



Universidad del  
**Rosario**

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON CONDICIONES  
SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LOS TRABAJADORES  
DE RESTAURANTES, BOGOTÁ, 2025**

Investigadoras:

**FRANCY FERNANDA MALATESTA HERNANDEZ  
JOHANA PAOLA ORTIZ ARGUMEDO**

Trabajo de grado presentado como requisito para optar el título de:  
**Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Universidad del Rosario**

**Bogotá, 2025**

**ESTRÉS LABORAL Y SU RELACIÓN CON CONDICIONES  
SOCIODEMOGRÁFICAS Y LABORALES EN LOS TRABAJADORES  
DE RESTAURANTES, BOGOTÁ, 2025**

Estudiante(s):

**FRANCY FERNANDA MALATESTA HERNANDEZ  
JOHANA PAOLA ORTIZ ARGUMEDO**

Tutor Temático:

**DR. LEONARDO BRICEÑO AYALA**

Tutor Metodológico:

**DRA. GILMA NORELA HERNÁNDEZ HERRERA**

Especialización en seguridad y salud en el trabajo

**Universidad del Rosario**

**Bogotá, 2025**

# **Estrés laboral y su relación con condiciones sociodemográficas y laborales en los trabajadores de restaurantes, Bogotá, 2025**

Malatesta Hernández Francy Fernanda, Ortiz Argumedo Johana Paola  
Tutores: Gilma Norela Hernández Herrera y Leonardo Briceño Ayala.

## **RESUMEN ESTRUCTURADO**

**Introducción:** Elevados niveles de estrés en población trabajadora pueden contribuir al deterioro de la salud, incluidos los trastornos mentales, de comportamiento y físicos. El informe mundial de salud mental de la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022) mostró que el 15% de adultos en edad de trabajar experimenta algún trastorno mental. El estrés es un factor importante en el 80% de las lesiones ocupacionales y quienes lo tienen generan un 46% más de gastos de atención médica y disminuyen la productividad. **Objetivo:** Determinar la prevalencia del estrés laboral y su relación con las condiciones sociodemográficas y laborales de los trabajadores de tres restaurantes de la ciudad de Bogotá, 2025. **Metodología:** Estudio de corte transversal, que incluyó 117 trabajadores de tres restaurantes de Bogotá. Se determinaron las características sociodemográficas, laborales, antecedentes personales y familiares de enfermedades mentales. Se aplicó el cuestionario de estrés laboral de la OIT-OMS con el apoyo de un psicólogo para la recolección de la información. Se describió la población usando herramientas de estadística descriptiva y se identificaron factores asociados a través de la prueba chi cuadrado de independencia con sus respectivas medidas de asociación OR y sus Intervalos de confianza al 95%. Se exploró la asociación ajustada usando un modelo de regresión binaria logística. **Resultados:** Los 117 trabajadores del estudio tenían una edad promedio 31 años (DS 10,7 años) y un 65% eran hombres. Un 21% eran trabajadores del área administrativa y el resto del área operativa de los restaurantes y el 40,2% referían tener una antigüedad en su labor de más de 5 años. Los trabajadores se clasificaron en tres niveles de estrés de acuerdo con el puntaje obtenido en la escala (bajo, intermedio y alto), siendo la prevalencia de nivel alto solo de 2,6% IC 95% (0,007-0,08). No se encontró ningún factor sociodemográfico ni ocupacional asociado con el estrés en esta población. **Conclusión:** Los resultados del estudio permitieron identificar que, la mayoría de los trabajadores del restaurante obtuvieron niveles bajos de estrés ocupacional, asimismo, al analizar las variables y su asociación con el estrés, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas.

## **PALABRAS CLAVES**

Prevalencia (Prevalence), Estrés Laboral (Occupational Stress), Restaurantes (Restaurants), Empleados (Employees), Factor de riesgo (Risk Factor).

## INTRODUCCIÓN

La Asociación Nacional de Restaurantes estima que el 40% de los adultos ha trabajado en un restaurante alguna vez en su vida, siendo este su primer empleo hasta en un 27% de los casos. Por lo tanto, se puede considerar que los restaurantes son una potencial entrada al mundo laboral, en donde el trabajador puede aprender buenos hábitos saludables y con ello beneficios de gran importancia para la sociedad en el futuro (1).

Los trabajadores con salarios más bajos en la industria están en los restaurantes, esto debido a que más del 50% de los empleados contratados pertenecen a grupos marginados, personas de color, inmigrantes o indocumentados, personas encarceladas formalmente, entre otras, lo que genera gran variabilidad en su contratación y condiciones laborales (2).

Es imperativo para los propietarios de restaurantes contar con ventajas competitivas en la industria para lograr la retención de clientes, para ello deben ofrecer productos y servicios de calidad, así como un excelente servicio. El éxito de esto depende en gran medida de los trabajadores del restaurante, principalmente los camareros, así que los empleados con buen estado de salud brindaran un mejor desempeño laboral (3). Se ha demostrado que el estrés laboral afecta el comportamiento de los trabajadores, al igual que el aumento del consumo de licor y de tabaco, estas tres situaciones son un predictor significativo de enfermedad coronaria. También es importante tener en cuenta la relación de los empleados entre su trabajo y el hogar, ya que las fuentes de presión laboral afectan la vida familiar generando condiciones de estrés adicionales en el empleado (4).

Se debe tener en cuenta que para mejorar la calidad del servicio al cliente por parte de los empleados en las diferentes organizaciones no solo basta con contar con personal en buen estado de salud física, también se ha evidenciado un factor de gran relevancia como lo es el "engagement", es decir, el entusiasmo laboral, los trabajadores deben estar motivados y psicológicamente sanos, esto genera mayor energía en el desempeño de sus cargos y percepción de sus actividades como un reto en vez de algo estresante (5).

Las exigencias de la tarea pueden tener la potencialidad de causar daños físicos, psíquicos o sociales a los trabajadores, siendo mayor esa posibilidad si reducen una necesidad básica del individuo: su independencia para actuar (Marmot, 2005). Estas exigencias, dependiendo de su carácter y magnitud, podrán ser o no considerados como riesgos (para el individuo y su salud) que posibilitan el desarrollo de alguna alteración o daño en la salud del trabajador (6, p.98).

Frecuentemente en la vida laboral hay estrés, sin embargo, en el área gerencial consideran eficaz motivar a los empleados por medio de presión, miedo o ansiedad para obtener mejores resultados productivos. Este tipo de presión genera consecuencias secundarias como la insatisfacción laboral y los trastornos mentales en los trabajadores lo que involucra el rendimiento individual y/o organizacional (7).

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), “el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias”. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias, no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa (8, p.2). Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales). La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral” (8, p.2).

Las características individuales, tales como la personalidad, valores, metas, edad, género, nivel de escolaridad y situación familiar, influyen la capacidad del individuo para hacer frente a las exigencias que le han sido impuestas. Estas características pueden interactuar con los factores de riesgo en el trabajo y exacerbar o atenuar sus efectos. Las características físicas y psicológicas, tales como la buena condición o niveles altos de optimismo, pueden actuar como precursores o atenuantes en el desarrollo de reacciones al estrés y de problemas de salud mental (9, p.12-13). Las ausencias por enfermedad debidas a problemas de salud mental, músculo esqueléticos o cardiovasculares pueden ser el resultado, y la incapacidad laboral o la muerte pueden ser eventualmente la consecuencia (9, p.6).

Cuando la exposición al estrés no disminuye y continúa por periodos prolongados, los trabajadores no tienen tiempo suficiente para recuperarse. Eventualmente, el estrés puede provocar desórdenes mentales y físicos y también alterar el sistema inmune, lo cual trae como consecuencia enfermedades, ausentismo e incapacidad laboral. Hay algunos riesgos que a largo plazo reducen la salud e inciden en la enfermedad, y pueden expresarse como presión arterial alta, angina, agotamiento crónico (Burnout) y desórdenes afectivos, depresión, alteraciones metabólicas (riesgo de Diabetes tipo II), dependencia al alcohol y desórdenes músculo esqueléticos (9, p.19).

A partir de lo planteado, se evidencia la necesidad de estimar la prevalencia de estrés y sus diferentes niveles, así como la identificación de los principales factores asociados en población de trabajadores de restaurantes en Bogotá, para tener elementos precisos que sustenten propuestas de algunas estrategias que mitiguen los riesgos y que reduzcan el estrés en esta población.

## MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio observacional de corte transversal en una muestra de 117 trabajadores vinculados a tres restaurantes de la ciudad de Bogotá (2025). Se consideraron variables sociodemográficas (edad, sexo, estado civil, estrato socioeconómico, nivel educativo, actividades extralaborales, antecedentes personales y familiares de enfermedad mental) y variables de condiciones laborales (cargo, antigüedad en el cargo, antigüedad en la empresa, número de trabajos adicionales y jornada laboral). Estas variables se definieron a partir de la Encuesta de Benavides para condiciones de salud en Latinoamérica (10) y de la II Encuesta Nacional de Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema General de Riesgos Laborales de Colombia (2013) (11). Algunas variables sociodemográficas y ocupacionales se reagruparon de la siguiente manera:

El estado civil se agrupó en casados y unión libre en una categoría y viudos más separados en otra categoría, el estrato socioeconómico en categoría 1 los estratos 1 y 2 y en la categoría 2 los estratos 3 y 4, el nivel educativo se agrupó en 2 categorías básica primaria y bachiller (completo e incompleto) y estudios superiores en una segunda categoría (técnico, tecnólogo, universitario pregrado y posgrado, doctorado), las tareas que desempeña habitualmente en el trabajo se agrupó en 3 categorías, administrativos (cajeros, administradores y vigilantes), cocina (cocineros, Stewart y servicios generales) y mesa (meseros y Bartender). El tiempo de experiencia de la ocupación actual se agrupó en trabajadores que reportaron hasta 1 año en la ocupación, de 1 a 5 años y más de 5 años, el tiempo de antigüedad en la empresa se agrupó en trabajadores que reportaron hasta 1 año de antigüedad, de 1 a 5 años y más de 5 años y las actividades extralaborales en actividades del hogar, deporte y recreación, estudio, vida social y otro trabajo en la última categoría.

Las variables relacionadas con el estrés laboral se evaluaron mediante el Cuestionario de Estrés Laboral OIT-OMS, desarrollado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) (12). De acuerdo con los resultados del cuestionario, los trabajadores fueron agrupados según su nivel de estrés laboral en tres categorías: estrés bajo con puntuaciones inferiores a 90 puntos, estrés intermedio entre 91 y 117 puntos, y estrés alto con valores iguales o superiores a 118 puntos.

Se realizó una prueba piloto con el 5% de la población, seleccionada de forma aleatoria, con el propósito de identificar posibles dificultades en la comprensión y diligenciamiento del instrumento. Las encuestas fueron diligenciadas por cada participante de forma digital con el acompañamiento de los investigadores, lo que

permitió minimizar errores en la digitación. Adicionalmente, la herramienta de recolección en Forms fue configurada para que todas las preguntas fueran de respuesta obligatoria en secuencia de acceso. Finalmente, se efectuó un control de calidad sobre el 100% de los datos recolectados.

Como criterios de inclusión se tuvieron en cuenta participantes que aceptaron de forma voluntaria responder la encuesta de las áreas de cocina, barra, mesa, administrativo y vigilancia de los restaurantes donde se realizó el estudio. Se excluyeron aquellos trabajadores que tuvieron alguna dificultad para leer y comprender el formulario, ya sea por enfermedad o alguna condición en particular.

Para el análisis estadístico se inició con la descripción estadística de los participantes según variables sociodemográficas y laborales usando métodos de estadística descriptiva de la siguiente manera: las variables de naturaleza cuantitativa se presentan con medias y desviaciones estándar o medianas y rangos Inter cuartiles y las variables de naturaleza cualitativa con distribuciones de frecuencias absolutas y porcentajes. En cuanto a la estimación de la prevalencia del estrés y sus diferentes niveles se usó estimación de una proporción y su respectivo Intervalo de Confianza al 95%. Finalmente, para la identificación de los factores asociados al nivel de estrés laboral de los empleados se llevaron a cabo pruebas de asociación Chi cuadrado con sus respectivas medidas de asociación OR (IC 95%) entre las características sociodemográficas y laborales con el nivel de estrés. Así mismo se compararon las medianas de las variables cuantitativas entre los que presentaron algún grado de estrés con los que no presentaron y se llevaron a cabo pruebas de comparación de medianas de Mann Whitney.

El estudio siguió lo señalado en las Normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud: Resolución No. 008430 de 1993 del Ministerio de Salud y a la Declaración de Helsinki de la Asociación Médica Mundial en donde se explican los principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. El tratamiento de los datos de los participantes (tanto de las empresas como de los empleadores) se protegió estrictamente de acuerdo con la normatividad colombiana vigente: Ley 1581 de 2012 y Decreto 1377 del 2023. Se realizó el consentimiento informado según lo dispuesto en la Resolución 8430 de 1993 el cual fue leído y firmado por cada participante y aprobado por el comité ética de la Universidad del Rosario. Este estudio se clasificó como de riesgo bajo.

## **RESULTADOS**

En el presente estudio participaron 117 trabajadores de 3 diferentes restaurantes de la ciudad de Bogotá llamados A, B y C; 73 (62,4%) del restaurante A, 31 (26,5%) del restaurante B y 13 (11,1%) del restaurante C.

Los trabajadores tenían edades entre 18 y 67 años con un promedio de 31 años con (DS 10,7 años), el 65% (76) de la población eran de sexo masculino. Respecto a su estado civil un porcentaje alto 70,9% (83), refirieron ser solteros; En su mayoría, el 53% (60) refirieron vivir en estratos 3 y 4, además muchos de ellos, en un 54,7%

(60) cuentan con nivel educativo superior (técnicos, tecnólogos, pregrados y posgrados).

En cuanto a las características ocupacionales se encontró que solo el 21% (25) trabaja en cargos administrativos (administradores, cajeros y vigilantes) y el resto estaban distribuidos entre cocina y mesa. Además, un 40,2% (47) de los trabajadores tenían experiencia de más de 5 años en su labor, mientras que solo el 10,3% (12) llevaba este mismo tiempo laborando en la empresa. Solo el 6% (7) de la población manifiesta tener otro trabajo y 16,2% (19) refiere que estudian o realizan otras actividades diferentes. Al indagar sobre los antecedentes de enfermedad personal psiquiátrica se encontró que el 6,8% (8) las ha padecido y el 7,7% (9) tiene familiares con estas enfermedades. En la tabla 1 se muestran las características sociodemográficas y ocupacionales de la población con más detalle.

**Tabla 1. Características sociodemográficas y ocupacionales de los trabajadores de restaurantes, Bogotá, 2025**

Características sociodemográficas y ocupacionales según nivel de Estrés						
Características	Bajo nivel de estrés		Nivel Intermedio de estrés		Total	
	N	%	N	%	N	%
<b>Sexo</b>						
Masculino	56	60,9	20	80	76	65
Femenino	36	39,1	5	20	41	35
<b>Estado civil</b>						
Casado o Unión libre	22	23,9	9	36	31	26,5
Soltero	68	73,9	15	60	83	70,9
Viudo o Separado	2	2,2	1	4	3	2,6
<b>Estrato socioeconómico</b>						
Estrato 1 y 2	46	50	8	32	54	47
Estrato 3 y 4	44	47,8	16	64	60	53
<b>Nivel educativo</b>						
Primaria y bachiller	40	43,5	13	52	53	45,2
Estudio superior	52	56,5	12	48	60	54,7
<b>Enfermedad personal psiquiátrica</b>						
No	84	91,3	25	100	109	93,2
Si	8	8,7	0	0	0,06	6,8
<b>Enfermedad familiar psiquiátrica</b>						
No	85	92,4	23	92	108	92,3
Si	7	7,6	2	8	9	7,7
<b>Tareas que desempeña habitualmente en el trabajo</b>						

Administrativo	19	20,7	6	24	25	21
Cocina	32	34,8	11	44	43	36,8
Mesa	41	44,6	8	32	49	41,9
<b>Tiempo de la ocupación actual principal</b>						
Hasta 1 año	21	22,8	7	28	28	23,9
1 a 5 años	36	39,2	6	24	42	35,9
Más de 5 años	35	38	12	48	47	40,2
<b>Tiempo laborado en la empresa actual</b>						
Hasta 1 año	39	42,9	12	48	51	43,6
1 a 5 años	45	48,9	9	36	54	46,2
Más de 5 años	8	8,7	4	16	12	10,3
<b>Trabajos adicionales actualmente</b>						
Si	86	93,5	23	92	7	6
No	5	5,4	2	8	109	93,2
<b>Actividades que realiza fuera de su trabajo</b>						
Actividades del Hogar	40	43,5	7	28	47	40,2
Deporte	25	27,2	10	40	35	29,9
Estudio	10	10,9	3	12	13	11,1
Otro Trabajo	5	5,4	1	4	6	5,1
Recreación	5	5,4	2	8	7	6
Vida Social	7	7,6	2	8	9	7,7
<b>Duración de la jornada laboral en horas</b>						
menos de 24 horas	1	1,1	1	4	2	1,8
24 horas a 40 horas	6	6,5	3	12	9	7,9
41 horas a 48 horas	74	80,4	18	72	92	78,7
más de 48 horas	11	12	3	12	14	12
<b>Edad (Años)</b>						
Edad mínima	19	18		18		
Edad máxima	67	55		67		
Mediana	33.1	33.1		31		
Desviación estándar	11.1	9.4		10,7		

En la tabla 2, se muestran los resultados de los ítems evaluados en el cuestionario de estrés laboral el cual evalúa factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral, incluyendo carga de trabajo, control laboral, apoyo social, entre otros para la adecuada interpretación del nivel de estrés laboral de cada trabajador. En esta tabla se evidencia baja proporción de trabajadores que reportan alta frecuencia de ocurrencia en los ítems de estrés laboral.

**Tabla 2. Puntuaciones en los Ítems de la Escala del Estrés laboral en los trabajadores de restaurantes, Bogotá, 2025**

ÍTEM	Nunca		Rara vez		Ocasionalmente		Algunas veces		Frecuentemente		Generalmente		Siempre	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
La gente no comprende la misión y metas de la organización	15	12,8	21	17,9	17	14,5	35	29,9	10	8,5	12	10,3	7	6,0
La forma de rendir informe entre superior y subordinado me hace sentir presionado	54	46,2	31	26,5	14	12,0	15	12,8	2	1,7	1	0,9	0	0,0
No estoy en condiciones de controlar las actividades de mi área de trabajo.	66	56,4	20	17,1	8	6,8	10	8,5	0	0,0	3	2,6	10	8,5
El equipo disponible para llevar a cabo el trabajo a tiempo es limitado.	36	30,8	30	25,6	17	14,5	23	19,7	4	(3,4	4	3,4	3	2,6
Mi supervisor no da la cara por mi ante los jefes.	57	48,7	19	16,2	11	9,4	7	6,0	0	0,0	5	4,3	18	15,4
Mi supervisor no me respeta.	64	54,7	13	11,1	4	3,4	2	1,7	1	0,9	7	6,0	26	22,2
No soy parte de un grupo de trabajo de colaboración estrecha.	50	42,7	24	20,5	13	11,1	13	11,1	5	4,3	2	1,7	10	8,5
Mi equipo no respalda mis metas profesionales.	48	41,0	26	22,2	11	9,4	8	6,8	4	3,4	3	2,6	17	14,5
Mi equipo no disfruta de estatus o prestigio dentro de la organización.	50	42,7	20	17,1	8	6,8	16	13,7	4	3,4	4	3,4	15	15,0
La estrategia de la organización no es bien comprendida.	35	29,9	26	22,2	13	11,1	17	14,5	8	6,8	4	3,4	14	12,0
Las políticas generales iniciadas por la gerencia impiden el buen desempeño.	64	54,7	22	18,8	12	10,3	10	8,5	3	2,6	3	2,6	3	2,6
Una persona a mi nivel tiene poco control sobre el trabajo.	56	47,9	34	29,1	12	10,3	6	5,1	0	0,0	2	1,7	7	6,0
Mi superior no se preocupa de mi bienestar personal.	49	41,9	16	13,7	7	6,0	7	6,0	5	4,3	9	7,7	24	20,5
No se dispone de conocimiento técnico para seguir siendo competitivo.	39	33,3	29	24,8	12	10,3	11	9,4	4	3,4	6	5,1	16	13,7
No se tiene derecho a un espacio privado de trabajo.	39	33,3	22	18,8	7	6,0	13	11,1	9	7,7	11	9,4	16	13,7
La estructura formal tiene demasiado papeleo.	54	46,2	27	23,1	18	15,4	5	4,3	3	2,6	2	1,7	6	6,0
Mi supervisor no tiene confianza en el desempeño de mi trabajo.	53	45,3	26	22,2	9	7,7	6	5,1	3	2,6	6	5,1	14	12,0
Mi equipo se encuentra desorganizado.	40	34,2	28	23,9	17	14,5	23	19,7	2	1,7	4	3,4	3	2,6
Mi equipo no me brinda protección en relación con injusta demanda de trabajo que me hacen los jefes.	66	56,4	21	17,9	7	6,0	12	10,3	2	1,7	1	0,9	8	6,8

La organización carece de dirección y objetivo.	60	51,3	25	21,4	9	7,7	13	11,1	1	0,9	4	3,4	5	4,3
Mi equipo me presiona demasiado.	67	57,3	27	23,1	8	6,8	10	8,5	3	2,6	0	0,0	2	1,7
Me siento incomodo al trabajar con miembros de otras unidades de trabajo.	83	70,9	20	17,1	3	2,6	8	6,8	1	0,9	2	1,7	0	0,0
Mi equipo no me brinda ayuda técnica cuando es necesaria.	56	47,9	22	18,8	5	4,3	10	8,5	4	3,4	4	3,4	16	13,7
La cadena de mando no se respeta.	50	42,7	18	15,4	8	6,8	7	6,0	2	1,7	4	3,4	28	23,9
No se cuenta con la tecnología para hacer un trabajo de importancia.	40	34,2	37	31,6	7	6,0	10	8,5	3	2,6	3	2,6	17	14,5

Con el puntaje total de la escala de estrés laboral se categorizaron a los trabajadores en tres niveles de estrés y se obtuvieron las proporciones de estos en cada nivel. En la tabla 3 se muestran las proporciones estimadas con sus respectivos IC al 95%, en la que se puede observar que solo un 2.6% de los trabajadores de los restaurantes presentaron nivel alto de estrés.

**Tabla 3. Prevalencias de nivel de estrés en los trabajadores de restaurantes, Bogotá, 2025**

Nivel de Estrés	N	%	IC 95%
Bajo nivel de estrés	92	78,6	0.71 – 0.86
Nivel intermedio de estrés	22	18,8	0.12 – 0.26
Estrés (alto)	3	2,6	0.005 – 0.073 *

\*Intervalo de confianza exacto binomial

Para llevar a cabo las pruebas de asociación entre los factores sociodemográficos y ocupaciones con los niveles de estrés, se agruparon los niveles intermedio y alto en un grupo de nivel intermedio. En la tabla número 4 se muestran los resultados de las pruebas y los estadísticos de asociación que evidencian que ninguno de los factores resultó estar asociado con el nivel de estrés.

Adicionalmente se muestran las distribuciones proporcionales de los trabajadores según el nivel de estrés y algunas características sociodemográficas y ocupacionales de las cuales se pueden resaltar que el bajo nivel de estrés en los

estratos 1 y 2 fue del 50% (46) mientras que el nivel intermedio se presentó en el 64% (16) en los estratos 3 y 4, observando que no había asociación estadísticamente significativa entre estrato socioeconómico y nivel de estrés ( $p=0,121$ ). Se encontró además que el nivel intermedio de estrés es mayor en los hombres con un 80% (20), sin embargo, no se evidenció asociación estadísticamente significativa de sexo y estrés ( $p=0,075$ ). Cuando se realizó el análisis de asociación entre los niveles de estrés y la antigüedad en el cargo, se resalta que el 48% (12) de quienes tienen más de 5 años de antigüedad tienen niveles de estrés intermedio, pero al analizar la asociación, no se encontró que esta fuera estadísticamente significativa ( $p=0,376$ ); cabe anotar que, el resultado de la proporción de estrés según la antigüedad en la empresa tuvo un resultado contrario a la antigüedad en la carga con solo un 16% (4) de los trabajadores con antigüedad mayor 5 años en la empresa presentando niveles de estrés intermedio.

En la tabla 4, se presentan los resultados de las pruebas de asociación entre el nivel de estrés y cada una de las características sociodemográficas y ocupacionales.

**Tabla 4. Asociación entre las variables sociodemográficas y laborales con los niveles de estrés en los trabajadores de restaurantes, Bogotá, 2025**

Factores asociados con Estrés			
Factor	Chi-cuadrado	OR (IC 95%)	Valor p
<b>Estrato</b>			
1 y 2	2,4	2,1 (0,8 - 5,4)	0,121
3 y 4 (Ref.)		1,0	
<b>Sexo</b>			
Femenino	3,2	0,39 (0,13 - 1,12)	0,075
Masculino		1,0	
<b>Tiempo realizando ocupación actual</b>			
Hasta 1 año	1,9	1,03 (0,35-3,02)	0,376
1 a 5 años		2,06 (0,70-6,09)	
Más de 5 años (Ref.)		1,0	
<b>Tiempo laborando en empresa actual</b>			
Hasta 1 año	1,8	1,62 (0,42 – 6,35)	0,392
1 a 5 años		2,50 (0,62 – 10,11)	
Más de 5 años (Ref.)		1,0	
<b>Estado civil</b>			
Casado o unión libre	1,5	0,56 (0,22 - 1,4)	0,202

Soltero, Viudo, Separado (Ref.)			
<b>Escolaridad</b>			
Primaria y bachiller	0,57	0,71 (0,29 - 1,7)	0,448
Estudio superior (Ref.)			
<b>Cargo</b>			
Administrativos (Ref.)		1,0	
Barra	1,47	2,0 (0,44-9,2)	0,689
Cocina		0,92 (0,3 – 2,9)	
Mesa		1,39 (0,37 – 5,3)	
<b>Edad</b>		<b>Mediana y Rango Intercuartil</b>	
Bajo nivel de estrés		30,5 (25-37) años	0,690*
Nivel intermedio de estrés		31 (26-40) años	

\*Prueba U de Mann Whitney

## DISCUSION

El estrés relacionado con el trabajo constituye una experiencia frecuente en diversos sectores productivos. El presente estudio tuvo como propósito examinar la prevalencia del estrés laboral en trabajadores de restaurantes, así como evaluar su posible relación con factores sociodemográficos y laborales.

Respecto a las características sociodemográficas de la población evaluada en esta área laboral de restaurantes, el 65% (76) eran hombres, hallazgos que contrastan con los encontrados en por la investigación de Kasper et al. (2021) en donde la mayoría de la población en esta labor son mujeres (59.4%) (13), en cuanto a la edad promedio encontrada en los trabajadores del presente estudio (31 años), fue similar a los hallazgos reportados por el investigador Lippert et al. (2021) (14) en donde la mediana de edad fue 33 años, por ultimo respecto al cargo o puesto de trabajo la mayoría de esta población eran meseros (41,9%) o cocineros (36,8%), similar a los hallazgos encontrados también por Lippert et al. (2021) (14) en donde los meseros (75%) y los cocineros (19%) son los cargos predominantes en número de empleados en esta área laboral.

Al analizar las variables sociodemográficas y laborales (edad, sexo, escolaridad, estado civil, estrato socioeconómico, antigüedad en la labor y en la empresa o cargo), no se encontró una asociación estadísticamente significativa con los niveles de estrés. Este hallazgo sugiere que el estrés no guarda una relación proporcional con las características individuales del trabajador ni con las condiciones formales de su empleo.

Estos resultados contrastan con los reportados en otras investigaciones. Por ejemplo, Bettina et al. (2022) (15) identificaron que el estrés psicosocial y los factores de riesgo se presentan con mayor incidencia en mujeres jóvenes (53%); de igual manera, en el estudio de Petree et al. (2012) (16) se evidenció que las mujeres reportaron niveles de estrés personal (0.18 puntos) más altos que los hombres y los trabajadores con más de 6 meses de antigüedad reportaron niveles de estrés personal (0.13 puntos) más altos que aquellos con menos de 6 meses de antigüedad.

Sin embargo, se encuentra coincidencia parcial con lo reportado por Sinta et al. (2023) (17), quienes identificaron una relación débil entre el estado civil y el nivel de estrés laboral, dado esta relación mostró que los trabajadores casados presentaron menores niveles de estrés (37,5%), mientras que los solteros registraron niveles moderados (66,7%). Lo anterior, guarda relación con los resultados obtenidos en el presente estudio, donde no se evidenció correlación significativa con las variables sociodemográficas y el nivel de estrés.

Asimismo, en el análisis realizado por Lunau et al. (2022) (18) concluyeron que las personas con menor nivel educativo presentan una mayor probabilidad de experimentar estrés laboral, resultado que difiere de lo observado en este estudio.

En esta investigación, la mayoría de los participantes presentaron bajos niveles de estrés (78,6%), resultado que coincide con lo observado en el estudio de Kasper Machado et al. (2021) (13), quienes también reportaron una baja prevalencia (91,9%) en trabajadores de la gastronomía. En contraste, el 21,4% de los encuestados presentó niveles intermedios o altos de estrés, valor que se aproxima al encontrado por Astroza Castillo et al. (2024) (19), donde el 58,3% de los trabajadores reportaron algún grado de estrés laboral, aunque con una prevalencia superior y mayor significancia estadística respecto a la presente investigación.

De manera opuesta, los resultados difieren de lo encontrado por Piao et al. (2022) (20), donde se evidenció que el 23,9 % de los trabajadores del sector hotelero y de restaurantes, fueron clasificados como trabajadores con altos niveles de estrés. Así como también, a lo reportado por Scholz-Odermatt et al. (2024) (21), donde se identificó una elevada exposición a factores de riesgo, especialmente en los sectores hotelero, restaurantes, social y salud, siendo el estrés el principal factor contribuyente.

La baja prevalencia de estrés observada en esta investigación podría explicarse por distintos factores, tales como las condiciones organizacionales de las empresas participantes, la percepción de la carga laboral, un ambiente de trabajo favorable, y altos niveles de apoyo intralaboral y extralaboral por parte de jefes y supervisores. Además, el perfil sociodemográfico de los trabajadores (niveles educativos

superiores y estabilidad laboral) podría favorecer mejores habilidades de afrontamiento y adaptación ante las demandas del trabajo.

En conclusión, aunque no se evidenció una relación significativa entre el estrés laboral y las variables sociodemográficas o laborales, los resultados permiten identificar la presencia de estrés en una proporción de trabajadores del sector gastronómico. En este contexto, las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre salud mental en el trabajo resaltan la necesidad de implementar medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales derivados de la sobrecarga laboral, los comportamientos negativos y otros factores generadores de angustia en el entorno laboral. La OMS enfatiza la importancia de formar a los directivos para prevenir ambientes laborales estresantes y brindar apoyo oportuno a los trabajadores afectados, con el fin de proteger, promover y fortalecer la salud mental en el trabajo, garantizando así el bienestar integral y la participación activa de las personas. (22)

Finalmente, se recomienda desarrollar investigaciones futuras que profundicen en los factores organizacionales, emocionales y psicosociales que pueden influir en el estrés laboral, así como promover estrategias de bienestar y apoyo al trabajador que favorezcan la salud mental y el equilibrio entre la vida laboral y personal, Lo anterior coincide con los hallazgos de Lippert et al. (2021) (14), quienes señalaron que la capacidad y el estilo de afrontamiento del trabajador son factores determinantes en la presencia de estrés laboral, y con Rink et al. (2023) (23), quienes describieron tres tipos de estresores relevantes —personales, laborales y la intersección entre ambos—, siendo el laboral el más prevalente (49%) en la población evaluada.

## **CONCLUSIONES**

Los resultados del estudio permitieron identificar que, la mayoría de los participantes obtuvieron niveles bajos de estrés ocupacional, lo cual sugiere que los trabajadores tienen una adecuada adaptación a las demandas propias del oficio en restaurantes.

Asimismo, al analizar las variables y su asociación al estrés, no se encontraron asociaciones estadísticamente significativas, lo que indica que el estrés no depende únicamente de las características individuales, sino que puede estar influenciado por otros factores como por ejemplo los organizacionales.

Lo anterior permite observar, la importancia de mantener condiciones laborales saludables y sostenibles, reforzando las estrategias de bienestar organizacional y salud mental.

## RECOMENDACIONES

Se evidencian bajos niveles de estrés en la mayoría de los trabajadores, la presencia de un grupo con niveles intermedios sugiere la necesidad de implementar programas de vigilancia de la salud mental ocupacional y estrategias de promoción y prevención para el manejo del estrés, que incluyan actividades como pausas activas, espacios de comunicación efectiva y capacitación en inteligencia emocional. Así como también, fortalecer las políticas relacionadas con la organización del trabajo, la distribución adecuada de las cargas laborales, con el fin de favorecer entornos laborales saludables y sostenibles.

De igual manera, se propone que periódicamente los restaurantes incluidos en el estudio realicen evaluaciones del clima organizacional y satisfacción laboral, ya que, permitiría identificar oportunamente factores de riesgo psicosociales que puedan afectar el bienestar del personal, facilitando la adopción de medidas correctivas de manera inmediata.

Finalmente, se recomienda ampliar futuras investigaciones a un número mayor de establecimientos y trabajadores, incorporando variables adicionales, así como profundizando en la relación entre los factores psicosociales y las condiciones de trabajo en diferentes contextos del sector de restaurantes, con el fin de consolidar políticas de prevención y promoción de la salud ocupacional basadas en la evidencia científica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Bennett JB, Aden CA, Broome K, Mitchell K, Rigdon WD. Team resilience for young restaurant workers: research-to-practice adaptation and assessment. *J Occup Health Psychol* [Internet]. julio de 2010;15(3):223–36. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/20604630/>
2. Lippert JF, Hofman NG, Reyes T. Assessing Occupational Stressors in Restaurant Work Prior to and During the COVID-19 Pandemic. *J Occup Environ Med* [Internet]. marzo de 2022 [citado el 2 de septiembre de 2024];64(3):e87–93. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8887680/>
3. Farrukh Ishaque Saah, Kwaku Kissah-Korsah, Hubert Amu. Prevalence and predictors of work-related depression, anxiety, and stress among waiters: A cross-sectional study in upscale restaurants. *PLOS ONE* [Internet]. el 15 de abril de 2021 [citado el 25 de agosto de 2024];16:e0249597. Disponible en: [https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=doi\\_dedup::d38d804d3e60aeaa7e13c0c15a343ce2](https://explore.openaire.eu/search/publication?articleId=doi_dedup::d38d804d3e60aeaa7e13c0c15a343ce2)

4. Michailids MP, Elwkai ME ali. Factors contributing to occupational stress experienced by individuals employed in the fast food industry. Work [Internet]. el 1 de septiembre de 2003 [citado el 2 de septiembre de 2024];21(2):125–40. Disponible en: <https://research.ebsco.com/linkprocessor/plink?id=dc0e4581-c3e8-3f5d-9da1-be7a7a89b039>
5. Ocampo Bustos RM, Juárez García A, Arias Galicia LF, Hindrichs I. Factores Psicosociales Asociados a Engagement En Empleados De Un Restaurante De Morelos, México. Lib Rev Peru Psicol [Internet]. 2015 [citado el 2 de septiembre de 2024];21(2):207–19. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=68643124004>
6. Tovalín Ahumada H, Rodríguez Martínez M. Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicosocial en los centros de trabajo. En: Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial en el trabajo. 1a ed. Mexico: Universidad Autónoma del Estado de Morelos; 2011. p. 95–112.
7. Trivellas P, Reklitis P, Platis C. The Effect of Job Related Stress on Employees' Satisfaction: A Survey in Health Care. Procedia - Soc Behav Sci [Internet]. febrero de 2013 [citado el 5 de mayo de 2025];73:718–26. Disponible en: <https://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1877042813004035>
8. Organización Internacional del trabajo. OIT. 2016 [citado el 4 de septiembre de 2024]. Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/publications/estres-en-el-trabajo-un-reto-colectivo>
9. Houtman I, Jettinghof K, Cedillo L, World Health Organization. Occupational and Environmental Health Team. Sensibilizando sobre el estrés laboral en los países en desarrollo: un riesgo moderno en un ambiente tradicional de trabajo: consejos para empleadores y representantes de los trabajadores. 2008 [citado el 5 de mayo de 2025];41. Disponible en: <https://iris.who.int/handle/10665/43770>
10. Benavides FG, Merino-Salazar P, Cornelio C, Assunção AA, Agudelo-Suárez AA, Amable M, et al. Cuestionario básico y criterios metodológicos para las Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud en América Latina y el Caribe. Cad Saúde Pública [Internet]. 2016 [citado el 5 de mayo de 2025];32(9):1–17. Disponible en: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0102-311X2016000904004&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2016000904004&lng=es&tlng=es)
11. Ministerio del Trabajo. Segunda encuesta nacional condiciones de seguridad y salud en el trabajo en el sistema de riesgos laborales Colombia [Internet]. 1a ed. Bogotá: GRAFIQ EDITORES S.A.S.; 2013 [citado el 5 de mayo de 2025]. Disponible en: [https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II\\_ENCUESTA\\_NACIONAL\\_CONDICIONES\\_SST\\_COLOMBIA\\_2013.pdf](https://www.fondoriesgoslaborales.gov.co/documents/publicaciones/encuestas/II_ENCUESTA_NACIONAL_CONDICIONES_SST_COLOMBIA_2013.pdf)
12. Suarez Tunanñaña Á. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. Rev Científica Digit Esc Académico Prof Psicol [Internet]. 2013;2(1):33–50. Disponible en:

<https://www.researchgate.net/publication/363843070> Adaptacion de la Escala de estres Laboral de la OIT-OOMS en trabajadores de un Contact Center

13. Machado ICK, Bernardes JW, Monteiro JK, Marin AH. Stress, anxiety and depression among gastronomes: association with workplace mobbing and work–family interaction. *Int Arch Occup Environ Health* [Internet]. 2021;94(8):1797–807. Disponible en: <https://link.springer.com/10.1007/s00420-021-01745-4>
14. Lippert JF, Furnari MB, Kriebel CW. The Impact of the COVID-19 Pandemic on Occupational Stress in Restaurant Work: A Qualitative Study. *Int J Environ Res Public Health* [Internet]. el 2 de octubre de 2021 [citado el 5 de mayo de 2025];18(19):10378. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/19/10378>
15. Hunger B, Seibt R. Psychosocial Work Stress and Health Risks – A Cross-Sectional Study of Shift Workers From the Hotel and Catering Industry and the Food Industry. *Front Public Health* [Internet]. 2022;10:849310. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpubh.2022.849310/full>
16. Petree RD, Broome KM, Bennett JB. Exploring and Reducing Stress in Young Restaurant Workers: Results of a Randomized Field Trial. *Am J Health Promot* [Internet]. marzo de 2012 [citado el 5 de mayo de 2025];26(4):217–24. Disponible en: <https://journals.sagepub.com/doi/10.4278/ajhp.091001-QUAN-321>
17. Sinta LE, Dwiyantri E. Relationship between Marital Status and Mental Workload with Work Stress for Work From Home Workers. *Indones j occup saf health* [Internet]. 2023;12(2):185–93. Disponible en: <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/28947>
18. Lunau T, Siegrist J, Dragano N, Wahrendorf M. The Association between Education and Work Stress: Does the Policy Context Matter? Wiley AS, editor. *PLoS ONE* [Internet]. 2015;10(3):e0121573. Disponible en: <https://dx.plos.org/10.1371/journal.pone.0121573>
19. Astroza Castillo DI, García Landeros CT, Bello-Escamilla N. Asociación entre la percepción de estrés laboral con los factores sociodemográficos y laborales en trabajadores chilenos. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2024;33(3):286–95. Disponible en: <https://www.aeemt.org/web/original-1-mdt-vol33-n3-septiembre-2024/>
20. Piao X, Xie J, Managi S. Occupational stress: evidence from industries affected by COVID-19 in Japan. *BMC Public Health* [Internet]. 2022;22(1):1005. Disponible en: <https://bmcpublichealth.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12889-022-13257-y>
21. Scholz-Odermatt SM, Zyska Cherix A. Work-Related Mental Health Problems in Switzerland. *J Occup Environ Med* [Internet]. mayo de 2024 [citado el 5 de mayo de 2025];66(5):421–32. Disponible en: <https://journals.lww.com/10.1097/JOM.0000000000003076>

22. Organización Internacional del trabajo. OIT. 2022 [citado el 2 de septiembre de 2024]. La OMS y la OIT piden nuevas medidas para abordar los problemas de salud mental en el trabajo. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/28-09-2022-who-and-ilo-call-for-new-measures-to-tackle-mental-health-issues-at-work>
23. Rink LC, Oyesanya TO, Adair KC, Humphreys JC, Silva SG, Sexton JB. Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Content Analysis. Glob Qual Nurs Res [Internet]. 2023;10:23333936231161127. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/37020708/>