



FACULTAD DE POSGRADOS
MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN
“PREVALENCIA DE ESTRÉS LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CATERING LAS PEÑAS ASOCIADO A LAS CONDICIONES DE
TRABAJO”

TUTOR:
ING. ANGEL ALEJANDRO BAEZ SUAREZ

AUTOR (ES)
CRISTINA JUDITH HERRERA ORDÓÑEZ
JOSE STALIN MERO TIGUA

2023

RESUMEN

El propósito del presente estudio investigativo es determinar la prevalencia de estrés laboral relacionado con las condiciones de trabajo en los colaboradores de la empresa “CATERING LAS PEÑAS” - Zamora Chinchipe, durante el periodo abril - junio de 2022. Cuya metodología: se trata de un estudio observacional que se lleva a cabo de forma transversal; la población de la empresa es de 215 trabajadores que se encuentran distribuidos en el área administrativa y operativa; con turnos rotativos en dos jornadas laborales 16/14 y 5/2; se utilizó la prueba estadística de Fisher que determinó una muestra de 140 trabajadores para este estudio; para recopilar los datos, se empleó como método de recolección la encuesta “CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD EN LATINOAMÉRICA” y el Cuestionario de Salud Mental “DASS-21 DEPRESIÓN/ ANSIEDAD/ ESTRÉS”, concluyendo que los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de contrato laboral por obra o servicio tienen 7.48 veces de padecer estrés laboral convirtiéndose en un factor de riesgo significativo. Además de ello también encontramos factores de riesgo que pueden llegar a desencadenar estrés laboral; como el horario laboral incluido el turno nocturno, trabajo durante 24 meses o más, el realizar tareas complejas, trabajos excesivos, tiempo para realizar tareas y cambio de posturas; una vez obtenido los resultados, sugerimos implementar una propuesta de solución inmediata aplicada a todos los trabajadores para evitar el aumento y fomentar la prevención de esta patología.

Palabras claves: Estrés, condiciones de trabajo, personal administrativo y operativo

ABSTRACT

The objective of this research study is to identify the prevalence of work stress associated with working conditions in the personnel of the company "CATERING LAS PEÑAS" - Zamora Chinchipe, during the period April - June 2022. Whose methodology: it is an observational study that is carried out cross-sectionally; The population of the company is 215 workers who are distributed in the administrative and operational area; with rotating shifts in two working days 16/14 and 5/2 Fisher's statistical test was used, which determined a sample of 140 workers for this study; For the collection of information, the survey "WORKING CONDITIONS AND HEALTH IN LATIN AMERICA" and the Mental Health Questionnaire "DASS-21 DEPRESSION/ANXIETY/STRESS" were used, the result of which is that workers who are under the labor contract modality due to work or service, they have 7.48 times of suffering work stress, becoming a significant risk factor In addition to this, we also find risk factors that can trigger work stress; such as working hours including the night shift, work for 24 months or more, performing complex tasks, excessive work, time to perform tasks, changing postures; Once the results have been obtained, we conclude that the solution proposal must be implemented for all workers to avoid the increase and prevention of this pathology.

Keywords: Stress, working conditions, administrative and operational staff

ÍNDICE DEL CONTENIDO

1.	RESUMEN	2
2.	ABSTRACT	3
3.	INTRODUCCIÓN.....	7
	Planteamiento del Problema	7
	Pregunta de Investigación.....	12
	Objetivo General	12
	Objetivos Específicos:	12
	Revisión Literaria	13
	Estrés	13
	Estrés Laboral.....	13
	Como Medir el Estrés Laboral	15
	Fases del Estrés Laboral	15
	Síntomas del Estrés Laboral	16
	Estrésores Laborales Relacionados con el Puesto de Trabajo.....	17
	Estrésores Laborales Relacionados con la Empresa.....	17
4.	JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA	18
	Tipo de estudio	18
	Población y Muestra	18
	Población	18
	Muestra	18
	Criterios de inclusión.....	18
	Criterios de exclusión	19

	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
	Técnica de análisis e interpretación de datos.....	19
5.	RESULTADOS	21
6.	DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	31
7.	FENÓMENOS IDENTIFICADOS	34
8.	LIMITACIONES DEL ESTUDIO.....	35
9.	PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	36
10.	CONCLUSIONES.....	39
11.	RECOMENDACIONES	40
12.	REFERENCIAS	41

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Catering las Peñas</i>	21
Tabla 2 <i>Condiciones laborales entre el area administrativa y operativa en los trabajadores de la empresa catering las peñas</i>	23
Tabla 3 Escalas de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores de la empresa Catering las Peñas	25
Tabla 4 Factores de riesgo y el estrés en los trabajadores de la empresa Catering las Peñas	28

INTRODUCCIÓN

Planteamiento del Problema

La OPS cataloga a la salud mental como una condición plena de armonía entre la persona y su medio psico-social, no se refiere únicamente a la ausencia de una psicopatología, se refiere a un estado integro de bienestar personal en términos de su potencial, es la facultad de una persona para manejar el estrés, ansiedad y depresión que suelen presentarse en la vida laboral de un individuo, la suma de estos factores pueden marcar la diferencia entre ser y no ser una persona productiva. (Organización Panamericana de la Salud)

La definición de salud mental abarca desde problemas psicológicos más comunes hasta enfermedades descritas de forma clínica. Los trastornos psicológicos y una deficiente salud mental tienen efectos negativos que afectan la vida de las personas y van desde vergüenza, problemas de autoestima hasta problemas de discriminación o acoso. Estas afectaciones pueden causar discapacidad temporal e incluso conducir a episodios de violencia, autolesiones y pensamientos suicidas. (Lindbohm, Physical activity interventions and depressive and anxiety symptoms among adolescents, 2022)

El origen de ciertos problemas de salud mental comunes como el estrés, ansiedad o depresión se debe a la exposición prolongada a diversos factores estresantes en el ambiente de trabajo. Estos problemas son de gran importancia para individuos, familias, comunidades y la población en general. Es un problema que afecta a todos los trabajadores de cualquier profesión y la mayoría de las veces pasa desapercibido o se le da muy poca importancia.

Según la (OMS), aproximadamente la mitad de los habitantes a nivel mundial sufre trastornos de estrés, depresión, ansiedad o algún tipo de enfermedad mental en algún momento de su existencia. El (IMAS) afirma que 1 de cada 6 personas en el continente

europeo en el año 2016 tenían un problema de salud mental, lo que equivale a 8 millones de personas aproximadamente. (Pappa, y otros, 2020)

Idalberto Chiavenato manifiesta que el clima organizacional depende de diferentes aspectos de una situación en el ámbito laboral, con diversos grados de superposición entre ellos, tales como el tipo organizacional, tecnología, política, objetivos y normativa interna; además de promover actitudes punitivas, valores y formas de comportamiento social.

(Función Pública). Conforme lo menciona la (OMS), el estrés laboral se describe como la reacción que una persona puede experimentar frente a demandas y tensiones en el trabajo que exceden sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para hacer frente a una circunstancia específica mediante la reformulación.

Según el medio digital (Criterios Digital): Actualmente en el mundo las patologías de salud mental como la ansiedad o el estrés causan discapacidades afectando las aptitudes cognitivas, sentimentales, emocionales y sociales de una persona, lo que puede dar origen a un descenso del rendimiento y la producción de la empresa, aumentando el subempleo.

La Organización Mundial de la salud reporto que, dentro de las diversas enfermedades mentales, el estrés se destaca entre todas, afectando a más de 350 millones de personas, causando preocupación médica mundial. Se prevé que para el año 2030 será la enfermedad más frecuente alrededor del mundo, lo que requiere medidas e intervenciones de forma inmediata abordando los factores sociales, económicos y políticos que están involucrados en esta situación. El estrés laboral afecta de forma diferente a cada individuo, sin embargo, cuando una persona sufre de estrés laboral comparten una serie de condiciones similares como: la angustia, irritabilidad, falta de concentración, falta de pensamiento lógico y por ende no poder tomar decisiones acertadas, además de numerosos síntomas y signos que

pueden afectar el estado general de la salud como: cardiopatías, trastornos digestivos, cefalea, insomnio, etc. De forma simultánea el estrés afecta al buen desempeño y funcionamiento de una empresa. Una compañía que no posea un buen ambiente laboral no puede obtener buenos resultados ni obtener las mejores habilidades y desempeño de sus empleados.

En los últimos años el estrés laboral ha incrementado su incidencia dentro del trabajo y se ha convertido en una enfermedad silenciosa, el trabajador no se percata del inicio de sus síntomas hasta que presenta un desencadenamiento negativo en sus labores y con presencia de problemas en su salud afectando su desempeño laboral.

(Belayneh, y otros), menciona: Los trastornos mentales más frecuentes dentro del campo laboral son el estrés y la ansiedad conocidos como los principales problemas de la salud mental, se calcula que el 20% de los empleados a nivel mundial presentan síntomas relacionados con estas afecciones. Sin embargo, la pérdida de empleo, las malas condiciones laborales y la sobrecarga horaria son muchos de los factores que pueden originar e incrementar patologías mentales en los trabajadores.

En los informes del año 2019 según la Asociación Española de Especialistas en Medicina del trabajo (AEEMT), Ecuador estaba en segundo lugar dentro del listado de los países con mayores niveles de estrés en Latinoamérica. La excesiva carga laboral, horarios y jornadas extendidas, así como la necesidad económica de obtener mejores salarios realizando horas extras contribuyen a estos niveles elevados de estrés. La Organización Internacional del Trabajo estima que el bajo rendimiento, falta de apoyo, falta de incentivos laborales tienen un impacto negativo del 0,6% del Producto Interno Bruto, con un aproximado de 1,6 millones al día, afectando a la economía de los países.

Dentro del ambiente laboral existen un sinnúmero de elementos que pueden aumentar la probabilidad de que una persona experimente estrés en el trabajo como son: trabajo excesivo, inadecuada supervisión, falta apoyo social, conflictos en el trabajo, inseguridad laboral, bajo salario, discriminación, acoso laboral, largas jornadas de trabajo, falta de conciliación entre el trabajo y la vida personal, exposición a riesgos físicos y químicos, etc.

La sobrecarga laboral es un factor para tomar en cuenta, ya que el exceso de trabajo y la falta de tiempo libre pueden llevar a una situación de estrés, agotamiento y depresión. La falta de supervisión y la falta de apoyo social pueden influir de forma perjudicial en la salud de los trabajadores, ya que se pueden generar sentimientos de ansiedad, frustración y soledad, así como reducir la capacidad para tomar decisiones importantes y reaccionar ante situaciones difíciles.

En algunos casos los conflictos en el trabajo pueden llevar a situaciones de acoso laboral, teniendo un impacto negativo en la salud y bienestar del trabajador afectado, creando una sensación de injusticia y resentimiento hacia la empresa o los compañeros. La inseguridad de mantener el trabajo y un bajo salario pueden generar un sentimiento de incertidumbre, ansiedad y estrés, así como dificultades para cubrir las necesidades básicas como la alimentación, servicios médicos, vivienda y transporte, etc.

La suma de todos estos factores estresantes a largo plazo suele ser negativos para la salud de los trabajadores, por este motivo es muy importante que la empresa se preocupe de crear un ambiente saludable, que cuide de la salud física y mental de sus colaboradores.

Es de gran importancia estudiar la situación actual de la salud mental en el trabajo por diversos motivos. Este tipo de patologías implican un elevado costo, directamente para la empresa (productividad o bajas por enfermedad), de igual manera al sistema público de

salud (incidencia de enfermedades profesionales). Además, afecta directamente a los trabajadores ya que los empleadores son renuentes a emplear a personas con cualquier patología mental, lo cual da como resultado elevadas tasas en el desempleo a comparación con las personas que no sufren estas patologías. (Hennekam, Richard, & Grima, 2021)

En la actualidad en el Ecuador existen pocos o casi nulos estudios sobre las consecuencias de la exposición constante a factores de riesgos en el ámbito psicosocial que nos permitan crear un punto de partida para poder implementar medidas preventivas y correctivas basadas en la organización, gestión y administración del trabajo garantizando un estado completo de bienestar para nuestros trabajadores. Por tal motivo nos planteamos realizar este estudio en el personal que conforma la empresa Catering las Peñas, debido a que en la actualidad existe una mayor demanda de esfuerzo en cualquier área de trabajo, originando un ambiente laboral con ciertas condiciones particulares como: largas jornadas de trabajo, turnos rotativos, aislamiento socio – familiar, etc. En base a los resultados obtenidos al finalizar el estudio, recomendamos un plan estratégico para llevar a cabo acciones, políticas y programas que aseguren el bienestar colectivo entre la empresa y sus trabajadores.

Pregunta de Investigación

¿Cuál es la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de la empresa “¿Catering las Peñas”, asociado a las condiciones de trabajo durante el periodo abril – junio 2023?

Objetivo General

- Identificar la prevalencia de estrés laboral asociado a las condiciones de trabajo en el personal de la empresa “CATERING LAS PEÑAS” - Zamora Chinchipe, durante el periodo abril - junio de 2023.

Objetivos Específicos:

- Determinar los factores estresantes que se encuentran asociados al ámbito laboral del personal de la empresa.

- Comunicar los hallazgos de la investigación a las partes pertinentes de la empresa y establecer la posible influencia en la productividad laboral

- Diseñar medidas de control y prevención, para solucionar el nivel de estrés y relación con las condiciones laborales.

Revisión Literaria

Estrés

El término estrés hace referencia a un estado de tensión física y emocional el mismo que se provoca por estímulos o estrés, ya sea positivo o negativo. Haciendo que actuase como defensa lo que permite que el cuerpo reaccione y se adapte a ciertos eventos. Los niveles normales de estrés se consideran saludables e incluso beneficiosos, pero cuando el estrés es excesivo o no se controla, incrementa la frecuencia de provocar agotamiento mental y con ello enfermedades mentales y trastornos psicóticos. De los diversos tipos de estrés, el estrés laboral es particularmente importante

Estrés Laboral

Uno de los efectos más importantes del riesgo psicosocial es el estrés laboral.; el mismo que en la actualidad se considera como un problema colectivo más que individual afectando a los trabajadores de todos los grupos y ocupaciones. Además, el estrés laboral afecta de manera directa a la salud física y mental, de igual manera el desempeño laboral, ocasionando ausentismo, desempeño deficiente y reducción de la productividad. El estrés laboral siempre ha existido, pero su intensidad y frecuencia han aumentado junto con las nuevas formas de organización del trabajo y la dinámica de las relaciones sociales y laborales. El estrés ocupa el segundo lugar entre los trabajadores después de las enfermedades del sistema musculoesquelético. Considerado un pionero en el estudio de las respuestas psicológicas a estímulos nocivos, Hans Selye realizó el primer análisis científico del estrés. El estrés laboral fue estudiado por primera vez por el psicólogo Walter Kanon a principios

del siglo XXV. Su trabajo se considera el primero en medicina psicosomática porque se centra en la relación entre las emociones y las respuestas fisiológicas.

La OIT menciona que los altos costos se deben al creciente número de trabajadores bajo presión para desarrollar sus actividades, resultando que los empleados experimentan depresión, ansiedad, fatiga, estrés, ingresos reducidos e incluso desempleo, lo que genera problemas psicológicos. Estos problemas significan una baja productividad de los empleadores, una alta rotación y mayores costos laborales. Desde la perspectiva del gobierno, los costos incluyen atención médica y seguridad social, acceso a servicios de salud mental, primas de seguros y reducción del ingreso nacional. Los empleados estresados son menos productivos y tienen menos seguridad laboral. El estrés laboral afecta no solo la salud y el bienestar de los trabajadores, sino también la economía de cualquier país.

El estrés laboral se clasifica de 3 maneras:

Estrés laboral: Ocurre cuando los empleados enfrentan demandas y presiones en el trabajo que exceden sus habilidades y conocimientos, poniendo a prueba su capacidad para manejar situaciones de trabajo. La situación se agrava cuando los empleados sienten que no cuentan con el apoyo suficiente de sus superiores o compañeros y que tienen un control limitado sobre su trabajo o sobre cómo manejan las demandas laborales y el estrés.

Estrés ocupacional: causado por las especificidades del trabajo en el lugar de trabajo lo que provoca mayor o menor estrés en el trabajo de la profesión.

Es un conjunto de respuestas que los empleados se ven enfrentado al ambiente de trabajo alterando su bienestar físico, mental, emocional y conductual ocasionado problemas dentro de la organización. Estos factores son el resultado de valoraciones reales o percibidas cuando los empleados se enfrentan a demandas situacionales que exceden sus habilidades,

capacidades, recursos y tiempo disponible, lo que genera sentimientos de pérdida de control y disfunción.

Como Medir el Estrés Laboral

El estrés laboral es un tipo de estrés que afecta significativamente la salud y el bienestar de una persona. Las siguientes son algunas formas de medir el estrés relacionado con el trabajo:

Cuestionarios específicos: Existen cuestionarios diseñados específicamente para medir el estrés laboral. Algunos ejemplos son el Cuestionario de Evaluación del Estrés Laboral (Job Stress Survey), el Índice de Estrés en el Trabajo (Work Stress Inventory), el DASS-21 (Depression Anxiety Stress Scales - 21) Estas herramientas te ayudarán a evaluar diferentes dimensiones del estrés laboral, como la carga de trabajo, el control de las actividades del trabajo, satisfacción en el trabajo y síntomas relacionados.

Observación y autoevaluación: Observar los comportamientos, pensamientos y emociones relacionados con el trabajo. Si una persona se siente abrumada, agotada o frustrada de manera constante, es posible que este experimentando estrés laboral. También se puede evaluar la presencia de síntomas físicos, como dolores de cabeza, problemas digestivos o tensión muscular, que pueden ser señales de estrés laboral.

Indicadores de salud: Los cambios de salud física y mental como (enfermedades cardiovasculares, trastornos del sueño, ansiedad, depresión) pueden ser indicadores de salud que reflejen problemas a nivel psicosocial.

Fases del Estrés Laboral

Las fases del estrés laboral permiten identificar los diversos factores de estrés negativos que enfrentan los empleados en el ambiente de trabajo. Es muy importante

identificarlos para que puedan ser tratados de manera diferente y asegurar que su desarrollo no afecte negativamente al empleado. Es importante recordar que la duración de cada fase no es fija, ya que depende de la capacidad del individuo para soportar el estrés. Hay tres fases del estrés laboral:

Fase es la de alarma: El estrés en el cuerpo provoca una respuesta natural como es la liberación de cortisol o adrenalina puede provocar un aumento del ritmo cardíaco, aumento de la respiración y cierta ansiedad. Esta fase suele durar poco tiempo.

Fase de resistencia: Si existe una situación de amenaza se ha prolongado en el tiempo, nuestro cuerpo comienza a resistir activamente el estrés, lo que previene los síntomas de agotamiento. La duración de esta fase depende de la capacidad para soportar el estrés.

Fase de agotamiento: Cuando el trabajador experimenta agotamiento físico, tanto en su mente como su cuerpo se ven afectados ya que el cuerpo pierde su capacidad de responder a las amenazas externas y los estímulos ambientales. Si esta fase se prolonga, puede tener efectos negativos para la salud. Es en este punto que el rendimiento comienza a deteriorarse debido a la debilidad mental y física.

Síntomas del Estrés Laboral

Emocionales: Ansiedad, miedo, irritabilidad, bajo estado de ánimo, intolerancia agotamiento, impotencia, incertidumbre, desmotivación.

Conductuales: Descenso de la productividad laboral, errores, denuncia por enfermedad, dificultad para hablar, risa nerviosa, malos tratos en las relaciones sociales, llanto fácil, incremento en el consumo del tabaco, alcohol y otras drogas.

Cognitivos: Problemas para concentrarse, confusión, amnesia, falta de eficiente, resolución de problemas, problemas de aprendizaje

Fisiológicos: Tensión muscular, cefalea, lumbalgia, problemas digestivos, fatiga, infecciones, palpitaciones, respiración acelerada, presión arterial alta, fatiga, obesidad y problemas cardíacos, pérdida de memoria, trastornos del sueño.

Estresores Laborales Relacionados con el Puesto de Trabajo

Hay varias razones por las que los trabajadores pueden llegar a estresarse como inseguridad laboral, carga de trabajo excesiva, mala remuneración que no compensa las tareas laborales, ambiente de trabajo tóxico, control deficiente de su actividad, empatía y coherencia dentro de la organización, vínculos con el personal de otros departamentos, inestabilidad en los turnos laborales etc. Las causas de este trastorno son innumerables y cada persona las padece de diferentes formas, aunque no estén identificadas con precisión.

Estresores Laborales Relacionados con la Empresa

Se pueden citar los siguientes: Duplicidad de roles, Supremacía de unos departamentos sobre otros, Clima laboral tóxico, Deficiente estructura de comunicaciones.

Estresores Laborales Relacionados con la Personalidad del Trabajador

El temperamento del empleado y en el manejo de las dificultades; encontramos algunos factores estresantes que se deben considerar al momento de evaluar la personalidad del empleado como: Gestión de sus emociones, Reconocimiento del otro, Entusiasmo ante los retos, Flexibilidad y límites, Ingesta sana de alimentos, dormir bien y actividad física.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Tipo de estudio

El presente estudio es un tipo de investigación epidemiológica observacional que se lleva a cabo en forma transversal, con el objetivo es identificar la prevalencia del estrés laboral presente en los colaboradores que conforman la empresa Catering “Las Peñas”, la misma que se encuentra ubicada en Los Encuentros - Zamora Chinchipe, en el periodo abril – junio del 2023. Dentro de las actividades principales de la empresa mencionada tenemos la alimentación colectiva, hotelería especializado, lavandería industrial, logística, bodega y servicios complementarios.

Población y Muestra

Población

La población de la empresa actualizada hasta el mes de abril es de 215 trabajadores que se encuentran distribuidos en el área administrativa y operativa; con turnos rotativos en dos jornadas laborales 16/14 y 5/2.

Muestra

Para determinar la muestra; se calculó de manera aleatoria en base a la prueba estadística de Fisher, con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, se determinó que el tamaño de la muestra para este estudio sería de 140 trabajadores.

Criterios de inclusión

- Personal que otorguen su consentimiento informado
- Personal que labora en el área administrativa y operativa
- Personal que laboral más de 6 meses

Criterios de exclusión

- Personal que no otorguen su consentimiento informado
- Personal que labore menos de 6 meses
- Personal que no corresponda al área administrativa y operativa
- Personal que tengan algún diagnóstico de padecer alguna enfermedad mental

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con el fin de determinar la prevalencia de estrés y su relación con las condiciones de trabajo, luego de la obtención de la muestra, se realizó el estudio basándose en la entrevista de “Condiciones de trabajo y salud en América Latina”, en el que participaron 140 empleados (operativos y administrativos), con base en criterios sociodemográficos, preguntas basadas en el estado de salud realización de actividades, y a su vez se aplicó Encuesta de Salud Mental de Depresión/Ansiedad/Estrés DASS-21 herramienta basada en preguntas diseñada para evaluar la presencia de síntomas de ansiedad, depresión y estrés utilizando una escala de gravedad de 4 puntos.

Previo a la ejecución y aplicación de las encuestas, se realizó una reunión de carácter informativo en donde se mencionaría el objetivo del estudio, el alcance y el manejo de información de manera confidencial y anónima. Estas encuestas fueron realizadas basadas en un formato digital mediante la plataforma Microsoft Forms y distribuida a través de los grupos internos de trabajo de la empresa.

Técnica de análisis e interpretación de datos

Después de recolectar la base de datos de los 140 trabajadores encuestados, llevaremos a cabo el análisis estadístico utilizando el programa Epi Info versión 7.0. Este software nos permitirá examinar los resultados de la base de datos de manera más efectiva

mediante la recodificación y recategorización de las variables en estudio. Utilizaremos tablas de frecuencia absoluta y relativa, para el análisis bivariado emplearemos la prueba de independencia de Chi cuadrado y la prueba de Fisher. Posteriormente, realizaremos un análisis de regresión logística para calcular el Odds ratio crudo y ajustado, junto con su intervalo de confianza del 95%, con el fin de evaluar las variables que presenten una significancia estadística. Una vez completado el análisis con los resultados obtenidos, diseñaremos un plan preventivo que asegure la salud laboral de los trabajadores de la empresa Catering "Las Peñas".

RESULTADOS

Tabla 1 Características sociodemográficas de los trabajadores de la empresa Catering las Peñas

CARACTERÍSTICAS	ÁREA DE TRABAJO		VALOR DE CHI CUADRADO χ^2
	Administrativos n= 25 n (%)	Operativos n= 115 n (%)	
Sexo			0,605 ¹
Hombre	18 (72,00)	89 (77,39)	
Mujer	7 (28,00)	26 (22,61)	
Edad			0,684 ¹
< 20 años hasta 29 años	10 (40,00)	57 (49,57)	
30-39 años	11 (44,00)	42 (36,52)	
40 años hasta > 50 años	4 (16,00)	16 (13,91)	
Lugar de Nacimiento			0,0068 ¹
Oriente	8 (32,00)	76 (66,09)	
Sierra	15 (60,00)	35 (30,43)	
Costa	2 (8,00)	4 (3,48)	
Nivel Educativo			0 ¹
Educación Inicial y Básica	5 (20,00)	23 (20,00)	
Educación Secundaria	3 (12,00)	69 (60,00)	
Educación Superior	17 (68,00)	23 (20,00)	
Trabajos Remunerados			1,00 ¹
Uno	24 (96,00)	108 (93,91)	
Dos o mas	1 (4,00)	7 (6,09)	

Prueba de Chi- cuadrado de Pearson ¹

Fuente: Epi Info v7

Elaborado por: Herrera Cristina / Mero

De los 140 trabajadores encuestados, 25 pertenecen al área administrativa y 115 al área operativa. Con 107 hombres predominando en ambas áreas. En la edad el mayor porcentaje de trabajadores del área operativa se encuentra entre los 20 a 29 años, mientras que en el área administrativa se encuentran entre los 30 a 39 años; en el lugar de nacimiento el 66,09% de los trabajadores del área operativa pertenecen a la región Oriente, y el 60,00% del área administrativa pertenecen a la región Sierra con un valor ($\chi^2=0,0068$); en el nivel educativo el 68,00% de los trabajadores con educación superior pertenecen al área administrativa y el 60,00% de los trabajadores con educación secundaria pertenece al área operativa, con un valor de ($\chi^2=0$).

Tabla 2 Condiciones laborales entre el área administrativa y operativa en los trabajadores de la empresa Catering las Peñas

CARACTERÍSTICAS	ÁREA DE TRABAJO		VALOR DE CHI CUADRADO χ^2
	Administrativo	Operativo	
<i>Horas de Trabajo</i>			0,053 ¹
40 - 54 horas	10 (40,00)	35 (30,43)	
55 -69 horas	9 (36,00)	23 (20,00)	
Mas de 70 horas	6 (24,00)	57 (49,57)	
<i>Tiempo de trabajo</i>			0,756 ¹
6 – 12 meses	8 (32,00)	38 (33,04)	
13 – 24 meses	5 (20,00)	30 (26,09)	
24 o mas	12 (48,00)	47 (40,87)	
<i>Tipo de contrato</i>			0,334 ¹
Contrato con periodo a prueba	5 (20,00)	14 (12,17)	
Contrato temporal por obra o servicio	18 (72,00)	101 (87,83)	
<i>Seguridad del contrato</i>			0,0084 ¹
Baja	5 (20,00)	7 (6,09)	
Media	18 (72,00)	70 (60,87)	
Alta	2 (8,00)	38 (33,08)	
<i>Jornada Laboral</i>			0 ¹
16 días laborales y 14 días de descanso	13 (52,00)	108 (93,91)	
5 días laborales y 2 días de descanso	12 (48,00)	7 (6,09)	
<i>Turno de Trabajo</i>			0,546 ¹
Diurno	19 (76,00)	75 (65,22)	
Nocturno	1 (4,00)	15 (13,04)	
Rotativo solo día	4 (16,00)	17 (14,78)	
Rotativo día - noche	1 (4,00)	8 (6,96)	

Prueba de Chi- cuadrado de Pearson 1

Fuente: Epi Info v7

Elaborado por: Herrera Cristina / Mero José

En cuanto a las horas de trabajo el 49,57% del personal operativo labora más de 70 horas y el 40,00% del personal administrativo labora de 40 a 54 horas a la semana, con un valor de ($\chi^2=0,053$); en la renovación de contrato tenemos que la seguridad media prevalece en ambas áreas con un porcentaje de (72,00% y 60,87%), respectivamente con un valor de ($\chi^2=0,0084$) y en cuanto a la jornada laboral el 93,91% del personal operativo labora 16 días y descansa 14, mientras que el 52,00% del personal administrativo labora 5 días y descansa 2, con un valor de ($\chi^2=0$).

Tabla 3 Escalas de depresión, ansiedad y estrés en los trabajadores de la empresa Catering las Peñas

CARACTERÍSTICAS	DEPRESIÓN					Chi Cuadrado X ²
	No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
Área de Trabajo						0,0434
Administrativo	13(52.00)	9(36.00)	1(4.00)	2(8.00)	0(0)	
Operativo	81(70.43)	15(13.04)	14(12.17)	4(3.48)	1(0.87)	
Jornada Laboral						0,0441
Jornadas de 16 días laborales y 14 días de descanso	79(65.29)	22(18.18)	15(12.40)	5(4.13)	0(0)	
Jornadas de 5 días laborales y 2 días de descanso	15(78.95)	2(10.53)	0(0)	1(5.26)	1(5.26)	
CARACTERÍSTICAS	ANSIEDAD					Chi Cuadrado X ²
	No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
Área de Trabajo						0,0497 ¹
Administrativo	15(69.00)	3(12.00)	7(28.00)	0(0)	0(0)	
Operativo	91(79.13)	4(3.48)	13(11.30)	2(1.74)	5(4.35)	
Turno de Trabajo						0,0763 ¹
Diurno	73(77.66)	5(5.32)	14(14.89)	0(0)	2(2.13)	
Nocturno	10(62.50)	0(0)	4(25.00)	1(6.25)	1(6.25)	
Rotativo solo de día	16(76.19)	0(0)	2(9.52)	1(4.76)	2(9.52)	
Rotativo día - noche	7(77.78)	2(22.22)	0(0)	0(0)	0(0)	

<i>Frecuencia en la que se realiza posturas forzadas</i>						0,0952 ¹
Nunca – Solo una vez	61(72,62)	6(7,14)	15(17,86)	0(00)	2(2,38)	
Algunas, muchas veces y siempre	45(80,36)	1(1,79)	5(8,93)	2(3,57)	3(5,36)	
<i>Frecuencia con la que realiza fuerzas</i>						0,0735 ¹
Nunca – Solo una vez	41(67,21)	5(8,20)	13(21,31)	0(00)	2(3,28)	
Algunas, muchas veces y siempre	65(82,28)	2(2,53)	7(8,86)	2(2,53)	3(3,80)	
<i>Dolor de cuello – nuca</i>						0,0735 ¹
No	57(81,43)	3(4,29)	8(11,43)	2(2,86)	0(00)	
Si	49(70,00)	4(5,71)	12(17,14)	0(00)	5(7,14)	
<hr/>						
CARACTERÍSTICAS			ESTRÉS			Chi Cuadrado X²
	No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
<hr/>						
<i>TIPO DE CONTRATO</i>						0,0487 ¹
contrato con periodo a prueba	17(89,47)	1(5,26)	1(5,26)	0(0)	0(0)	
contrato temporal por obra o servicio	68(56,20)	39(32,23)	12(9,92)	2(1,65)	0(0)	

Prueba de Chi- cuadrado de Pearson 1

Fuente: Epi Info v7

Elaborado por: Herrera Cristina / Mero José

Luego de la aplicación del cuestionario Dass21 nos permitió medir las escalas de depresión, ansiedad y estrés presentes en los 140 trabajadores, el cual nos permitió determinar que la mayoría del personal no llega a tener un grado significativo de la escalas medidas; sin embargo, cabe recalcar que un 36.00% de trabajadores administrativos presentan un grado de depresión leve, con un valor de ($\chi^2=0,0434$); así mismo un 18.18% del personal con jornadas laboral de 16/14 presentan depresión leve, con un valor ($\chi^2=0,0441$); el 28.00% del personal del área administrativa y el 25.00% con turnos nocturnos presentan ansiedad moderada teniendo un valor ($\chi^2=0,0497$) y de ($\chi^2=0,0763$); dentro de las tareas que ejecutan los trabajadores: frecuencia con la que realizan fuerza, posturas forzadas y presencia de dolor en el cuello, manifiestan tener ansiedad moderada teniendo valores ($\chi^2= 0,0952$ y $0,0735$); y el personal que presenta contrato temporal por obra o servicio el 32,23% presentan estrés leve, teniendo un valor ($\chi^2=0,0487$).

Tabla 4 Factores de riesgo y el estrés en los trabajadores de la empresa Catering las

Peñas

CARACTERÍSTICAS	ESTRÉS	
	ORC(IC95%)	ORA(IC95%)
Área de Trabajo		
Administrativa	1	1
Operativa	1.18(0,48-2,90)	1,07(0,31-3,70)
Horas de Trabajo		
40 – 54 horas	1	1
55 – 69 horas	0,86(0,33-2.22)	
Mas de 70 horas	1.23(0.56-2.70)	1,07(0,47-2,42)
Tiempo de trabajo		
6 – 12 meses	1	1
13 – 24 meses	1,19(0,46-3.04)	1,16(0,45-3,02)
24 meses o mas	2.20(0.98-4.96)	2,21(0,96-5,10)
Tipo de contrato		
Contrato con periodo a prueba	1	1
Contrato Temporal por obra o servicio	6.62(1,46-29,91G)	7,48(1,44-38,85)
Turno de trabajo		
Diurno	1	1
Nocturno	1,98(0,67-5,77)	1,85(0,62-5,56)
Rotativo solo día	0,61(0,21-1,73)	
Rotativo día - noche	0,77(0,18-3.27)	
Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,08 (0,54 – 2,13)	1,97 (0,42 – 2,24)
Considera su trabajo excesivo		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,04(0,51-2.12)	1,76(0,32-2,79)
Tiempo suficiente para realizar su trabajo		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,34(0,61-2,93)	1,63(0,20-2.92)
Posición en el trabajo de pie		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,69(0,68-4,18)	1,62(0,48-5,41)

<i>Posición en el trabajo caminando</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,36(0,63-2,91)	1,93(0,33-3,64)
<i>Frecuencia en la que manipula cargas</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,11(0,55-2,24)	1,87(0,33-3,27)
<i>Trabajar con comodidad</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,57(0,65-3,76)	1,95(0,20-4,35)
<i>Poder realizar los movimientos necesarios</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	2,19(0,81-5,93)	2,93(0,44-19,33)
<i>Cambios de posturas</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,08(0,73-4,45)	1,30(0,34-4,89)
<i>Trabajar en una postura adecuada</i>		
Nunca – solo una vez	1	1
Algunas, muchas veces y siempre	1,25(0,49-3,30)	1,55(0,13-2,23)
<i>Dolor de cuello - nuca</i>		
No	1	1
Si	1,06(0,53-2,09)	1,88(0,38-3,03)
<i>Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlceras, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)</i>		
No	1	1
Si	1,43(0,70-2,90)	1,43(0,64-3,14)
<i>Alteraciones de la visión o fatiga visual</i>		
No	1	1
Si	1,04(0,50-2,15)	1,97(0,39-2,40)

Fuente: Epi Info v7

Elaborado por: Herrera Cristina / Mero José

Tras el análisis por regresión logística de la variable resultado estrés, se determina que el tipo de contrato temporal por obra resulta ser un factor de riesgo significativo con un OR ajustado de 7,48; es decir que los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad de

contrato tienen 7,48 veces de padecer estrés, un IC del 95% 1,44-38.85; en cambio el personal del área operativa, presenta un ORA 1,07, personal con horario de más de 70 horas laborales un ORA 1,07; personal que se encuentra laborando más de 24 meses presenta un ORA 2,21; en cuanto a la jornada laboral dentro del horario nocturno presenta 1,85; en cambio con las tareas que se desempeña en el trabajo como tareas complejas, con trabajo excesivo, el tiempo suficiente para realizar cada tarea planteada y con cambios de posturas; realizar las actividades en posiciones de pie y el caminar, y que seas con comodidad, presenta un ORA de 1.97 a 2,93; y en cuanto a las últimas 4 semanas entre las molestias que presentaron los trabajadores son el dolor de cuello y fatiga visual con un ORA 1,88 y 1,97. Todas estas variables mencionadas representan un OR ajustado mayor a 1 con un IC de 95% que no atraviesa a 1 pero se convierten en factores de riesgo, que contribuyen a desencadenar estrés en los trabajadores que conforman a empresa Catering las peñas

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Luego del análisis de los resultados obtenidos en este estudio, cumplimos con la pregunta propuesta en esta investigación que es conocer cuál es prevalencia de estrés laboral que se encuentra asociado a condiciones laborales que están presentes en los trabajadores que conforman la empresa “CATERING LAS PEÑAS”. Mediante la aplicación del cuestionario *DASS-21 DEPRESIÓN/ANSIEDAD/ESTRÉS* cuya herramienta nos permitió medir el estado emocional de estas tres escalas.

A los 140 trabajadores encuestados 25 pertenecen al área administrativa y 115 al área operativa; con 107 hombres predominando en ambas áreas. En la edad el mayor porcentaje de trabajadores del área operativa se encuentra entre los 20 a 29 años, mientras que en el área administrativa se encuentran entre los 30 a 39 años; en el lugar de nacimiento el 66,09% de los trabajadores del área operativa pertenecen a la región Oriente, y el 60,00% del área administrativa pertenecen a la región Sierra; en el nivel educativo el 68,00% de los trabajadores con educación superior pertenecen al área administrativa y el 60,00% de los trabajadores con educación secundaria pertenece al área operativa. Según el estudio de (Araujo & Torres) en 200 empleados que conforman una entidad financiera distribuidas en dos áreas iguales a nuestro estudio; tenemos que 68 son mujeres en el área administrativa y 39 hombres en el área operativa (Araujo Sánchez I & Torres Sumba , 2022)

En nuestra investigación lo concerniente a la salud mental tenemos que al personal del área administrativa y operativa existe un 36.00% de trabajadores administrativos y un 18.18% del personal con jornadas laborales de 16/14 con depresión leve; mientras que el 28.00% del personal del área administrativa y el 25.00% del personal con turnos nocturnos presentan ansiedad moderada y finalmente los trabajadores que tienen un contrato temporal

por obra o servicio presentan un 32,23% de estrés leve. Mientras que el estudio realizado (Araujo & Torres) se aprecia que el personal que corresponde al área operativa con un 79.17% y los empleados que cuentan con contrato temporal tienen un 79,49% de padecer ansiedad leve. A diferencia en el estudio de (Arcos & Vásquez) tenemos que 66.51% del personal operativo presentó depresión leve y un 54,76% presento ansiedad leve; (Arcos Valencia & Vásquez Medina , 2023) y (Condor y Vaca) nos indica que el nivel de estrés y el tipo de contrato ocasional que presentan 113 trabajadores de la constructora nos dice que el 71,92% presentan estrés leve. (Córdor Haro & Vaca Almendariz , 2022)

En cuanto al análisis por regresión logística de la variable resultado estrés determinamos que el tipo de contrato temporal por obra resulta ser un factor de riesgo significativo con un OR ajustado de 7,48; es decir que los trabajadores que se encuentran bajo esta modalidad de contrato tienen 7,48 veces de padecer estrés. Además de ello observamos la presencia de factores de riesgo, que contribuyen a desencadenar estrés en los trabajadores como es en cambio el personal del área operativa, presenta un OR 1,07; personal con horario de más de 70 horas laborales con un OR 1,07; personal que se encuentra laborando más de 24 meses presenta un OR 2,21; en cuanto a la jornada laboral dentro del horario nocturno presenta 1,85; en cambio con las tareas que se desempeña en el trabajo como tareas complejas, con trabajo excesivo , el tiempo suficiente para realizar cada tarea planteada y con cambios de posturas; realizar las actividades en posiciones de pie y el caminar, y que seas con comodidad, presenta un OR de 1.97 a 2,93; y en cuanto a las últimas 4 semanas entre las molestias que presentaron los trabajadores son el dolor de cuello y fatiga visual con un OR 1,88 y 1,97.

En cambio, el estudio realizado por (Jaramillo y Maldonado) nos dice en relación con la jornada laboral no rotativa nocturna con un OR 0,20 resulta ser un factor protector contra el estrés, pero cuenta con factores de riesgo como el trabajo excesivo durante la jornada laboral con un OR 3.01; trabajar muy rápido OR 16.58; o con plazos muy estrictos o cortos OR 3.96%. (Jaramillo Guapas & Maldonado Robles , 2022)

Además (Franco) realizó en el año 2018 un estudio que busco determinar los niveles de estrés laboral de los servidores públicos de la coordinación administrativa financiera del Ministerio de Educación del Ecuador. Para realizar su estudio utilizaron el cuestionario de estrés laboral de la OIT – OMS, el cual tiene un nivel de confiabilidad de 0,92 y una validez de 0,64. Se llego a la conclusión de que el 8,2% de los servidores tenían un alto índice de estrés laboral. (Franco Puga , 2021)

FENÓMENOS IDENTIFICADOS

Durante nuestro estudio identificamos los siguientes fenómenos, como factor de riesgo significativo tenemos el tipo de contrato laboral (por obra o servicio) ya que los empleados a menudo enfrentan una mayor inseguridad laboral, ya que los empleos pueden ser susceptibles a la terminación o no renovación. Esta incertidumbre en cuanto a la estabilidad laboral puede generar ansiedad y preocupación constante, lo que aumenta la carga de estrés.

Otros fenómenos detectados y relacionados con las condiciones del entorno de trabajo que pueden provocar o contribuir al desarrollo del estrés laboral son el horario laboral incluyendo el turno nocturno, trabajo durante 24 meses o más, realizar tareas complejas, trabajo excesivo, tiempo para realizar tareas, cambio de posturas, todos estos factores desencadenantes relacionados a las condiciones en el entorno de trabajo. Dichos factores pueden variar dependiendo del área laboral y su interacción entre ellos puede influir en la experiencia del estrés de cada individuo.

LIMITACIONES DEL ESTUDIO

Durante el proceso de obtención de datos nos encontramos con varias limitaciones comunes:

Validez y fiabilidad de las medidas: la evaluación del estrés laboral puede ser subjetiva y depender de las declaraciones de los participantes. Esto puede causar resultados sesgados o inexactos.

Sesgo de respuesta: En lugar de responder con honestidad y precisión, los colaboradores pueden proporcionar respuestas que creen que son socialmente aceptables. Esto puede tener un impacto en la validez de los resultados.

Efecto del tiempo: el origen y las causas del estrés laboral pueden cambiar con el tiempo, por lo que un estudio breve y los resultados pueden no ser representativos de la experiencia de estrés a largo plazo de los individuos.

Causalidad y correlación: Puede ser difícil en un estudio observacional establecer una relación causal entre el estrés laboral y sus efectos. Un estudio de tipo longitudinal o experimental pueden resolver este problema, pero aún pueden existir variables no controladas que afectan los resultados.

Factores externos: Los estudios de estrés laboral con frecuencia se enfocan en los factores internos del trabajo, pero pueden pasar por alto los factores externos, como factores personales, familiares, socioeconómicos o de salud, que pueden ser la causa directa del estrés laboral.

PROPUESTA DE SOLUCIÓN

Después de aplicar las herramientas para evaluar el estrés laboral en los participantes, obtuvimos una comprensión más precisa de la prevalencia del estrés laboral en los trabajadores de Catering las Peñas.

Por tal motivo proponemos el siguiente plan de intervención de forma inmediata para reducir y controlar los factores de riesgos que influyen en la aparición del estrés, de acuerdo con la evidencia estadística encontrada. La propuesta de solución será aplicada a todo el personal activo de la empresa junto con el programa de riesgos psicosociales con el fin de mantener el bienestar físico, mental y social de los colaboradores.

Para el desarrollo de un plan de acción vamos a implementar medidas concretas y efectivas para abordar las causas identificadas y promover un entorno de trabajo saludable.

Tipo de contrato temporal por obra o servicio: para mejorar este factor de riesgo significativo es importante implementar medidas que promuevan el bienestar de los empleados:

Proporcionar contratos estables y seguros puede reducir la incertidumbre laboral y el estrés asociado, esto brinda a los empleados una mayor sensación de seguridad y estabilidad.

Claridad en la duración y condiciones del contrato temporal desde el principio puede reducir la incertidumbre y el estrés asociado

Establecer con claridad los roles, responsabilidades y expectativas laborales ayuda a reducir la ambigüedad y la confusión.

Brindar a los empleados con contratos temporales oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento para aumentar la satisfacción y motivación laboral, incluyendo

programas de capacitación, mentorías o asignación de proyectos desafiantes que permitan adquirir nuevas habilidades y experiencia

Acceso a beneficios y apoyo, aunque los empleados con contratos temporales pueden no tener los mismos beneficios que aquellos con contratos permanentes, es muy importante brindar beneficios como acceso a un seguro de salud, asesoramiento y recursos para el manejo del estrés.

Mantener una comunicación abierta y transparente con los empleados temporales sobre cualquier cambio en el contrato, brindar retroalimentación constructiva sobre su desempeño y mantener informado sobre las oportunidades laborales de la empresa, es fundamental para reducir el estrés

Horario laboral: para mejorar este factor de riesgo es muy importante proporcionar a los empleados cierta flexibilidad para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales, de igual manera promover horarios de descansos regulares y pausas adecuadas durante la jornada laboral.

Rotación del personal: realizar un proceso de selección y contratación riguroso para asegurarse de encontrar a los candidatos adecuados que se ajusten a la cultura y demandas de trabajo de la empresa, evaluando habilidades técnicas, sociales y emocionales.

Tareas complejas: descomponer las tareas complejas en pasos más manejables y definir puntos de referencias claros pueden ayudar a los empleados a realizar las tareas de manera más eficiente. De igual manera hay que establecer plazos claros y realistas sobre tareas específicas para administrar el tiempo y recursos de manera efectiva.

Trabajo excesivo: establecer límites claros en cuanto al número de horas laborales y las expectativas de disponibilidad fuera del horario laboral. Esto implica fomentar un equilibrio saludable entre el trabajo o la vida personal.

Ergonomía laboral: debe existir un diseño adecuado del espacio del trabajo de manera ergonómica proporcionando muebles y equipos ergonómicos para optimizar la postura y minimizar el esfuerzo físico requerido para realizar las tareas laborales. De igual manera realizar movimientos físicos durante la jornada laboral para reducir la tensión muscular y prevenir el estrés físico acumulativo.

Cabe mencionar que cada situación laboral es diferente, y es importante adaptar cada recomendación a las características y necesidades específicas de cada entorno y área de trabajo.

CONCLUSIONES

Uno de los problemas más comunes presentes en el trabajo en los últimos años es la frecuencia de estrés laboral, que se encuentra relacionado con el ambiente de trabajo encontrándose expuesto los trabajadores, ocasionando que al momento de realizar cada tarea asignada incrementen los errores del desempeño y así provocar una disminución en el rendimiento y motivación de los trabajadores. por tal motivo realizamos nuestro trabajo investigativo; después de haber realizado el análisis de los resultados obtuvimos las siguientes conclusiones:

Concluimos que los factores estresantes que se encuentran presentes en los trabajadores de la empresa estudiada si se hallan asociados al ámbito laboral; es decir los trabajadores que se encuentran bajo la modalidad de contrato laboral por obra o servicio tienen 7.48 veces de padecer estrés laboral convirtiéndose en un factor de riesgo significativo. Además de ello también encontramos factores de riesgo que pueden llegar a desencadenar estrés laboral; como son el horario laboral incluyendo el turno nocturno, trabajo durante 24 meses o más, el realizar tareas complejas, trabajos excesivos, tiempo para realizar tareas, cambio de posturas.

Una vez obtenidos todos los resultados de la investigación procedemos a realizar un informe detallado del estudio para convocar una reunión con el personal administrativo y operativo de la empresa para dar a conocer los resultados y como estos influyen en el desempeño de los trabajadores afectados.

Se implemento un plan de control y prevención para reducir y controlar los factores estresantes con el fin de evitar que el personal que se encuentra cursando con estrés laboral aumente y conlleve a padecer de alguna enfermedad mental.

RECOMENDACIONES

Tras las conclusiones propuestas recomendamos al personal de la empresa lo siguiente:

Desarrollar de manera inmediata la propuesta de soluciones que se encuentra detallada en el trascurso de la investigación cuyo plan tiene como objetivo primordial el implementar medidas concretas y efectivas para abordar las causas identificadas y promover un entorno de trabajo saludable.

Se sugiere a las autoridades pertinentes que se encuentran a cargo de la empresa concienticen de manera constante a los trabajadores mediante capacitaciones, reuniones, conferencias; sobre la importancia de cumplir con el plan de acción que se propuso.

Se recomienda conllevar un ambiente laboral adecuado entre jefes y el personal, cuyo fin es que el trabajador se sumerja en un ambiente de confianza y así haciéndole sentir que es un elemento importante para la empresa

Recomendamos que a través del departamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la empresa se realice mediciones de estrés laboral al menos dos veces al año cuyo fin es de monitorear el nivel de estrés que pueden estar expuesto los trabajadores y así aplicar el plan de acción pertinente para mitigar los efectos

REFERENCIAS

Instituto Nacional de Estadística e Informática. (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de Servicios. Resultados de la encuesta económica anual 2016*. Lima: INEI 2017.

Instituto Nacional de Estadística e Informática . (2017). *Perú: Características Económicas y Financieras de las empresas de servicios. Encuesta económica anual 2015*. Lima: INEI.

Organización Panamericana de la Salud. (s.f.). *Salud Mental, Guía del promotor comunitario*. Obtenido de IRIS PAHO:

<https://iris.paho.org/bitstream/handle/10665.2/31342/salud-mental-guia-promotor.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lindbohm, S. (2022). *Physical activity interventions and depressive and anxiety symptoms among adolescents*. Obtenido de <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1668145/FULLTEXT01.pdf>

Sofia Pappa, V. N. (8 de mayo de 2020). *Prevalencia de depresión, ansiedad e insomnio entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metanálisis*. Obtenido de

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7206431/#:~:text=Anxiety%20was%20assessed%20in%2012.male%20and%20medical%20staff%20respectively>

Función Pública . (s.f.). *El estrés laboral*. Obtenido de

https://www.funcionpublica.gov.co/preguntas-frecuentes/-/asset_publisher/sqxafjubsrEu/content/el-estres-

laboral/28585938#:~:text=Seg%C3%BAAn%20la%20Organizaci%C3%B3n%20Mu
ndial%20de,capacidad%20para%20afrentar%20la%20situaci%C3%B3n%22

Criterios Digital. (16 de Septiembre de 2022). *Los riesgos psicosociales y el estrés laboral en Ecuador*. Obtenido de <https://criteriosdigital.com/criterios/empresarial/los-riesgos-psicosociales-y-el-estres-laboral-en-ecuador/>

Zelalem Belayneh, A. Z. (26 de Septiembre de 2021). *Nivel de síntomas de ansiedad y sus factores asociados entre las enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos y de emergencia en hospitales públicos en Addis Abeba, Etiopía*. Obtenido de <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00701-4>

Sophie Hennekam, S. R. (22 de mayo de 2021). *Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance*. Obtenido de <https://hal.science/hal-03232767/document>

Gabriel, A. S. (2022). *Prevalencia de ansiedad en personal administrativo y operativo en una entidad financiera, asociada a condiciones de trabajo en la ciudad de Ambato de julio a septiembre de 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14224/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-103.pdf>

Agustín, A. V. (2022-2023). *Prevalencia estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga- Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022- enero 2023*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14529/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-174.pdf>

- José, C. H. (Julio - Septiembre de 2022). *Prevalencia de estrés laboral del personal administrativo y de campo de una constructora en la ciudad de Quito, Julio a Septiembre de 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14234/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-107.pdf>
- Robles, F. A. (2022). *Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en ciudad de Quito en el 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14038/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-43.pdf>
- Puga, D. A. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Araujo Sánchez I, I. R., & Torres Sumba , M. G. (Jul/Sep de 2022). *Prevalencia de ansiedad en personal administrativo y operativo de una entidad financiera, asociada a condiciones de trabajo en la ciudad de Ambato de julio a septiembre de 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14224/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-103.pdf>
- Cóndor Haro , M. N., & Vaca Almendariz , J. J. (Julio - Septiembre de 2022). *Prevalencia de estrés laboral del personal administrativo y de campo de una constructora en la ciudad de Quito, Julio a Septiembre de 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14234/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-107.pdf>

- Jaramillo Guapas, F. A., & Maldonado Robles, C. G. (2022). *Estrés laboral asociado al miedo al COVID 19 en técnicos operativos de telecomunicaciones en ciudad de Quito en el 2022*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14038/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-43.pdf>
- Franco Puga, D. A. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. Obtenido de <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/8038/1/T3477-MDTH-Franco-Relacion.pdf>
- Arcos Valencia, M. D., & Vásquez Medina, G. A. (2023). *Prevalencia de estrés laboral en el personal operativo del distrito 05D01 Latacunga-Salud asociado a las condiciones de trabajo en comparación al personal administrativo en el periodo noviembre 2022- enero 2023*. Obtenido de <https://dspace.udla.edu.ec/bitstream/33000/14529/1/UDLA-EC-TMSSO-2022-174.pdf>
- Lindbohm, S. (2022). *Physical activity interventions and depressive and anxiety symptoms among adolescents*. Obtenido de <http://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1668145/FULLTEXT01.pdf>
- Pappa, S., Ntella, V., Giannakas, T., Giannakoulis, V., Papoutsis, E., & Paraskevi Katsaounou. (8 de mayo de 2020). *Prevalencia de depresión, ansiedad e insomnio entre los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19: una revisión sistemática y un metanálisis*. Obtenido de <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7206431/#:->

text=Anxiety%20was%20assessed%20in%202012.male%20and%20medical%20staff
%20respectively

Belayneh, Z., Zegeye, A., Tadesse, E., Asrat, B., Ayano, G., & Mekuriaw, B. (26 de Septiembre de 2021). *Nivel de síntomas de ansiedad y sus factores asociados entre las enfermeras que trabajan en la unidad de cuidados intensivos y de emergencia en hospitales públicos en Addis Abeba, Etiopía*. Obtenido de <https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-021-00701-4>

Hennekam, S., Richard, S., & Grima, F. (22 de mayo de 2021). *Coping with mental health conditions at work and its impact on self-perceived job performance*. Obtenido de <https://hal.science/hal-03232767/document>

Guerrero Barona, E. (s.f.). *Una investigación con docentes universitarios sobre el afrontamiento del estrés laboral y el síndrome del “quemado”*. Obtenido de OEI – Revista Iberoamericana De Educación: <file:///C:/Users/H%20P/Downloads/2911-Texto%20del%20art%C3%ADculo-881-1-10-20180129.pdf>

Obando Mejía, I. A., Calero Morales, S., Carpio Orellana, P., & Fernández Lorenzo, A. (2017). *Efecto de las actividades físicas en la disminución del estrés laboral*. Obtenido de Revista Cubana de Medicina General Integral: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=79152>

Giraldo Giraldo, Y., López Gómez, B., Arango David, L., Góez Henao, F., & Silva, E. (2011). *Estrés laboral en auxiliares de enfermería*. Obtenido de Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal: <https://www.redalyc.org/pdf/3438/343833959004.pdf>

- Obregón Vite, G. (2019). *Propuesta de investigación para la implementación de un Programa de Activación Física para disminuir el Estrés Laboral en docentes de la Escuela Superior Politécnica de Chimborazo (ESPOCH)*. Obtenido de 1Revista Dilemas Contemporáneos:
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1906/1383>
- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH). (20 de Mayo de 2022). *Estrés*. Obtenido de <https://www.cdc.gov/spanish/niosh/topics/estres.html>
- Muñoz, P. (2018). *Estrés laboral: qué es, causas, síntomas, fases y consejos*. Obtenido de <https://www.nascia.com/estres-laboral-causas-sintomas/>
- PÉREZ, J. P. (Jan./Apr de 2019). *¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo?* Obtenido de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-55522019000100156
- Psonríe. (s.f.). *Estresores laborales: tipos y cómo nos afectan*. Obtenido de [ogia/estresores-laborales-tipos-y-como-nos-afectan](https://www.gogia.com/estresores-laborales-tipos-y-como-nos-afectan)