



FACULTAD DE POSGRADOS

MAESTRÍA EN SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN

**CONDICIONES DE TRABAJO COMO FACTOR DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL
EN TRABAJADORES DE LA EMPRESA DE CATERING ASOSAB DE LA
PARROQUIA DAYUMA**

Profesor

ING. ANGEL BÁEZ. MSC.

Autores

GEOVANA KATHERINE ANDRADE ROMERO

EDIBURGA SALOMÉ CLAVIJO YANEZ

2023

RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar si las condiciones de trabajo son un factor de riesgo de estrés laboral en los trabajadores de una empresa de catering de la parroquia Dayuma ya que el estrés laboral en la actualidad se lo considera como un problema que tiene efectos sobre la salud de los trabajadores afectando tanto a lo físico como a lo mental y no solo a nivel individual si no que puede afectar a todo el entorno laboral.

Para esta investigación se incluyeron 105 trabajadores de la empresa de Catering ASOSAB de la parroquia Dayuma, los cuales mediante un cuestionario digital desarrollado en Microsoft Forms respondieron la encuesta que se basó en condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2ª versión y el cuestionario de salud mental DASS-21. En el análisis de datos obtuvimos una distribución en cuanto a la variable genero con un predominio del sexo femenino, correspondiendo a un 51,43% (n=54), en la edad de los participantes la mayoría se encuentran comprendidas entre los 30-39 años que corresponde a un 37,14% (n=39) y con respecto al grado de educación de los participantes, la mayoría tienen educación secundaria/media completa 49,52 % (n=52).

Mediante el análisis de regresión logística se obtuvo que la variable cansancio crónico demostró ser un factor de riesgo importante con un Odds Ratio de 7,2353, intervalo de confianza del 95% (1,4155 36,9837) existiendo una asociación significativa, es decir las personas que tienen cansancio crónico son 7,2353 más propensas a tener estrés que las que no tienen cansancio crónico. Son múltiples los factores que pueden originar estrés y entre ellas tenemos las condiciones de trabajo en la que se desempeñan diariamente los trabajadores, es por ello que es de suma importancia poder detectar a tiempo, poder manejar y conocer cuáles serían las causas más sobresalientes de las condiciones de trabajo al cual es más vulnerable, lo que ayudara a prevenir desmotivaciones ausentismos preocupaciones e incapacidad para desempeñar adecuadamente sus labores.

ABSTRACT

The objective of this research was to determine whether working conditions are a risk factor for occupational stress among workers in a catering company in the Dayuma parish, as occupational stress is currently considered a problem that has effects on workers' health, affecting both physical and mental well-being, not only at an individual level but also potentially impacting the entire work environment.

For this research, 105 workers from the ASOSAB Catering company in the Dayuma parish were included. They responded to a digital questionnaire developed in Microsoft Forms, which was based on working conditions and health in Latin America (2nd version), as well as the DASS-21 questionnaire for mental health. In the data analysis, we obtained a distribution in terms of gender, with a predominance of female participants, accounting for 51.43% (n=54). Regarding the age of the participants, the majority fell between the 30-39 age range, accounting for 37.14% (n=39). In terms of education level, most participants had completed secondary education (49.52%, n=52).

Through logistic regression analysis, it was found that chronic fatigue proved to be a significant risk factor with an Odds Ratio of 7.2353 and a 95% confidence interval (1.4155 - 36.9837), indicating a significant association. In other words, individuals with chronic fatigue are 7.2353 times more likely to experience stress compared to those without chronic fatigue. There are multiple factors that can contribute to stress, including the daily working conditions of employees. Therefore, it is of utmost importance to timely detect, manage, and understand the prominent causes of the work conditions to which they are most vulnerable. This will help prevent demotivation, absenteeism, concerns, and impairments in performing their duties adequately.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	2
ABSTRACT	3
INTRODUCCIÓN.....	6
Pregunta de investigación:	8
Objetivos	8
Objetivo General.....	8
Objetivo Especifico	9
Planteamiento del problema.....	9
JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA.....	10
Variables	10
RESULTADOS	12
DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN.....	22
CONCLUSIONES	24
RECOMENDACIONES.....	25
REFERENCIAS	26

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. DISTRIBUCIÓN SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN QUE LABORA EN LA EMPRESA DE CATERING ASOSAB DE LA PARROQUIA DAYUMA (N=105)	12
TABLA 2. PREVALENCIA DE ESTRÉS EN RELACIÓN A CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICA DE LA POBLACIÓN EN LA EMPRESA DE CATERING ASOSAB DE LA PARROQUIA DAYUMA (N=105).....	13
TABLA 3. RELACIÓN ENTRE DEPRESIÓN, ANSIEDAD, ESTRÉS Y LAS CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS DE LA POBLACIÓN (N=105)....	15
TABLA 4. RIESGO RELATIVO (ODDS RATIO CRUDO Y AJUSTADO) PARA LA ASOCIACIÓN DE POTENCIALES FACTORES DE RIESGOS Y ESTRÉS EN LA POBLACIÓN (N=105).....	20

INTRODUCCIÓN

En el estudio "State of the Global Workplace 2021 Report", (Informe sobre el Estado del Trabajo Global 2021) realizado por Gallup en 116 países. El estrés diario de los trabajadores alcanzó un máximo histórico en el año 2020. En más de cien países, concretamente, el porcentaje de encuestados que afirmaron haber experimentado estrés durante la mayor parte del día anterior aumentó al 43%, en comparación con el 38% registrado en 2019. (Mena Roa, 2021).

El estrés laboral actualmente es considerado uno de los factores de riesgos psicosociales que más influyen en los trabajadores, algunos de los factores a considerar para que esta condición suceda es que el trabajador se encuentre expuesto a una gran carga de trabajo, horas extendidas, un salario insuficiente, un mal ambiente de trabajo, actividades que generan gran responsabilidad o como también el equilibrio de la vida personal con el trabajo. Dando lugar a efectos causados por el estrés que pueden ir incluso desde una fatiga leve hasta problemas físicos y psicológicos más graves, como depresión, ansiedad y enfermedades cardíacas.

También puede hacer que los empleados se vuelvan distraídos, pierdan la memoria, concentración y tengan menos autoridad para tomar decisiones. Una carga de trabajo que no está equilibrada entre las capacidades personales y la eficiencia laboral puede aumentar la carga de trabajo. El estrés relacionado con el trabajo ocurre cuando hay un gran desequilibrio entre las habilidades personales y las demandas del trabajo. (Khoshakhlagh et al., 2023).

Las condiciones de trabajo se entienden como el entorno y las características económicas, políticas, sociales, legales, tecnológicas, ecológicas, físicas y organizativas en los entornos en los que se llevan a cabo las interacciones y tareas profesionales (Blanch et al., 2010a; Blanch, 2011b). Esto significa que las condiciones de trabajo incluyen el tipo de contrato o tipo de actividad, el entorno físico y la ergonomía de las labores realizadas, el ambiente dentro de la organización, la protección y limpieza en el lugar de trabajo, y los aspectos particulares de las tareas desempeñadas y además, la carga de trabajo cuantitativa, cualitativa, cognitiva, emocional y aspectos como el nivel de responsabilidad (Blanch, 2011a) también son citados por (Charria Ortiz et al., 2022).

Según Robbins, quien hace referencia a Acero Montoya, hay dos factores que pueden provocar estrés en los empleados: factores ambientales y organizacionales. Los factores ambientales se refieren al ambiente de trabajo en el que se desenvuelve el trabajador y a su capacidad de adaptación a los cambios. Por ejemplo, un ambiente

laboral hostil o cambios económicos pueden generar una sensación de inestabilidad en el trabajador, así como la rotación de personal o los cambios en las políticas laborales. Además, las innovaciones tecnológicas también pueden ser una fuente de estrés si el trabajador no está capacitado para adaptarse a los nuevos cambios. El factor organizacional se refiere a las metas y objetivos establecidos por la empresa. Cuando el trabajador no cumple con las tareas asignadas, el estrés puede aparecer como respuesta a esta situación. También es importante mencionar los roles dentro de la empresa, ya que cuando un jefe o superior no sabe cómo desempeñar su papel, puede generar miedo y ansiedad en sus subordinados. Debido a los efectos negativos del estrés laboral en la salud mental y física de los trabajadores, este tema ha ganado importancia en la investigación actual.(Montoya, 2020).

Además, algunos trabajadores pueden ser más persistente, dúctiles y tolerantes al estrés, mientras que otros trabajadores pueden ser menos tolerantes y por esta razón, se encontrarán más expuestos a sufrir de estrés laboral, los rasgos de temperamento de cada trabajador y sus diferentes modos de afrontamiento expone la importante variabilidad individual con que los trabajadores responden a las peticiones laborales o a su entorno de trabajo.

Los factores de riesgo son aquellos que, con evidencia científica, presentan una alta probabilidad de ocasionar daños, como accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo. En el contexto del estrés laboral, los factores de riesgo pueden ser conceptualizados como estresores, y es importante comprender el estrés como un proceso en el que el cuerpo experimenta modificaciones en respuesta a su entorno, lo que puede provocar la pérdida de la homeostasis o equilibrio fisiológico y psicológico. En este proceso de estrés, existen tres etapas: la fase de alarma, que se caracteriza por una serie de reacciones psicofisiológicas que implican la activación del eje hipotálamo-hipofisario y la liberación de hormonas como el cortisol y las catecolaminas, lo que prepara al cuerpo para la lucha o la huida; la fase de resistencia, en la que se emplean habilidades y competencias para intentar resolver el problema; y finalmente, si el problema persiste, la fase de agotamiento, en la que se agota la energía psicológica y aparecen la fatiga, el cansancio, la debilidad y las enfermedades.(Moyano-Sailema, 2022).

En una empresa de catering uno de los posibles factores puede ser donde los trabajadores del sector están expuestos a una presión constante ya que deben trabajar bajo tiempos y pedidos los cuales deben cumplir a cabalidad para brindar un buen servicio. Como también se encuentran en un entorno caluroso por el motivo de cocinas

y hornos, aumentando quizás el estrés que ya mantienen día a día. Dando lugar a un descanso irregular por el trabajo frecuente haciendo que la exposición a largo plazo a estos entornos estresantes tenga impacto en la salud física, psicológica y social. Por tanto, el papel de las autoridades en las organizaciones es fundamental para establecer y desarrollar métodos preventivos para reducir los niveles de estrés. Deben garantizar que el entorno laboral sea seguro y saludable, además de asegurarse de que los trabajadores reciban la formación y el apoyo necesarios para desarrollar las capacidades necesarias para gestionar y afrontar eficazmente el estrés. La empresa de catering no cuenta con una claridad en su nivel de riesgo de estrés laboral y por tal motivo, no tiene todavía programas orientados a su intervención.

El Dr. Tedros Adhanom Ghebreyesus, director general de la OMS, ha declarado que es necesario enfocarnos en los efectos negativos que el trabajo puede tener en nuestro bienestar mental. El bienestar de cada individuo es razón suficiente para tomar medidas, pero la mala salud mental también puede afectar significativamente el rendimiento y la productividad de una persona. Las nuevas recomendaciones pueden ser útiles para evitar situaciones y ambientes laborales negativos, además de proveer la protección y el soporte necesario para el bienestar mental de los empleados. *(La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo, 2022).*

La razón principal para elegir este tema es la necesidad de conocer más sobre cómo los trabajadores son afectados por el estrés laboral y mediante esta investigación se establecerá cuáles son las condiciones de trabajo que señalan un factor de riesgo que generan estrés en la empresa de catering Dayuma, dando lugar a la seguridad y salud ocupacional que a más de observar cuales son estas condiciones, busca una acción frente a los resultados obtenidos con la finalidad de eliminar o reducir el estrés laboral para que los trabajadores mantengan una seguridad laboral adecuada en su trabajo.

Pregunta de investigación:

¿Cómo influye el estrés laboral en las condiciones de trabajo de los trabajadores de la empresa de catering ASOSAB?

Objetivos

Objetivo General

Determinar si las condiciones de trabajo son un factor de riesgo de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de catering ASOSAB de la parroquia Dayuma.

Objetivo Especifico

- Precisar cuáles son las condiciones de trabajo que ocasionan estrés laboral en trabajadores del catering ASOSAB de la parroquia Dayuma.
- Establecer medidas de prevención y como se podría reducir o eliminar los factores de riesgo de estrés laboral en los trabajadores de la empresa de catering ASOSAB de la parroquia Dayuma.

Planteamiento del problema

En empresas que tienen pocos años de experiencia en el ámbito laboral como es el caso de ASOSAB una empresa que brinda el servicio de catering y que a lo largo del tiempo en el que ha estado dando su prestación no se ha tomado en cuenta la problemática que se presentaría con los trabajadores a causa de las condiciones de trabajo que se muestran a lo largo de la jornada laboral , como por ejemplo una gran carga de trabajo, horas extendidas, un salario insuficiente, un mal ambiente de trabajo, los horarios rotativos, actividades que generan gran responsabilidad o como también el equilibrio de la vida personal con el trabajo o el ambiente de trabajo, lo que a lo largo podría ser un factor predisponente de desarrollar problemas de estrés laboral en los trabajadores, es por eso que es de vital importancia conocer y determinar cómo influye las condiciones de trabajo en cada persona, con lo que se evitaría que se desarrolle dificultades en los trabajadores como desmotivaciones, ausentismos, preocupaciones, incapacidad para desarrollar las respectivas labores lo que conllevaría a un bajo rendimiento de los trabajadores y baja productividad de la empresa. Con este trabajo queremos conocer si las condiciones de trabajo a las que están sometidos los trabajadores podrían ser un factor de riesgo de estrés laboral y si es posible tratar de evitar que esto suceda dentro de la empresa.

JUSTIFICACIÓN Y APLICACIÓN DE LA METODOLOGÍA

Se tiene que establecer cuáles son las condiciones con mayor riesgo y deberán ser apropiadamente evaluadas e identificadas lo cual nos permitirá saber cómo estas influyen a nivel psicosocial del trabajador, con este conocimiento se podría instaurar o implementar medidas de control para eliminar o disminuir estos riesgos en los trabajadores de la empresa, evitando que se desarrollen dificultades como el estrés laboral. Al comprender mejor estos factores, se pueden implementar estrategias y políticas efectivas para prevenir y manejar el estrés laboral y así promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal.

La muestra de estudio es de 105 trabajadores de la empresa de catering ASOSAB que se encuentra ubicada en la parroquia Dayuma provincia de Orellana cantón Francisco de Orellana , en donde están incluidos supervisores, cocineros, camareros y personal de limpieza en edades comprendidas de 18 años hasta los 55 años de sexo masculino y femenino que tengan más de 8 meses de estar laborando en la empresa, y que se encuentran dando servicio a los campamentos de una empresa petrolera, en el estudio se tomó en cuenta a todos los trabajadores de las distintas jornadas y se excluyó a trabajadores con menos de 6 meses de labor en la empresa ASOSAB.

Por lo que se realizó un estudio epidemiológico ocupacional descriptivo observacional de corte transversal y se ejecutó mediante la recopilación de información mediante un cuestionario digital desarrollado en Microsoft Forms, previamente diseñado y que nos permite obtener datos de modo rápido y eficaz, dicha información se recopiló, sin ser modificada para luego realizar su análisis y ser colocada en forma de tabla. La encuesta se basó en las Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2ª versión, las secciones módulo principal el cual contiene preguntas de información general además de sección empleo, sección trabajo, sección condiciones de trabajo, con la finalidad de obtener características sociodemográficas. Y en el cuestionario de salud mental DASS-21 Depresión/Ansiedad/Estrés para evaluar el nivel de estrés laboral en la población de estudio.

Finalmente, para analizar los datos se utilizó la herramienta Epi Info Versión 7.2.5.0 la cual fue útil para realizar cálculos de frecuencias, pruebas de Fisher o Chi², así como para estimar el riesgo relativo (odds ratio) con un intervalo de confianza del 95%.

Variables

Para el estudio se consideró las siguientes variables:

- Sexo: Femenino o masculino

- Edad: Menos que 20 años, 20-29 años, 30-39 años, 40-49 años, 50 años o más que 50 años
- Nivel de educación: Ninguna / sin educación, educación inicial, educación básica/ primaria incompleta, educación básica/ primaria completa, educación Secundaria / Media incompleta, educación Secundaria / Media completa, educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado).
- Horas de trabajo habitualmente a la semana: Menos de 40 horas semanales, más de 40 horas semanales, es muy irregular, no sabe/ no responde.
- Tiempo en la empresa: Menos de un año, de 1 año a 5 años, más de 5 años.
- Tipo de relación con la empresa donde trabaja: Como asalariado fijo, como asalariado con contrato temporal con duración definida, como asalariado con contrato temporal por obra o servicio, como autónomo sin empleados, como empresario o propietario del negocio con empleados, sin contrato.
- Seguridad que tiene sobre la continuidad de contrato en el trabajo: Baja media, alta.
- Jornada de trabajo: En turnos (rotativos sólo de día), en turnos (rotativos día-noche), en turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional), sólo diurno (de día), sólo nocturno (de noche).
- Tiempo aproximado en trasladarse al trabajo: Una hora, más de 1 hora, si reside en el lugar de trabajo (menos de 15 minutos).
- Adaptación al horario de trabajo: No sabe/ no responde, nada bien, no muy bien, muy bien, bien.
- La capacitación o calificación coincide con el trabajo: Sí, no, estoy sobrecapacitado para mi trabajo, no, estoy poco capacitado para mi trabajo, no lo sé.
- Aparecen a menudo situaciones que conducen al estrés: rara vez, a menudo, casi siempre, siempre.
- Dolor de estómago_ alteraciones gastrointestinales: No, sí.
- Cansancio Crónico: No, sí
- Aparecen a menudo situaciones que conducen al estrés: A menudo, rara vez, casi siempre, siempre.

RESULTADOS

Descripción general

En el estudio se incluyeron 105 participantes que pertenecen a la empresa de catering ASOSAB de la parroquia Dayuma, se puede observar en la distribución de la población en estudio, un predominio del sexo femenino, correspondiendo a un 51,43% (n=54), en cuanto a la edad de los participantes se puede observar que la mayoría se encuentran en edades comprendidas entre los 30-39 años que corresponde a un 37,14% (n:39), con respecto al grado de educación de los participantes, la mayoría tienen educación secundaria/media completa con un 49,52 % (n=52) y una minoría tienen educación Básica /Primaria incompleta correspondiendo a un 0,95% (n=1).

Tabla 1. Distribución sociodemográfica de la población que labora en la empresa de catering ASOSAB de la parroquia Dayuma (N=105)

VARIABLE		n (%)
SEXO	Hombre	51 (48,57%)
	Mujer	54 (51,43%)
EDAD	20-29 años	32 (30,48%)
	30-39 años	39 (37,14%)
	40-49 años	22 (20,95%)
	50 años o más que 50 años	3 (2,86%)
	Menos que 20 años	9 (8,57%)
EDUCACIÓN	Educación Secundaria / Media completa	52 (49,52%)
	Educación Secundaria / Media incompleta	18 (17,14%)
	Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	17 (16,19%)
	Educación Básica / Primaria completa	9 (8,57%)
	Ninguno / sin educación	5 (4,76%)
	Educación inicial	3 (2,86%)
	Educación Básica / Primaria incompleta	1 (0,95%)

*n (%) frecuencia/porcentaje

Autores: Geovana Andrade/ Salomé Clavijo

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Al considerar las condiciones de trabajo de los encuestados, en relación con las horas de trabajo que cumplen a la semana se observa que trabajan más de 40 horas que corresponde a un 57,14% (n=60), su relación laboral sobresale como asalariado fijo con un 38,10 % (n=40) en cuanto a la seguridad que tienen de continuar en el trabajo es media con un 56,19% (n=59); sobre a las jornadas de trabajo hay un predominio de

turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabajan 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional) con un 37,14 % (n=39), en relación a los horarios de trabajo y su adaptación con los compromisos sociales y familiares han indicado que no les va muy bien con 36,19% (n=38); la mayoría reside en el lugar de trabajo con un 52,38% (n=55) y con respecto a la antigüedad que llevan trabajando la mayoría va de 1-5 años que corresponde al 52,38% (n=55).

En cuanto a la variable alteraciones gastrointestinales el 55,93 % (n=33) rara vez aparecen en situaciones que conducen al estrés y un 44,07% (n=26) casi siempre o siempre aparecen en situaciones que conducen a estrés teniendo un p-chi cuadrado = 0,040 es decir que tiene una asociación estadísticamente significativa.

Tabla 2. Prevalencia de estrés en relación a características sociodemográfica de la población en la empresa de catering ASOSAB de la parroquia Dayuma (N=105)

VARIABLE: CONDUCE				
VARIABLE	Categoría	Rara vez- A menudo	Casi siempre- Siempre	Chi cuadrado
		n (%)	n (%)	
SEXO	Hombre	33(64,71)	18(35,29)	1
	Mujer	35(64,81)	19(35,19)	
EDAD	Menos que 20 años	4(44,44)	5(55,56)	0,4105
	20-29 años-30-39 años-40-49 años	62(66,67)	31(33,33)	
	50 años o más que 50 años	2(66,67)	1(33,33)	
EDUCACIÓN	Ninguna / sin educación-Educación inicial-Educación básica/ primaria incompleta-Educación básica/ primaria completa	13(72,22)	5(27,78)	0,125
	Educación Secundaria / Media completa	32(61,54)	20(38,46)	
	Educación Secundaria / Media incompleta	15(83,33)	3(16,67)	
	3: Educación Superior (No Universitaria /Universitaria / Universitaria de Postgrado)	8(47,06)	9(52,94)	
HORAS A LA SEMANA	Menos de 40 horas semanales-No sabe/ no responde	6(54,55)	5(45,45)	0,512

	Más de 40 horas semanales /Es muy irregular	62(65,96)	32(34,04)	
RELACIÓN LABORAL	Como autónomo sin empleados-Como empresario o propietario del negocio con empleados	3(50)	3(50)	0,3761
	Sin contrato	6(60)	4(40)	
	Como asalariado fijo	10(76,92)	3(23,08)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	10(47,62)	11(52,38)	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	13(44,83)	16(55,17)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD	Baja	17(56,67)	13(43,33)	0,439
	Media	39(66,10)	20(33,90)	
	Alta	12(75,00)	4(25,00)	
JORNADA	En turnos (rotativos sólo de día)-En turnos (rotativos día-noche)	24(72,73)	9(27,27)	0,339
	En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional)	22(56,41)	17(43,59)	
	Sólo diurno (de día)- Sólo nocturno (de noche)	22(66,67)	11(33,33)	
TIEMPO EN TRASLADARSE	Una hora	16(64,00)	9(36,00)	0,674
	Más de 1 hora	18(72,00)	7(28,00)	
	Si reside en el lugar de trabajo (menos de 15 minutos)	34(61,82)	21(38,18)	
HORARIO DE TRABAJO	No sabe/ no responde	3(42,86)	4(57,14)	0,117
	Nada bien-No muy bien	36(60,00)	24(40,00)	
	Bien-Muy bien	29(76,32)	9(23,68)	
ALTERACIONES GASTROINTESTINALES	No	35(76,09)	11(23,91)	0,040
	Sí	33(55,93)	26(44,07)	
CANSANCIO CRÓNICO	No	43(67,19)	21(32,81)	0,537
	SÍ	25(60,98)	16(39,02)	

*Valor de p: Fisher exacta

Autores: Geovana Andrade/ Salomé Clavijo

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Haciendo un análisis estadístico entre los trastornos mentales y las características sociodemográficas de nuestra población en estudio, se puede apreciar que existe una

relación estadísticamente significativa para casos de depresión tanto leve moderada severa, extremadamente severa y con seguridad de continuidad sea esta baja, media, alta con una p-chi cuadrado = 0,0302. De igual forma la variable jornadas de trabajo son estadísticamente significativas para depresión con una p-chi cuadrado = 0,004 y la variable dolor de estómago de igual forma tienen una relación significativa con depresión con una p chi cuadrado = 0,0493.

Se puede observar que la variable edad es estadísticamente significativa para ansiedad con una p-chi cuadrado = 0,0569 así como la variable cansancio crónico, es también un factor de riesgo de ansiedad con un p- chi cuadrado = 0,0021.

Se puede ver que las variables que se encuentran presentes he influyen con el estrés son relación laboral con un p-chi cuadrado = 0,062 y cansancio crónico con p-chi cuadrado = 0.

Tabla 3. Relación entre depresión, ansiedad, estrés y las características sociodemográficas de la población (N=105)

VARIABLE	CATEGORIA	DEPRESIÓN					Chi cuadrado
		No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
CONDUCE	Rara vez- A menudo	39(57,35)	16(23,53)	10(14,71)	2(2,94)	1(1,47)	0,5196
	Casi siempre- Siempre	15(40,54)	10(27,03)	9(24,32)	2(5,41)	1(2,70)	
SEXO	Hombre	24(47,06)	14(27,45)	11(21,57)	2(3,92)	0(0,00)	0,5231
	Mujer	30(55,56)	12(22,22)	8(4,81)	2(3,70)	2(3,70)	
EDAD	Menos que 20 años	4(44,44)	1(11,11)	4(44,44)	0(0,00)	0(0,00)	0,5477
	20-29 año-30-39 años-40-49 años	48(51,61)	25(26,88)	14(15,05)	4(4,30)	2(2,15)	
	50 años o más que 50 años	2(66,67)	0(0,00)	1(33,33)	0(0,00)	0(0,00)	
HORAS A LA SEMANA	Menos de 40 horas semanales-No sabe/ no responde	6(54,55)	3(27,27)	2(18,18)	0(0,00)	0(0,00)	0,9442
	Es muy irregular-Más de 40 horas semanales	48(51,06)	23(24,47)	17(18,09)	4(4,26)	2(2,13)	

RELACIÓN LABORAL	Como autónomo sin empleados- Como empresario o propietario del negocio con empleados	3(42,86)	2(28,57)	2(28,57)	0(0,00)	0(0,00)	0,1863
	Sin contrato	5(38,46)	4(30,77)	1(7,69)	2(15,38)	1(7,69)	
	Como asalariado fijo	21(52,50)	9(22,50)	9(22,50)	0(0,00)	1(2,50)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	14(73,68)	5(26,32)	0(0,00)	0(0,00)	0(0,00)	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	11(42,31)	6(23,08)	7(26,92)	2(7,69)	0(0,00)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD	Baja	9(30,00)	8(26,67)	10(33,33)	2(6,67)	1(3,33)	0,0302
	Media	33(55,93)	17(28,81)	7(11,86)	2(3,39)	0(0,00)	
	Alta	12(75,00)	1(6,25)	2(12,50)	0(0,00)	1(6,25)	
JORNADA DE TRABAJO	En turnos (rotativos sólo de día)-En turnos (rotativos sólo de día)	17(51,52)	8(24,24)	7(21,21)	1(3,03)	0(0,00)	0,004
	En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional)	14(35,90)	15(38,46)	10(25,64)	0(0,00)	0(0,00)	
	Sólo diurno (de día)-Sólo nocturno (de noche)	23(69,70)	3(9,09)	2(6,06)	3(9,09)	2(6,06)	
HORARIO DE TRABAJO	No sabe/ no responde	4(57,14)	2(28,57)	0(0,00)	1(14,29)	0(0,00)	0,1196
	Nada bien-No muy bien	26(43,33)	18(30,00)	13(21,67)	3(5,00)	0(0,00)	
	Muy bien-Bien	24(63,16)	615,79)	615,79)	0(0,00)	2(5,26)	
DOLOR DE ESTOMAGO	No	30(65,22)	8(17,39)	8(17,39)	0(0,00)	0(0,00)	0,0493
	Sí	24(40,68)	18(30,51)	11(18,64)	4(6,78)	2(3,39)	
CANSANCIO CRÓNICO	No	38(59,38)	14(21,88)	10(15,63)	2(3,13)	0(0,00)	0,1686
	Sí	16(39,02)	12(29,27)	9(21,95)	2(4,88)	2(4,88)	

VARIABLE	CATEGORIA	ANSIEDAD					Chi cuadrado
		No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
CONDUCE	Rara vez- A menudo	37(54,41)	3(4,41)	17(25,00)	6(8,82)	5(7,35)	0,2488
	Casi siempre-Siempre	12(32,43)	2(5,41)	15(40,54)	3(8,11)	5(13,51)	
SEXO	Hombre	19(37,25)	1(1,96)	21(41,18)	6(11,76)	4(7,84)	0,0686
	Mujer	30(55,56)	4(7,41)	11(20,37)	3(5,56)	6(11,11)	
EDAD	Menos que 20 años	1(11,11)	1(11,11)	4(44,44)	3(33,33)	0(0,00)	0,0569
	20-29 años-30-39 años-40-49 años	46(49,46)	4(4,30)	28(30,11)	6(6,45)	9(9,68)	
	50 años o más que 50 años	2(66,67)	0(0,00)	0(0,00)	0(0,00)	1(33,33)	
HORAS A LA SEMANA	Menos de 40 horas semanales-No sabe/ no responde	5(45,45)	1(9,09)	5(45,45)	0(0,00)	0(0,00)	0,4606
	Es muy irregular-Más de 40 horas semanales	44(46,81)	4(4,26)	27(28,72)	9(9,57)	10(10,64)	
RELACIÓN LABORAL	Como autónomo sin empleados-Como empresario o propietario del negocio con empleados	4(57,14)	0(0,00)	2(28,57)	0(0,00)	1(14,29)	0,2497
	Sin contrato	6(46,15)	1(7,69)	2(15,38)	0(0,00)	4(30,77)	
	Como asalariado fijo	17(42,50)	2(5,00)	16(40,00)	3(7,50)	2(5,00)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	12(63,16)	1(5,26)	5(26,32)	1(5,26)	0(0,00)	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	10(38,46)	1(3,85)	7(26,92)	5(19,23)	3(11,54)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD	Baja	9(30,00)	3(10,00)	11(36,67)	2(6,67)	5(16,67)	0,1486
	Media	28(47,46)	2(3,39)	19(32,20)	6(10,17)	4(6,78)	
	Alta	12(75,00)	0(0,00)	2(12,50)	1(6,25)	1(6,25)	

JORNADA DE TRABAJO	En turnos (rotativos sólo de día)-En turnos (rotativos sólo de día)	19(57,58)	2(6,06)	6(18,18)	3(9,09)	3(9,10)	0,2874
	En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional)	12(30,77)	2(5,13)	18(46,15)	4(10,26)	3(7,69)	
	Sólo diurno (de día)-Sólo nocturno (de noche)	18(54,55)	1(3,03)	8(24,24)	2(6,06)	4(12,12)	
HORARIO DE TRABAJO	No sabe/ no responde	3(42,86)	0(0,00)	3(42,86)	0(0,00)	1(14,29)	0,7125
	Nada bien-No muy bien	27(45,00)	5(8,33)	17(28,33)	6(10,00)	5(8,33)	
	Muy bien-Bien	19(50,00)	0(0,00)	12(31,58)	3(7,89)	4(10,53)	
DOLOR DE ESTOMAGO	No	25(54,35)	1(2,17)	15(32,61)	3(6,52)	2(4,35)	0,286
	Sí	24(40,68)	4(6,78)	17(28,81)	6(10,17)	8(13,56)	
CANSANCIO CRÓNICO	No	38(59,38)	2(3,13)	17(26,56)	1(1,56)	6(9,38)	0,0021
	Sí	11(26,83)	3(7,32)	15(36,59)	8(19,51)	4(9,76)	

VARIABLE	CATEGORIA	ESTRÉS					Chi cuadrado
		No	Leve	Moderada	Severa	Extremadamente severa	
CONDUCE	Rara vez- A menudo	34(50,00)	19(27,94)	8(11,76)	7(10,29)	0(0,00)	0,1545
	Casi siempre-Siempre	15(40,54)	7(18,92)	8(21,62)	5(13,51)	2(5,41)	
SEXO	Hombre	24(47,06)	12(23,53)	8(15,69)	6(11,76)	1(1,96)	0,999
	Mujer	25(46,30)	14(25,93)	8(14,81)	6(11,11)	1(1,85)	
EDAD	Menos que 20 años	4(44,44)	3(33,33)	2(22,22)	0(0,00)	0(0,00)	0,5499
	20-29 años-30-39 años-40-49 años	45(48,39)	21(22,58)	13(13,98)	12(12,90)	2(2,15)	
	50 años o más que 50 años	0(0,00)	2(66,67)	1(33,33)	0(0,00)	0(0,00)	
HORAS A LA SEMANA	Menos de 40 horas semanales-No sabe/ no responde	5(45,45)	5(45,45)	0(0,00)	1(9,09)	0(0,00)	0,3677
	Es muy irregular-Más de 40 horas semanales	44(46,81)	21(22,34)	16(17,02)	11(11,70)	2(2,13)	

RELACIÓN LABORAL	Como autónomo sin empleados- Como empresario o propietario del negocio con empleados	3(42,86)	2(28,57)	1(14,29)	1(14,29)	0(0,00)	0,062
	Sin contrato	4(30,77)	4(30,77)	3(23,08)	0(0,00)	2(15,38)	
	Como asalariado fijo	22(55,00)	10(25,00)	5(12,50)	3(7,50)	0(0,00)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	10(52,63)	5(26,32)	3(15,79)	1(5,26)	0(0,00)	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	10(38,46)	5(19,23)	4(15,38)	7(26,92)	0(0,00)	
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD	Baja	13(43,33)	8(26,67)	5(16,67)	3(10,00)	1(3,33)	0,9328
	Media	26(44,07)	15(25,42)	10(16,95)	7(11,86)	1(1,69)	
	Alta	10(62,50)	3(18,75)	1(6,25)	2(12,50)	0(0,00)	
JORNADA DE TRABAJO	En turnos (rotativos sólo de día)-En turnos (rotativos sólo de día)	16(48,48)	6(18,18)	5(15,15)	5(15,15)	1(3,03)	0,7455
	En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional)	15(38,46)	13(33,33)	7(17,95)	4(10,26)	0(0,00)	
	Sólo diurno (de día)-Sólo nocturno (de noche)	18(54,55)	7(21,21)	4(12,12)	3(9,09)	1(3,03)	
HORARIO DE TRABAJO	No sabe/ no responde	3(42,86)	2(28,57)	2(28,57)	0(0,00)	0(0,00)	0,6196
	Nada bien-No muy bien	25(41,67)	17(28,33)	11(18,33)	6(10,00)	1(1,67)	
	Muy bien-Bien	21(55,26)	7(18,42)	3(7,89)	6(15,79)	1(2,63)	
DOLOR DE ESTOMAGO	No	23(50,00)	14(30,43)	6(13,04)	3(6,52)	0(0,00)	0,3083
	Sí	26(44,07)	12(20,34)	10(16,95)	9(15,25)	2(3,39)	
CANSANCIO CRÓNICO	No	38(59,38)	16(25,00)	10(15,63)	0(0,00)	0(0,00)	0
	Sí	11(26,83)	10(24,39)	6(14,63)	12(29,27)	2(4,88)	

*Valor de p: Fisher exacta

Autores: Geovana Andrade/ Salomé Clavijo

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

Mediante el análisis de regresión logística las variables con un valor mayor a 1 en su odds ratio nos indica que son un factor de riesgo y estos son el sexo Odds Ratio 2,5749, intervalo de confianza del 95% (0,5607 - 11,8254), horas a la semana Odds Ratio 1,5972 (0,2489 - 10,2501) horario de trabajo Odds Ratio 2,260 (0,2267 - 22,5475), jornada de trabajo Odds Ratio 1,3296 (0.3610-4.8962), dolor de estómago Odds Ratio 1,2018 (0,2691 - 5,3670), sin embargo no existe una asociación significativa y por último la variable cansancio crónico demostrando ser un factor de riesgo importante con un Odds Ratio de 7,2353, intervalo de confianza del 95% (1,4155 36,9837) existiendo una asociación significativa. Por lo que podemos decir que:

1. Existe una asociación significativa entre cansancio crónico y estrés laboral.
2. Las personas que tienen cansancio crónico son 7,2353 más propensas a tener estrés que las que no tienen cansancio crónico.
3. Las personas que cuentan con un cansancio crónico corren un mayor riesgo de padecer de estrés laboral.

Tabla 4. Riesgo relativo (odds ratio crudo y ajustado) para la asociación de potenciales factores de riesgos y estrés en la población (N=105)

ESTRÉS			
VARIABLE	CATEGORÍA	OR CRUDO (IC 95%)	OR AJUSTADO (IC 95%)
CONDUCE	Rara vez- A menudo	1	1
	Casi siempre-Siempre	0,9973 (0,4054 - 2,4535)	
SEXO	Mujer	1	1
	Hombre	<u>1,0311</u> (0,4788 - 2,2205)	<u>2,5749</u> (0,5607 - 11,8254)
EDAD	Menos que 20 años	1	1
	20-29 año-30-39 años- 40-49 años	0,8533 (0,2155 - 3,3792)	
	50 años o más que 50 años	357476,1394 (0,0000 >1.0E12)	
HORAS A LA SEMANA	Menos de 40 horas semanales-No sabe/ no responde	1	1
	Es muy irregular-Más de 40 horas semanales	<u>1,0556</u> (0,2692 - 4,1387)	<u>1,5972</u> (0,2489 - 10,2501)
RELACIÓN LABORAL	Como autónomo sin empleados-Como empresario o propietario del negocio con empleados	1	1

	Sin contrato	<u>1,6864</u> (0,2511 - 11,3280)	<u>0,2611</u> (0,0114 - 5,9766)
	Como asalariado fijo	0,6136 (0,1213 3,1051)	
	Como asalariado con contrato temporal por obra o servicio	0,6750 (0,1177 - 3,8726)	
	Como asalariado con contrato temporal con duración definida	<u>1,1999</u> (0,2208 - 6,5202)	<u>0,2822</u> (0,0139 - 5,7503)
SEGURIDAD DE CONTINUIDAD	Baja	1	1
	Media	0,9706 (0,4000 - 2,3549)	
	Alta	0,4588 (0,1323 - 1,5908)	
JORNADA DE TRABAJO	En turnos (rotativos sólo de día)-En turnos (rotativos sólo de día)	1	1
	En turnos por ciclos (Días de trabajo y descanso, trabaja 10 x 5 de descanso, 7x7, 21x7, 20x10) (Jornada excepcional)- En turnos rotativos solo día-noche- solo diurno (de día)	<u>1.1628</u> (0.3493-3.8713)	<u>1,3296</u> (0.3610-4.8962)
HORARIO DE TRABAJO	No sabe/ no responde	1	1
	Nada bien-No muy bien	<u>1,0500</u> (0,2157 - 5,1103)	<u>2,2607</u> (0,2267 - 22,5475)
	Muy bien-Bien	0,6072 (0,1192 - 3,0920)	
DOLOR DE ESTOMAGO	No	1	1
	Sí	<u>1,2692</u> (0,5857 2,7506)	<u>1,2018</u> (0,2691 - 5,3670)
CANSANCIO CRÓNICO	No	1	1
	Sí	<u>3,9812</u> (1,6983 9,3329)	<u>7,2353</u> (1,4155 36,9837)

*Odds Ratio crudo y ajustado

Autores: Geovana Andrade/ Salomé Clavijo

Fuente: Epi Info 7.2.5.0

DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS Y PROPUESTA DE SOLUCIÓN

En un estudio elaborado por (Mejia et al., 2019) en donde se evidencia los factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica, muestra que el Ecuador se encuentra en segundo lugar con un porcentaje del 54% considerando que el estrés laboral influye en el bienestar físico y mental del trabajador, así como en el rendimiento laboral, tomando en cuenta algunas condiciones de trabajo para llegar a este resultado. Mantener un nivel de presión laboral que el empleado considere adecuado puede ser beneficioso para mantenerse alerta, motivado y capaz de aprender sobre nuevos temas y tareas laborales. Sin embargo, cuando este equilibrio se pierde, puede generar situaciones estresantes en el trabajo. El exceso de demandas y presiones, junto con la dificultad para manejarlas, pueden originarse debido a una descripción inadecuada de las tareas laborales, una gestión ineficiente o condiciones de trabajo insatisfactorias.

En este estudio, logramos cumplir con el propósito de analizar cuáles podrían ser las condiciones de trabajo que actúan como factores de riesgo para el trabajador. Según los resultados obtenidos mediante los odds ratio crudo y ajustado podemos decir que existen varias variables que son factores de protección ya que sus resultado son mayores que 1 entre ellos están la variable sexo, horas de trabajo a la semana, relación laboral específicamente cuando los trabajadores no cuentan con un contrato y como asalariado con contrato temporal con duración definida, el horario de trabajo, como también dolor de estómago, sin embargo no son estadísticamente significativas. Pero existe una variable de cansancio crónico la cual tiene un Odds Ratio crudo de 3,9812 con un intervalo de confianza del 95% de (1,6983 9,3329) y un Odds Ratio ajustado de 7,2353 con un intervalo de confianza del 95% de (1,4155 36,9837), es decir que se convierte en un factor de riesgo y a más de ello es estadísticamente significativo, existiendo una asociación con estrés laboral. Similares resultados encontrados en una investigación realizada por (Lizardo Otero, 2022) nos muestra que también se tomó en cuenta las variables sexo, nivel de educación, horas de trabajo, tipo de contrato y al evaluar el nivel de estrés del trabajo y los factores laborales, se determinó que se asocian significativamente con el nivel de estrés relacionado al trabajo. Es por ello que podemos decir que las condiciones de trabajo pueden variar y es ajena a cada ambiente de trabajo por lo tanto es importante realizar un análisis en cada empresa que requiera medir el nivel de estrés en sus trabajadores y verificar cuales son las condiciones de trabajo que más les afecta.

En estudios similares como en el caso de (Guzmán, 2020) señalan también variables sociodemográficas como el sexo, nivel de educación, horas de trabajo, tipo de contrato las cuales ayudan a evidenciar que el 55.8% de los empleados de una empresa de catering se encuentra en un nivel elevado de exposición a los factores de riesgo psicosocial. Esto implica que hay una alta probabilidad de que experimenten respuestas significativas de estrés laboral, lo que indica la necesidad de una intervención inmediata dentro de un sistema de vigilancia epidemiológica psicosocial. Además, las condiciones laborales requieren una atención inminente y se sugiere implementar actividades de cambio, control y mejora. Dentro de su propuesta, se destaca la importancia de gestionar el cambio con el fin de crear entornos inclusivos. Esto implica la inclusión de capacitación previa al cambio de procesos o tareas, con el objetivo de facilitar su desarrollo. Podemos decir que el estrés laboral puede estar presente en una empresa ya sea de catering o que se dedique a otro servicio en un nivel bajo, medio o alto tomando en cuenta que si bien es cierto algunas variables son semejantes en estudios realizados de condiciones de trabajo como factor de riesgo de estrés laboral, esto no quiere decir que siempre van a ser las mismas variables un factor de riesgo, puede variar dependiendo de las condiciones de trabajo en las que se encuentran los trabajadores.

No se señala un estudio específico del cansancio crónico como factor de riesgo de estrés laboral, sin embargo en una investigación de (Científica (SIIC), s. f.) que señala la relación entre la fatiga crónica y el estrés laboral nos muestra que mediante un modelo de susceptibilidad tiene en cuenta la combinación de varios elementos entre ellos el estrés laboral. La presencia de factores estresantes puede ocasionar diversos tipos de fatiga, y si estos factores persisten durante un período prolongado, puede desarrollarse fatiga o cansancio crónico. Y se puede describir como una sensación de agotamiento extremo que impide llevar a cabo las actividades diarias, ocasionando perturbaciones significativas en la vida familiar, social y laboral. Es un estado generalizado de fatiga tanto mental como física, y puede manifestarse a través de síntomas neurológicos como dolores de cabeza, pérdida de memoria e insomnio, debilidad muscular, entre otros.

Según los resultados de este estudio, se ha identificado la necesidad de abordar de manera prioritaria ciertas condiciones laborales, entre ellos están los factores de protección que a medida que pase el tiempo puede llegar a convertirse en factores de riesgo, por esta razón se debe tomar en cuenta los siguientes puntos:

1. La dirección ejecutiva de la empresa debe comprometerse a abordar el estrés laboral y los riesgos psicosociales como una estrategia interna orientada a mejorar las condiciones de trabajo.
2. Implementación de un plan de prevención de estrés laboral y promover el bienestar tanto físico como mental del trabajador.
3. Las capacitaciones serán importantes para disminuir o eliminar los posibles riesgos asociados con el estrés laboral, un ejemplo puede ser una capacitación sobre los estresores asociados al contenido de la tarea (carga mental, falta de control, etc.). Como también la importancia de controlar el estrés laboral y como este perjudica en nuestro bienestar.
4. Para los factores de protección de las variables horas a la semana, jornada laboral, horario de trabajo, proporcionar una mejor organización en cuanto a los roles y responsabilidades de cada trabajador para que estos no se vean afectados en su vida laboral y personal, de esta manera se obtendrá un mejor rendimiento y productividad del trabajador en la empresa.
5. En cuanto al factor de riesgo detectado (cansancio crónico) se puede efectuar una matriz IPERC la cual es una herramienta de gestión que nos permitirá identificar los peligros y evaluar los riesgos asociados a esta problemática y una vez que estos sean valorados se establece medidas de control en la empresa, además de tomar en cuenta las necesidades y opiniones de los propios trabajadores para prevenir el estrés laboral, formando comités de seguridad y salud en el trabajo para realizar evaluaciones periódicas de las estrategias propuestas.
6. Llevar a cabo un programa de “Gestionar el tiempo te ayudará a tu vida personal y profesional”, que ayudará a tener una mejor organización y equilibrio mental.
7. Dar un seguimiento y control de las medidas que se han tomado en cuenta para mejora de la empresa.

CONCLUSIONES

- Para concluir podemos decir que se cumplió con los objetivos planteados y se observó mediante el análisis de regresión logística que las variables que pueden llegar a ser un factor de riesgo para estrés, son el sexo, horas a la semana, horario de trabajo, jornada de trabajo, dolor de estómago, sin embargo no existe una asociación significativa y la variable cansancio crónico con un

intervalo de confianza del 95% demostrando una asociación significativa entre cansancio crónico y estrés laboral en los empleados del catering ASOSAB de la parroquia Dayuma

- Mediante los resultados obtenidos, podemos decir que en comparación a otros estudios relacionados con el tema, los factores estresantes pueden variar debido a las condiciones de trabajo que tiene cada empresa, es por esta razón que primero se debe analizar mediante un método seleccionado el nivel de estrés y cuales podrían ser las condiciones que más se asocian con la empresa.
- Mediante la encuesta realizada se ha podido indagar y observar las respuestas de las personas en donde colocaron lo que ellos consideraron como las principales causas para que experimenten ciertos niveles de estrés como son, jornadas de trabajo, horarios de trabajo, cansancio crónico, entre otras.

RECOMENDACIONES

- En un próximo estudio se debería realizar un estudio de corte longitudinal para poder determinar las relaciones de causalidad, que en nuestro trabajo no se pudo realizar ya que es un estudio transversal convirtiéndose en una limitación en este trabajo
- Se recomienda continuar realizando estudios con respecto a las condiciones de trabajo y su relación con el estrés puesto que esto podría ayudar a conocer cuáles serían las variables que están afectando al trabajador y poder corregir con tiempo.
- Se ha podido observar que no existe un buen número de estudios en empresas de catering a nivel nacional, en donde se analice este tipo de problemas que está afectando a los trabajadores en la actualidad como es el estrés laboral causado por factores de riesgo, por lo tanto, es importante se tome en cuenta para futuros estudios a este grupo de trabajo
- Con los resultados del trabajo de investigación que realizamos se pudo observar que existe una variable de riesgo psicopatológico como es cansancio crónico, al tener este dato se puede desarrollar programas de capacitaciones o ayuda para el manejo de estrés laboral enfocado a todos los empleados de la empresa.
- Tomar en cuenta también los resultados obtenidos en valor de p-Fisher exacto con lo que respecta a depresión y ansiedad ya que son determinantes importantes que se deberían tomar en cuenta para que estos no se conviertan en posibles factores de riesgo.

REFERENCIAS

- Charria Ortiz, V. H., Romero-Caraballo, M. P., & Sarsosa-Prowesk, K. (2022). Bienestar laboral y condiciones de trabajo en docentes de primaria y secundaria. *CES Psicología*, 15(3), 63-80.
<https://doi.org/10.21615/cesp.5984>
- Científica (SIIC), S. I. de I. (s. f.). *RELACION ENTRE EL SINDROME DE FATIGA CRONICA Y EL ESTRES LABORAL*. Recuperado 14 de junio de 2023, de <https://www.siicsalud.com/des/insiiccompleto.php/65827>
- Guzmán, G. Z. L. (2020). *Propuesta de intervención en una empresa de catering de acuerdo a la evaluación*.
- Khoshakhlagh, A. H., Sulaie, S. A., Yazdanirad, S., & Park, J. (2023). Examining the effect of safety climate on accident risk through job stress: A path analysis. *BMC Psychology*, 11(1), 89.
<https://doi.org/10.1186/s40359-023-01133-2>
- La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo*. (2022, septiembre 28). [Comunicado de prensa].
http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_856931/lang--es/index.htm
- Lizardo Otero, B. Y. (2022). Nivel de estrés laboral asociado a los factores laborales de los agentes y supervisores de seguridad de una empresa de Seguridad Privada. *Industrial Data*, 25(2), 71-90.
<https://doi.org/10.15381/idata.v25i2.21830>
- Mena Roa, M. (2021, diciembre 6). *Infografía: 2020, un año récord de estrés para los trabajadores de todo el mundo*. Statista Infografías.
<https://es.statista.com/grafico/26338/porcentaje-de-empleados-que->

aseguran haber experimentado estrés durante gran parte del día anterior

Montoya, M. A. A. (2020). *ESTRÉS LABORAL Y SUS CONSECUENCIAS EN LA SALUD QUE AFECTAN EL RENDIMIENTO*.

Moyano-Sailema, P. J. (2022). *Influencia de factores psicosociales en el clima y estrés laboral del personal de un hospital ecuatoriano*. 44(5).

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de Condiciones de trabajo y salud en Latinoamérica 2ª versión:

MÓDULO PRINCIPAL

He leído la información del estudio y la información sobre la confidencialidad de los datos y acepto que los datos se utilizarán como se indica en la información del estudio.

.....

PG. PREGUNTAS GENERALES

PG.1 ¿Sexo?

Hombre

Mujer

PG.2 ¿Qué edad tiene usted?

Menos que 20 años

20-29 años

30-39 años

40-49 años

50 años o más que 50 años

PG.4 ¿A qué nivel educacional corresponde?

Ninguno / sin educación

Educación inicial

Educación Básica / Primaria *incompleta*

Educación Básica / Primaria *completa*

Educación Secundaria / Media *incompleta*

Educación Secundaria / Media *completa*

Educación Superior (*No Universitaria / Universitaria / Universitaria de Postgrado*)

PE. SU EMPLEO

PE.2 ¿Cuántas horas de trabajo reales hace habitualmente a la semana según su experiencia en las últimas cuatro semanas?

Número de horas semanales..... | | |
horas

Es muy irregular 98

No sabe / no responde 99

PE.10 En general, ¿su horario de trabajo se adapta a sus compromisos sociales y familiares?

- Muy bien.....1
- Bien.....2
- No muy bien3
- Nada bien.....4
- No sabe / no responde9

PE. SU TRABAJO

MA.2 Para la realización de su trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Mantener un nivel de atención alto o muy alto	1	2	3	4	5
B. Atender a varias tareas al mismo tiempo	1	2	3	4	5
C. Realizar tareas complejas, complicadas o difíciles	1	2	3	4	5
D. Necesita esconder sus propias emociones en su puesto de trabajo	1	2	3	4	5
E. Considera su trabajo excesivo	1	2	3	4	5

MA.3 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia es necesario...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Trabajar muy rápido	1	2	3	4	5
B. Trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos	1	2	3	4	5
C. Tener tiempo suficiente para realizar su trabajo	1	2	3	4	5

MM1. En su puesto de trabajo, con qué frecuencia la posición habitual en la que trabaja es...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. De pie	1	2	3	4	5
B. Sentada	1	2	3	4	5
C. Caminando	1	2	3	4	5
D. En cuclillas	1	2	3	4	5
E. De rodillas	1	2	3	4	5
F. Inclínada	1	2	3	4	5

MM.2 En su puesto de trabajo, con qué frecuencia debe...

Tipo	Nunca	Solo alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
A. Manipular cargas (objetos o personas)	1	2	3	4	5
B. Realizar posturas forzadas	1	2	3	4	5
C. Realizar fuerzas	1	2	3	4	5
D. Realizar trabajos en que debe alcanzar herramientas, elementos u objetos situados muy altos	1	2	3	4	5

PT.10 En su trabajo, ¿Usted utiliza algunos de estos elementos o equipos para su protección?

	N	Si la respuesta es "NO": PT.11 ¿Cuál es el principal motivo por el cual no usa este elemento de protección? (Respuesta múltiple)							S
		No lo necesita	No sabe usarlos	Le incomodan	No son de su talla	Le molestan para trabajar	No se lo han entregado	Otro motivo	
A. Cofia	1	1	2	3	4	5	6	7	2
B. Protectores auditivos (tapones u orejeras)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
C. Guantes	1	1	2	3	4	5	6	7	2
D. Gafas	1	1	2	3	4	5	6	7	2
E. Mascarilla	1	1	2	3	4	5	6	7	2
F. Calzado de seguridad (zapatos, botas)	1	1	2	3	4	5	6	7	2
G. Ropa de protección (mandil, ropa térmica o impermeable)	1	1	2	3	4	5	6	7	2

PT.12 En los últimos doce meses, cuando ha estado en su trabajo, ¿ha sido Ud. objeto de...?

	N	S	N R/ N S ¹
Violencia física cometida por personas pertenecientes a su lugar de trabajo (compañeros/ jefes/ subordinados...)	1	2	9
Violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo (clientes/ pacientes/ alumnos...)	1	2	9
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso o abuso sexual)	1	2	9

PS.3 En las últimas 4 semanas, ¿Ha sentido o sufrido usted...?
(Respuesta múltiple)

	No	Sí	NR/ NS
A. Dolor de cuello/nuca	1	2	9
B. Dolor de espalda	1	2	9
C. Dolor en miembro superior: hombro, brazo, codo, antebrazo (excluye muñeca, mano o dedos)	1	2	9
D. Dolor en muñeca, mano o dedos	1	2	9
E. Dolor en miembro inferior: cadera, muslo, rodilla, pierna, tobillo, pie	1	2	9
F. Quemaduras	1	2	9
G. Esguince, luxación, fractura o desgarro muscular			
H. Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	1	2	9
I. Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales (gastritis, úlcera, malas digestiones, diarrea, estreñimiento)	1	2	9
J. Dificultades o enfermedades respiratorias (gripe, resfriado, neumonía, etc.)	1	2	9
K. Intoxicación aguda	1	2	9
L. Dolor de cabeza (cefalea)	1	2	9
M. Vértigos o mareos	1	2	9
N. Alteraciones de la visión o fatiga visual (cansancio de ojos)	1	2	9
O. Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	1	2	9
P. Problemas de la voz	1	2	9
Q. Cansancio crónico	1	2	9
R. Otra. Especificar: _____	1	2	9

PE. CONDICIONES DE TRABAJO

1. ¿Tu capacitación o calificación coincide con tu trabajo?

- Sí
- No, estoy sobrecalificado para mi trabajo
- No, estoy poco capacitado para mi trabajo
- No lo sé

2. ¿Aparecen a menudo situaciones que conducen al estrés?

- Rara vez
- A menudo
- Casi siempre
- Siempre

3. ¿Cuál crees que puede ser un factor de riesgo para usted y que le genera estrés?

- Las instalaciones eléctricas (No disponen de protectores contra cortocircuito, no existe tomas a tierra, etc.)
- Los equipos de protección personal (No disponen de equipos de protección personal necesarios, se usan de forma incorrecta, etc.)
- El equipo de trabajo (No existe una buena organización y ambiente laboral, no existe una buena relación con los equipos de trabajo, etc.)
- El orden y la limpieza (Es inadecuada en las zonas de trabajo, las zonas de paso y vías de circulación tienden a tener obstáculos)
- Jornadas de trabajo (Existen turnos nocturnos, se respeta el ciclo de sueño necesario, la carga de trabajo es superior al descanso necesario, etc.)

4. ¿Se toman medidas para mejorar la organización, distribución y planificación del trabajo?

- Si
- No