 2.45)	0.158
<b>POSIBILIDAD DE DESARROLLO</b>	<b>En gran medida</b>	1.57(0.24- 10.22)	0.63	11.14(0.48- 257.23)	0.13	0.63(0.09- 4.14)	0.63	0.08(0.00- 2.97)	0.13
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.34(0.10- 1.16)	0.08	0.35(0.07- 1.56)	0.16	2.9(0.86- 9.83)	0.08	2.84(0.64- 12.64)	0.16
<b>SENTIDO DE TRABAJO</b>	<b>En gran medida</b>	0.58(0.15- 2.26)	0.43	0.63(0.09- 4.09)	0.63	1.7(0.44- 6.63)	0.43	1.57(0.24- 10.18)	0.63
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	-	0.99	-	0.99	-	0.99	-	0.99

	<b>En gran medida</b>	3.00(0.29-30.69)	0.35	4.48(0.29-68.44)	0.28	0.33(0.03-3.41)	0.35	0.223(0.01-3.41)	0.99
<b>APOYO SOCIAL COMPAÑEROS</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	-	0.992	-	0.99	-	0.992	-	0.99
	<b>En gran medida</b>	-	0.992	-	0.99	-	0.992	-	0.99
<b>APOYO SOCIAL JEFE</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.53(0.11-2.47)	0.422	0.60(0.09-3.84)	0.59	1.87(0.40-8.69)	0.422	1.65(0.26-10.50)	0.59
	<b>En gran medida</b>		0.99	-	0.99	-	0.99	-	0.99
<b>CALIDAD DE LIDERAZGO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.66(0.21-2.08)	0.48	1.25(0.27-5.77)	0.77	1.49(0.48-4.66)	0.48	0.80(0.17-3.69)	0.77
	<b>En gran medida</b>	0.95(0.05-16.27)	0.97	0.32(0.01-10.51)	0.52	1.04(0.06-17.85)	0.97	3.05(0.09-98.22)	0.52
<b>SENTIMIENTO DE GRUPO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.232(0.02-2.21)	0.204	0.24(0.01-3.49)	0.30	4.30(0.45-41.09)	0.204	4.07(0.28-57.95)	0.30
	<b>En gran medida</b>	-	0.99	-	0.98	-	0.99	-	0.98
<b>PREVISIBILIDAD</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	1.11(0.14-8.44)	0.91	0.55(0.04-7.46)	0.65	0.90(0.11-6.84)	0.91	1.81(0.13-24.57)	0.65
	<b>En gran medida</b>	-	0.99	-	0.99	-	0.99	-	0.99

<b>CLARIDAD DEL ROL</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	1.74(0.26-11.26)	0.56	2.88(0.35-23.48)	0.32	0.57(0.08-3.72)	0.56	0.34(0.04-2.82)	0.32
	<b>En gran medida</b>	2.32(0.19-27.14)	0.50	1.99(0.10-37.45)	0.64	0.43(0.03-5.04)	0.50	0.50(0.02-9.38)	0.64
<b>CONFLICTO DE ROL</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.71(0.11-4.62)	0.72	0.74(0.07-7.09)	0.79	1.40(0.21-9.01)	0.72	1.34(0.14-12.73)	0.79
	<b>En gran medida</b>	-	0.99	-	0.99	-	0.99	-	0.99
<b>RECONOCIMIENTO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.66(0.10-4.31)	0.67	0.86(0.10-6.92)	0.88	1.50(0.23-9.70)	0.67	1.16(0.14-9.32)	0.88
	<b>En gran medida</b>	0.50(0.04-5.85)	0.58	0.63(0.04-9.59)	0.74	2.00(0.17-23.39)	0.58	1.58(0.10-24.04)	0.74
<b>INSEGURIDAD DEL EMPLEO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	1.250(0.15-9.92)	0.83	0.74(0.07-7.47)	0.79	0.80(0.10-6.35)	0.83	1.35(0.13-13.61)	0.79
	<b>En gran medida</b>	0.60(0.12-3.01)	0.54	0.44(0.06-3.00)	0.40	1.65(0.33-8.21)	0.54	2.24(0.33-15.10)	0.40
<b>INSEGURIDAD SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO</b>	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	5.00(0.27-91.52)	0.27	6.95(0.30-159.10)	0.224	0.20(0.01-3.66)	0.27	0.14(0.006-3.29)	0.224

<b>JUSTICIA</b>	<b>En gran medida</b>	1.71(0.14-20.10)	0.66	2.89(0.19-42.94)	0.440	0.58(0.04-6.84)	0.66	0.34(0.02-5.12)	0.44
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.70(0.16-2.96)	0.63	2.75(0.39-19.21)	0.30	1.41(0.33-5.90)	0.63	0.36(0.05-2.54)	0.30
<b>CONFIANZA VERTICAL</b>	<b>En gran medida</b>	-	0.99	-	0.99	-	0.99	-	0.99
	<b>En alguna/ninguna medida</b>	1		1		1		1	
	<b>En cierta medida</b>	0.83(0.20-3.46)	0.80	2.090(0.33-12.97)	0.429	1.20(0.28-5.00)	0.80	0.47(0.07-2.97)	0.42
	<b>En gran medida</b>	1.04(0.06-17.55)	0.97	1.32(0.06-29.18)	0.85	0.96(0.05-16.22)	0.97	0.75(0.03-16.62)	0.85

*Nota.* Elaborado por Aguilar y Bedoya (2024).