

## Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metal mecánica

Manuel Pando Moreno,  
Tania Elizalde Núñez,  
Carolina Aranda Beltrán

0

## RESUMEN

El estudio reúne tres de los elementos de alto interés en los tiempos actuales, los factores psicosociales laborales, el estrés y la fatiga.

Los Factores Psicosociales laborales pueden presentarse como condiciones de trabajo estresantes y relacionados con la fatiga, mientras que la relación entre estrés laboral y fatiga ha sido menos estudiada y los trabajos existentes no son del todo concluyentes.

**Materiales y métodos:** Se realizó un estudio transversal, descriptivo, con 433 trabajadores de la industria metal mecánica en México.

Se emplearon cuatro instrumentos: 1) Cuestionario de variables sociodemográficas y laborales; 2) El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial de la NOM-035 STPS de México;

3) El cuestionario de Evaluación de estrés del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia y 4) La Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake.

**Resultados:** Se establecieron los valores de Factor de Riesgo de los factores psicosociales para el estrés y la fatiga, así como los de Factor de riesgo de la Fatiga para la presencia del estrés.

**Conclusiones:** Se encontraron que los factores psicosociales con presencia de riesgo al estrés y fatiga más altos fueron “la interferencia en la relación trabajo familia” y “las prolongadas jornadas de trabajo”. Aunque con valores bajos, la fatiga resultó ser un factor de riesgo para la presencia del estrés.

**Palabras clave:** Factores psicosociales, Fatiga, Estrés, Trabajadores de metalurgia.

## Correspondencia:

Manuel Pando Moreno

Av. Chapultepec Nte. 15, piso 23. Ladrón de Guevara, Guadalajara, Jalisco, México. C.P. 44600. Teléfono: 33 416 020 66 Correo electrónico: manolop777@yahoo.com.mx

Institución: Universidad de Guadalajara, Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Sierra Nevada 950, puerta 1 y 2. Independencia Oriente, Guadalajara, Jalisco, México. C.P. 44340

## ABSTRACT

The study brings together three of the elements of high interest in current times, the psychosocial factors at work, stress and fatigue.

The psychosocial factors at work can be presented as stressful working conditions and related to fatigue, while the relationship between occupational stress and fatigue has been less studied and existing jobs are not entirely conclusive.

A cross-sectional, descriptive study was conducted with 433 workers in the metal-mechanical industry in Mexico.

Four instruments were used: 1) Questionnaire of sociodemographic and labor variables; 2) The Questionnaire for the identification of psychosocial risk factors of the NOM-035 STPS of Mexico;

3) The questionnaire of evaluation of stress of the Ministry of Health and Social Protection of Colombia and 4) The Yoshitake Test of Subjective Symptoms of Fatigue.

The Risk Factor values of psychosocial factors for stress and fatigue, as well as the Fatigue Risk Factor values for the presence of stress, were established.

It was found that the psychosocial factors with the presence of risk factor to stress and fatigue were "the interference in the work-family relationship" and "the prolonged working hours". Although with low values, fatigue turned out to be a risk factor for the presence of stress.

Key words: Psychosocial factors, Fatigue, Stress, Metalworkers.

---

## INTRODUCCIÓN

Los Factores Psicosociales de Riesgo a la Salud pueden ser concebidos como condiciones de trabajo estresantes que interfieren con nuestra capacidad para trabajar con seguridad y suelen provocar enfermedades laborales.

"El concepto factores psicosociales se ha utilizado para señalar aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales son susceptibles de provocar daños a la salud de los trabajadores, pero también pueden influir positivamente" (1).

Por su parte, el estrés laboral es reconocido como uno de los problemas de salud mental más frecuentes en las empresas actuales

Valencia y Enríquez (2) señalan que, en los estudios de la Unión Europea, el estrés laboral es el segundo problema de salud más frecuente mientras que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) reportó 1,1 millones de enfermedades y accidentes de trabajo, siendo el estrés la causa principal.

Diversos autores coinciden en atribuir las primeras investigaciones científicas acerca del estrés a Hans Selye, siendo una de sus aportaciones principales el llamado Síndrome de Adaptación General, que consta de tres etapas: alarma, resistencia y agotamiento (3).

Sabemos que un trabajador estresado presentará mayor frecuencia de enfermedades, mayor ausentismo, baja motivación, y más cantidad de errores en su actividad, lo que explica que el estrés este asociado a altos costos en la producción.

"El estrés tendría lugar cuando la persona valora a sus recursos como escasos e insuficientes como para hacer frente a las demandas del entorno" (4).

Si “el estrés se define como una respuesta no específica del cuerpo a cualquier demanda hecha sobre este que resulta en síntomas tales como aumento de la presión arterial, liberación de hormonas, rapidez de la respiración, tensión de los músculos, transpiración y el aumento de la actividad cardíaca” (3), es fácil ver el acercamiento de este concepto con el de fatiga, que podemos ver relacionado con la etapa de “agotamiento” en el Síndrome General de Adaptación de Selye.

En dicha etapa, el organismo pierde su capacidad de activación o respuesta, y si se continúa forzando al exponerlo a los factores psicosociales que le condujeron a esa situación, las consecuencias pueden ser muy graves para la salud.

“La hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral considera que la persistencia del estrés laboral es acumulativa (...) Si los factores estresantes que generan estos problemas perseveran durante tiempo, la fatiga puede devenir en lo que se ha dado en llamar síndrome de fatiga crónica” (5).

Mansilla (5) concibe la Fatiga Laboral como aquella de la que el trabajador puede recuperarse con descanso o cambio de actividades y el Síndrome de Fatiga Crónica (SFC) en el que el trabajador no se recupera ni con tiempo de descanso ni con cambio de actividades.

Se han descrito diferentes tipologías de fatiga laboral, en función de las partes del organismo implicadas: fatiga muscular, fatiga mental o psicológica y fatiga sensorial (6).

En la definición del Síndrome de Fatiga Crónica se incluye la fatiga física y mental, ya que “se trata de un estado grave de agotamiento físico y mental, que genera un sentimiento generalizado de falta de energía para realizar cualquier labor, que resulta muy imposibilitante para el sujeto, que se agudiza ante cualquier mínimo esfuerzo y que no se explica por un diagnóstico biomédico” (7).

Lo que este estudio pretende es encontrar cuáles factores psicosociales laborales son factor de riesgo para la presencia de estrés o fatiga; y si existe una relación entre estas dos últimas.

## METODOLOGÍA

Se realizó un estudio transversal, descriptivo, basado en una muestra aleatoria por conveniencia de 433 trabajadores de la industria metal mecánica en México.

Se incluyeron trabajadores de planta, principalmente operativos con una antigüedad no menor a 6 meses en la empresa y en su puesto de trabajo, que estuvieran presentes en el momento de aplicación de los cuestionarios y aceptaran participar de manera voluntaria. Se excluyeron trabajadores sin contrato en las empresas y menores de 18 años.

Para el levantamiento de datos, se emplearon cuatro instrumentos: 1) Cuestionario de variables sociodemográficas y laborales como: sexo, edad, estado civil, escolaridad, antigüedad en el puesto actual, turno de trabajo y carga horaria semanal; 2) El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable (Guía de referencia III) de la NOM-035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) de México; 3) El cuestionario del Ministerio de Salud y la Protección Social de Colombia, y 4) La Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake.

El Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable diseñado por la STPS y presentado como Guía III para empresas de más de 50 trabajadores en la NOM-035-STPS-2018. Consta de 72 ítems, evalúa la exposición a factores psicosociales negativos a través de una lista de agentes agrupados en ocho áreas: las condiciones en el ambiente de trabajo, las cargas de trabajo, la falta de control sobre el trabajo, las jornadas de trabajo y rotación de turnos, la in-

terferencia en la relación trabajo/familia, liderazgo, relaciones negativas en el trabajo y la violencia laboral; y el Entorno Organizacional favorable en dos áreas: Reconocimiento del desempeño e Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad.

Este instrumento utiliza una escala de frecuencia de cinco grados tipo Likert que van de 0 (“nunca”) a 4 (“siempre”). Se suman los puntajes de cada apartado y se determinan también cinco categorías: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

El Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de H. Yoshitake, consta de 30 ítems que se contestan de manera dicotómica (Sí o No) divididos en tres bloques de preguntas: a) incluye síntomas de monotonía, embotamiento y modorra; b) registra síntomas de dificultad en la concentración mental, y c) proyecta el deterioro físico. Se tomará un puntaje  $\geq 7$  como indicativo de presencia de fatiga o presencia de un número excesivo de síntomas de fatiga causados por una actividad laboral específica (8).

El Cuestionario para la Evaluación del Estrés (9); es un instrumento diseñado para evaluar síntomas reveladores de la presencia de reacciones de estrés, distribuidos en cuatro categorías principales según el tipo de síntomas de estrés: a) fisiológicos, b) comportamiento social, c) intelectuales laborales, y d) psicoemocionales.

La calificación se expresa en cinco posibles niveles de estrés: Muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto (9).

#### Análisis de los datos

A partir de los resultados de las escalas se construyó una base de datos en Excel, que posteriormente se importó a SPSS. Las variables medidas en escala nominal se analizaron con base en distribuciones porcentuales (Prevalencia, %). Para el análisis de asociación estadística entre variables

categorías dicotómicas se aplicó  $\chi^2$  y la prueba de probabilidad exacta de Fisher dependiendo del cumplimiento de los requisitos para su aplicación. En todos los casos se estableció un nivel de significancia estadística a priori de  $\alpha = 0,05$ .

Para el establecimiento de Factor de Riesgo, es necesario que las variables se manifiesten dicotómicas lo cual ocurre de manera directa con la Escala de Síntomas Subjetivos de Fatiga que reporta “con fatiga y sin fatiga”, pero no ocurre con los otros instrumentos que reportan los resultados en cinco niveles: muy bajo, bajo, medio, alto y muy alto.

En estos casos, tanto los resultados de Factores Psicosociales como los de Síntomas de Estrés fueron agrupados.

En Factores Psicosociales los resultados de “medio”, “alto” y “muy alto”, se consideraron como “sí expuesto” mientras que los “muy bajo” y “bajo” se consideraron como “no expuestos”.

Igualmente, para los niveles de estrés, los resultados de “medio”, “alto” y “muy alto”, se consideraron como “estresados” mientras que los “muy bajo” y “bajo” se consideraron como “no estresados”.

Se considera Factor de Riesgo cuando el OR sea mayor a 1, el intervalo de confianza no contenga la unidad y el valor de asociación haya sido  $<0,05$ .

## RESULTADOS

Participaron 433 sujetos de los que el 18.5% fueron mujeres y 81.5% hombres; la edad fluctuó entre los 19 y 60 años con una media de 38 años.

Predominaron los trabajadores casados (69.2%), seguidos del 16.7% de solteros. En cuanto a escolaridad la mayor parte se concentró en estudios de secundaria y bachillerato con un 37.4% y 30.9% respectivamente.

La antigüedad en la empresa varió desde los 6 meses hasta los 37 años con una media de 10.8 años. Mientras que la antigüedad en el puesto de trabajo se

dio entre los 6 meses y los 34 años con un promedio de 7.3 años.

En cuanto al turno de trabajo el 90.2% trabaja en la mañana y la tarde y solamente el 6.4% lo hace por la noche, el resto lo hace en turnos especiales.

Respecto a los Factores Psicosociales de Riesgo predominó la exposición negativa a altas jornadas de trabajo (94.5% niveles “muy alto”, “alto” y “medio”) y la exposición a sobre carga laboral en el 80.7% de los encuestados (Cuadro 1).

De manera positiva, el 77.5% (niveles “nulo” y “bajo”) de los trabajadores consideraron tener buenas relaciones interpersonales en su área laboral, y un 73.9% cuenta con un buen sentido de pertenencia y estabilidad en empresa (Cuadro 1).

En cuanto al estrés, el 90.6% de los encuestados presenta sintomatología de estrés en niveles “medio”, “alto” y “muy alto”, predomina la sintomatología fisiológica con un 51.1% seguida de la intelectual con el 29.6% (Cuadro 2).

Mientras que un 35% de los trabajadores reportaron presencia de fatiga, 15.9% con predominancia de fatiga física y 10.1% con predominancia de fatiga intelectual.

Los factores psicosociales presentes en riesgo más alto para la presencia de determinadas formas de sintomatología del estrés fueron en primer lugar “la interferencia en la relación trabajo familia” que presentó riesgo para la sintomatología de estrés comportamental (OR=13.3), sintomatología intelectual (OR=5.5) y sintomatología fisiológica (OR=2.7); seguida de las prolongadas jornadas de trabajo como riesgo para la sintomatología intelectual (OR=10.3), y el Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad como riesgo para sintomatología intelectual (OR=3.9) y sintomatología fisiológica (OR=2.4) (Cuadro 3).

En cuanto a los Factores Psicosociales de riesgo para la fatiga, sobresale la Interferencia en la re-

lación trabajo-familia que presenta riesgo para la Fatiga (OR= 4.6), Fatiga Física (OR= 7.8) y Fatiga Intelectual (OR= 4.7); mientras que sobrecarga de trabajo se identificó como riesgo para la Fatiga Intelectual (OR= 5.9) y el liderazgo inadecuado para la Fatiga Física (OR= 3.7) (Cuadro 4).

Aunque con valores bajos, la fatiga resultó ser un factor de riesgo para la presencia del estrés en general (OR=1.17), sin embargo, los valores son mayores cuando se analiza el riesgo para sintomatologías específicas como síntomas comportamentales (OR=24.96), síntomas fisiológicos (OR=6.99) o síntomas intelectuales (OR=6.68) (Cuadro 5).

La fatiga intelectual muestra sus valores de riesgo más altos para la presencia de sintomatología de estrés comportamental (OR=16.07) mientras que la fatiga física lo hace con los síntomas fisiológicos de estrés (OR=8.34) (Cuadro 5).

## DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

El estrés es un problema generalizado que afecta a todas las regiones del mundo y a todos los giros de trabajo, los reportes de su presencia varían conforma el país, tipo de trabajo e instrumento utilizado.

Valencia y Enríquez (2) reportan un 72% de estrés (niveles medio, alto y muy alto) en trabajadores administrativos de Colombia,

González et. Cols. (10) reportó un 26.6% de estrés (niveles elevado y peligroso) en conductores de taxis en México.

En empresas familiares medianas en México, Martínez y Martínez (11) encontraron que el nivel de estrés podía variar de acuerdo al área de trabajo que se desempeñaba, diferenciando entre cuatro: Producción, Finanzas, Recursos Humanos y Mercadotecnia; siendo las dos primeras las que presentaban mayor prevalencia de estrés en los niveles altos (Grave y moderado) con un 89% y 87% respectivamente.

En nuestros trabajadores de la industria metal mecánica de México los niveles de estrés equivalentes (niveles medio, alto y muy alto) se presentaron más elevados que los estudios encontrados ya que se encontró un 90.6% en presencia de estrés destacándose la sintomatología fisiológica y la intelectual.

Los factores psicosociales que se asocian al estrés laboral, también varían de acuerdo al tipo de trabajo realizado, por ejemplo, en el citado estudio de González et. Cols. (10) con choferes de taxi, se encontraron relacionados al estrés factores como: tener que comer de prisa, exposición al aire contaminado, interrupciones cuando trabajan, exceso de tráfico y llevarse mal con el jefe.

En una población de trabajadores de diversos giros de la economía formal en Perú, arrojó que los factores psicosociales de “Interacción social y aspectos organizacionales” y el “Papel laboral y desarrollo de la carrera” se mostraron como los factores de riesgo más elevados para los síntomas fisiológicos e intelectuales de estrés (12).

Los Factores Psicosociales de Riesgo más elevado para el estrés en nuestra población fueron la jornada de trabajo y la interferencia en la relación trabajo familia; es importante comentar que el enfoque que el Cuestionario para la identificación de los factores de riesgo psicosocial y Entorno Organizacional Favorable de la STPS utilizado en este estudio, aborda la interferencia familia trabajo como un problema muy cercano a la jornada de trabajo ya que las incluye en una misma dimensión titulada “Organización del Tiempo de Trabajo” y presenta preguntas como: “Considero que el tiempo en el trabajo es mucho y perjudica mis actividades familiares o personales” o “Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa”.

Por lo anterior consideramos que la organización de las jornadas de trabajo son fuerte factor

de riesgo para el estrés dentro de las empresas metal mecánicas.

En cuanto a la fatiga laboral, la prevalencia de fatiga en nuestros trabajadores (35%) es similar al 34% reportada por Almirall et. cols. (13) en los trabajadores de salud en Cuba.

Encontramos también otros estudios con prevalencias mayores, como el 40% encontrado en los conductores de carga pesada estudiados en Colombia (6), o el 68.1% en trabajadores de una planta envasadora de cerveza en Venezuela, (26.4% intensa y 51.7% moderada) (14).

Vega y Nava (15) reportan que la fatiga puede provenir de diversos factores psicosociales de acuerdo al tipo de ocupación, en controladores aéreos y en conductores del transporte público participarán los horarios extenuantes y cambios de horario, mientras que en la industria estarán los niveles de responsabilidad y las relaciones con los jefes. Para Almirall et. cols. (13) es el tiempo de trabajo total el que se asoció con la fatiga.

En nuestro estudio, los principales Factores Psicosociales que se registraron como riesgo para la presencia de fatiga fueron “Liderazgo y relaciones en el trabajo” y “Organización del tiempo de trabajo”.

Fortaleciendo así la premisa de que los Factores Psicosociales que se presentan como Factores de Riesgo para aspectos de la salud, varían de acuerdo al tipo de trabajo realizado, el país donde se realiza el estudio y los instrumentos que se utilicen para su evaluación.

Boada et. Cols (16) encontró la fatiga asociada con el estrés laboral, sin embargo, “Pocos trabajos reportan algún grado de relación entre la fatiga y el estrés laboral, además de que no son del todo concluyentes” (15), nuestro trabajo ha mostrado un claro valor de la Fatiga como Factor de Riesgo para el estrés; especialmente la fatiga general para sintomatología de estrés comportamental, la fatiga intelectual para la sintomatología de estrés comportamental e intelectual y la

fatiga física para los síntomas fisiológicos del estrés. 10(1):85-90

## BIBLIOGRAFÍA

1. Pando Moreno M, Aranda C, Parra L, Ruiz D. Eugenesia Laboral: Salud Mental Positiva en el Trabajo. Colombia: Editorial Universidad Libre Seccional Cali, Colombia. 2013.
2. Valencia Maya J. D. y Enríquez Chamorro D. F. Estrés laboral: uno de los principales retos de salud para el trabajador y la organización. Boletín Informativo CEI 2019; 6(3):41-48
3. Patlán Pérez J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud Uninorte 2019; 35(1):156-184
4. Carranco Madrid S. y Pando Moreno M. Estrés Laboral. Revista Internacional de PIENSO en Latinoamérica 2018 enero-marzo; 2(3):44-52
5. Mansilla Fernando. El Síndrome de Fatiga Crónica: del modelo de susceptibilidad a la hipótesis de la cadena de estrés en el área laboral. Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq. 2003; (86):19-30
6. Neisa Cubillos C. M. y Rojas López Y. A. Fatiga laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Cuadernos Hispanoamericanos de Psicología 2009; 10(1):7-21
7. Fernández-Montalvo J. y Piñol E. Horario laboral y salud: consecuencias psicológicas de los turnos de trabajo. Revista de Psicopatología y Psicología Clínica 2000; 5(3):207-222
8. Yoshitake H. Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. Ergonomics 1978; 21(3):231-233
9. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Ed. Ministerio de la Protección Social, Bogotá, Colombia. 2013.
10. González M., Landero R., Maruris M., Cortés P, Vega R. y Godínez F. Estrés cotidiano en trabajadores del volante. Summa psicológica 2013; 10(1):85-90
11. Martínez González J. V., Martínez García V. A. Estudio comparativo de niveles de estrés entre áreas funcionales de empresas familiares. El paradigma de áreas duras y blandas. Revista Hitos de Ciencias Económico Administrativas 2019; 25(71):50-62
12. Pando Moreno M., Gascón S., Varillas W. y Aranda C. Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de estrés en trabajadores peruanos. Revista Ciencia UNEMI 2019 enero-abril; 12(29):01-08
13. Almirall PJ, del Castillo NP, Parada C, Reyes L, González A, Hernández JS. Estrés y fatiga en el ámbito Hospitalario: un estudio con enfoque de género. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2013;14(1):46-50
14. Quevedo A. L., Lubo A., Montiel M. Fatiga laboral y condiciones ambientales en una planta de envasado de una industria cervecera. Salud de los Trabajadores 2005 enero-junio; 13(1):37-44
15. Vega VCZ, Nava QC. Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. Rev Elec Psic Izt 2019; 22(2):946-961
16. Boada Grau J., Prizmic Kuzmica A., González Recio S., Vigil Colet A. Estresores laborales en conductores de autobuses (ELBus-21): estructura factorial, fiabilidad y validez. Universitas Psychologica 2013 enero-marzo; 12(1):249-259

## CUADROS

Cuadro 1. Niveles de exposición a Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo por “Dominios”.

<b>Dominio</b>	<b>Muy Alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Nulo</b>
Condiciones en el ambiente de trabajo	7.6%	26.7%	25.8%	29%	10.8%
Demanda o carga de trabajo	13.4%	44.5%	22.8%	14.3%	5.1%
Falta de control sobre el trabajo	19.8%	22.8%	29.7%	20.5%	7.1%
Jornada de trabajo	52.3%	28.1%	14.1%	3.5%	2.1%
Interferencia en la relación trabajo-familia	10.6%	11.5%	26.7%	25.3%	25.8%
Liderazgo	10.6%	16.6%	19.1%	14.1%	39.6%
Relaciones en el trabajo	.5%	3.5%	8.5%	19.6%	68%
Violencia	12.9%	10.6%	15.4%	15.7%	45.4%
Reconocimiento del desempeño	6.5%	19.1%	30.2%	28.8%	15.4%
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	1.6%	5.1%	19.4%	34.8%	39.2%

Cuadro 2. Resultados de la presencia de Estrés Laboral por clasificación de síntomas en los trabajadores encuestados

<b>Sintomatología de estrés</b>	<b>Muy alto</b>	<b>Alto</b>	<b>Medio</b>	<b>Bajo</b>	<b>Muy bajo</b>
Fisiológicos	19.6%	10.8%	20.7%	29.5%	19.4%
Comportamental	.5%	-	5.3%	17.7%	76.5%
Intelectuales	3.5%	4.4%	21.7%	32.5%	38%
Psicoemocionales	-	-	.2%	4.8%	94.9%
Estrés total	75.6%	9.7%	5.3%	4.8%	4.6%



Cuadro 3. Dominios de Factores Psicosociales y Entorno Organizacional como Factor de Riesgo para las sintomatologías de estrés en los trabajadores encuestados.

<b>Dominio</b>	<b>Fisiológicos</b>	<b>Comportamentales</b>	<b>intelectuales</b>	<b>Psicoemocionales</b>
Condiciones en el ambiente de trabajo	<b>OR = 2.4</b> <b>(1.6 – 3.5)</b> <b>P = .000</b>	----	<b>OR = 2.07</b> <b>(1.3 – 3.2)</b> <b>P = .001</b>	----
Demanda de Trabajo	<b>OR = 1.93</b> <b>(1.1 – 3.1)</b> <b>P = .005</b>	----	<b>OR = 3.33</b> <b>(1.7 – 6.5)</b> <b>P = .000</b>	----
Falta de control sobre el trabajo	<b>OR = 1.47</b> <b>(.96 – 2.2)</b> <b>P = .045</b>	----	<b>OR = 1.73</b> <b>(1 – 2.8)</b> <b>P = .017</b>	----
Jornada de trabajo	----	----	<b>OR = 10.32</b> <b>(1.3 – 77.2)</b> <b>P = .002</b>	----
Interferencia en la relación trabajo-familia	<b>OR = 2.72</b> <b>(1.8 – 4)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 13.38</b> <b>(3.1 – 57.2)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 5.5</b> <b>(3.4 – 8.8)</b> <b>P = .000</b>	----
Liderazgo	<b>OR = 2.13</b> <b>(1.4 – 3.1)</b> <b>P = .000</b>	----	<b>OR = 2.21</b> <b>(1.4 – 3.3)</b> <b>P = .000</b>	----
Relaciones en el trabajo	<b>OR = 2.29</b> <b>(1.2 – 4.2)</b> <b>P = .005</b>	----	<b>OR = 3.29</b> <b>(1.8 – 5.8)</b> <b>P = .000</b>	----
Violencia	<b>OR = 2.25</b> <b>(1.5 – 3.3)</b> <b>P = .000</b>	----	<b>OR = 2.9</b> <b>(1.8 – 4.4)</b> <b>P = .000</b>	----
Reconocimiento del desempeño	<b>OR = 2.23</b> <b>(1.5 – 3.2)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 2.64</b> <b>(1 – 6.7)</b> <b>P = .027</b>	<b>OR = 1.78</b> <b>(1.1 – 2.7)</b> <b>P = .005</b>	----
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	<b>OR = 2.46</b> <b>(1.5 – 3.8)</b> <b>P = .000</b>	----	<b>OR = 3.99</b> <b>(2.5 – 6.2)</b> <b>P = .000</b>	----

Cuadro 4. Dominios de Factores Psicosociales y Entorno Organizacional como Factor de Riesgo para la Fatiga en los trabajadores encuestados.

<b>Dominio</b>	<b>Fatiga</b>	<b>Fatiga intelectual</b>	<b>Fatiga física</b>
Condiciones en el ambiente de trabajo	<b>OR = 1.80</b> <b>(1.1 – 2.7)</b> <b>P = .003</b>	----	<b>OR = 1.76</b> <b>(1 – 3)</b> <b>P = .029</b>
Demanda de trabajo	<b>OR = 1.93</b> <b>(1.1 – 3.3)</b> <b>P = .010</b>	<b>OR = 5.59</b> <b>(1.3 – 23.5)</b> <b>P = .004</b>	----
Falta de control sobre el trabajo	----	<b>OR = 3.26</b> <b>(1.2 – 8.4)</b> <b>P = .006</b>	<b>OR = 1.78</b> <b>(.93 – 3.4)</b> <b>P = .048</b>
Jornada de trabajo	----	----	----
Interferencia en la relación trabajo-familia	<b>OR = 4.62</b> <b>(3 – 7.1)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 7.86</b> <b>(3.2 – 19)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 4.71</b> <b>(2.5 – 8.6)</b> <b>P = .000</b>
Liderazgo	<b>OR = 2.43</b> <b>(1.6 – 3.6)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 2.74</b> <b>(1.4 – 5.3)</b> <b>P = .002</b>	<b>OR = 3.73</b> <b>(2.1 – 6.5)</b> <b>P = .000</b>
Relaciones en el trabajo	<b>OR = 1.71</b> <b>(.96 – 3)</b> <b>P = .046</b>	----	----
Violencia	<b>OR = 2.21</b> <b>(1.4 – 3.3)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 2.24</b> <b>(1.1 – 4.2)</b> <b>P = .009</b>	<b>OR = 2.04</b> <b>(1.2 – 3.4)</b> <b>P = .005</b>
Reconocimiento del desempeño	<b>OR = 2.84</b> <b>(1.8 – 4.3)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 2.28</b> <b>(1.1 – 4.5)</b> <b>P = .012</b>	<b>OR = 2.81</b> <b>(1.5 – 5)</b> <b>P = .000</b>
Insuficiente sentido de pertenencia e inestabilidad	<b>OR = 3.64</b> <b>(2.3 – 5.6)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 3.65</b> <b>(1.9 – 6.9)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 3.26</b> <b>(1.9 – 5.5)</b> <b>P = .000</b>

Cuadro 5. Fatiga como Factor de Riesgo para las sintomatologías de estrés en los trabajadores encuestados.

<b>Dominio</b>	<b>Fisiológicos</b>	<b>Comportamentales</b>	<b>intelectuales</b>	<b>Psicoemocionales</b>	<b>Estrés general</b>
Fatiga general	<b>OR = 6.99</b> <b>(4.4 – 11.1)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 24.96</b> <b>(4.7 – 107.4)</b> <b>P= .000</b>	<b>OR = 6.68</b> <b>(4.2 – 10.5)</b> <b>P= .000</b>	----	<b>OR = 1.17</b> <b>(1.1 – 1.2)</b> <b>P= .000</b>
Fatiga Intelectual	<b>OR = 4.95</b> <b>(2.2 – 10.8)</b> <b>P= .000</b>	<b>OR = 16.07</b> <b>(6.7 – 38.4)</b> <b>P= .000</b>	<b>OR = 10.70</b> <b>(5.0 – 22.4)</b> <b>P= .000</b>	----	<b>OR = 1.11</b> <b>(1.0 – 1.15)</b> <b>P= .010</b>
Fatiga Física	<b>OR = 8.34</b> <b>(4.0 – 17.3)</b> <b>P = .000</b>	<b>OR = 8.19</b> <b>(3.5 – 18.9)</b> <b>P= .000</b>	<b>OR = 5.88</b> <b>(3.4 – 10.1)</b> <b>P = .000</b>	----	<b>OR = 1.12</b> <b>(1 – 1.1)</b> <b>P = .001</b>