



FACULTAD DE PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES

Factores psicosociales laborales y malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos

Estudiante: Perich Iona

Legajo: 29355

Director/es: Lic. Mortara Gabriel

Trabajo Final de Integración para acceder al título de Licenciatura de Psicología.

2026

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN DE OBRAS EN EL REPOSITORIO DIGITAL INSTITUCIONAL DE LA UFLO UNIVERSIDAD

[RIUFLO](#) - *Repositorio Institucional de la Universidad de Flores* - fue creado para gestionar y mantener una plataforma digital de acceso libre y abierto para la difusión de la creación intelectual de la Universidad de Flores.

El autor cede a la Universidad de forma gratuita pero no exclusiva, los derechos de reproducción, de distribución y de comunicación pública de su obra, a través del RIUFLO. Por lo tanto, la Universidad adopta para los ítems allí depositados la Licencia Creative Commons atribución - no comercial - compartir igual 4-0 internacional y siempre requerirá que se cite la fuente y se reconozca la autoría. De solicitar otras limitaciones, el autor podrá detallarlas en forma expresa o a través de la elección de otro modelo de Licencia.

Autorizo la publicación de la obra:

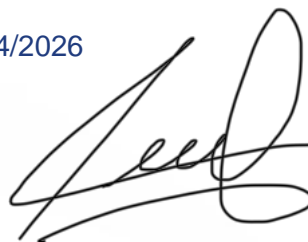
Desde la fecha [X]

Dentro de los 6 meses posteriores a su aceptación []

Otro plazo mayor detallar/justificar:

Lugar y fecha: Cipolletti, Río Negro, 20/04/2026

Firma y aclaración del autor: Perich Iona



Índice

| | |
|---|----|
| Resumen | 4 |
| Agradecimientos | 5 |
| Introducción..... | 6 |
| Delimitación del Objeto de Estudio..... | 6 |
| Planteo del Problema..... | 7 |
| Justificación..... | 7 |
| Objetivos..... | 9 |
| Hipótesis | 9 |
| Estado Del Arte | 11 |
| Marco Teórico..... | 18 |
| Conceptualización del Trabajo | 18 |
| Trabajo y Salud..... | 20 |
| Condiciones Laborales en Conductores Profesionales | 21 |
| Comprendiendo los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo | 25 |
| Malestar Psicológico | 29 |
| Método | 33 |
| Diseño de Estudio | 33 |
| Muestra | 33 |
| Instrumentos..... | 34 |
| Procedimiento | 36 |
| Resultados | 38 |
| Perfil Sociodemográfico y Laboral de la Muestra..... | 38 |
| Análisis de Frecuencia y Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral..... | 41 |
| Análisis de Frecuencia y Nivel de Factores de Malestar Psicológico | 44 |
| Comparación de Variables | 46 |
| Discusión..... | 51 |
| Conclusión | 54 |
| Aportes de la Investigación | 55 |
| Limitaciones de la Investigación y Líneas de Investigación Futuras | 56 |
| Referencias Bibliográficas | 58 |
| Anexos | 63 |

Factores Psicosociales Laborales y Malestar Psicológico en Conductores Profesionales Neuquinos

Resumen

En el presente Trabajo Final Integrador (TFI) se propuso analizar los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos. Para ello, se llevó a cabo una investigación empírica - cuantitativa de corte transversal y diseño descriptivo y correlacional.

La muestra de este estudio estuvo integrada por 51 profesionales que se desempeñan como conductores de vehículos automotores de transporte de cargas peligrosas en el área petrolera, con edades comprendidas desde los 26, hasta más de 55 años, de la provincia de Neuquén, Argentina. Como instrumentos de evaluación se utilizaron el Consentimiento Informado, Cuestionario Psicosocial de Copenhague – versión corta Argentina (COPSOQ-ARG), mientras que el malestar psicológico se evaluó mediante el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12). Los datos se analizaron mediante el Software estadístico IBM SPSS V.26.

Entre los principales resultados se evidenció que los conductores profesionales se encuentran expuestos a elevados factores de riesgos, destacándose como más desfavorables las dimensiones de Exigencias de trabajo, Relaciones interpersonales e Inestabilidad laboral, así también, se observó que la mayoría de los participantes presenta malestar psicológico leve. En cuanto a la relación entre estas variables, se identificó una correlación significativa y positiva entre la dimensión inestabilidad laboral y el malestar psicológico, por otro lado, no se encontraron diferencias significativas según la edad, aunque si se observó que los conductores con más antigüedad laboral poseen mayor malestar.

Palabras clave: Factores de riesgo psicosocial - Malestar psicológico - Conductores.

Agradecimientos

Desde lo más profundo de mi ser agradezco a mi papá, por el trabajo sacrificado que realiza día a día, permitiéndome seguir mis sueños académicos; un esfuerzo que, sin saberlo, iba a ser una de las principales inspiraciones de este TFI.

A mi madre, por acompañarme y sostenerme.

A mi hermana Luana y a Hannah, por estar presentes en cada tarde de estudio, brindándome compañía, paciencia y amor incondicional.

Por eso y mucho más, estoy *completamente agradecida*.

Introducción

Delimitación del Objeto de Estudio

El trabajo es una dimensión central en la vida de las personas, ya que no es solo un medio de subsistencia económica, sino también un espacio de construcción vincular y subjetiva. Dejours (1990) comparte que la organización del trabajo puede desempeñar una función estructurante para la salud, pero que, bajo determinados factores, puede convertirse en una fuente de sufrimiento psíquico.

En este marco, los factores de riesgo psicosociales han adquirido relevancia en el campo de la psicología laboral, ya que, según algunos autores, estas condiciones o factores se pueden configurar de manera desfavorable para el trabajador, generando un inconveniente para la salud debido a cómo influyen en la aparición del estrés laboral, promoviendo el malestar psicológico (Peiró 1993).

En este estudio, se investiga el caso de los conductores profesionales del ámbito petrolero, que poseen una variedad de condiciones desfavorables en el trabajo como; extensas jornadas laborales, diagramas, aislamiento social, vibraciones, entre otros. Son tantos los riesgos y condiciones que el trabajo se considera según la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES) como actividad insalubre, significando que el contexto del trabajo de los conductores profesionales afecta el bienestar del individuo.

Estos trabajadores deben estar expuestos de forma prolongada a estas condiciones, Paéz (1986) comparte que una de las expresiones posibles de la exposición prolongada a estos factores de riesgo es el malestar psicológico, que se entiende como un estado de afectación emocional, cognitiva y conductual que refleja el desequilibrio del bienestar psíquico.

Esto se entiende como una problemática relevante, que afecta tanto a los empleados como a la organización, sin embargo, a pesar de la relevancia de la labor y las condiciones particulares del trabajo, se observa una escasez de investigaciones locales.

Así, el propósito de esta investigación es ofrecer un análisis sobre los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos del ámbito petrolero, con el deseo de aportar evidencia empírica que permita conocer si existe un impacto significativo en la salud del individuo a causa de la exposición a las condiciones laborales particulares de este colectivo.

Planteo del Problema

El trabajo de los conductores profesionales vinculados al sector hidrocarburífero se caracteriza por condiciones laborales exigentes, como la elevada responsabilidad en el traslado de cargas, o las jornadas prolongadas. Estas características configuran un escenario potencialmente generador de factores de riesgo psicosocial, los cuales pueden impactar de forma negativa en la salud mental de los trabajadores. De esta forma, resulta relevante analizar cómo estas condiciones laborales se vinculan con la presencia de malestar psicológico en esta población específica, ya que esto permite a futuro realizar intervenciones de ser necesarias que apunten a estas problemáticas.

A partir de lo descrito, es que esta investigación se ha propuesto dar respuesta a los siguientes interrogantes:

- ¿En qué medida se encuentran presentes los factores de riesgo psicosocial en el trabajo de los conductores profesionales en Neuquén?
- ¿Qué niveles de malestar psicológico presentan los conductores profesionales neuquinos?
- ¿Existe una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y los niveles de malestar psicológico de los conductores?

Justificación

El trabajo de los conductores profesionales posee una variedad de características, depende del trabajador si esas características se vuelven factores de riesgo. Aun así, diversas investigaciones internacionales han identificado factores de riesgo asociados a jornadas laborales prolongadas, turnos nocturnos, ritmo de trabajo intenso y aislamiento

social, entre otros, que impactan negativamente en el bienestar y calidad de vida de los conductores profesionales (Ortega-Morales et al., 2023; Sepúlveda Guerra et al., 2020).

Respecto a los antecedentes, se encuentra una escasez de estudios a nivel nacional y más aún, en la provincia neuquina, predominando investigaciones que provienen de otros países. Esta ausencia de estudios, es relevante debido que en Argentina se encuentra Vaca Muerta (La cuarta reserva de petróleo no convencional), principalmente en la provincia de Neuquén, lo que indica que los conductores profesionales desempeñan un rol fundamental en este sector y con altos niveles de presión debido a lo que implica trabajar con petróleo. Sin embargo, existe una carencia de investigaciones que analicen específicamente la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico en esta población.

Por lo que el presente estudio aporta información valiosa y de alto valor teórico para la comprensión de cómo los factores de riesgo psicosocial en el trabajo se vinculan o no con el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos, entendiendo al malestar psicológico como una manifestación que incluye síntomas emocionales, cognitivos y conductuales derivados de pensamientos distorsionados por estar expuesto, en este caso, a condiciones laborales exigentes. De esta forma, esta investigación resulta conveniente debido a que aborda una población específica y poco estudiada en el contexto local, que como se menciona, posee características laborales particulares.

Esta investigación también posee una alta relevancia social, la cual radica en comprender, desde los aportes científicos y desde la información obtenida directamente de la muestra de camioneros, el nivel de los factores de riesgo psicosocial y malestar psicológico de los conductores profesionales. Entender estas variables, contribuye al diseño de programas que, desde la psicología laboral, favorezcan la protección de la salud mental y promuevan condiciones de trabajo más seguras y saludables para estos trabajadores.

De esta forma, los hallazgos pueden utilizarse no sólo para facilitar la comprensión teórica de la relación entre factores de riesgo y malestar psicológico, sino también, para visibilizar una problemática poco explorada, ya que deja evidencia científica y empírica que la psicología laboral puede utilizar para generar programas o realizar estrategias que se

orienten a la prevención en la exposición de estos riesgos, promoviendo así entornos más saludables y favoreciendo la calidad de vida laboral.

Por último, la metodología cuantitativa empleada, posee una alta viabilidad, debido a que no requiere la disponibilidad de recursos financieros, sino que incluye el uso de cuestionarios validados autoadministrables que permiten un análisis sistemático de los datos. Por otro lado, el acceso a la muestra, así como los recursos metodológicos necesarios para la implementación de la investigación favorecen la factibilidad de la investigación.

Objetivos

Objetivo General

Analizar los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos.

Objetivos Específicos

1. Identificar si existe diferencia en los niveles de malestar psicológico entre los conductores profesionales según la antigüedad laboral.
2. Detectar si existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial según la edad.
3. Analizar si existen diferencias significativas en el nivel de malestar psicológico entre los conductores profesionales según el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial.

Hipótesis

1. Los conductores con mayor antigüedad laboral poseerán mayores niveles de malestar psicológico.
2. Las personas con menor edad poseen mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial.

3. Existen diferencias significativas en el nivel de malestar psicológico entre los conductores que experimentan altos factores de riesgo psicosocial y aquellos con baja exposición a los mismos.

Estado Del Arte

A continuación, se presentan un conjunto de investigaciones, que están estrechamente vinculadas con el objeto de estudio del presente TFI. Se considera importante señalar que gran parte de los antecedentes disponibles provienen de otros países y poseen otra unidad de análisis, debido a la carencia de investigaciones realizadas sobre esta temática en el contexto regional y en general, particularmente en lo referido a los conductores profesionales que se vinculan al ámbito petrolero.

A través de esta revisión, se pretende exponer los principales antecedentes teóricos y empíricos que permitan comprender el estado actual del conocimiento acerca de los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico en el trabajo de los conductores profesionales.

La revisión de antecedentes que se presenta a continuación se organiza siguiendo un orden cronológico, con el fin de evidenciar la evolución de las investigaciones científicas en torno a los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico en conductores profesionales, así como identificar los vacíos que se encuentran sin investigar que justifican la realización de esta investigación.

Barrezueta et al. (2025) desarrollaron una investigación caracterizada por tener un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo y no experimental, que consistió en identificar y analizar los factores psicosociales que afectan la salud mental de los choferes profesionales en la compañía Alonso de Illescas ubicada en Esmeraldas. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario estructurado diseñado por los investigadores, basado en escalas tipo Likert para medir la percepción de los choferes respecto a los factores psicosociales, la información demográfica, condiciones laborales, así también, como la percepción de riesgos psicosociales y bienestar. La muestra fueron 45 choferes de transporte urbano de la Compañía Alonso de Illescas que brindan el servicio al cantón Esmeraldas, con un tiempo promedio de experiencia laboral en el transporte urbano de 10 años. Los resultados exhiben que una gran proporción de choferes (75%) que señalan una alta exposición al ruido, a condiciones laborales (70%), enfrentan largas jornadas laborales

(65%), una alta carga y ritmo de trabajo (60%), y condiciones ergonómicas deficientes (55%), así también, reportaron que el 50% posee síntomas de ansiedad o estrés, por lo que se concluye que estas condiciones están directamente relacionadas con la alta incidencia de estrés, así como enfermedades crónicas y dolencias musculoesqueléticas.

Acuña y Herrera (2024) realizaron una investigación con un diseño observacional, transversal, analítico y enfoque cuantitativo, con el objetivo de identificar señales tempranas de riesgo psicosocial y proponer orientaciones preventivas. Para la recolección de datos se realizó un cuestionario autoadministrado compuesto de tres partes; la primera recolectaba información sobre las variables sociodemográficas y laborales, la segunda parte consistía en el General Health Questionnaire en su versión de 30 ítems (GHQ-30), se utilizó el método de puntuación dicotómica (0-0-1-1), la tercera sección se compuso de un módulo contextual diseñado ad hoc, que poseía ítems con respuestas tipo Likert de 4 puntos, que indagaba sobre percepción de inseguridad laboral, rotación de funciones o ubicaciones, sobrecarga de trabajo, extensión de jornada, desconexión digital, apoyo del supervisor y reconocimiento organizacional, recolectando información acerca de la precariedad laboral y sus impactos en la salud mental. La muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores administrativos vinculados formalmente a empresas de servicios temporales con sede en una ciudad del Caribe colombiano. Los resultados exhiben que el 55% de los trabajadores presentan una afectación de al menos una dimensión del malestar psicológico, respecto a los niveles de malestar el 35% no posee malestar, el 25% posee malestar leve, 15% malestar moderado y 25% alto, la información recolectada acerca de las variables sociodemográficas demuestra que los trabajadores se encuentran expuestos a factores de riesgo psicosocial laboral, donde los principales factores fueron la sobrecarga de trabajo, la rotación de funciones, la falta de control y el escaso apoyo organizacional.

Tenorio y Escudero (2024) llevaron a cabo una investigación conformada por un diseño de tipo básico, con diseño empírico, de estrategia asociativa y explicativa, con un enfoque cuantitativo, con el objetivo principal de analizar la asociación entre los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico en empleados peruanos durante el año 2023.

Los instrumentos de recolección utilizados según las variables analizadas son; el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo (COPSOQ-ISTAS 21) para medir la exposición a seis factores que indagan el desgaste emocional por el trabajo, que consiste de 38 ítems en escala Likert de cinco opciones, que va desde “nunca” a “siempre”. Específicamente, mide la exposición a seis factores que indagan el desgaste emocional por el trabajo, también se emplea el Cuestionario de malestar psicológico de Kessler - K10 que mide el riesgo de presentar malestar psicológico inespecífica que cuenta con 10 ítems con respuesta tipo Likert y una ficha de datos sociodemográficos, a una muestra compuesta por 201 trabajadores de Lima. Los resultados de la investigación revelaron que se encuentran seis dimensiones de factores de riesgo psicosocial que explican el 30% del malestar psicológico, así también, se encontró que la dimensión estima posee una relación significativa negativa y la dimensión doble presencia posee una relación significativa positiva, siendo los que poseen mayor asociación con el malestar psicológico.

Ibarra y Urbina (2024) realizaron un estudio con diseño correlacional simple con el objetivo de determinar la relación entre la carga de trabajo y el bienestar psicológico en operarios de una empresa privada de transporte de Lima. Para la recolección de datos, los instrumentos de medición utilizaron fueron la Escala de Carga de Trabajo que tiene como objetivo examinar la carga de trabajo cuantitativa, conformada por 6 ítems con respuestas tipo Likert de 5 puntas, también se aplicó una Escala de Bienestar Psicológico para Adultos que evalúa el bienestar psicológico desde 4 dimensiones a través de 13 ítems con respuesta tipo Likert, las escalas se aplicaron a una muestra de 114, siendo la totalidad de la muestra hombres. Las respuestas exponen una normalidad en la carga de trabajo y bienestar psicológico, donde se encuentra una correlación inversa entre la carga de trabajo y las dimensiones del bienestar psicológico, por lo que se concluye que, a mayor carga de trabajo, se encontrará menor percepción de bienestar psicológico.

Bernal (2023) desarrolló una investigación con una metodología no experimental, descriptiva correlacional y cuantitativa con el objetivo de determinar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de

cuatro empresas de la ciudad de Arequipa, 2020. Para la recolección de información se utilizó una encuesta como técnica y como instrumento para evaluar la variable de factores de riesgo psicosocial, se aplicó el Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo, que está conformado por 46 ítems divididos en 7 factores/dimensiones, con respuesta tipo Likert con 5 alternativas de respuesta, los 7 factores son los siguientes; Condiciones del lugar de trabajo, Carga de trabajo, Contenido y características de la tarea, Exigencias laborales, Papel laboral y desarrollo de la carrera, Interacción social y aspectos organizacionales y Remuneración del Rendimiento, mientras que para la variable de estrés, se aplicó la Escala de estrés laboral de la OIT-OMS. La muestra se conformó por conductores de transporte de carga, que pertenezcan a DCR S.A.; Estación De Servicios San José Espinar S.R.L.; Transportes Libertad S.A.C. y Transmdicas S.R.L., siendo el total de la muestra, 119 trabajadores. Los resultados exhibieron que los niveles de los factores de riesgo psicosocial fueron entre medios y altos, siendo que el 73.1% de los conductores los presenta, por otra parte, los niveles de estrés laboral presentaron puntuaciones entre medias y altas. También se manifiesto que existe una relación directa y muy significativa entre todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y las dimensiones del estrés laboral en los conductores.

Mesta (2020) realizó una investigación con un diseño cuantitativo y descriptivo, de corte transversal correlacional con el objetivo principal de analizar la relación de la carga global de trabajo con la salud mental general de un grupo de choferes de una empresa manufacturera en el Estado de México. Los instrumentos utilizados para la recolección de datos fueron el NASA-TLX para evaluar la carga de trabajo y para evaluar la salud mental general se utilizó el GHQ-12 conformado de 12 ítems con respuestas de tipo Likert de 4 puntas, donde el resultado se transforma en 0-0-1-1, estos instrumentos se aplicaron a una muestra total de 71 choferes, todos del sexo masculino. Los resultados determinan que 66.2% de los conductores presentan condiciones desfavorables por la sobrecarga de trabajo, así como el 23.94% presenta probable alteración de la salud mental. Para la correlación de variables, se encontró que una asociación significativa entre la carga de

trabajo y la salud mental, así también, se exhibe que la carga de trabajo posee una relación significativa con la salud mental como variable predictora.

González et al. (2017) realizaron una investigación con un enfoque observacional descriptivo y de corte transversal, con el objetivo principal de determinar los factores laborales y el estrés percibido de los conductores de buses de una empresa de la ciudad de Medellín, 2017. La recolección de datos se realiza a través de una encuesta elaborada por los investigadores de tipo autoadministrada que busca indagar acerca de las variables sociodemográficas y de los factores laborales, también la encuesta estaba conformada por la Escala de Estrés Percibido (EEP-10) que mide el estrés psicológico percibido, consiste en 10 ítems con respuesta tipo Likert de 5 puntas (“Nunca” a “Muy a menudo”) con un rango de puntaje de 0 a 40, aplicado en una muestra total de 278 conductores de buses de entre 18 a 68 años, con una antigüedad en la empresa promedio de 9,5 años. Los hallazgos indican que los conductores de buses están expuestos a una serie de condiciones desfavorables que pueden poner en peligro la salud y generar algún tipo de estrés, otro resultado importante es que se encuentra una correlación positiva y significativa entre la edad y el porcentaje de no control de estrés, donde el 69% siente no tener control sobre este, indicando que a medida que avanza la edad, se controla menos el estrés.

Hurtado (2017) desarrolló una investigación compuesta por un diseño transversal, descriptivo y analítico, con el objetivo de evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y bienestar psicológico en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña. Para la recolección de datos en una primera instancia se identificaron los factores de riesgo psicosocial, para luego diseñar un cuestionario, llamado Cuestionario de Bienestar Docente Universitario (CuBIDU) para evaluar la exposición a esos factores que afectan el bienestar docente, también se realizó un estudio transversal que incluyó el análisis psicométrico y un análisis descriptivo y analítico para determinar los datos recolectados del cuestionario de Goldberg (GHQ-12), que se utiliza para medir el malestar psicológico, el Cuestionario de Salud Mental Positiva

de Llach (CSMP) para determinar el nivel de salud mental positiva y el cuestionario diseñado. La muestra final estuvo compuesta por 263 docentes universitarios de Enfermería de Cataluña, donde la edad media fue de 47,8 años. Los resultados demostraron 21 factores de riesgo psicosocial que perturban el bienestar docente, donde se identificaron tres dimensiones que explican el 53% de esa perturbación, siendo las exigencias laborales en el ámbito docente, exigencias curriculares y dificultades en el ámbito organizativo, así también, encontró una prevalencia del 27% del malestar psicológico. Los resultados comparten que hay una relación significativa entre el malestar psicológico (GHQ-12) y la salud mental positiva, de la misma forma, el CuBIDU se relaciona positivamente con el malestar psicológico, exhibiendo que los docentes con menor malestar presentan mayor salud mental positiva, mientras que los que poseen mayor malestar, muestran mayor exposición a factores perturbadores, para finalizar hay una correlación negativa entre el CSMP y el CuBIDU.

Bonilla et al. (2017) dieron a conocer su trabajo donde se llevó a cabo una búsqueda bibliográfica de artículos científicos y trabajos de investigación, los criterios de inclusión fueron la consideración de estudios publicados en revistas indexadas, de tipo observacional o analítico, que midieran de manera cuantitativa o cualitativa los factores de riesgo psicosociales y tuvieran como población a conductores de transporte público, con el objetivo general de analizar la evidencia disponible sobre la identificación de riesgos psicosociales en conductores de transporte público y sus impactos en la salud y la calidad de vida. Los resultados identificaron que los conductores se exponen a múltiples factores de riesgo psicosocial, cómo estrés, ansiedad, depresión e insatisfacción laboral. Todos los conductores se enfrentan a múltiples factores de riesgos psicosocial y se encuentra una alta prevalencia de ansiedad, depresión, burnout y/o estrés crónico y, se concluye que los factores de riesgo psicosocial generan una serie de consecuencias en la salud y calidad de vida en los trabajadores, generando deterioración del bienestar físico y mental de estos.

Rivas (2016) llevo a cabo una tesis doctoral con un diseño mixto de tipo exploratorio, donde se combinó una primera etapa cualitativa orientada a la exploración del fenómeno y

generación de hipótesis, mientras que la segunda fase cuantitativa se destinó a la medición de los resultados obtenidos, con el objetivo principal de aplicar los conocimientos de la psicología en el campo de los riesgos laborales al ámbito académico para establecer si los estudiantes de la carrera de arquitectura en la ETSAM-UPM pudieran estar expuestos a factores psicosociales de riesgo que pudieran suponer consecuencias negativas para su salud psicológica y/o física. Para la recolección de datos, se utilizaron instrumentos que permitieran evaluar el malestar psicológico, la personalidad y los factores psicosociales de riesgo, por lo que se utilizó para la variable de malestar psicológico, el General Health Questionnaire (GHQ-12), el Cuestionario de Hábitos de Sueño (CHAS), la Escala de Autoestima de Rosenberg (1965), el Cuestionario de Ansiedad Estado-Rasgo STAI (Spielberger, Gorsuch y Lushene, 2002), la Escala de Beck para la Depresión (BDI-II) y el Cuestionario de Estilo Atribucional (ASQ); para las variables de personalidad se aplicaron el NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI), Work Addiction Risk Test (WART); y para la variable de percepción de factores psicosociales de riesgo, se empleó el Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales de Riesgo Académicos (CEFPRA). Los resultados demostraron un aumento del malestar psicológico al inicio de la carrera, que se mantiene en el tiempo, además se identificaron dos perfiles de personalidad; el Sobrecontrolado y el Resiliente, siendo el primero que presenta mayor malestar psicológico. Así también, se determinó que las variables de personalidad, junto con la tendencia al sobrecompromiso, modulan la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico, concluyendo que estos estudiantes están expuestos a factores psicosociales de riesgos que afectan negativamente la salud, siendo las consecuencias la aparición de malestar psicológico y el deterioro del bienestar.

Marco Teórico

Conceptualización del Trabajo

El trabajo es definido por muchos autores a lo largo de los años, uno de ellos es Marx (1975), que comparte que el trabajo es un proceso por el cual el individuo se apropia de la naturaleza para modificar sus materiales en elementos útiles para su vida.

Este posee muchos significados y sentidos, que van evolucionando con el tiempo. Es una actividad exclusivamente humana y socialmente construida, que cumple funciones materiales, de identidad y simbólicas, pero que, bajo condiciones determinadas por la organización o el contexto, pueden convertirse en una fuente de sufrimiento o malestar psicológico.

Para comprender este concepto, se tiene que diferenciar de empleo. El empleo es una relación contractual que es asalariada, posee obligaciones y un salario, debido a que es un vínculo formal con la organización, entonces, entendiéndolo de esta forma, todo empleo es trabajo, pero no todo trabajo es empleo, ya que el trabajo puede o no ser remunerado, implica el uso de herramientas y técnicas, además de poseer otras características que se nombraran a continuación.

Neffa (2009) comparte lo que se llama trabajo asalariado, que posee tres grandes características:

Es objeto de dominación (implica subordinación jerárquica en desmedro de la autonomía), de explotación (el producto de su trabajo ya no le pertenece y además de generar el valor de su fuerza de trabajo -equivalente del salario- da lugar a la extracción de plusvalor que queda en manos de su empleador) y de alienación (los trabajadores se ven obligados a ejecutar un trabajo prescrito, tal como como otros lo han concebido, sin autonomía, restringiendo las posibilidades de desplegar su creatividad). (p. 3)

En este marco, distintos autores proponen seguir profundizando en el análisis del trabajo, distinguiendo dos trabajos; al trabajo tal como es concebido y organizado por la empresa y al trabajo que realmente realiza el trabajador. Esto permite comprender de forma

óptima que la actividad laboral no es solamente lo descrito en el puesto, sino que posee una dimensión subjetiva.

Desde esta perspectiva, se diferencia el trabajo prescrito del trabajo real;

- El trabajo prescrito son el conjunto de procedimientos, instrucciones, objetivos definidos por la organización. En otras palabras, son las funciones formalmente adjudicadas que posee el puesto de trabajo y se ven reflejadas en la descripción de puesto.
- El trabajo real, son las funciones que efectivamente se realizan en la práctica cotidiana, se construye a partir de los ajustes e iniciativas que propone el trabajador para enfrentar las exigencias o imprevistos de la organización del trabajo.

Neffa (2009) y Dejours (2009) comparten que el trabajo, tal como se realiza en la práctica, difiere necesariamente del trabajo o las tareas prescritas. Esta brecha entre uno y otro se vuelve significativa en contextos donde el trabajo es asalariado, ya que cuando la organización del trabajo desconoce o desvaloriza el esfuerzo subjetivo implicado en el trabajo real, es decir, cuando no es reconocido por los superiores, el trabajador puede experimentar malestar psicológico.

Como se nombró anteriormente, el trabajo no es solo una actividad objetiva, sino que se considera una experiencia que posee alto valor subjetivo y social. Por lo que, para comprender cómo las personas viven su trabajo, Da Rosa Tolfo (2010) comparte distingue entre significados y sentido del trabajo.

El significado del trabajo, son creencias, valores o representaciones socialmente compartidas, es lo que se entiende en esa sociedad de lo que “es” el trabajo, ya sea una fuente de ingresos, un deber moral, una obligación o el valor central que posee la vida adulta. En cambio, el sentido del trabajo es más subjetivo y personal, lo construye cada persona con su experiencia en la actividad laboral e involucra expectativas, motivaciones, emociones, además de la historia personal y las condiciones reales del trabajo.

Entonces, la distancia entre el trabajo prescrito y el trabajo real, sumado a la pérdida de sentido en el trabajo, establece un factor central en el origen del malestar psicológico en el ámbito laboral.

En relación con lo anterior, desde el enfoque de la psicopatología de trabajo, que desarrolla principalmente Dejours (1990), el trabajo es concebido como una actividad que puede tener grandes efectos sobre la salud mental de los trabajadores, las consecuencias de este, se analizan desde una perspectiva de salud-enfermedad. Este eje sostiene que existen determinadas formas de organización laboral que pueden resultar patógenas, mientras que otras pueden cumplir una función estructurante, que favorece procesos de identidad, reconocimiento o equilibrio subjetivo. Por lo que, los factores que se derivan de la organización del trabajo, pueden generar experiencias de placer o sufrimiento (Factores psicosociales/Factores de riesgo psicosocial).

Trabajo y Salud

Desde la perspectiva de la Organización mundial de la salud, la salud ocupacional se orienta a la prevención de los riesgos laborales y a la promoción de condiciones de trabajo que sean saludables para los trabajadores, favoreciendo así, el bienestar físico, mental, y social de los trabajadores (OMS, 1978). No obstante, a pesar de que existe este enfoque preventivo, en la práctica laboral se observa un impacto en la salud mental de los trabajadores.

Este impacto se explica a partir de la relación que se encuentra entre la organización del trabajo y el funcionamiento psíquico del sujeto. Retomando en más profundidad el enfoque anteriormente visto, de la psicopatología del trabajo, se entiende que determinadas formas de organización laboral pueden resultar estructurantes o patógenas para la salud mental (Dejours 1990). De esta forma, el sufrimiento es entendido como un estado de desequilibrio que surge cuando las exigencias del trabajo superan las posibilidades de elaboración subjetivas del sujeto, dando lugar a procesos de deterioro de salud mental como a estrategias de adaptación defensiva.

Por lo que, el trabajo puede cumplir una función estructurante cuando ofrece una vía de salida favorable al deseo, permitiendo la participación, autonomía y la posibilidad de transformar las exigencias laborales en una experiencia subjetivamente significativa, contribuyendo así, al bienestar psicológico. Por otro lado, cuando la forma de organización del trabajo se caracteriza por tareas fragmentadas o con poco margen de negociación subjetiva, puede adquirir un carácter desestructurante o patógeno (Dejours 1990), incrementando el riesgo de malestar psicológico en los trabajadores.

En este sentido, los factores de riesgo poseen un papel central en la salud o el malestar psicológico de los trabajadores, debido a que estos se refieren a las características de la organización o el contexto del trabajo que, al interactuar con las características individuales de los trabajadores, puede afectar de forma negativa a la salud, el bienestar y desempeño de estos.

Condiciones Laborales en Conductores Profesionales

Los conductores profesionales, según la Organización Internacional del Trabajo (2019), son los trabajadores cuya actividad consiste en la conducción de vehículos que se destinan al transporte de personas o bienes de forma remunerada, ya sea dentro de una organización o de forma autónoma.

En el sector petrolero, estos trabajadores se desempeñan como conductores de vehículos automotores de transporte de cargas, cumpliendo funciones estratégicas que se vinculan al abastecimiento, traslado de insumos y funcionamiento general de los yacimientos, implicando altos niveles de responsabilidad y exigencia, debido a que un derrame de las sustancias y materiales potencialmente contaminantes que transportan podría generar consecuencias como la contaminación del medio ambiente o riesgo para la salud (Organización Internacional del Trabajo, 2019).

El trabajo del conductor profesional es considerado por la normativa laboral como una actividad insalubre, que según la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSES, 2024), es el trabajo que se realiza en lugares donde las condiciones, la modalidad o la naturaleza influyen en el bienestar del trabajador. La permanencia durante las extensas

jornadas de trabajo en una posición sedentaria, la exposición a vibraciones, el trabajo en turnos rotativos, la alteración del sueño, el aislamiento social, entre otros, constituyen algunos de los elementos que se consideran para definir este trabajo como insalubre, debido a que pueden afectar a la salud y bienestar del trabajador. Estas condiciones y otras que se nombraran a continuación, generan que exista una contemplación hacia este tipo de actividad laboral, permitiendo el acceso a una jubilación anticipada, por lo que se reconoce el desgaste físico y mental que produce este trabajo.

Dentro del transporte de cargas en el ámbito petrolero existen diferentes especializaciones y funciones. Entre ellas se encuentran roles vinculados al traslado y manipulación de contenido específico utilizado en la actividad petrolera, que se llevan a cabo en los siguientes tipos de secciones/unidades de camiones; Cargas líquidas, Arena, Cutting, Petróleo, Regador, Malacate, Piletas, Hidrogrúa, Movimiento de suelo, Cañería flexible y rígida, Disposición final de residuos.

Cada una de estas secciones/unidades de camiones poseen funciones específicas e implican distintos niveles de responsabilidad, exposición a riesgos y exigencias operativas. Estas tareas se pueden desempeñar en diversos espacios laborales, como yacimientos, taller, planta, equipo perforador, campo, base operativa o rutas de conexión entre distintos puntos de producción.

Retomando esto, se comprende que el trabajo de los conductores profesionales en el ámbito petrolero implica un conjunto de demandas físicas, cognitivas y psicosociales que pueden impactar en la salud o bienestar del trabajador. Algunas de estas demandas se relacionan con las condiciones propias del puesto, como la alta responsabilidad en el traslado de contenidos potencialmente peligrosos, entre otras demandas que se verán a continuación.

Tabla 1.

*Demandas en conductores profesionales***DEMANDAS**

| | |
|-------------------------------|--|
| DEMANDAS FÍSICAS | Se relacionan con las posturas que se deben mantener de forma prolongada, la exposición a la fatiga física y mental, el sedentarismo y las alteraciones de sueño que se derivan de los turnos rotativos o por las vibraciones del yacimiento, pozo, etc. La Organización Mundial de la Salud (OMS) comparte que estas características de trabajo constituyen factores de riesgo para la salud física y mental de los trabajadores. |
| DEMANDAS COGNITIVAS | En este puesto son elevadas, debido a que el conductor debe mantener una atención sostenida no solo mientras manejan, sino también debe realizar vigilancia constante del entorno durante toda la extensa jornada de trabajo, así como tomar decisiones rápidas ante imprevistos y detener las tareas que no se estén realizando las normas de seguridad necesarias y establecidas. Estas demandas implican procesos cognitivos como atención sostenida, toma de decisiones bajo presión, memoria operativa, planificación y control cognitivo, las cuales requieren de un alto nivel de activación mental, que, combinado con el sedentarismo y las largas jornadas laborales, puede favorecer la aparición de fatiga y estrés laboral. |
| DEMANDAS PSICOSOCIALES | Se asocian a la responsabilidad por la seguridad vial y ambiental, la presión en el trabajador por el cumplimiento de plazos, el aislamiento social, la distancia familiar o del hogar, el poco control sobre la organización de cómo realizar su trabajo, entre otras cosas, que pueden favorecer la aparición de estrés laboral y malestar psicológico. |

Teniendo presente estas demandas y desde el modelo que propone Karasek (1979), denominado modelo de demanda-control, se entiende que los trabajos que poseen altas exigencias y bajo margen de control sobre las tareas, tienden a generar altos niveles de tensión y un riesgo para la salud y bienestar mental del trabajador. Posteriormente Karasek y Theorell (1990) ampliaron este enfoque incorporando la dimensión del apoyo social, donde nace el modelo demanda-control-apoyo. Desde esta perspectiva, el estrés laboral no

va a depender solo de la interacción entre demandas y control, sino que el apoyo social de compañeros o supervisores, puede disminuir o en su ausencia, puede aumentar los efectos negativos de las altas demandas y el bajo control.

Considerando lo anterior, la combinación de estas demandas elevadas y sostenidas en el tiempo que son propias del puesto, junto con el escaso control sobre el trabajo y el limitado apoyo social, pueden constituirse como un factor elevado en la aparición de malestar psicológico.

Se debe comprender que además de las demandas vistas, este empleo conlleva más que solo el esfuerzo que deben realizar en la jornada laboral, sino que poseen otros trabajos debido a la característica principal de la labor, que es el diagrama. Estos conductores profesionales del ámbito petrolero, durante el periodo laboral, residen en instalaciones provistas por la empresa, ya sean tráileres o departamentos, que se ubican en la base o los yacimientos. Esto se da debido a que se implementa un esquema de trabajo llamado "2x1 o 14x7" que implica dos semanas de trabajo por una de descanso, donde dentro de esas dos semanas de trabajo, el empleado realiza doce horas de trabajo por doce de descanso, ya sean turnos diurnos, nocturnos o mixtos.

Durante los períodos no laborales (las 12 horas de descanso) los conductores deben convivir con otros trabajadores en espacios compartidos, si están en la base la empresa provee distintos tráileres que son compartidos, donde se encuentran un tráiler comedor (donde se encuentra la cocina y mesas), uno de baños, duchas y por último uno de habitaciones, en cambio, si los trabajadores se encuentran en campo se les provee un tráiler vivienda donde comparten entre 2 a 6 trabajadores el baño, ducha, cocina y comedor. Esto genera que los aspectos de la vida cotidiana como la preparación de alimentos, la limpieza y las normas de convivencia diarias se deben organizar y pactar, esta convivencia constante con los compañeros de trabajo genera que se reduzcan los espacios de privacidad y descanso psicológico.

Otro aspecto a tener en cuenta es que, durante los días de diagrama debido a la lejanía del hogar y entorno familiar, que se suma a la falta de señal en campo o

yacimientos, se pueden generar sentimientos de aislamiento o abandono, que afecte el bienestar emocional del trabajador.

Comprendiendo los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo

Para adquirir de forma plena el conocimiento sobre el concepto de factores de riesgo en el trabajo, primeramente, se debe entender qué es el riesgo, además de comprender y diferenciar los conceptos de factores psicosociales y factores de riesgo psicosocial.

Para comenzar con la descripción de los conceptos, el autor Tocabens (2011) comparte una definición acerca del riesgo, manifiesta que este término remite a la posibilidad de una pérdida o daño frente a acontecimientos determinados, y se compone de dos elementos; de la probabilidad de que ocurra un evento negativo y la magnitud de las consecuencias de esos eventos, por lo que estos dos elementos, determinan el nivel de riesgo percibido.

Otra definición la enuncia el Diccionario de la Lengua Española (1995) que define al riesgo como una contingencia o proximidad de un daño. Por lo que, en resumen, ambas definiciones coinciden en que el riesgo implica una probabilidad de daño o pérdida, que se vincula a la incertidumbre de un evento próximo, sabiendo esto, para una comprensión completa del riesgo, se deben tener en cuenta la probabilidad de ocurrencia, como la gravedad de las consecuencias.

Factores Psicosociales

Los factores psicosociales laborales nacen de la interacción entre las características del trabajo, en entorno y las condiciones organizacionales, junto con la satisfacción laboral y las particularidades de cada trabajador, como sus capacidades, necesidades, cultura y su vida fuera del ámbito laboral. OIT-OMS (1986)

Por lo que, cuando se habla de factores psicosociales en el trabajo, se refiere a características de una variada dimensión de aspectos, algunos relacionados con la tarea o puesto, otros relacionados con el contexto social o con la estructura o cultura organizacional. Estas características por sí mismas no afectan la salud de los trabajadores,

sino que pueden afectar de manera favorable o desfavorable el bienestar o desempeño de los trabajadores, dependiendo cómo estos factores psicosociales sean vividos o interpretados por cada empleado.

Una vez comprendido el concepto de factores psicosociales, es posible comenzar a abordar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, donde Vieco y Abello (2014) quienes comparten que son las características de la organización y de las condiciones laborales, que pueden llegar a afectar la salud de los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Factores de Riesgo Psicosocial

En otras palabras, los factores psicosociales se convierten en factores de riesgo cuando estos comienzan a actuar como factores desencadenantes de tensión, malestar o de estrés laboral (Peiró, 1993). Esto ocurre cuando las demandas del entorno, superan los recursos personales de afrontamiento del trabajador, generando que los estímulos que podrían ser neutros o hasta positivos, se transformen en agentes que afecten de manera negativa la salud física y mental, el bienestar emocional y el desempeño de estos trabajadores. Se los llama factores de riesgo debido a la posibilidad que existe de que ocurra un daño en el trabajador.

Según Cox y Griffiths (como se citó en Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015, p.9) se encuentran innumerables factores de riesgo por lo que realizan una categorización de algunas opciones posibles. En el siguiente cuadro, adaptado de Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas (p. 9), por Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2015, INSST. Basado en Cox y Griffiths (1996) se desarrolla la categorización de los factores de riesgo.

Tabla 2.

Categorización de factores de riesgo laboral

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL

| | |
|---|---|
| CONTENIDO DEL TRABAJO | Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa. |
| SOBRECARGA Y RITMO | Exceso de trabajo, ritmo de trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización. |
| HORARIOS | Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción. |
| CONTROL | Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales. |
| AMBIENTE Y EQUIPOS | Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados. Ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido. |
| CULTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES | Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales |
| RELACIONES INTERPERSONALES | Aislamiento físico o social, escasas relaciones de los jefes, conflictos interpersonales, falta de apoyo social. |
| ROL EN LA ORGANIZACIÓN | Ambigüedad del rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas. |
| DESARROLLO DE CARRERAS | Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual. |
| RELACIÓN TRABAJO-FAMILIA | Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia, bajo apoyo familiar, problemas duales de carrera. |
| SEGURIDAD CONTRACTUAL | Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral, insuficiente remuneración. |

En relación con la interacción entre estas dimensiones, uno de los modelos explicativos más relevantes es el modelo demanda-control, que posteriormente se lo amplía con la dimensión de apoyo social, es desarrollado por Karasek. “El modelo Karasek explica lo que acontece entre la organización del trabajo, el contenido de las tareas, las demandas de tipo psicológico (cuantitativas y cualitativas) y el control o autonomía decisional del trabajador sobre su trabajo.” (Vieco y Abello, 2014, p. 360). Por lo que, entre otras palabras, este modelo explica la relación entre la organización del trabajo, las exigencias

psicológicas de la tarea y el grado de autonomía que posee el trabajador para tomar decisiones.

Siguiendo el modelo, surge una tensión laboral (job strain) cuando se combinan altas demandas psicológicas con un nivel de control bajo sobre el propio trabajo. Las demandas se relacionan con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, como el alto volumen de las tareas, el ritmo acelerado, entre otras. Por otro lado, el control se refiere a la posibilidad que posee o no el empleado de tomar o participar en la toma de decisiones, ya sea en la realización de las tareas o de poseer la oportunidad de utilizar sus habilidades, generando cierto grado de autonomía (Karasek y Theorell, 1990).

Luego, en el modelo se incorpora una tercera dimensión, el apoyo social. En este aspecto, el apoyo social hace referencia al acompañamiento y respaldo que pueden brindar superiores y compañeros, cuando el apoyo social es adecuado, se pueden mitigar los efectos negativos de la combinación entre las altas demandas y el bajo control, de manera contraria, cuando se da esta combinación y el apoyo social es insuficiente, se incrementa la posibilidad de desarrollar malestar psicológico y afectar la salud mental (Karasek y Theorell, 1990).

Neffa (2015) comparte que los factores de riesgo psicosocial se caracterizan por su complejidad y multidimensionalidad, debido a que se incluyen variados aspectos como las exigencias de trabajo, el grado de autonomía, el apoyo social, la conciliación entre la vida laboral y personal, así como también, la categorización explicada anteriormente. La exposición prolongada y sostenida a estos tipos de factores pueden incrementar en el trabajador la posibilidad de desarrollar malestar psicológico.

Las consecuencias que se derivan de dicha exposición en el ámbito laboral, actúan como estresores que, cuando se mantienen con el tiempo, comprenden diversas consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores (al igual que en las empresas). Estas consecuencias se asocian a efectos particulares, que se expresan a través de diversos y numerosos efectos psicológicos, cognitivos, emocionales y conductuales, configurando así, distintos niveles de malestar psicológico.

Adaptado de Jiménez y León (2010), quienes retoman el modelo de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008), en los siguientes párrafos se presentan los efectos y consecuencias de los factores de riesgo psicosocial.

Una de las consecuencias que se observan, son los problemas relacionados con la salud, cuyos efectos se manifiestan con alteraciones en la salud física o mental, con consumo de sustancias y la aparición de trastornos psicosomáticos.

Otra consecuencia que se evidencia son las actitudes hacia la empresa, que produce efectos como la disminución de la satisfacción laboral, menor implicación laboral y la aparición de conductas contraproducentes.

De la misma rama, otra consecuencia que generan los factores de riesgo psicosocial son los tiempos de trabajo, debido a que generan efectos como la rotación de personal, disminución en el presentismo, bajas laborales y una duración prolongada de las bajas.

Por último, otra consecuencia que se identifica es el coste económico, cuyos efectos se manifiestan con el incremento de los accidentes de trabajo, la pérdida de materiales, la disminución del rendimiento y la productividad laboral.

Se observa que Jiménez y León (2010), quienes retoman el modelo de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche (2008) comparten dos tipos de consecuencia, la primera es hacia el empleado y el malestar psicológico que le puede generar estar expuesto a estos factores de riesgo, pero también se habla de las consecuencias que el empleado le puede traer a la empresa debido a los efectos del malestar psicológico.

Malestar Psicológico

El malestar psicológico es un concepto que suele ser malinterpretado debido a que se encuentra sumamente relacionado y muchas veces confundido con términos como estrés, angustia, sufrimiento o malestar (Ridner, 2004). Por lo que es fundamental comprender de forma correcta su concepto.

Airenti (2019) comparte que, desde el enfoque cognitivo, se cree que el malestar psicológico surge a partir de una serie de pensamientos distorsionados que genera la persona hacia el mundo, su futuro y hacia el mismo, a causa de sentirse abrumado por los

problemas cotidianos, por lo que son estos pensamientos distorsionados y desadaptativos los que originan el malestar psicológico.

Las características principales o propiedades del malestar psicológico son las siguientes;

- **Reactividad:** Refiere a la aparición del malestar como respuesta a eventos estresantes identificables.
- **Alteración emocional:** Alude a la forma en que el individuo logra expresar su malestar, expresando cambios tanto a nivel físico como psicológico.
- **Evento egodistónico:** Implica que el individuo percibe el estado en el que se encuentra como ajeno al bienestar habitual y desea recuperar su condición previa.
- **Simbolismo:** Refiere al significado que la persona le otorga a la experiencia vivida, incluyendo los esquemas que construye a partir de ella y los aprendizajes que pueda generar (Espíndola et al., 2006).

Por otra parte, según diversos autores, el malestar psicológico se puede percibir como un fenómeno transitorio, mientras que otros lo definen como estable; En el primer grupo se cree que la respuesta del malestar psicológico permanece mientras se encuentren presentes las condiciones externas estresantes y va a cesar únicamente cuando desaparece el estresor que lo provoca o cuando el individuo logra adaptarse a las circunstancias, considerando al malestar psicológico como una respuesta natural y esperable frente a eventos estresantes (Horwitz, 2007) no obstante, según Wheaton (2007) el malestar psicológico y algunos trastornos como la ansiedad y la depresión no pueden considerarse categorías separadas.

Por ende, el malestar psicológico puede ser una respuesta transitoria al estrés, pero también puede tornarse persistente si la exposición a los factores estresantes es prolongada. De esta manera, en el ámbito laboral, el malestar psicológico adquiere una

relevancia distintiva cuando las condiciones de trabajo implican una exposición prolongada a factores de riesgo.

Si se hace referencia a los síntomas del malestar psicológico, Mosqueda et al. (2016) comparte que este genera un desequilibrio en la estabilidad emocional, manifestándose a través de sentimientos y conductas tales como trastornos de sueño, tendencia al llanto, dificultades en la concentración, ánimo deprimido e irritabilidad. Así como Kessler et al. (2002); Dohrenwend et al. (1980), citados en McVeigh et al. (2006) coinciden en que el malestar psicológico incluye una variedad de síntomas físicos, cognitivos, psicológicos, emocionales y/o de conducta.

De la misma forma Melagosa (1995) citado por Pereyra (2009) comprarte tres grandes respuestas del organismo hacia el estrés, cognitivas, emotivas y conductuales, que, retomando el concepto de malestar psicológico, este se caracteriza por alteraciones psicológicas causadas por una situación de estrés y que genera un desequilibrio en la estabilidad emocional del individuo (Mosqueda et al., 2016).

- El área cognitiva, comprende los pensamientos e ideas de las personas, cuando el estrés afecta esta área, se caracteriza por la dificultad de mantenerse concentrado, presentando pérdida de atención. Se reduce la retención memorística a corto y largo plazo, a su vez, pueden surgir problemas para razonar con claridad o tomar decisiones, a pesar de que sean simples, la persona siente que no puede realizar una evaluación correcta de lo que está viviendo ni planificar escenarios futuros, lo que le genera inseguridad y una forma de pensar desordenada (Melagosa, 1995, citado por Pereyra, 2009).
- El área emocional/emotiva, se caracteriza por el surgimiento de ansiedad, angustia, inquietud, depresión, tristeza, enojo, irritabilidad, frustración, temores irracionales. De la misma forma, se pueden presentar baja tolerancia, actitudes de impaciencia y sentimientos de desánimo.

- El área conductual, se asocia con alteraciones observables, como la tartamudez o disminución de fluidez verbal, otros cambios podrían ser la pérdida de interés por actividades que anteriormente generaban placer, incremento en el consumo de alcohol, tabaco, café u otras sustancias perjudiciales para la salud. Así también, pueden generarse cambios en el nivel de energía, dificultades en los patrones de sueño y alimentación, junto con conflictos personales (Melagosa, 1995, citado por Pereyra, 2009).

Así mismo, además de estos tres grandes cambios fisiológicos, el estrés puede manifestarse a través de síntomas físicos como dolores de cabeza, mareos, fatiga, acidez, entre otros. Todos los órganos se pueden ver afectados por las emociones intensas, por lo que el estrés sostenido puede generar malestar psicológico e incrementar la aparición de enfermedades psicosomáticas.

Por último y retomando el modelo anteriormente desarrollado de demanda-control y apoyo social, propuesto por Karasek (1979), se sostiene que trabajos con demandas psicológicas elevadas combinadas con bajo control de la tarea incrementan de forma significativa el riesgo de tensión y desgaste emocional, así como la ausencia de apoyo social en el ámbito laboral intensifica los efectos negativos sobre la salud.

De esta forma, el malestar psicológico se entiende como una consecuencia subjetiva de la exposición prolongada a factores de riesgo psicosocial laboral, especialmente en trabajos caracterizados por demandas elevadas y escasos recursos de afrontamiento.

Método

Diseño de Estudio

El presente Trabajo Final Integrador (TFI) se propone como objetivo general analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales de Neuquén. Para ello, se llevará a cabo una investigación empírica de tipo no experimental debido a que no se manipularon las variables y se entenderán los fenómenos en su ambiente natural, así también es de corte transversal y diseño descriptivo y correlacional, con la finalidad definir y medir las variables, así como reconocer el grado de relación existente entre esta; la variable factores de riesgo psicosocial laboral, que se evaluará a través del Cuestionario Psicosocial de Copenhague – versión corta Argentina (COPSOQ-ARG), y la variable malestar psicológico que se evaluará mediante el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12).

Muestra

La muestra de la presente investigación está integrada por 51 hombres, la unidad de análisis corresponde a profesionales que se desempeñan como conductores de vehículos automotores de transporte de cargas y desarrollan su actividad en el ámbito petrolero en la provincia de Neuquén.

De esta forma, se incluyeron aquellos conductores profesionales que aceptaron participar de manera voluntaria y que cumplían con los criterios establecidos para el estudio, presentados a continuación.

- Criterios de inclusión:
 - Mayores de 25 años.
 - Ser conductores profesionales.
 - Desempeñarse en el ámbito petrolero.
 - Trabajar en la provincia de Neuquén.
 - La participación voluntaria en el proyecto de investigación.

- Criterios de exclusión:
 - Personas que no deseen participar o no acepten el consentimiento informado.
 - Menores de 25 años.
 - Conductores que no se desempeñen en la provincia de Neuquén.
 - Conductores que no se desempeñen en el ámbito petrolero.

La muestra estuvo compuesta por 51 conductores profesionales, en su totalidad de género masculino, en cuanto a la edad, poseen de 26 a más de 55 años, predominando en cantidad el grupo de 46 a 55 años. En relación a la antigüedad laboral, más de la mitad cuenta con más de 10 años de experiencia, no obstante, la muestra posee trabajadores que trabajan hace 1 a 6 meses.

Instrumentos

Como Para la recolección de datos de esta investigación, se utilizaron el Consentimiento Informado y dos cuestionarios psicométricos validados en Argentina.

Para evaluar los factores de riesgo psicosocial, el instrumento utilizado es el Cuestionario Psicosociales de Copenhague, que corresponde a su versión corta, siendo la adaptación nacional del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (Copenhagen Psychosocial Questionnaire, COPSOQ II) en su adaptación argentina (COPSOQ-ARG), desarrollada por la Red Argentina de Investigación y Desarrollo del COPSOQ.

Se compone de una sección general con 9 preguntas que permiten localizar la exposición (Datos sociodemográficos, unidad de análisis, Condición de empleo, Actividad o rama económica a la que se dedica la empresa) y otra sección específica de Riesgos Psicosociales que posee 30 ítem en escala Likert de 5 puntos (0=Nunca, 25=Sólo alguna vez, 50=Algunas veces, 75=Muchas veces, 100=Siempre). Estas 30 preguntas se separan en 7 dimensiones, que permiten interpretar los datos obtenidos en relación a la exposición de un factor de riesgo, las dimensiones son: Exigencias del trabajo, Doble presencia,

Organización y sentido del trabajo, Relaciones interpersonales y liderazgo, Inestabilidad laboral, Confianza y Justicia laboral.

El cuestionario permite identificar, evaluar y prevenir los factores de riesgo psicosociales, en 3 niveles de exposición (tolerable, moderado y no tolerable) en distintas dimensiones del entorno laboral, donde a medida que aumentan las puntuaciones se genera una situación más desfavorable para la salud Psicosocial.

Tabla 3.

Puntajes límites para el COPSQQ-ARG

| Dimensión | Situación más favorable para la salud Psicosocial. (Tolerable) | Situación intermedia para la salud Psicosocial. (Moderado) | Situación más desfavorable para la salud Psicosocial. (No tolerable) |
|-----------------------------|--|--|--|
| Exigencias en el trabajo | <39 | 39-56 | >56 |
| Doble presencia | <25 | 25-50 | >50 |
| Organización del trabajo | <33 | 33-47 | >47 |
| Relaciones interpersonales | <24 | 24-36 | >36 |
| Inestabilidad en el trabajo | <8 | 8-33 | >33 |
| Confianza | <25 | 25-40 | >40 |
| Justicia laboral | <25 | 25-50 | >50 |

A su vez, para medir los niveles de malestar psicológico, se utiliza el Cuestionario de Salud General de Goldberg (GHQ-12) de Goldberg y Williams (1988), en su versión adaptada a la población española por Lobo y Muñoz (1996), Sánchez-López y Dresch (2008) y por Rocha et al. (2011), se utiliza para medir la salud mental autopercibida, está orientado en identificar alteraciones del bienestar general, permitiendo detectar la presencia de malestar psicológico reciente (últimas semanas).

El cuestionario está compuesto por 12 ítems, siendo 6 ítems con afirmaciones positivas y 6 negativas, con formato de respuesta tipo Likert de cuatro opciones (0= Mejor que lo habitual, 1= Igual que lo habitual, 2= Menos que lo habitual, 3= Mucho menos que lo habitual). La puntuación total se calcula sumando las puntuaciones obtenidas de todos los ítems (0-1-2-3), obteniendo un rango total de 0 a 36 puntos, donde a medida que aumentan las puntuaciones se intensifica el malestar psicológico.

Dado que el instrumento no establece puntos de cortes universales, se definieron categorías de malestar psicológico para este estudio, definiendo la variable malestar psicológico con dos grandes valores (No posee malestar psicológico/Posee malestar psicológico), donde en este último valor se encuentran tres tipos de malestar psicológico; leve, moderado o elevado, según la puntuación total, tal como se presenta en la tabla 4.

Tabla 4.

Puntaje límite para GHQ-12

| Niveles de malestar | Puntaje |
|-------------------------------|---------|
| No posee malestar psicológico | 0-11 |
| Malestar psicológico leve | 12-15 |
| Malestar psicológico moderado | 16-19 |
| Malestar psicológico elevado | 20-36 |

Procedimiento

Se llevó a cabo un muestreo no probabilístico de tipo intencional, el acceso a participantes se realizó a través de redes de contacto vinculadas al sector laboral petrolero de la provincia de Neuquén. El primer contacto con los potenciales participantes, que ejercen como conductores profesionales del ámbito petrolero se realizó a través de un trabajador del sector, quien posibilitó la difusión del enlace del cuestionario mediante la aplicación WhatsApp.

Para la administración del consentimiento informado, así como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague y el Cuestionario de Salud General de Goldberg, los

conductores debieron acceder a un link que los redirigió a un formulario de Google diseñado por la investigadora. En el formulario se encuentra, en primer lugar, el consentimiento informado, con una presentación donde se detallan los objetivos de la investigación, también, se puntualiza que la investigación es de carácter voluntario, anónimo y se asegura la confidencialidad de los datos, garantizando que estos se usan exclusivamente con fines académicos, así también, queda la participación sujeta a la aceptación explícita de los participantes, para posteriormente finalizar con las respuestas a las preguntas de los cuestionarios validados.

Para la recolección de datos, se realiza la categorización de los datos sociodemográficos, para luego calcular el índice por dimensión del COPSOQ-ARG mediante la fórmula que establecen los autores, donde “Se deben sumar los puntajes de todas las preguntas pertenecientes a la misma Dimensión, y luego dividir por la cantidad de preguntas de esta. \sum (sumatoria) Puntajes por Dimensión \div Cantidad de ítems de la Dimensión = Índice por Dimensión” (Amable et al., 2021, p. 28).

En cuanto al GHQ-12, se realiza el sistema de puntuación correspondiente para identificar niveles de malestar psicológico en la muestra.

Por último, la información recolectada fue codificada y analizada mediante el Software estadístico IBM SPSS V.26, siguiendo un enfoque descriptivo y correlacional para lograr la descripción y la relación entre las variables de factores de riesgo psicosocial y malestar psicológico. Así también, se elaboran tablas y representaciones gráficas, generando así una facilitada interpretación visual.

Resultados

Perfil Sociodemográfico y Laboral de la Muestra

Primeramente, se realizó un análisis de las variables sociodemográficas de la muestra obtenida, conformada por 51 trabajadores, que se desempeñan como conductores profesionales en el ámbito petrolero en diferentes ciudades de la provincia de Neuquén, donde el 100% se identifica con el género masculino (n=51).

En relación con el rango etario, los participantes se agruparon en franjas de edad comprendidas entre los 26 y más de 55 años. Se observa una mayor proporción de concentración de participantes del grupo de 46 y 55 años, representando el 45.1% de la muestra. En comparación, la menor proporción se registra en la franja etaria de más de 55 años, expresando el 3.9% de la muestra (Tabla 5).

Tabla 5.

Variable sociodemográfica edad

| Variables | Modalidades | N(51) | Porcentaje (%) |
|-----------|--------------------|-------|----------------|
| Edad | Entre 26 y 35 años | 6 | 11.8 |
| | Entre 26 y 45 años | 20 | 39.2 |
| | Entre 46 y 55 años | 23 | 45.1 |
| | Más 55 años | 2 | 3.9 |

En cuanto a la antigüedad laboral de los trabajadores en la institución, se registra que los participantes trabajan desde hace más de 1 mes, hasta más de 10 años. La mayor proporción de participantes trabajan hace más de 10 años representando el 52.9% de la muestra, mientras que la menor concentración la poseen los rangos de 1 mes hasta 6 meses y de más de 6 meses hasta 2 años, simbolizando cada categoría un 3.9% de la muestra (Tabla 6).

Tabla 6.

Variable sociodemográfica antigüedad laboral

| VARIABLES | Modalidades | N(51) | Porcentaje (%) |
|--------------------|------------------------|-------|----------------|
| Antigüedad laboral | Entre 1 mes a 6 meses | 2 | 3.9 |
| | Entre 6 meses a 2 años | 2 | 3.9 |
| | Entre 2 años a 5 años | 8 | 15.7 |
| | Entre 5 años a 10 años | 12 | 23.5 |
| | Más de 10 años | 27 | 52.9 |

Referido a la duración del contrato, la gran mayoría 92,2% cuenta con un contrato permanente, sin fecha de finalización, mientras que un porcentaje reducido 5.9% posee contratos a plazo por trabajo o desconoce esta condición 2,0% (Tabla 7).

Tabla 7.

Variable sociodemográfica duración de contrato laboral

| VARIABLES | Modalidades | N(51) | Porcentaje (%) |
|-------------------------------|--|-------|----------------|
| Duración del contrato laboral | Permanente, no tiene fecha de finalización | 47 | 92.2 |
| | A plazo, no tiene fecha pero finaliza al terminar el trabajo | 3 | 5.9 |
| | No sabe | 1 | 2.0 |

Respecto a los horarios laborales, los participantes se agruparon en tres grandes grupos, donde la mayor concentración se encontró en la jornada con turnos rotativos incluyendo el de noche, representando el 51.0% de la muestra, continuando con la jornada dividida (mañana y tarde) simbolizando el 33.3%, finalizando con la jornada con turnos rotatorios excepto el de noche correspondiendo el 15.7% de la muestra (Tabla 8).

Tabla 8.

Variable sociodemográfica de horario de trabajo

| Variable | Modalidades | N(51) | Porcentaje (%) |
|--------------------|--|-------|----------------|
| Horario de trabajo | Turnos rotatorios con el de noche. | 26 | 51.0 |
| | Jornada dividida (mañana y tarde). | 17 | 33.3 |
| | Turnos rotatorios excepto el de noche. | 8 | 15.7 |

En cuanto a la jerarquía, el 98% recibe órdenes regularmente de alguna persona, mientras que el 2% supervisa el trabajo de otros y también recibe órdenes (Tabla 9).

Tabla 9.

Variable sociodemográfica de posición jerárquica

| Variables | Modalidades | N (51) | Porcentaje (%) |
|---|---|--------|----------------|
| Como parte de su trabajo, ¿Usted la mayor parte del tiempo? | ... recibe órdenes regularmente de alguna persona como jefe/a, supervisor/a, capataz, etc.? | 50 | 98.0 |
| | ... supervisa el trabajo de otros y también recibe órdenes? | 1 | 2.0 |

Por último, en relación con la sección o unidad de trabajo, la muestra destaca una mayor concentración de Cutting con el 31,4% y Cargas líquidas 25,5%, seguidos por las Piletas con el 13,7% y otros sectores con menor presentación; Arena 11,8%, Cañerías 5,9%, Malacate/Movimiento de suelos con 3,9% cada sección, terminando con Petróleo 2,0% y Disposición final de residuos 2,0% (Tabla 10).

Tabla 10.

Variable sociodemográfica sector de trabajo

| Variables | Modalidad | N(51) | Porcentaje (%) |
|-------------------|-------------------------------|-------|----------------|
| Sector de trabajo | Cutting | 16 | 31.4 |
| | Cargas líquidas | 13 | 25.5 |
| | Piletas | 7 | 13.7 |
| | Arena | 6 | 11.8 |
| | Cañerías | 3 | 5.9 |
| | Malacate | 2 | 3.9 |
| | Movimiento de suelos | 2 | 3.9 |
| | Petróleo | 1 | 2.0 |
| | Disposición final de residuos | 1 | 2.0 |

Análisis de Frecuencia y Nivel de Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

En lo que respecta al análisis de las variables, y con el fin de cumplir el objetivo de analizar los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos, se calcularon los mínimos, máximos, la media y el desvío estándar de cada una de las dimensiones (Tabla 11).

Tabla 11.

Estadísticos descriptivos de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial.

| | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. Desviación |
|--------------------------|----|--------|--------|-------|---------------------|
| COPSOQ-ARG | | | | | |
| Exigencias del trabajo | 51 | 12,50 | 100,0 | 68,70 | 17,56 |
| Doble presencia | 51 | 0 | 100 | 44,61 | 28,85 |
| Organización del trabajo | 51 | 0 | 85 | 25,98 | 16,43 |

| | | | | | |
|--------------------------------|----|-------|-------|-------|-------|
| Relaciones interpersonales | 51 | 18,18 | 72,72 | 41,71 | 12,99 |
| Inestabilidad en el trabajo | 51 | ,0 | 100,0 | 63,07 | 25,94 |
| Confianza | 51 | ,0 | 100,0 | 32,10 | 27,52 |
| Justicia laboral | 51 | 3 | 100,0 | 40,68 | 23,82 |

En la tabla 11, se encuentra la media de las dimensiones o los niveles de índices por exposición a los factores de riesgo psicosocial, llamado así por el Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Los resultados indican que las dimensiones con exposiciones no tolerables que amenazan la salud psicosocial de los conductores son; Exigencias de trabajo (M=68,70), Relaciones interpersonales (M=41,71) e Injusticia laboral (M=63,07), mientras que las dimensiones Doble presencia (M=44,61), Confianza (M=32,10%) y Justicia laboral (M=40,68) se encuentran con moderada exposición, para finalizar con la dimensión Organización del trabajo (M=25,98) que un índice de exposición tolerable.

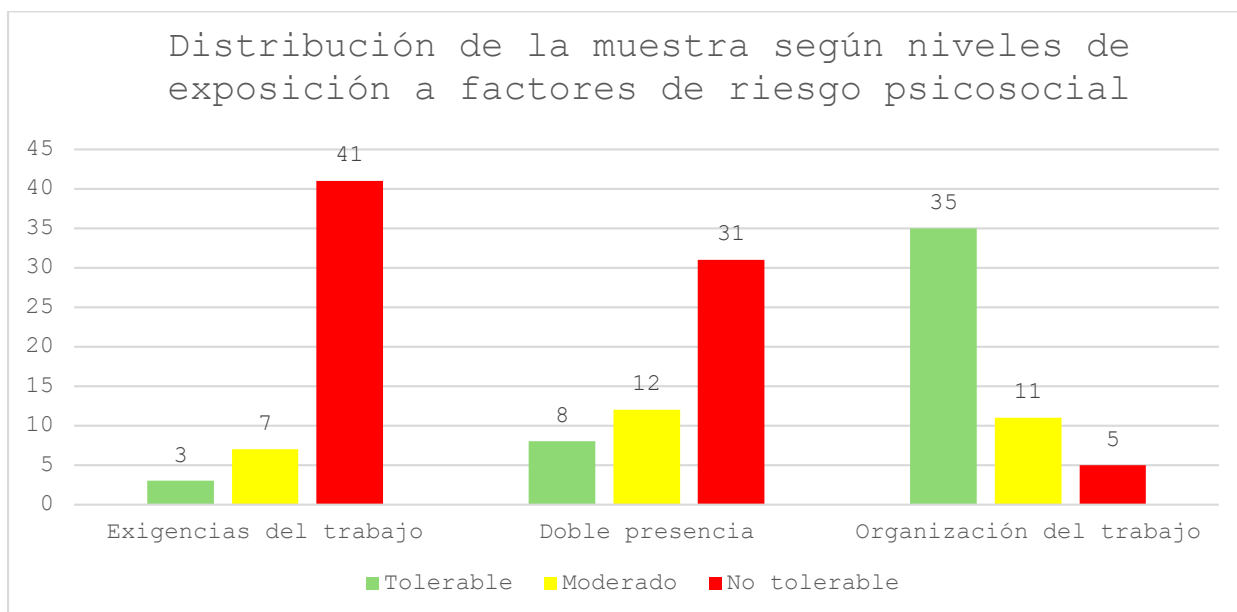
Para proseguir con el análisis de los resultados, se analizaron los niveles de exposición por intensidad a los factores de riesgo psicosocial. En la dimensión exigencias del trabajo, se exhibe que el 80,39% de los participantes poseen un nivel de riesgo alto, mientras que el 13,72% presenta un riesgo medio y el 5,88% restante registra un riesgo bajo (Gráfico 1).

En cuanto a la dimensión doble presencia, el 60,78% de los participantes poseen un alto nivel de riesgo, siguiendo con el 23,52% que posee una exposición moderada, mientras el 15,68% presenta menor nivel de riesgo.

En el caso de la dimensión organización del trabajo, se encuentra con mayor predominancia la baja exposición al riesgo con un 68,62%, mientras que los niveles de medio y alta exposición son de 21,56% y 9,80% respectivamente.

Gráfico 1.

Distribución de la muestra según niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial.



Por otro lado, la dimensión relaciones interpersonales predomina una alta exposición al riesgo con el 68,62%, con una exposición media de 23,52% y una menor exposición del 7,84%.

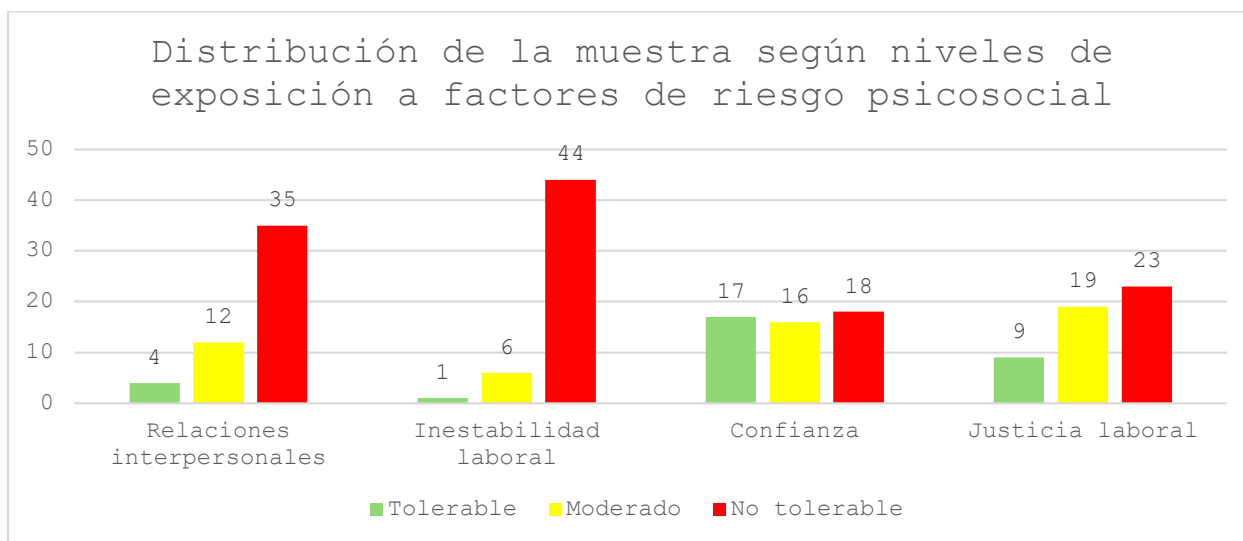
De forma similar, la dimensión inestabilidad laboral también destaca una alta exposición con el 88,27%, mientras que el grado de la exposición media y baja es de 11,76% y de 1,9% respectivamente.

En lo que respecta a la dimensión confianza, se observa una distribución equilibrada entre los distintos niveles de exposición, donde no hay un predominio claro ya que los porcentajes resultan similares, siendo que la exposición al riesgo más alta es del 35,29%, con una media de 31,37% y un riesgo bajo del 33,33% para los participantes.

Para finalizar, en la dimensión de justicia laboral se presenta en los participantes un nivel de riesgo alto del 45,09%, riesgo medio de 37,25% y un riesgo bajo del 17,64% del total de la muestra (Gráfico 2).

Gráfico 2.

Distribución de la muestra según niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial.



Análisis de Frecuencia y Nivel de Factores de Malestar Psicológico

En relación con el análisis de los niveles de malestar psicológico que se evalúan en el GHQ-12, se calcularon los mínimos, máximos, la media y el desvío estándar (Tabla 12).

Tabla 12.

Estadísticos descriptivos del malestar psicológico

| GHQ-12 | N | Mínimo | Máximo | Media | Desv. Desviación |
|----------------------|----|--------|--------|-------|------------------|
| Malestar psicológico | 51 | 3 | 22 | 13,37 | 5,21 |

Como se observa en la Tabla 12, se obtiene una media del 13,37 de la muestra total, lo que permite ubicar a la muestra dentro de un rango correspondiente a un malestar psicológico leve, según los puntos de corte previamente establecidos.

Por otro lado, se evaluaron los niveles de malestar psicológico según los puntos de corte.

Tabla 13.

Distribución de la muestra según niveles de malestar psicológico

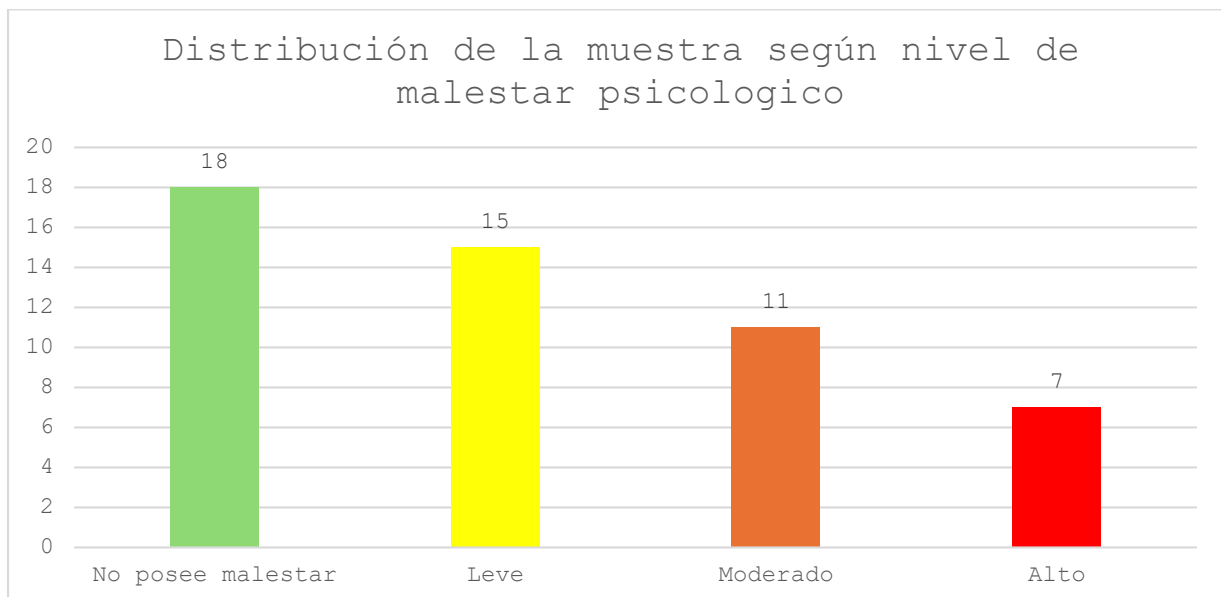
| | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------------|------------|------------|
| No posee malestar psicológico | 18 | 35,3 |
| Malestar psicológico leve | 15 | 24,4 |
| Malestar psicológico moderado | 11 | 21,6 |
| Malestar psicológico elevado | 7 | 13,7 |

En el total de la muestra analizada, el 35,3% (n=18) de la muestra total no evidencia malestar psicológico significativo, mientras que el 64,70% (n=33) restante evidencia niveles compatibles con la presencia de malestar psicológico (Tabla 13).

En relación con la distribución de niveles, dentro de este grupo que presenta malestar, se distinguen tres grados de intensidad. En particular, se presenta un 24,4% registra un malestar psicológico leve, por otra parte, el 21,6% expone un nivel de malestar psicológico moderando, finalizando con el malestar psicológico alto que se presenta en el 13,7% de los participantes (Gráfico 3).

Gráfico 3.

Distribución de la muestra según nivel de malestar psicológico.



Comparación de Variables

Se realizó una correlación de Pearson para determinar si existían relaciones significativas entre las variables estudiadas, con el objetivo de analizar si existen diferencias significativas en el nivel de malestar psicológico entre los conductores profesionales según el nivel de exposición a factores de riesgo psicosocial.

Tabla 14.

Correlación de las variables de estudio

| | 1. | 2. | 3. | 4. | 5. | 6. | 7. | 8. |
|-----------------------------|----|-------|-------|-------|--------|-------|---------|---------|
| 1. Malestar psicológico | 1 | -,089 | -,116 | -,112 | ,231 | ,351* | ,188 | ,123 |
| 2. Exigencias del trabajo | | 1 | ,199 | -,102 | -,348* | ,138 | -,591** | -,491** |
| 3. Doble presencia | | | 1 | ,059 | -,197 | ,185 | -,163 | -,374** |
| 4. Organización del trabajo | | | | 1 | ,480** | ,001 | ,305* | ,381** |

| | | | | |
|----------------------------------|---|-------|--------|--------|
| 5. Relaciones interpersonales | 1 | -,050 | ,497** | ,629** |
| 6. Inestabilidad del trabajo | | 1 | -,042 | -,116 |
| 7. Confianza | | | 1 | ,679** |
| 8. Justicia laboral | | | | 1 |

Como se puede observar, el malestar psicológico se relaciona de manera positiva y significativa con la dimensión Inestabilidad en el trabajo, no obstante, no se evidencian relaciones significativas con las restantes dimensiones de los factores de riesgo psicosocial laboral. Por lo que la hipótesis de que existen diferencias significativas en el nivel de malestar psicológico entre los conductores que experimentan altos factores de riesgo psicosocial y aquellos con baja exposición a los mismos, se puede sostener de manera parcial, Si bien no se encontraron asociaciones significativas entre el malestar psicológico y la mayoría de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, si se evidencia una relación positiva y significativa con la dimensión de Inestabilidad laboral. De esta forma, no se puede afirmar que la exposición a factores de riesgo psicosocial se asocia con mayores niveles de malestar psicológico, aunque sí se destaca el papel específico de la Inestabilidad en el trabajo como variable relevante.

Otro resultado que se considera relevante a destacar, es que la dimensión de Justicia laboral presenta una relación positiva y muy significativa con 3 dimensiones: Organización del trabajo, Relaciones interpersonales y Confianza. Así mismo, se observa que se asocia de manera muy significativa y negativa con las dimensiones de Exigencias del trabajo y Doble presencia.

Así también, se realizó una prueba t de variables independientes con el objetivo de identificar si existe diferencia en los niveles de malestar psicológico entre en los conductores profesionales según la antigüedad laboral, en donde se dividió a la muestra en los conductores que trabajan hace menos de 10 años en la empresa (n=24) de aquellos que trabajan hace más de 10 años en la empresa (n=27)

Tabla 15.

Diferencias en las variables estudiadas según antigüedad laboral

| Variables | Menores de 10 años n=24 | | Mayores 10 años n=27 | | gl | t | p |
|----------------------------|----------------------------|-------|-------------------------|-------|----|--------|------|
| | Media | DE | Media | DE | | | |
| Exigencias del trabajo | 68,92 | 16,11 | 68,51 | 19,07 | 49 | ,081 | ,935 |
| Doble presencia | 45,83 | 30,09 | 43,52 | 28,24 | 49 | 1,494 | ,778 |
| Organización del trabajo | 29,58 | 19,5 | 22,78 | 12,65 | 49 | 1,058 | ,141 |
| Relaciones interpersonales | 43,75 | 12,77 | 39,89 | 13,15 | 49 | -,1713 | ,295 |
| Inestabilidad laboral | 56,59 | 24,44 | 68,82 | 26,31 | 49 | 1,197 | ,093 |
| Confianza | 36,97 | 27,7 | 27,77 | 25,15 | 49 | 1,885 | ,237 |
| Justicia laboral | 45,83 | 22,62 | 36,11 | 24,35 | 49 | 1,471 | ,148 |
| Malestar psicológico | 11,50 | 4,89 | 15,04 | 5,01 | 49 | -2,545 | ,014 |

Los resultados presentados en la tabla 15, indican que la variable malestar psicológico, posee un valor de $p = .01$, que es menor a $.05$, indicando que se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Además, se evidencia que los trabajadores con más de 10 años de antigüedad ($M=15,04$) presentan niveles de malestar más altos que aquellos con menos de 10 años en el trabajo ($M=11,5$), por lo que se puede confirmar la hipótesis que plantea que los conductores con mayor antigüedad laboral poseerán mayores niveles malestar psicológico. Así también, no se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre la antigüedad en relación con las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, debido a que los valores p resultaron superiores a $.05$.

De la misma forma, con el objetivo de detectar si existe una relación significativa entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial en los conductores profesionales según la edad, se llevó a cabo una prueba t de variables independientes en donde se dividió a la población en aquellos menores de 45 años y mayores de 46.

Tabla 16.

Diferencias en las variables estudiadas según rango etario

| Variables | Menores de 45 años n=26 | | Mayores de 46 años n=25 | | gl | t | p |
|----------------------------|----------------------------|------|----------------------------|------|----|-------|-----|
| | Media | DE | Media | DE | | | |
| Exigencias del trabajo | 2,69 | ,67 | 2,8 | ,4 | 49 | -,683 | ,49 |
| Doble presencia | 2,65 | ,68 | 2,24 | ,77 | 49 | 2,011 | ,50 |
| Organización del trabajo | 1,46 | ,64 | 1,36 | ,7 | 49 | ,538 | ,59 |
| Relaciones interpersonales | 2,69 | ,61 | 2,52 | ,65 | 49 | ,968 | ,33 |
| Inestabilidad laboral | 2,85 | ,36 | 2,84 | ,47 | 49 | ,052 | ,95 |
| Confianza | 2,23 | ,81 | 1,8 | ,81 | 49 | 1,885 | ,06 |
| Justicia laboral | 2,35 | ,74 | 2,2 | ,76 | 49 | ,692 | ,49 |
| Malestar psicológico | 2,15 | 1,04 | 2,12 | 1,09 | 49 | ,113 | ,91 |

Los resultados de la tabla 16, muestran que no se hallaron diferencias significativas entre los rangos etarios en las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico. En todas las variables, los valores p fueron superiores a .05, por lo tanto, no es posible sostener que haya diferencias estadísticamente significativas entre los rangos etarios en las variables analizadas. Por lo que se refuta la hipótesis de que con

conductores que tienen menor edad, poseen mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial.

Discusión

Se ha realizado una investigación con el objetivo de analizar los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos. En lo que respecta a la muestra recolectada, se considera importante señalar que los 51 conductores profesionales eran del género masculino, al igual que se presenta en el estudio de Ibarra y Urbina (2024) que presenta una muestra de 114 conductores, siendo la totalidad hombres, de la misma forma se presenta la investigación de Mesta (2020) donde los 71 choferes son todos de sexo masculino, encontrando una escasez de mujeres en el sector del transporte profesional, lo cual evidencia una marcada segregación del género en esta actividad, no solo en Argentina. En este sentido, la ausencia de diversidad de género en investigaciones realizadas en distintos países restringe el alcance comparativo de los resultados y dificulta la inclusión de una perspectiva de género en el análisis.

Por otro lado, se observa una escasez de investigaciones que aborden conjuntamente los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico, por lo que se incluyeron estudios que los vinculan con el estrés. Esta decisión resulta pertinente, debido a que el estrés y el malestar psicológico forman parte de la salud mental y no se presentan de manera aislada.

Los resultados específicos obtenidos en el presente estudio, exhiben que los conductores profesionales se encuentran expuestos a casi todas las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial de manera significativa, siendo las dimensiones Exigencias del trabajo, Relaciones interpersonales e Injusticia laboral las más desfavorables para la salud psicosocial. En particular, la dimensión Exigencias de trabajo se presenta como la más crítica, abarcando exigencias cognitivas, emocionales, la necesidad de esconder emociones, el ritmo de trabajo y las exigencias cuantitativas, estos resultados difieren con la investigación de Ibarra y Urbina (2024), quienes encontraron niveles dentro de parámetros normales.

Por lo que, los resultados generales de esta investigación evidenciaron que los conductores profesionales presentan una exposición elevada a factores de riesgo

psicosocial, coincidiendo con lo desarrollado por González et al. (2017) y Bernal (2023) que también ambas investigaciones afirman que este tipo de población se ve expuesta a factores de riesgo psicosociales. Otro estudio concordante lo presentan Barrezueta et al. (2025) quienes comparten cuales son las condiciones laborales y sus niveles de exposición de conductores profesionales, donde el 75% señalan una alta exposición al ruido, 70% a condiciones laborales, 65% enfrentan largas jornadas laborales, 60% una alta carga y ritmo de trabajo, y 55% se enfrentan a condiciones ergonómicas deficientes. Reforzando la idea de que los conductores profesionales presentan condiciones laborales particularmente desfavorables.

Asimismo, en la evaluación del malestar psicológico, se encontró que el 35,3% de los conductores profesionales no poseen un malestar psicológico, mientras que, en relación con los niveles de malestar, el 24,4% posee malestar psicológico leve, el 21,6% presenta un malestar moderado, finalizando con el 13,7% que posee malestar elevado. Esto concuerda con la investigación de Acuña y Herrera (2024) quienes, en su trabajo con otra muestra, registran que el 55% de los trabajadores presentan una afectación del malestar psicológico, respecto a los niveles de malestar el 35% no posee malestar, el 25% posee malestar leve, 15% malestar moderado y 25% alto.

Por otro lado, los resultados correlacionales muestran una relación significativa y positiva entre la dimensión Inestabilidad del trabajo (una de las siete dimensiones de los factores de riesgo psicosocial) y el malestar psicológico en los conductores profesionales, por lo que no se puede concluir que existe una relación significativa general entre el malestar psicológico y los factores de riesgo psicosocial. Lo que difiere con lo encontrado en los antecedentes, debido a que Bonilla et al. (2017) concluyen que los factores de riesgo psicosociales generan una serie de consecuencias en los conductores que genera deterioración en su bienestar mental.

Del mismo modo, pero realizando una investigación con otra muestra y metodología, Hurtado (2017) comparte un estudio con el objetivo de evaluar la relación entre los niveles percibidos de exposición a factores de riesgo psicosocial y bienestar psicológico en

docentes universitarios de Enfermería de Cataluña, donde el resultado de la investigación también relaciona positivamente a los factores de riesgo psicosocial con el malestar psicológico, donde los docentes con menor exposición a estos factores, posee mayor bienestar psicológico y salud mental positiva.

Igualmente, otros autores que difieren con los resultados encontrados en la presente investigación, son Tenorio y Escudero (2024) ya que en los resultados de su estudio se encuentra que los empleados están expuestos a seis dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, explicando el 30% del malestar psicológico, así también, se encuentran relaciones significativas entre dos dimensiones de los factores de riesgo psicosocial y malestar psicológico. Otro autor que contribuye y coincide con la conclusión de estas investigaciones es Rivas (2016) quien añade la variable de la personalidad, proponiendo que esta variable modula la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico, identificando que un perfil de personalidad sobrecontrolado presenta mayor malestar psicológico.

Otro análisis que realizó este estudio, es la búsqueda de relación entre la edad y la exposición a factores de riesgo psicosociales, en donde se dividió a la población en aquellos menores de 45 años y mayores de 46, sin embargo, no se encontraron diferencias significativas entre las variables.

Para finalizar, también se evaluó la relación entre el malestar psicológico y la antigüedad laboral en donde se dividió a la muestra en los conductores que trabajan hace menos de 10 años en la empresa de aquellos que trabajan hace más de 10 años, los resultados arrojan que los conductores con mayor antigüedad, poseen un valor de $p=.01$, que siendo menor a $.05$, indica que se encuentran diferencias estadísticamente significativas entre ambos grupos. Esto difiere con los resultados de Mesta (2020) que también busca las diferencias significativas entre la antigüedad laboral y la alteración de la salud mental, pero en estos conductores, no se encontraron diferencias significativas ($p<0.05$).

Conclusión

Teniendo en cuenta los objetivos, análisis y resultados del presente estudio, se puede concluir que se lograron los objetivos cometidos, ya que la investigación permitió realizar un análisis acerca de los factores de riesgo psicosocial laboral y malestar psicológico en conductores profesionales del ámbito petrolero, evidenciando en términos generales, la presencia de ambas variables.

Los resultados, en un análisis detallado de las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial, indican una alta exposición en las dimensiones de Exigencias del trabajo, Relaciones interpersonales e Injusticia laboral, sugiriendo un riesgo para la salud psicosocial. De manera similar, se encuentra una presencia de malestar psicológico leve general.

Así también, los resultados sociodemográficos sugieren que la edad no posee una relación significativa entre los factores de riesgo psicosocial y malestar psicológico, lo que señala que la edad no es un factor influyente, refutando la hipótesis de que con conductores que tienen menor edad, poseen mayor exposición a los factores de riesgo psicosocial. Sin embargo, se observó que, si existe una relación positiva y significativa entre el malestar psicológico y la antigüedad laboral, exhibiendo que los conductores con más tiempo en el rubro, poseen mayor malestar psicológico, confirmando la hipótesis que plantea que los conductores con mayor antigüedad laboral poseerán mayores niveles malestar psicológico.

En relación con la correlación de las variables, solo se encuentra una relación significativa y positiva entre Inestabilidad del trabajo, una de las dimensiones de los factores de riesgo psicosociales y el malestar psicológico, por lo que se puede sostener de manera parcial la hipótesis de que existe una relación entre ambas variables.

Otra característica de la muestra analizada a destacar es que el 100% de los conductores profesionales son del género masculino, poniendo en evidencia la falta de presencia femenina en el campo laboral estudiado.

Por último, estos resultados indican que los conductores profesionales se encuentran expuestos a condiciones laborales desfavorables, acordes a las exigencias y

características propias de su actividad cotidiana, esta situación se refleja en la dimensión Organización del trabajo dentro los factores de riesgo psicosocial, la cual posee una exposición tolerable. Esto podría explicarse en función de las características del puesto, ya que, concuerda con los aspectos organizativos del trabajo, que se encuentran más estructurados y poseen procedimientos específicos a seguir para cada operación. De igual manera, la dimensión Exigencias del trabajo refleja un nivel de exposición alto, lo cual resulta consistente con las demandas propias del puesto que desempeñan los conductores profesionales.

Aportes de la Investigación

La presente investigación posee una valiosa contribución al campo de la psicología laboral, particularmente en el contexto neuquino, al analizar empíricamente las variables de factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales de la ciudad de Neuquén. En este sentido, se logra cumplir el objetivo general del estudio, al proporcionar evidencia de la exposición a condiciones laborales desfavorables y del malestar psicológico en esta población específica.

En relación con los objetivos específicos, el estudio permite identificar que existen diferencias en los niveles de malestar psicológico según la antigüedad laboral, aportando información relevante sobre cómo los trabajadores con más años de antigüedad (+10) en el rubro poseen mayor malestar psicológico, de la misma forma, se logra detectar que no existen relaciones significativas entre las dimensiones de los factores de riesgo psicosocial laboral y la edad. Por último, el estudio analiza las diferencias en el nivel de malestar psicológico según el grado de exposición a factores de riesgo psicosocial, identificando una relación significativa y positiva en la dimensión de Inestabilidad en el trabajo con el malestar psicológico, evidenciando el impacto que tiene la preocupación por perder el trabajo o estabilidad laboral, así como la preocupación por cambios no deseados en las condiciones laborales con el malestar de los conductores.

A nivel teórico, la investigación contribuye a fortalecer los conocimientos existentes sobre los factores de riesgo psicosocial y malestar psicológico, al tiempo que amplía la

comprensión de las particularidades del trabajo de los conductores profesionales, identificando condiciones que pueden volverse patógenas.

Respecto al aspecto metodológico de la investigación, la utilización de instrumentos psicométricos validados como el Cuestionario Psicosocial de Copenhague versión corta, validada en Argentina (COPSOQ-ARG) y el General Health Questionnaire (GHQ-12), lo que garantiza la fiabilidad y adecuación de los datos obtenidos de la muestra, así como poder replicar la investigación en diferentes contextos.

En este sentido, los hallazgos del presente estudio resultan relevantes para la práctica del profesional psicólogo en el ámbito organizacional, debido a que permiten identificar áreas críticas para la intervención vinculadas a los factores de riesgo psicosocial laboral y el malestar psicológico en conductores profesionales. A partir de los resultados, el psicólogo laboral puede diseñar para luego implementar estrategias, ya sean de prevención o intervención, orientadas a mejorar las condiciones de trabajo y promover la salud mental de los trabajadores, reduciendo el impacto de los riesgos psicosociales. Así también, se pueden elaborar programas adaptados a las necesidades específicas de estos trabajadores neuquinos, debido a los datos específicos que aporta el estudio sobre el contexto local.

Limitaciones de la Investigación y Líneas de Investigación Futuras

A pesar de los aportes significativos de este estudio, se reconocen algunas limitaciones que se consideran al interpretar los resultados, así como para las líneas de investigación futuras.

Primeramente, el estudio con un diseño de tipo transversal no permite medir las variables a lo largo del tiempo, impidiendo la información acerca de esta problemática a lo largo de los años, ni establecer relaciones de causalidad entre las variables.

Así también se puede tener en cuenta el tamaño de la muestra, que, si bien resultó adecuada para la realización del estudio y cumplimiento de los objetivos planteados, para futuras investigaciones debería ampliarse, debido a que los 51 conductores profesionales de la provincia de Neuquén del ámbito petrolero, se consideran no representativos para

poder generalizar los resultados a toda la región. De la misma forma, es importante incorporar mujeres a la muestra para poseer resultados más completos e inclusivos.

Para finalizar, una limitación del estudio y aspecto relevante para considerar en líneas futuras de investigación, es que el presente estudio no realizó una recolección de datos específica acerca de qué condiciones laborales desfavorables podrían estar asociadas a la exposición a los factores de riesgo psicosocial por lo que se debería indagar con una encuesta acerca de las condiciones laborales que los propios trabajadores consideran desfavorables, para la realización de propuestas de intervención más específicas.

Referencias Bibliográficas

- Acuña Blanco, R. A., & Herrera Guerra, Y. C. (2024). Malestar psicológico en personal administrativo de empresas temporales: señales de riesgo psicosocial emergente. *Journal of Work, Health and Safety*, 1(1), 12–21.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=10589297>
- Administración Nacional de la Seguridad Social. (2024). *Actividades insalubres*.
<https://www.anses.gob.ar/>
- Airenti, G. (2019). The place of development in the history of psychology and cognitive science. *Frontiers in Psychology*, 10, 895. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00895>
- Barrezueta Maldonado, A. A., Dávila Tapia, G. E., & Belduma, R. (2025). *Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en la salud mental de choferes profesionales: un estudio de caso en la Compañía Alonso de Illescas*. *South Florida Journal of Health*.
<https://doi.org/10.46981/sfjvhv6n3-011>
- Bernal Todco, L. A. (2023). *Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en conductores de transporte de carga de cuatro empresas de la ciudad de Arequipa, 2020* (Tesis de maestría, Universidad Católica de Santa María).
- Blair Wheaton (2007). The twain meet: Distress, disorder and the continuing conundrum of categories (comment on Horwitz). *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 11(3), 303–319.
<https://doi.org/10.1177/1363459307077545>
- Bonilla Rueda, L. R., & Gafaro Rojas, A. I. (2017). Condiciones laborales y riesgos psicosociales en conductores de transporte público. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 18(2). <https://www.medigraphic.com/pdfs/revcubsaltra/cst-2017/cst172h.pdf>
- Cox, T., & Griffiths, A. J. (1996). The assessment of psychosocial hazards at work. In M. J. Schabracq, J. A. M. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *Handbook of work and health psychology* (pp. 127–146). Wiley.
- Da Roza Tolfo, S.; Chalfin Coutinho, M.; Baasch, D. & Soares Cugnier, J. (2010) Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-

epistemológicas en Psicología. *Universitas Psychologica*, N° 0(1), pp. 175-188.

Disponible en:

<http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/viewFile/415/790>

Dejours, C. (1990). *Trabajo y desgaste mental: Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Humanitas.

Drapeau, A., Marchand, A., & Beaulieu-Prévost, D. (2012). Epidemiology of psychological distress. In L. Labate (Ed.), *Mental illness: Understanding, prediction and control* (pp. 105–134). Intech. <https://www.intechopen.com/books/mental-illnesses-understanding-prediction-and-control>

Echemendía Tocabens, B. (2011). Definiciones acerca del riesgo y sus implicaciones.

Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, 49(3), 470–481.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1561-30032011000300014

Echemendía Tocabens, B. (2011). *Riesgo y salud*. Editorial Ciencias Médicas.

Espíndola, J., Morales, F., Diana, E., Pilar, M., Carreño, J., Henales, C., & Ibarra, A. (2006).

Malestar psicológico: Algunas manifestaciones clínicas en la paciente gineco-obstétrica hospitalizada. *Perinatología y Reproducción Humana*, 20(4), 112–122.

<https://www.scielo.org.mx/pdf/prh/v20n4/v20n4a8.pdf>

González Penagos, C., Giraldo López, D. V., Cano Gómez, M., & Ramírez Pérez, D. I.

(2019). Factores laborales y estrés percibido en los conductores de buses Medellín, 2017. *Investigaciones Andina*, 21(38), 23–37.

<https://doi.org/10.33132/01248146.1020>

Horwitz, A. V. (2007). Distinguishing distress from disorder as psychological outcomes of

stressful social arrangements. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 11(3), 273–289.

<https://doi.org/10.1177/1363459307077541>

Hurtado Pardos, B. (2017). *Niveles de exposición a factores de riesgo psicosocial y la salud mental positiva en docentes universitarios de Enfermería de Cataluña* (Tesis

doctoral, Universitat de Barcelona).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=158533>

Ibarra Chávez, S., & Urbina García, A. (2024). *Carga laboral y bienestar psicológico en operarios de una empresa privada de transporte de Lima* (Tesis de grado, Universidad San Ignacio de Loyola).

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2015). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSST.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308.

<https://doi.org/10.2307/2392498>

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Karl Marx. (1975). *El capital: Crítica de la economía política* (Vol. 1). Siglo XXI Editores.

Martín Rivas, M. (2016). *Factores psicosociales de riesgo en el entorno académico: la carrera de arquitectura en la Universidad Politécnica de Madrid* (Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid).

McVeigh, K. H., Galea, S., Thorpe, L. E., Maulsby, C., Henning, K., & Sederer, L. I. (2006). The epidemiology of nonspecific psychological distress in New York City, 2002 and 2003. *Journal of Urban Health*, 83(3), 394–405. <https://doi.org/10.1007/s11524-006-9049-2>

Mesta Carrillo, L. F. (2020). *Carga global de trabajo y salud mental general en choferes de una empresa manufacturera del Estado de México* (Tesis de maestría, Instituto Politécnico Nacional). https://www.researchgate.net/profile/Fernando-Mesta/publication/344341079_Carga_global_de_trabajo_y_salud_mental_general_e_n_choferes_de_una_empresa_manufacturera_del_estado_de_Mexico/links/5f6a1f1e458515b7cf46cbb1/Carga-global-de-trabajo-y-salud-mental-general-en-choferes-de-una-empresa-manufacturera-del-Estado-de-Mexico.pdf

- Moreno Jiménez, B., & Báez León, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales: Formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Mosqueda, A., González, J., Dahrbacun, N., Jofré, P., Caro, A., Campusano, E., & Escobar, M. (2016). Malestar psicológico en estudiantes universitarios: Una mirada desde el modelo de promoción de la salud. *Sanus*, (1), 48–57.
<https://sanus.unison.mx/index.php/Sanus/article/view/58/40>
- Neffa, J. C. (2015). *Los riesgos psicosociales en el trabajo: Contribución a su estudio*. CEIL-CONICET.
https://www.researchgate.net/publication/333486463_Los_Riesgos_Psicosociales_en_el_Trabajo
- Neffa, J.C. (2009) Acerca de la naturaleza y significación del trabajo humano. En: *El Trabajo Humano*. Buenos Aires: Grupo Editorial Lumen Hvmánitas.
- Organización Internacional del Trabajo, & Organización Mundial de la Salud. (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. OIT/OMS.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajadores del transporte por carretera: Condiciones de trabajo y empleo*. OIT.
- Organización Mundial de la Salud. (1978). *Atención primaria de salud: Informe de la Conferencia Internacional sobre Atención Primaria de Salud, Alma-Ata, URSS, 6-12 de septiembre de 1978*. OMS.
- Peiró, J. M. (1993). *Desencadenantes del estrés laboral*. Eudema.
- Pereira, M. L. N. (2009). Una revisión teórica sobre el estrés y algunos aspectos relevantes de este en el ámbito educativo. *Revista Educación*, 171–190.
- Real Academia Española. (1995). *Diccionario de la lengua española* (21.ª ed.). Espasa Calpe.
- Ridner, S. H. (2004). Psychological distress: Concept analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 45(5), 536–545. <https://doi.org/10.1046/j.1365-2648.2003.02938.x>

- Roozeboom, M. B., Houtman, I., & Van den Bossche, S. (2008). Monitoring psychosocial risks at work. In S. Leka & T. Cox (Eds.), *The European framework for psychosocial risk management: PRIMA-EF* (pp. 17–36). I-WHO.
- Tenorio Castillo, V. R., & Escudero Nolasco, J. C. (2024). Factores de riesgos psicosociales y malestar psicológico en trabajadores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*, 27(2), e28132. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v27i2.28132>
- Vieco, G., & Abello, R. (2014). Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 30(3), 123–131.

Anexos

Anexo 1.

Presentación para la aplicación de cuestionarios.

Factores psicosociales laborales y malestar psicológico en conductores profesionales neuquinos.

Estimados participantes, mi nombre es Iona Perich y soy estudiante avanzada de la carrera de Lic. En Psicología. Como parte de mi **Trabajo Final Integrador (TFI)**, estoy realizando una investigación que busca analizar la relación entre los factores de riesgo psicosocial y el malestar psicológico en los conductores profesionales.

La información va a ser recolectada mediante los siguientes cuestionarios, que les tomará aproximadamente 10 minutos completarlos. La participación es voluntaria y los datos se tratarán de manera confidencial, es decir, la información de estas respuestas no permiten identificar a ninguna persona en particular.

Agradezco sinceramente el tiempo dedicado y la disposición para colaborar con este estudio, que significa un aporte valioso para mi formación y para la comprender estos temas en el ámbito académico.

Al seguir con este formulario, confirmo que entendí la información que se me dio y acepto participar en esta investigación.

Atentamente, Iona Perich
iona.perich@uflouniversidad.edu.ar

Anexo 1.

Consentimiento informado.

