



UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK
FACULTAD DE CIENCIAS DEL TRABAJO Y DEL COMPORTAMIENTO
HUMANO

Trabajo de titulación Maestría en Gestión del Talento Humano titulado:

**“EVALUACIÓN DE LA FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA
CIUDAD DE QUITO. AÑO 2019”**

Realizado por:

GRACE ESTEFANIA MONTA COLLAGUAZO

Director del proyecto:

JUAN CARLOS FLORES

Como requisito para la obtención del título de:

MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Quito, 29 febrero de 2020

DECLARACIÓN JURAMENTADA

Yo, GRACE ESTEFANIA MONTA COLLAGUAZO, con cédula de identidad # 1720162260, declaro bajo juramento que el trabajo aquí desarrollado es de mi autoría, que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

A través de la presente declaración, cedo mis derechos a propiedad intelectual correspondientes a este trabajo, a la UNIVERSIDAD INTERNACIONAL SEK, según lo establecido por la Ley de Propiedad Intelectual, por su reglamento y por la normativa institucional vigente.

A handwritten signature in blue ink that reads "Grace Monta". The signature is written in a cursive style with a horizontal line underneath it.

GRACE ESTEFANIA MONTA COLLAGUAZO

C.C. 1720162260

DECLARATORIA

El presente trabajo de investigación titulado
**“EVALUACIÓN DE LA FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL
ADMINISTRATIVO DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PROFESIONALES EN LA
CIUDAD DE QUITO. AÑO 2019”**

Realizado por:

GRACE ESTEFANIA MONTA COLLAGUAZO

Como requisito para la Obtención del Título de:
MAGISTER EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Ha sido dirigido por el profesor:

JUAN CARLOS FLOR

Quien considera que constituye un trabajo original de su autor

A handwritten signature in blue ink, enclosed in a blue oval. The signature is stylized and appears to read 'JUAN CARLOS FLORES'.

**JUAN CARLOS FLORES
DIRECTOR**

LOS PROFESORES INFORMANTES

Los Profesores Informantes:

Claudia Varela
Marcelo Russo

Después de revisar el trabajo presentado,
Lo han calificado como apto para su defensa oral ante
el tribunal examinador.



Claudia Varela



Marcelo Russo

Quito, 29 de febrero de 2020

DEDICATORIA

El presente trabajo investigativo lo dedico principalmente a Dios, por ser el inspirador y darme fuerza para alcanzar uno de los anhelos más deseados.

A mi madre, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ella he podido llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy.

A mis hermanas (os) por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A todas las personas que me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con éxito en especial a aquellos que me abrieron las puertas y compartieron sus conocimientos.

Grace Estefania Monta Collaguazo

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN.....	9
ABSTRACT.....	10
■ CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN	11
■ El problema de investigación	11
1.1.1 Planteamiento del problema.....	11
1.1.2 Diagnóstico	12
1.1.3 Pronóstico	12
1.1.4 Control pronóstico	13
1.1.5 Objetivo general	13
1.1.6 Objetivos específicos.....	13
1.1.7 Justificación	14
■ Marco Teórico	20
1.2.1 Antecedentes	20
1.2.2 Perspectiva Teórica	25
■ CAPÍTULO II. MÉTODO	32
■ Nivel o Tipo de estudio.....	32
■ Modalidad de investigación	32
■ Método.....	33
■ Población y muestra	33
■ Selección instrumentos investigación.....	33
■ CAPÍTULO III. RESULTADO	35
■ Levantamiento de información	36
36	
■ CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN	61
■ 4.1 Conclusiones	61
■ 4.2 Recomendaciones	62
■ Aplicación práctica.....	63
■ ANEXOS:.....	64
■ Test de H. Yoshitake	64
■ BIBLIOGRAFIA	72

INDICE DE TABLAS

TABLA 1 DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS Y LABORALES.....	35
TABLA 2 LISTA DE PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO DE YOSHITAKE PARA DETERMINAR SÍNTOMAS DE FATIGA GENERAL.....	40
TABLA 3 LISTA DE PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO DE YOSHITAKE PARA DETERMINAR SÍNTOMAS DE FATIGA MENTAL.....	47
TABLA 4 LISTA DE PREGUNTAS DEL CUESTIONARIO DE YOSHITAKE PARA DETERMINAR SÍNTOMAS DE FATIGA FÍSICA.....	54
TABLA 5 PLAN DE ACCIÓN.....	63
TABLA 6 DE DISTRIBUCIÓN DE EDAD:.....	65
TABLA 7 DE DISTRIBUCIÓN POR HORAS DE SUEÑO:.....	65
TABLA 8 DE DISTRIBUCIÓN EN TIEMPO DE LLEGADA DESDE SU DOMICILIO AL TRABAJO:.....	65
TABLA 9 DE DISTRIBUCIÓN POR CARGAS FAMILIARES:.....	65
TABLA 10 DE DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL:.....	65
TABLA 11 DE DISTRIBUCIÓN AÑOS EN LA EMPRESA:.....	66
TABLA 12 DE DISTRIBUCIÓN DE TRABAJOS ADICIONALES:.....	66
TABLA 13 RESULTADOS SÍNTOMAS GENERALES DE FATIGA:.....	66
TABLA 14 RESULTADOS SIENDE PESADEZ EN LA CABEZA:.....	66
TABLA 15 RESULTADO SIENDE EL CUERPO CANSADO.....	66
TABLA 16 RESULTADO TIENE CANSANCIO EN LAS PIERNAS.....	66
TABLA 17 RESULTADO TIENE DESEOS DE BOSTEZAR.....	67
TABLA 18 RESULTADO SIENDE LA CABEZA ATURDIDA, ATONTADA:.....	67
TABLA 19 RESULTADO ESTA SOMNOLIENTO.....	67
TABLA 20 RESULTADO SIENDE LA VISTA CANSADA:.....	67
TABLA 21 RESULTADO SIENDE RIGIDEZ O TORPEZA EN LOS MOVIMIENTOS:.....	67
TABLA 22 RESULTADO SE SIENDE POCO FIRME O INSEGURO AL ESTAR DE PIE:.....	67
TABLA 23 RESULTADO TIENE DESEOS DE ACOSTARSE:.....	68
TABLA 24 RESULTADOS FATIGA MENTAL:.....	68
TABLA 25 RESULTADO SIENDE DIFICULTAD PARA PENSAR:.....	68
TABLA 26 RESULTADO ESTÁ CANSADO DE HABLAR:.....	68
TABLA 27 RESULTADO ESTÁ NERVIOSO:.....	68
TABLA 28 RESULTADO SE SIENDE INCAPAZ DE FIJAR LA ATENCIÓN:.....	68
TABLA 29 RESULTADO SE SIENDE INCAPAZ DE PONERLE ATENCIÓN A LAS COSAS.....	69
TABLA 30 RESULTADO SE LE OLVIDAN FÁCILMENTE LAS COSAS.....	69
TABLA 31 RESULTADO LE FALTA CONFIANZA EN SÍ MISMO:.....	69
TABLA 32 RESULTADO SE SIENDE ANSIOSO:.....	69
TABLA 33 RESULTADO LE CUESTA TRABAJO MANTENER EL CUERPO EN UNA BUENA POSTURA:.....	69
TABLA 34 RESPUESTA SE LE AGOTO LA PACIENCIA:.....	69
TABLA 35 RESPUESTA FATIGA FÍSICA.....	70
TABLA 36 RESPUESTA TIENE DOLOR DE CABEZA.....	70
TABLA 37 RESPUESTA SIENDE LOS HOMBROS ENTUMECIDOS.....	70
TABLA 38 RESPUESTA TIENE DOLOR DE ESPALDAS.....	70
TABLA 39 RESPUESTA SIENDE OPRESIÓN AL RESPIRAR.....	70
TABLA 40 RESPUESTA TIENE SED.....	70
TABLA 41 RESPUESTA TIENE LA VOZ RONCA.....	71
TABLA 42 RESPUESTA SE SIENDE MAREADO.....	71
TABLA 43 RESPUESTA LE TIEMBLAN LOS PÁRPADOS.....	71
TABLA 44 RESPUESTA TIENE TEMBLOR EN LAS PIERNAS O EN LOS BRAZOS.....	71
TABLA 45 RESPUESTA SE SIENDE MAL.....	71

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1 DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR EDAD.....	36
GRÁFICO 2 DISTRIBUCIÓN POR HORAS DE DESCANSO.....	37
GRÁFICO 3 DISTRIBUCIÓN POR TIEMPO DE LLEGADA DE SU DOMICILIO AL TRABAJO.....	37
GRÁFICO 4 DISTRIBUCIÓN POR CARGAS FAMILIARES.....	37
GRÁFICO 5 DISTRIBUCIÓN POR ESTADO CIVIL.....	38
GRÁFICO 6 DISTRIBUCIÓN POR AÑOS EN LA EMPRESA.....	38
GRÁFICO 7 DISTRIBUCIÓN POR TRABAJOS ADICIONALES.....	39
GRÁFICO 8 SÍNTOMAS GENERALES DE FATIGA.....	41
GRÁFICO 9 SIENTE PESADEZ EN LA CABEZA.....	42
GRÁFICO 10 SIENTE EL CUERPO CANSADO.....	42
GRÁFICO 11 TIENE CANSANCIO EN LAS PIERNAS.....	42
GRÁFICO 12 TIENE DESEOS DE BOSTEZAR.....	43
GRÁFICO 13 SIENTE LA CABEZA ATURDIDA, ATONTADA.....	43
GRÁFICO 14 ESTA SOMNOLIENTO.....	44
GRÁFICO 15 SIENTE LA VISTA CANSADA.....	44
GRÁFICO 16 SIENTE RIGIDEZ O TORPEZA EN LOS MOVIMIENTOS.....	45
GRÁFICO 17 SE SIENTE POCO FIRME O INSEGURO AL ESTAR DE PIE.....	45
GRÁFICO 18 TIENE DESEOS DE ACOSTARSE.....	46
GRÁFICO 19 FATIGA MENTAL.....	48
GRÁFICO 20 SIENTE DIFICULTAD PARA PENSAR.....	49
GRÁFICO 21 ESTÁ CANSADO DE HABLAR.....	49
GRÁFICO 22 ESTÁ NERVIOSO.....	50
GRÁFICO 23 SE SIENTE INCAPAZ DE FIJAR LA ATENCIÓN.....	50
GRÁFICO 24 SE SIENTE INCAPAZ DE PONERLE ATENCIÓN A LAS COSAS.....	51
GRÁFICO 25 SE LE OLVIDAN FÁCILMENTE LAS COSAS.....	51
GRÁFICO 26 LE FALTA CONFIANZA EN SU MISMO.....	52
GRÁFICO 27 SE SIENTE ANSIOSO.....	52
GRÁFICO 28 LE CUESTA TRABAJO MANTENER EL CUERPO EN UNA BUENA POSTURA.....	53
GRÁFICO 29 SE LE AGOTO LA PACIENCIA.....	53
GRÁFICO 30 FATIGA FÍSICA.....	55
GRÁFICO 31 TIENE DOLOR DE CABEZA.....	56
GRÁFICO 32 SIENTE LOS HOMBROS ENTUMECIDOS.....	56
GRÁFICO 33 TIENE DOLOR DE ESPALDA.....	57
GRÁFICO 34 SIENTE OPRESIÓN AL RESPIRAR.....	57
GRÁFICO 35 TIENE SED.....	58
GRÁFICO 36 TIENE LA VOZ RONCA.....	58
GRÁFICO 37 SE SIENTE MAREADO.....	59
GRÁFICO 38 LE TIEMBLA LOS PÁRPADOS.....	59
GRÁFICO 39 TIENE TEMBLOR EN LAS PIERNAS O EN LOS BRAZOS.....	60
GRÁFICO 40 SE SIENTE MAL.....	60

RESUMEN

La presente investigación se basa en el estudio de fatiga del personal administrativo de una empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito, Ecuador. Para esta investigación descriptiva se aplicó el test de H. Yoshitake test de síntomas subjetivos de fatiga a una población de 40 participantes.

Después de obtener los resultados del test se puede evidenciar que hay existencia de síntomas generales de fatiga mental en el personal administrativo observado. La información obtenida en las entrevistas que se realizó a cada profesional podemos evidenciar que los principales factores de tensión son las pocas horas de sueño, las horas en llegar a la oficina, cargas familiares y trabajos adicionales fuera de los horarios establecidos.

Para lo cual es necesario implementar medidas preventivas en los factores anteriormente mencionados para evitar su nivel de gravedad y generar un plan de iniciativas de bienestar.

Palabras claves: Fatiga laboral, Test Yoshitake, administrativos y bienestar.

ABSTRACT

The present research work reports on the fatigue experienced by the administrative staff in a company of professional services in Quito, Ecuador. A Yoshitake Test was employed to observe subjective symptoms of fatigue in a population of 40 participants for this descriptive study.

Test results reveal that there exist general symptoms of mental fatigue in the observed staff.

Data collected through interviews to each participant reveal that the main factors to experience mental fatigue are linked to few hours of sleep, office time of arrival, number of children, and additional tasks after their office schedule. Therefore, it is necessary to implement preventive measures to avoid the aforementioned factors to decrease mental fatigue levels and generate a plan of well-being initiatives.

Key words: Labor fatigue, Yoshitake Test, administrative staff and well-being

■ CAPÍTULO I. INTRODUCCIÓN

■ *El problema de investigación*

1.1.1 Planteamiento del problema

Empresa ecuatoriana que se dedica a prestar servicios profesionales a otras compañías, tales como asesoría contable, legal y recursos humanos, se establecimos desde 1966, cuenta con oficinas a nivel nacional Quito y Guayaquil, con un grupo gerencial formado por más de 150 profesionales al servicio de nuestros clientes. Cuentan con la experiencia de escuchar a los clientes, comprender sus necesidades y ofrecerles soluciones reales y oportunas; tienen un portafolio de clientes asciende a más de 600 empresas, incluyendo multinacionales, así como empresas locales de rápido crecimiento.

Su propósito es generar impactos que trascienden, y estar alineados a cinco valores, liderar el camino, servir con integridad, compromiso mutuo, inclusión, colaborar para lograr un impacto medible, su estructura está conformado por socios, gerentes, Staff, y administrativos.

Los empleados de la empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito, evidencian a través de entrevistas y la observación que cuentan con una gran carga de trabajo por tareas adicionales, por cantidad de clientes, urgencia de requerimientos y presión por parte de los responsables de compromisos así ocasionando riesgo a su bienestar integral y provocando fatiga laboral que constituye un problema real en la seguridad y salud ocupacional, ya que no sólo afectara en este caso al trabajador en su salud física o mental, sino que tendrá resultados negativos en el desempeño de sus labores, disminuyendo la eficiencia en sus responsabilidades; pero al momento el departamento de Talento Humano no cuenta con una herramienta para evaluar y elaborar un plan de acción para prevenir el problema.

1.1.2 Diagnóstico

El problema central es la fatiga laboral como riesgo sobre el bienestar integral de los colaboradores, que trae como efecto el estrés laboral, mal clima de trabajo y baja productividad, ausentismo.

Los factores a analizar que intervienen en la fatiga laboral son horas de sueño que pueden estar dentro de 4h, 6h, y 8h; tiempo que toma en llegar a su trabajo entre 30 minutos a 45 minutos a 1 hora o más; cargas familiares ninguna, una o dos o más; estado civil soltero, casado, divorciado, unión libre; años en la empresa menos de un año, 1 año a 5 años y de 5 años a más; trabajos adicionales fuera de su horario establecido si / no, lo cual levantaremos con entrevistas individuales; todo esto ocasiona tener baja desempeño en el trabajo y tener riesgo en el bienestar del personal.

1.1.3 Pronóstico

El departamento de Talento Humano al momento identifica y evalúa los riesgos de la empresa de manera general, pero hemos analizado que debemos prestar total atención a la fatiga laboral está directamente asociada con el síndrome de burnout o “síndrome del quemado que aparece cuando una persona está sometida de manera periódica a situaciones estresantes. Por lo general la idea se emplea respecto al entorno laboral” (Julián & Ana, Publicado: 2016. Actualizado: 2017.)

“El sujeto con burnout se siente cansado desde el instante en que se despierta. Por eso llega a su lugar de trabajo fatigado e irritable. A lo largo de la jornada nada le provoca bienestar, sintiéndose insatisfecho de forma constante. Fuera del horario laboral, tampoco consigue reducir el estrés” (Julián & Ana, Publicado: 2016. Actualizado: 2017.).

Por tal razón talento humano debe *resolver* el problema de la fatiga laboral elaborando un procedimiento de evaluación para mejorar el plan de acción que ayude a mejorar el ambiente

de los colaboradores que esté acorde tanto para su salud física como emocional; si no trabajamos en esto se manifestará en disminución de productividad y desempeño y se evidenciará en bajas de personal y pérdidas económicas de la empresa.

1.1.4 Control pronóstico

El departamento de Talento trabajará en diseñar el plan de acción para evitar la fatiga laboral en los colaboradores, primero se aplicará un test a todo el personal administrativo a través de la herramienta “H. Yoshitake es el test para evaluación de fatiga a través de los patrones subjetivos de fatiga”. (Yoshitake, 1978); se evaluará a los empleados en relación a como se sienten en la organización a través de entrevistas; dependiendo de los resultados se debe ir desarrollando el plan de acción que esté enfocado a tener un Balance de Vida, Bienestar e Inclusión; y de esta manera aseguraremos que nuestro personal se encuentre bien, aportando a la reducción de costos por bajas de personal y por ende pérdidas económicas de la empresa.

1.1.5 Objetivo general

Evaluar la fatiga laboral en el personal administrativo de la empresa de servicios profesionales a través de la herramienta “**Test de H. Yoshitake**” como parte de un plan de prevención e intervención que garantice el bienestar integral de los trabajadores.

1.1.6 Objetivos específicos

- ✓ Identificar factores que inciden en la fatiga laboral del personal administrativo de la empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito.
- ✓ Determinar los niveles de fatiga laboral en el personal administrativo de la empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito.
- ✓ Proponer un plan de acción ante los niveles de fatiga laboral encontrados.

1.1.7 Justificación

El proyecto de investigación se llevará a cabo con el personal administrativo de la empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito.

La investigación se justifica por los siguientes estudios de fatiga laboral, en los cuales se ha analizado el porcentaje de influencia en los diferentes sectores de los cuales se mencionan los siguientes, primero en el sector de alimenticio:

Se encuestaron un total de 59 trabajadores de tres empresas de alimentos, la ergonomía se valoró mediante el método LEST, en sus dimensiones de carga física y carga mental; y la fatiga laboral mediante el cuestionario SOFI-SM, en sus dimensiones de fatiga física y fatiga mental. Los resultados muestran que con una significancia estadística del 5%, el riesgo ergonómico está correlacionado directamente con la fatiga laboral en un 28,6% con una probabilidad de error del 2,8%. Se sugiere implementar acciones para la promoción de ambientes de trabajo saludables, que incluyan una cultura preventiva de seguridad y salud ocupacional, además de sugerir que los operarios estén sentados durante su jornada laboral, esto disminuye el nivel de exposición al riesgo ergonómico en cuanto a carga física en un 33.33%.

(Hernández Espinoza, 2015)

La fatiga laboral está muy influenciada por el riesgo ergonómico; en cambio, en el sector de transporte se ha revisado lo siguiente:

En los resultados del Test de fatiga FSS se determina que no existe presencia de fatiga en un 81% de la población evaluada y se presenta un 19% de fatiga leve de acuerdo a la primera evaluación y un 0% presenta fatiga. De acuerdo a

la segunda evaluación de Fatiga crónica [FSC] se puede observar que el 100% no presenta fatiga crónica y en un 94% de la población los síntomas de fatiga no afecta a su vida ni realización de tareas, sin embargo se visualiza temas relacionados con la alimentación y problemas digestivos, por ello se recomienda ampliar el estudio a otras operaciones y a otros cargos que también operan vehículos pesados e involucrar a medicina ocupacional para revisión el tema de trastornos digestivos en los conductores. (Guerrón Chávez, 2015)

Después de revisar este estudio el principal factor de tensión al conducir es el tráfico, las vías y la agresividad al conducir.

Podemos analizar que la fatiga laboral por las diferentes consecuencias como riesgos ergonómicos y factores externos puede traer ausentismo del personal a las compañías, por lo cual presento el siguiente estudio de ausentismo:

El ausentismo laboral tiene un costo para las empresas de 7.3 por ciento como porcentaje del total de su nómina, aunque podría elevarse hasta 15 por ciento si se suman los costos que tienen las organizaciones en la búsqueda del reemplazo de trabajadores, reveló un nuevo estudio de Kronos.

El ausentismo laboral tiene un impacto sobre la productividad en tres tipos: pérdida de productividad de compañeros trabajadores del 40.3 por ciento, pérdida de productividad a trabajadores que son el reemplazo de los ausentes en 23.8 por ciento promedio y pérdida de productividad de supervisores del 26 por ciento. (FLORES, 2014)

“Dentro de la población el sufrir de fatiga laboral en algún momento de su vida se ha revisado que está dentro de 5-20% de la población”. (Sharpe & & Wilks, 2002, pág. 480)

Se ha observado que las personas que tienen fatiga laboral, disminuyen la capacidad y resistencia a las actividades encomendadas, teniendo inconvenientes en su salud (Cárdenas, García, Lagares, & Elhadad, 2008).

Resumiendo, la carga de trabajo tanto física, mental o psicológica conlleva a un desequilibrio afectando al organismo. (Cárdenas, García, Lagares, & Elhadad, 2008)

El siguiente proyecto de investigación plantea una serie de casos relacionados con la fatiga laboral que se han presentado en los países subdesarrollados y en las compañías.

De acuerdo con el Ministerio del Trabajo, el año pasado se registraron al menos 189 muertes en Japón a causa de fatiga laboral extrema, mientras que las demandas por abusos de esta índole llegaron a 2310 casos. No obstante, los expertos creen que el número real de fallecimientos es de varios miles.

Por lo general, las empresas someten a sus trabajadores a excesivas horas con bajos salarios, horas extras no remuneradas y en algunos casos abusan de su poder.

Las muertes por exceso de trabajo, conocida como 'karoshi', es considerada por muchos una consecuencia de la cultura japonesa basada en poner en un segundo plano el descanso.

Koji Morioka, profesor de la Universidad de Kansai en la ciudad de Osaka aseguró que, "el trabajo extra siempre está ahí. Es casi como si formara parte del horario laboral normal".

El abogado Hiroshi Kawahito, que forma parte del Consejo Nacional de Defensa para las Víctimas de 'Karoshi', sostuvo que el número real de afectados es probablemente 10 veces mayor, ya que el Gobierno es reacio a reconocer este tipo de incidentes.

La mayoría de los trabajadores japoneses cuentan con 20 días de vacaciones al año, pero pocos las disfrutan o solo aceptan menos de la mitad del tiempo, ya que aprovechar los días libres es visto como un signo de flojera o falta de compromiso con el trabajo.

Debido a este problema, que se remonta a la década de 1970, las autoridades han introducido medidas y se espera que el número de empleados que trabajan más de 60 horas por semana se reduzca a un cinco por ciento hacia el 2020.

(Telesur, 2016)

Luego de ver este comunicado nos damos cuenta que si no tenemos un plan de acción podemos llegar a tener pérdidas humanas.

Debido al escaso éxito de la Asociación Nacional de Familias Karoshi, hace unos años un grupo de profesionales, entre los que se encontraban periodistas y profesores universitarios, decidieron crear los Premios Black Corporations, que reconocían a las peores empresas para trabajar en Japón, votadas de manera libre por cualquiera que lo deseara. Como explica un reportaje publicado en 'Tofugu', en la edición de 2012 la “vencedora” fue Watami Foodservice, la cadena de restaurantes en la que trabajaba Mina Mori, que se suicidó a los 26 años, en 2008, después de trabajar 141 horas extra en un mismo mes. Como señalaron otros empleados de la cadena, los turnos de 7 de la mañana a 12 de la

noche eran normales, que los responsables enviaban mensajes tales como “deberías reflexionar sobre tus ventas de este mes matándote”. (Barnés, 2017)

Es así que, autores como (Díaz-Cabrera, y otros, 2008) mencionan que la carga mental es la fatiga; varios indicadores fisiológicos como subjetivos pueden ser evaluados para definir si tiene carga de trabajo.

Los antecedentes de la fatiga van mucho de la mano con el ambiente laboral, el esfuerzo del colaborador por las asignaciones y responsabilidades hace que la persona tenga fatiga.

(Sebastián Cárdenas, Idoate García, & Llano Lagares, 2008)

Tomando en cuenta los antecedentes mencionados el presente trabajo busca conocer los niveles de fatiga laboral en los profesionales administrativos de la empresa de servicios profesionales de la ciudad de Quito, de esta manera contaremos con información importante para desarrollar un plan de acción y así generar el bienestar de nuestros profesionales, todo esto respaldado por las autoridades de la empresa y la Legislación del Ecuador:

“Las empresas e instituciones (organizaciones) deben cumplir las normas dictadas en materia de seguridad y salud en el trabajo y medidas de prevención de riesgos del trabajo establecidas en la Constitución de la República, Convenios y Tratados Internacionales, Ley de Seguridad Social, Código del Trabajo, Reglamentos y disposiciones de prevención y de auditoría de riesgos del trabajo” (IESS, 2010)

En nuestro país he revisado que “El sistema de registro de los accidentes y enfermedades laborales en el Ecuador, es sumamente deficiente Para el año 2003, el IESS, reportó 2,300 accidentes laborales, situación que limita, la estimación de tasas de siniestralidad y fatalidad confiables”. (Picado & Durán, 2006)

También mencionan que “en el Ecuador se dan anualmente 760 muertes producto de accidentes laborales, en promedio 579,000 accidentes que causan tres o más días de ausencia laboral y al menos 2,100 muertes provocadas por enfermedades relacionadas con el trabajo”. (Picado & Durán, 2006)

Las condiciones de seguridad y salud ocupacional que están enfocadas al mejoramiento tienen un impacto importante para el bienestar de nuestros colaboradores y sobre el crecimiento de las compañías. (Picado & Durán, 2006).

Bajo esta norma, “organizaciones de todo tipo deben estar más interesadas en alcanzar y demostrar un sólido desempeño de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) mediante el control de sus riesgos para la SST, acorde con su política y objetivos de SST”.

“La higiene y seguridad en el trabajo, tiene como objetivo evaluar y controlar los agentes nocivos para la prevención de accidentes y enfermedades laborales”.

Por otro lado las organizaciones se plantean preocuparse por el bienestar de los colaboradores revisando el ambiente y condiciones de lugar de trabajo ya que gran parte del tiempo lo dedican a la organización. (Van Dijk, Souman, & & De Vries, 1987, págs. 133-145).

Marco Teórico

1.2.1 Antecedentes

Se plantea la siguiente investigación realizada en septiembre de 2017 en la Facultad de Ciencias Psicológicas en la Universidad Central del Ecuador el trabajo de grado “La fatiga y el Índice de Expresión de Ira de los taxistas profesionales de la Cooperativa N° 58 San Gabriel” (Cueva Velásquez, 2017).

Trabajo de Investigación sobre Psicología Industrial, específicamente Fatiga e Índice de expresión de ira. El objetivo principal es determinar la presencia de fatiga y el índice de expresión de ira de los taxistas profesionales de la Cooperativa N° 58 “San Gabriel”, para esto se aplicó el Cuestionario para la Subjetividad de Fatiga de Yoshitake y el Inventario de Expresión de Ira Estado-Rasgo (STAXI-2). La población que fue objeto de estudio está conformado por 24 taxistas profesionales. El tipo de investigación es descriptiva, no experimental. Se concluye que existe fatiga en la mayoría de conductores de taxi y que el índice de expresión de ira se halla en un nivel bajo y normal en igual porcentajes, sin embargo, ante ausencia de fatiga predomina un nivel Índice de Expresión de Ira bajo, mientras que en presencia de fatiga el Índice se ubica mayoritariamente en normal. (Cueva Velásquez, 2017)

Esta investigación evidenció la presencia de fatiga laboral en los taxistas, en lo cual se concluye que existe fatiga en la mayoría de conductores de taxi y que el índice de expresión de ira se halla en un nivel bajo y normal en igual porcentaje.

También se consultó el trabajo de grado del año 2014, fue presentado por Luis Daniel Gómez Cajas para obtener el título de Psicología Industrial en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad de Guayaquil, presentado como el “Estudio de la Fatiga Laboral en los funcionarios de la Procuraduría General del Estado (DR1)”. (Gómez Cajas, 2014)

El presente trabajo trata sobre un estudio de la fatiga laboral y se lo efectuó con el objeto de determinar cómo se presenta en los funcionarios de la Procuraduría General del Estado en sus labores diarias. La muestra la constituyen 40 trabajadores de los cuales se los dividió en 20 personal administrativo y 20 personal operativo. Se realizó un estudio descriptivo, transversal, utilizando como técnicas la aplicación del Cuestionario de Síntomas de Yoshitake y la entrevista semiestructurada a los trabajadores, estas permiten establecer las principales causas que afectan en la población estudiada y los posibles síntomas que muestran al terminar una jornada de trabajo para fundamentar la existencia de fatiga, en adición, la entrevista permite indagar sobre las razones que estas personas alegan sobre la fatiga. Se han considerado tres dimensiones dentro de la fatiga, estas son: fatiga general, fatiga mental y fatiga física. Los resultados demostraron que la fatiga general presenta más señales que la fatiga mental y la fatiga física. En adición se definieron relaciones tomando como criterios: el tipo de personal, el sexo, la edad, los años de antigüedad en la empresa y el estado civil. La edad y los años de antigüedad nos resultaron como criterios que permiten evidenciar diferencias destacadas entre cada categoría. Todos estos factores mantienen una relación estrecha con otras variables como la ansiedad, la rotación laboral y las condiciones de los puestos de trabajo. (Gómez Cajas, 2014)

Esta investigación está direccionada a profundizar la fatiga laboral y los factores que tienen relación tales como ansiedad, inestabilidad laboral y ambiente.

Dentro de mi investigación planteo el siguiente estudio sobre “Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturera de Quito-Ecuador” (Encarnación Villalta, 2016) ante la Comisión de Estudios del Instituto de Investigación y Posgrado en la Facultad de Ciencias Psicológicas de la Universidad Central del Ecuador, para optar el título Magíster en Seguridad y Salud Laboral.

La investigación corresponde a un estudio cuantitativo que tiene como objetivo determinar la influencia de posturas inadecuadas en la fatiga laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa manufacturera de Quito, partiendo de una problemática identificada donde se manejan diversos procesos manuales a los que los trabajadores se ven sometidos adoptando posturas inadecuadas y como consecuencia la probabilidad de sufrir fatiga laboral, que podrían perjudicar su estado de salud. La metodología utilizada correspondió a un estudio de tipo transversal, descriptivo, con diseño correlacional, para el análisis estadístico se aplicó el método de correlación de Spearman con el fin de determinar la relación entre las variables fatiga y posturas forzadas. Para evaluar la Fatiga Laboral se empleó el Cuestionario de Síntomas subjetivos de Fatiga de Yoshitake mientras que para la evaluación de posturas se utilizó el método REBA, que recoge la información referente a las posturas adoptadas por los trabajadores en el puesto de trabajo, mediante la asignación de un puntaje a cada región a evaluar. La población estudiada está constituida por 10 trabajadoras, de una empresa manufacturera dedicada a la

confección de lencería descartable hospitalaria. Los resultados obtenidos concluyen que no se encontró correlación estadísticamente significativa entre posturas inadecuadas y fatiga laboral, sin embargo se determinó la presencia de un nivel de riesgo ergonómico alto lo que podría repercutir en la salud de las trabajadoras sino se realiza un control del riesgo ergonómico con lo cual se propondría como recomendación la aplicación de un programa de intervención con el objetivo de minimizar los riesgos ergonómicos que en lo posterior podrían somatizar como fatiga laboral y más aún el riesgo de aparición de lesiones musculoesqueléticas. (Encarnación Villalta, 2016)

El planteamiento anterior nos menciona las posturas incorrectas en la fatiga laboral, luego de realizar la investigación menciona la presencia de riesgo ergonómico en nivel alto, por lo que han recomendado un programa de intervención para disminuir la fatiga laboral trabajando en los riesgos ergonómicos.

Finalmente, dentro de la investigación, en el año 2010, se realiza la Tesis de Diplomado Superior en Seguridad y Salud Ocupacional con el proyecto de “Fatiga Laboral en Trabajadores petroleros” (Yagual PARRALES & GONZALES JURADO, 2010) en el Instituto de Postgrado y Educación Continua de la Universidad Estatal de Milagro.

El presente documento trata sobre el tema de la fatiga producida por las condiciones de trabajo de los auxiliares del área de producción en el turno de la noche, en el campo petrolero Auca de la Provincia de Orellana operado por Petroproducción. La muestra la constituyen 35 trabajadores nocturnos y como grupo de control 16 trabajadores del turno diurno. Se realizó un estudio descriptivo, transversal basado en la encuesta directa a los trabajadores sobre el tipo de actividades que realizan durante la jornada de trabajo; sus historias

clínicas y la valoración del cuestionario Yoshitake para fundamentar la existencia de fatiga. Los resultados demostraron que el apareamiento de los síntomas de fatiga está relacionado con factores de orden personal –edad, residencia-antecedentes patológicos clínicos como la alteración del sueño-vigilia en forma crónica, hipertensión arterial, diabetes mellitus, trastornos esqueléticos, estilos de vida; así como también por la exposición a diversidad de factores de orden ambiental, tales como gases tóxicos de origen hidrocarburífero, y de combustión, ruido mayor a los niveles estándares, temperatura alta del ambiente externo, humedad. Y también a factores biológicos como serpientes, o animales ponzoñosos; a factores psicosociales, organizacionales como el orden jerárquico, personal e intrafamiliar, así como factores ergonómicos ya que son trabajadores sin puesto fijo, expuestos a difíciles condiciones ambientales y a una inadecuada infraestructura que produce sobrecarga de trabajo. La fatiga puede ser tanto física como mental. El estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia sobre todo en la última década. Estos mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores. Otro aspecto que se incluye en el estudio es el marco legal que regula la forma en que la empresa maneja su política de salud laboral la cual está determinada por los instrumentos legales de las siguientes instituciones y organismos: Oficina Internacional Del Trabajo (OIT), Comunidad Andina de Naciones (CAN), Empresa Estatal Petroleros Del Ecuador (Petroecuador). El Presente trabajo muestra la necesidad de que la

estructura empresarial garantice el derecho del trabajador laboral en condiciones que promuevan la seguridad en el trabajo y una vida saludable. Esto quiere decir velar por el bienestar psicofísico y social del trabajador. (Yagual Parrales & Gonzales Jurado, 2010)

Podemos concluir que fatiga laboral también puede ser producida por las condiciones de trabajo tales como factores de orden personal, ambiental, biológicos, psicosociales, organizacionales y ergonómicos.

1.2.2 Perspectiva Teórica **Concepto de fatiga laboral**

A la fatiga se la puede abordar desde diferentes perspectivas:

(Houssay, 1971) "Lo define como una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo"

Cuando hablamos de "pérdida transitoria" nos hace referencia a la consecución de la actividad de manera normal, por eso es importante realizar pausas activas para evitar llegar a tener fatiga laboral.

(Arriaga, 1980) "La presencia de cansancio y por ende disminución de la eficacia en los resultados de sus responsabilidades se debe a los cambios fisiológicos que vive el cuerpo humano".

Podemos definir de acuerdo a lo mencionado que la fatiga se enfoca desde la perspectiva fisiológico y no desde el punto de vista psicológico y los síntomas de cansancio provocan una disminución de la eficacia en el trabajo, afectando al bienestar del colaborador.

(Desoille, 1986) "Una disminución del poder funcional de los órganos provocada por un exceso de trabajo y acompañada de una sensación genérica de malestar".

Después de ver estos fundamentos teóricos, puedo mencionar que las alteraciones psicósomáticas y sociales inciden para que las personas tengan cansancio y puedan derribar en enfermedad.

Basado en esto se puede decir que la fatiga es una condición dada después de alguna actividad, con exigencia física o mental, la cual se caracteriza por cansancio, debilitamiento y agotamiento. Cabe resaltar el "estado transitorio" que menciona Houssay, es decir que este es momentáneo y puede ser recuperable después de un descanso.

Tipos de fatiga

Dentro de la investigación vamos a encontrar diferentes clasificaciones de la fatiga:

Por ejemplo (Ballesteros, 1982), al igual que muchos autores, clasifican a la fatiga según el tipo de capacidad afectada:

- Fatiga física: se presenta cuando existe esfuerzo físico y puede darse por el movimiento excesivo o en su defecto al poco o nulo movimiento realizado.
- Fatiga sensorial: se da por esfuerzo sensorial, dentro de estos se encuentra la fatiga visual y auditiva, y puede producir reacciones tardías debido a la fatiga en el sistema nervioso.
- Fatiga mental o psicológica: producido por los esfuerzos y tensiones psicológicas, por ejemplo, al prestar excesiva atención de manera prolongada.

(Useche, 1992) menciona que existen dos tipos de fatiga:

- Fatiga aguda: Es la que se da después de una actividad física pero que puede eliminarse mediante reposo
- Fatiga crónica: Puede ocasionar problemas psicológicos y fisiológicos hasta después de haber descansado tales como ansiedad o hasta infarto del miocardio, por lo cual es importante

considerar que si la fatiga se mantiene persistente y no se la elimina fácilmente con descanso se debe acudir a un médico.

Por su parte Yoshitake, citado por (Medina Roldán, 2013) menciona tres tipos de fatiga con sus respectivos síntomas, establecidos según el tipo de exigencia del trabajo:

- **Síntomas Generales de Fatiga:** Se presentan cuando hay exigencias considerables tanto físicas o mentales y se caracteriza por disminución de deseo de trabajar, de vigilancia y de movimientos. Sus principales síntomas son molestia en la cabeza, agotamiento del cuerpo, impericia, adormecimiento e interés de descansar.
- **Fatiga Mental:** Se da en trabajos con mayor exigencia de tipo mental, es consecuencia de trabajos con grados altos de dificultad que implica mayor uso de las capacidades cognitivas de la persona. Sus síntomas son dificultad como problema de atención, pensar, nerviosismo, ansiedad e intranquilidad.
- **Fatiga Física:** Se da en trabajos con exigencias mayoritariamente físicas, representa un estado de homeostasis perturbado del cuerpo, provocando desde ligera sensación de cansancio hasta llegar a estados de fatiga muscular y malestar. Sus síntomas son malestar de la cabeza, del cuerpo y agotamiento físico.

Causas de Fatiga Laboral

La presencia de fatiga laboral, depende de muchas características de la persona, que hace que uno sea más vulnerable que otro, dependiendo de las aptitudes ante el trabajo causadas por cambios en la salud. (Couto, 1981)

Podemos mencionar que se puede dar por la insatisfacción de las necesidades personales, tales como valores, expectativas, motivaciones, las cuales son parte del clima organizacional que interviene en el trabajador.

Condiciones de vida como aspectos socioeconómicos: inadecuada alimentación, vivienda, educación, servicios de salud e inseguridad de empleo y salarios, falta de descanso, estas condiciones influyen fácilmente a que las personas caigan en la fatiga laboral.

Debemos tener presente como llevamos la organización, el análisis, las tareas y el puesto de trabajo, de esto dependerá mucho para no caer en síntomas de fatiga, el hecho de tener horarios extendidos, diferentes turnos, ausencia de pausas activas son generadores de fatiga.

Podemos agregar que el ambiente laboral cuando existen condiciones como ruido, iluminación y temperatura inadecuada.

Los elementos del proceso de trabajo: El objeto, los instrumentos y las actividades deben ser analizadas de qué forma lo está llevando el colaborador, porque estos elementos pueden influir en la fatiga. (Laurell, 1987)

Podemos concluir que las causas de fatiga tienen una influencia de como la persona se adapta al trabajo ya que de esta forma influye en el bienestar y eficiencia laboral.

Aspectos Fisiopatológicos de la Fatiga

El fisiólogo (Hess, 1957) menciona que “la estimulación de algunas partes del diencéfalo, producían un efecto inhibitor que se presentaba como una disminución de la capacidad de reacción y una tendencia al sueño”.

(Douglas, 1978) define “la organización científica del trabajo como el conjunto de normas y técnicas que adaptan el trabajo al hombre y el hombre al trabajo”. Indica que para lograr esta armonía se requiere:

- Tener adecuados mecanismos de elevación, acarreo y movimiento de objetos pesados y limitación del peso máximo para reducir el esfuerzo muscular.

- Llevar a cabo el control automático de movimientos por artificios técnicos obtenidos por el conocimiento de la fisiología muscular, haciendo que los esfuerzos requeridos estén por debajo de los límites tolerados.
- Hacer una correcta distribución de las cargas y esfuerzos. Por ejemplo, se tiene la tendencia a transportar cargas pesadas con una sola mano, cuando lo correcto es repartir el peso para las dos manos.
- En posturas de pie el trabajador debe poder variar de posición alternando cada pie sobre un reposa-pies, o poder alternar la posición de pies con la posición sentada correcta.
- Eliminar los movimientos inútiles y posturas inadecuadas mediante un adiestramiento técnico.
- La ergonomía juega un papel importante en cuanto tiende a disminuir los esfuerzos del trabajador y obtener el máximo rendimiento, al mismo tiempo que trata de disminuir la fatiga y los peligros para el trabajador.

Inhibición y activación de la Fatiga

(Martínez, 2011) describe los siguientes términos:

Un gran parte de experimentos realizados han demostrado que la disposición para reaccionar depende no sólo de éste sistema de inhibición sino también, de un sistema que funciona de manera antagónica, conocido como el sistema reticular ascendente de activación. Se sabe, a partir de los experimentos realizados, que la formación reticular contiene estructuras que controlan el grado de alerta y, como consecuencia, la disposición general para reaccionar. Existen enlaces nerviosos entre estas estructuras y la corteza cerebral a través de las cuales se ejercen influencias activadoras sobre la consciencia. El sistema

activador recibe también estimulación procedente de los órganos sensoriales. Otras conexiones nerviosas transmiten impulsos de la corteza cerebral, el área de percepción y pensamiento, al sistema de activación. De acuerdo con estos conceptos neurofisiológicos, es posible establecer que tanto los estímulos externos como las influencias que se originan en las áreas de consciencia pueden estimular, a través del sistema activador, la disposición a reaccionar.

(Martínez M. J., 2013) menciona:

El panorama psicofisiológico de la fatiga permite entender algunos de sus síntomas, que en ocasiones son difíciles de explicar. Por ejemplo, la sensación de fatiga puede desaparecer repentinamente cuando ocurre un suceso externo inesperado o cuando se desarrolla una tensión emocional. Está claro que en estos dos casos se ha estimulado el sistema activador. Por el contrario, si el entorno es monótono o si el trabajo resulta aburrido, el funcionamiento del sistema activador disminuye y el sistema inhibitor se vuelve dominante. Esto explica por qué la fatiga aparece en situaciones monótonas o sin que el organismo esté sujeto a ninguna carga de trabajo.

Desde esta perspectiva, las distintas manifestaciones de la fatiga se pueden agrupar en tres grupos fundamentales (González, Moreno, Garrosa, & y López, 2005).

Manifestaciones fisiológicas que se caracterizan por la presencia de cambios asociados a un decremento de la capacidad para realizar esfuerzos, como por ejemplo una disminución acentuada de la concentración de glucosa en la sangre o una acumulación de ácido láctico en el tejido muscular, entre otros.

Manifestaciones conductuales que tienen que ver con el deterioro del nivel de rendimiento o en la aparición de expresiones físicas tales como el bostezo. Así, la presencia de fatiga ha sido estudiada en relación al rendimiento en actividades altamente calificadas, por ejemplo, la aparición de lapsos en la atención, donde se corre el riesgo de cometer errores en el desempeño de una actividad, lo cual podría conllevar a resultados fatales. Finalmente, se señalan la presencia de estudios que muestran una tendencia a asumir un mayor nivel de riesgo a medida que se incrementa el grado de fatiga, por ejemplo, durante actividades de conducción de vehículos.

Y, por último, **Manifestaciones subjetivas** que hacen referencia a la percepción por parte del trabajador de sentimientos tales como disconfort o dolor (relativos a la dimensión física de la fatiga), de dificultad para mantener los ojos abiertos o para mantenerse despierto (relativo a la dimensión de la fatiga más relacionada con la somnolencia), o de dificultad para mantener la concentración, para tomar decisiones y para pensar con rapidez (relativos a la dimensión mental de la fatiga).

■ **CAPÍTULO II. MÉTODO**

■ ***Nivel o Tipo de estudio***

Se realizó una investigación cuantitativa, descriptiva y observacional.

Se basó la investigación cuantitativa por la definición de (Research) “Implica el uso de herramientas informáticas, estadísticas, y matemáticas para obtener resultados. Es concluyente en su propósito ya que trata de cuantificar el problema y entender qué tan generalizado está mediante la búsqueda de resultados proyectables a una población mayor.”

Descriptiva porque nos define a detalle una situación o proceso, limitándose a señalar exclusivamente algunas características del grupo de elementos estudiados; sin realizar comparaciones con otros grupos estudiados, pudiendo incluso sentar las bases para la formulación de hipótesis.

Observacional nos menciona los (Equipos Expertos, 21 marzo 2018) “Es el estudio que se define por tener un carácter estadístico o demográfico. Se caracterizan porque, en ellos, la labor del investigador se limita a la medición de las variables que se tienen en cuenta en el estudio.”

■ ***Modalidad de investigación***

Esta investigación se sustenta en el estudio de tipo proyecto de desarrollo, se encarga de la investigación de temáticas basadas en necesidades particulares de organizaciones o grupos sociales. Su resultado es una propuesta práctica de aplicación específica, con viabilidad de ser ejecutado.

Lo que busca es recolectar datos, usando test y entrevistas, con lo cual vamos a generar un plan de acción.

■ ***Método***

En esta investigación usamos el método deductivo, ya que el estudio tiene como herramienta el test de fatiga laboral que será aplicado a los profesionales del área administrativa en donde podemos observar la influencia en cada uno de ellos, con el test aplicado podremos determinar el tipo de nivel de fatiga.

Podemos mencionar que la investigación se alinea porque va de lo general a lo más particular, en este trabajo de titulación cada profesional que realice el test y la encuesta serán analizados para conocer el nivel de fatiga en el que se encuentren; no forma por sí mismo nuevo conocimiento, ya que parte de comprobar conocimiento anterior.

■ ***Población y muestra***

La población de estudio estará conformada por 40 personas del área administrativa.

■ ***Selección instrumentos investigación***

Entrevistas: Con este instrumento vamos a conocer que es lo que está influenciando a los trabajadores a tener síntomas de fatiga.

Observación: Tiene la capacidad de describir y explicar el comportamiento, al haber obtenido datos adecuados y fiables correspondientes a conductas, eventos y/o situaciones perfectamente identificadas e insertas en un contexto teórico.

Cuestionario: Test de Yoshitake. Este instrumento fue creado en el año 1967 y se utilizar para identificar los síntomas subjetivos de fatiga en los trabajadores. Se evalúan tres dimensiones de la fatiga laboral: los síntomas generales de fatiga, los síntomas de fatiga mental y los de fatiga física. El instrumento es auto aplicado, y está conformado por 30 preguntas simples, de “sí o no”;

Las primeras diez preguntas evalúan los síntomas generales de fatiga, incluidos la sensación de “pesadez de cabeza”, cansancio y somnolencia.

Las preguntas 11 a 20, se centran en los síntomas de fatiga mental, especialmente en los olvidos y dificultad para mantener la atención.

Las últimas diez preguntas del instrumento, están dirigidas a identificar síntomas más específicos de fatiga física, incluidas la cefalea, temblor o la dificultad para respirar (Ver anexo 1).

Este cuestionario ha sido ampliamente utilizado, con buenos resultados, de validez y consistencia interna para la identificación de síntomas subjetivos de fatiga laboral (Abregú Del Pino, 2015)

Los Instrumentos que se aplicarán para evaluar las variables de la investigación, se encuentran validados y son los que se detallan a continuación. El cuestionario de síntomas subjetivos de Fatiga de Yoshitake el cual consta de 30 ítems con respuestas dicotómicas y establece de manera subjetiva la fatiga, a través de la determinación del patrón subjetivo de fatiga Tipo 1: “Síntomas Generales de Fatiga”, Tipo 2: “Fatiga Mental” y Tipo 3: “Fatiga física”

CAPÍTULO III. RESULTADO

Tabla 1 Datos Sociodemográficos y laborales.

Edad	Sexo	Área	horas de sueño			tiempo en llegar			cargas familiares		Estado civil				años en la empresa			trabajos adicionales fuera de horario	
			4	6	8	30min	45min	1 hora o más	1 o más	Ninguno	Soltero	Casado	Divorsia do	Unión libre	menos de 1 año	1 a 5 años	5 años o más	sí	no
38	F	Administrativa	1				1		1			1				1			1
45	F	Servicios Generales		1			1		1			1				1		1	
46	F	Servicios Generales		1			1		1			1					1	1	
45	F	Servicios Generales		1			1		1			1					1	1	
45	F	Administrativa	1				1		1			1			1				1
38	F	Administrativa	1				1		1			1				1			1
35	F	Administrativa		1			1		1			1			1			1	
45	F	Servicios Generales		1			1		1			1		1			1	1	
45	F	Servicios Generales		1			1		1			1					1	1	
45	F	Servicios Generales		1				1	1			1					1	1	
37	F	Administrativa	1				1		1			1				1			1
39	F	Administrativa	1				1		1			1			1				1
39	F	Administrativa		1			1		1			1			1				1
44	F	Administrativa		1			1		1			1			1				1
58	F	Servicios Generales	1					1	1			1					1	1	
54	F	Servicios Generales	1					1	1			1					1	1	
34	F	Administrativa		1			1		1			1			1			1	
33	F	Administrativa		1				1		1		1			1			1	
40	F	Administrativa		1			1		1			1		1					1
44	F	Servicios Generales		1				1	1			1					1		1
46	F	Administrativa		1		1				1					1				1
45	F	Servicios Generales		1				1	1					1			1		1
40	F	Administrativa		1			1		1					1			1		1
40	F	Administrativa		1			1			1							1	1	
40	F	Administrativa		1			1			1							1	1	
31	M	Administrativa	1					1		1			1				1	1	
46	M	Servicios Generales		1				1	1				1				1		1
40	M	Administrativa		1			1		1			1					1		1
47	M	Servicios Generales			1			1	1				1				1		1
36	M	Administrativa		1			1		1			1					1		1
45	M	Administrativa		1			1		1			1					1		1
47	M	Administrativa		1			1		1			1					1		1
39	M	Administrativa		1			1		1			1		1		1			1
39	M	Administrativa		1			1		1			1			1				1
48	M	Servicios Generales		1			1		1			1					1	1	
45	M	Administrativa		1				1	1			1					1	1	
36	M	Administrativa		1				1	1								1	1	
46	M	Administrativa		1				1	1		1			1			1	1	
36	M	Administrativa		1				1	1			1					1	1	
31	M	Administrativa	1					1		1			1		1			1	

Elaborado: Grace Montá (2019).

Levantamiento de información

/

Los resultados obtenidos en las entrevistas nos muestran que el personal administrativo siendo el 100% de la población; podemos ver que el 68% de la muestra encuestada pertenece a sujetos de 39 a 48 años, seguido de un 27% con edades comprendidas entre los 29 y 38 años, finalizando con un 5% correspondiente a sujetos con edades de 49 años en adelante.



Gráfico 1 Distribución poblacional por edad.

Las entrevistas realizadas podemos ver que el 75% afirman que dedica menos de 8 horas a descanso nocturno, seguido de un 22% del personal administrativo dedican menos de 4 horas a su hora de descanso, finalizando con un 3% afirma que duerme 8 horas o más.



Gráfico 2 Distribución por horas de descanso.

En referencia a la distancia geográfica donde reside el personal administrativo evaluado podemos ver que el 58% afirman que viven a 45 minutos, seguido de un 40% a 1 hora o más, finalizando con un 2% se demora 30 minutos en la llegar a la oficina o viceversa.



Gráfico 3 Distribución por tiempo de llegada de su domicilio al trabajo.

El personal administrativo evidencia que el 82% tiene al menos una carga familiar y solo el 18% no tiene cargas familiares.

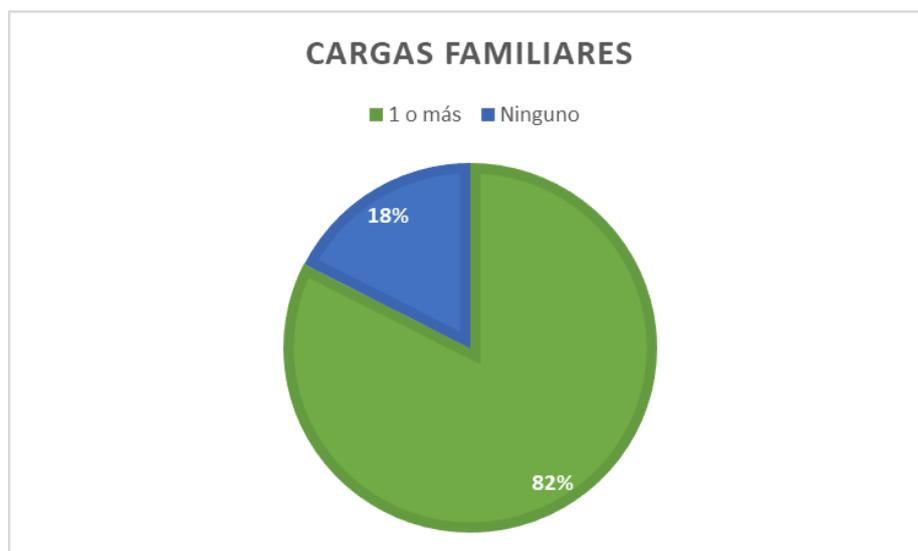


Gráfico 4 Distribución por cargas familiares

En relación al estado civil del personal administrativo podemos ver que el 50% casado/a, seguido de un 22% se encuentra divorciado/a, finalizando con un 10% son soltero/a y otro 10% viven en unión libre.

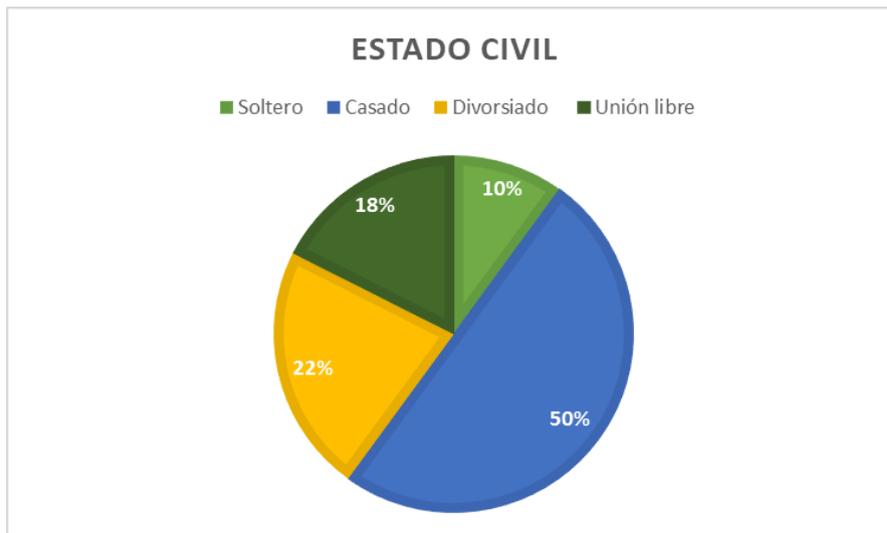


Gráfico 5 Distribución por estado civil.

En el personal administrativo evaluado, podemos ver que el 70% labora más de 5 años o más, seguido con el 28% de 1 a 5 años, finalizando con un 2% llevan menos de 1 año.



Gráfico 6 Distribución por años en la empresa.

Al personal evaluado indica que el 65% cumplen con actividades laborales después de su horario de trabajo, seguido con el 35% indica que no realiza ninguna actividad laboral después de su horario de trabajo.



Gráfico 7 Distribución por trabajos adicionales.

A continuación, se muestran los resultados tabulados del cuestionario aplicado a cada profesional del área administrativa. La primera parte del cuestionario está relacionada con los Síntomas de Fatiga General se identificó como 1 a la respuesta SI y como 0 a la respuesta NO.

Tabla 2 Lista de preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga General

SINTOMAS GENERALES DE FATIGA	Siente pesadez en la cabeza?	Siente el cuerpo cansado?	Tiene cansancio en las piernas?	Tiene deseos de bostezar?	Siente la cabeza aturdida, atontada?	Esta somnoliento?	Siente la vista cansada?	Siente rigidez o torpeza en los movimientos ?	Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?	Tiene deseos de acostarse ?	
1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0.2
2	1	0	1	0	1	0	0	0	0	1	0.4
3	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0.4
4	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0.4
5	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0.3
6	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0.3
7	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.1
8	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0.6
9	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0.4
10	1	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0.4
11	0	0	0	1	0	0	1	0	0	1	0.3
12	0	1	0	0	0	0	1	0	0	1	0.3
13	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.2
14	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.3
15	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	0.5
16	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0.4
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
18	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.1
19	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0.3
20	0	0	0	0	0	1	0	1	1	1	0.4
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	1	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0.5
23	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.2
24	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0.3
25	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.2
TOTAL %											30%
26	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.1
27	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0.4
28	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.2
29	1	0	0	1	0	1	1	0	0	1	0.5
30	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.2
31	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.3
32	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0.3
33	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0.2
34	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	0.3
35	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0.5
36	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.3
37	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0.3
38	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0.3
39	1	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0.3
40	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0.1
TOTAL %											29%

Elaborado: Grace Monta

Las normas recomendadas por la INSAT indica que se presume un estado de fatiga cuando alcanza el 23% (7 síntomas) y 20% (6 síntomas) en mujeres y hombres respectivamente.

Después de lo expuesto, podemos evidenciar que los resultados del test de los profesionales del área administrativa, manifiestan tener síntomas generales de fatiga, ya que podemos ver que los hombres tienen un 30% y las mujeres tienen un 29%.

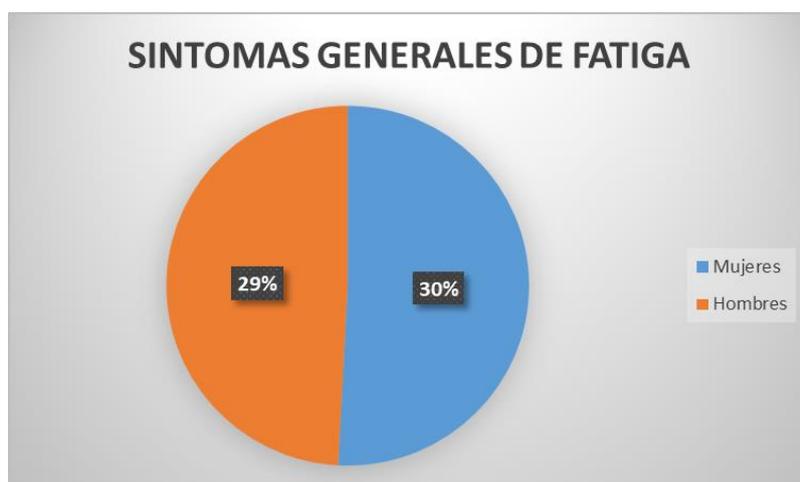


Gráfico 8 síntomas generales de fatiga.

Podemos analizar que los síntomas de este primer nivel nos evidencian lo siguiente, en la pregunta siente pesadez en la cabeza, podemos ver que el 63% que no, seguido del 37% que indica que sí.



Gráfico 9 siente pesadez en la cabeza

En la siguiente pregunta siente el cuerpo cansado evidenciamos que el 73% que no, seguido con el 27% que sí.



Gráfico 10 siente el cuerpo cansado

En la siguiente pregunta tiene cansancio en las piernas evidenciamos que el 95% que no, seguido con el 5% que sí.



Gráfico 11 Tiene cansancio en las piernas

En la siguiente pregunta tiene deseos de bostezar evidenciamos que el 55% dice que no, seguido del 45% que sí.



Gráfico 12 Tiene deseos de bostezar

En la siguiente pregunta siente la cabeza aturdida, atontada evidenciamos que el 93% dice que no, seguido con el 7% que sí.



Gráfico 13 siente la cabeza aturdida, atontada

En la siguiente pregunta esta somnoliento evidenciamos que el 53% dice que no, seguido del 47% que sí.

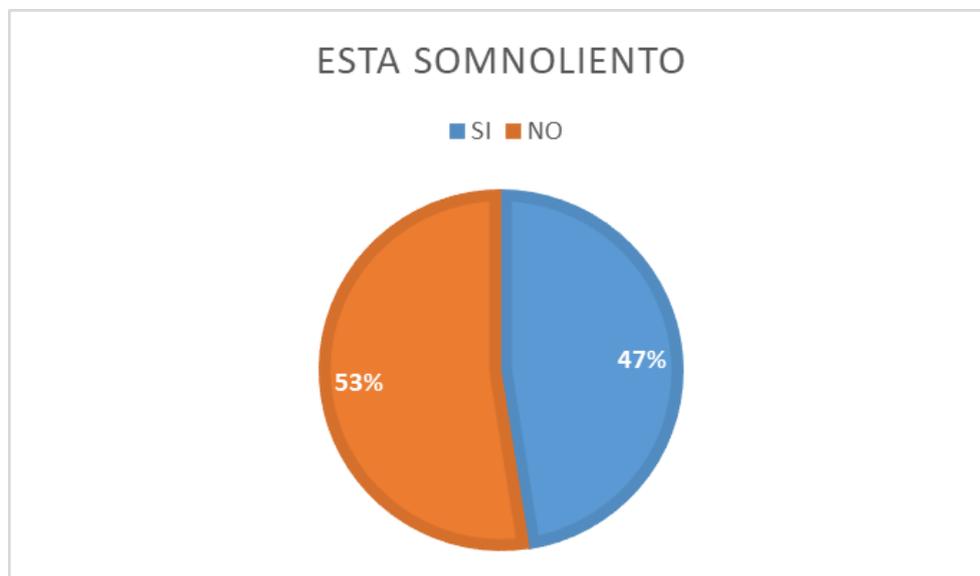


Gráfico 14 Esta somnoliento

En la siguiente pregunta siente la vista cansada evidenciamos que el 47% indica que sí, seguido con el 53% que no.



Gráfico 15 Siente la vista cansada

En la siguiente pregunta siente rigidez o torpeza en los movimientos evidenciamos que el 88% indica que no, seguido con el 12% que sí.



Gráfico 16 Siente rigidez o torpeza en los movimientos

En la siguiente pregunta se siente poco firme o inseguro al estar de pie evidenciamos que el 93% dice que no, seguido con el 7% que sí.



Gráfico 17 Se siente poco firme o inseguro al estar de pie.

En la siguiente pregunta tiene deseos de acostarse evidenciamos que el 60% dice que sí, seguido con el 40% que no.



Gráfico 18 Tiene deseos de acostarse

La segunda parte del cuestionario está relacionada con los síntomas de Fatiga Mental para una mejor visualización de las respuestas expresadas, se identificó como 1 a la respuesta SI y como 2 a la respuesta NO.

Tabla 3 Lista de Preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Mental

FATIGA MENTAL	Siente dificultad para pensar ?	Esta cansado de hablar?	Esta nervioso?	Se siente incapaz de fijar la atencion?	Se siente incapaz de ponerle atencion a las cosas?	Se le olvidan facilmente las cosas?	Le falta confianza en si mismo?	Se siente ansioso?	Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura?	Se le agota la paciencia?	
1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0.2
2	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0.3
3	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0.3
4	0	1	0	1	0	1	0	0	0	1	0.4
5	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0.3
6	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0.3
7	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0.2
8	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0.4
9	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0.3
10	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0.3
11	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0.2
12	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.2
13	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0.1
14	1	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0.4
15	0	0	0	1	1	0	0	0	0	1	0.3
16	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0.3
17	0	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0.2
18	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.1
19	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0.2
20	0	1	0	1	0	1	0	0	0	0	0.3
21	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
22	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1	0.4
23	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0.2
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0.1
25	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0.1
TOTAL %											24%
26	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0.2
27	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0.3
28	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.1
29	0	0	0	1	0	1	0	0	1	1	0.4
30	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0.1
31	1	0	0	1	0	1	0	1	0	0	0.4
32	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.3
33	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0.2
34	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.1
35	0	0	0	1	0	1	0	0	0	1	0.3
36	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0.3
37	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.2
38	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0.3
39	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0.2
40	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0.1
TOTAL %											23%

Elaborado: Grace Monta

Las normas recomendadas por la INSAT indica que se presume un estado de fatiga cuando alcanza el 23% (7 síntomas) y 20% (6 síntomas) en mujeres y hombres respectivamente.

Después de lo expuesto, podemos evidenciar que los resultados del test de los profesionales del área administrativa, manifiestan tener fatiga mental ya que las mujeres tienen un 24% y los hombres un 23%.

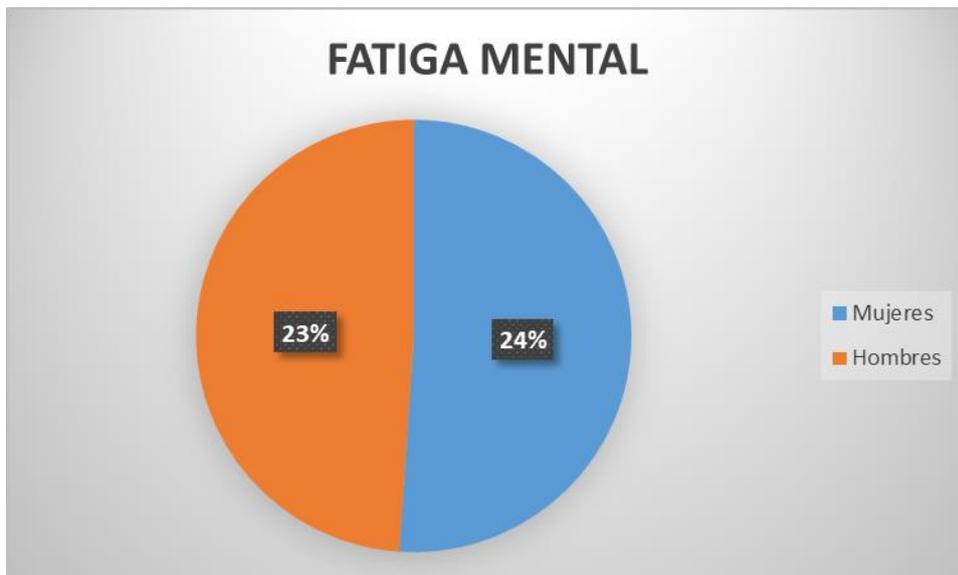


Gráfico 19 Fatiga Mental

Podemos analizar que los síntomas de este segundo nivel nos evidencian lo siguiente, en la pregunta siente dificultad para pensar podemos evidenciar que el 95% dice que no, seguido con el 5% que sí.



Gráfico 20 Siente dificultad para pensar

En la siguiente pregunta está cansado de hablar evidenciamos que el 78% indica que no, seguido con el 22% que sí.



Gráfico 21 Está cansado de hablar

En la siguiente pregunta está nervioso evidenciamos que el 98% indica que no, seguido con el 2% que sí.



Gráfico 22 Está nervioso

En la siguiente pregunta Se siente incapaz de fijar la atención evidenciamos que el 53% indica que no, seguido con el 47% que sí.



Gráfico 23 Se siente incapaz de fijar la atención

En la siguiente pregunta se siente incapaz de ponerle atención a las cosas evidenciamos que el 65% dice que no, seguido con el 35% que sí.



Gráfico 24 Se siente incapaz de ponerle atención a las cosas.

En la siguiente pregunta se le olvidan fácilmente las cosas evidenciamos que el 52% que sí, seguido 48% que no.

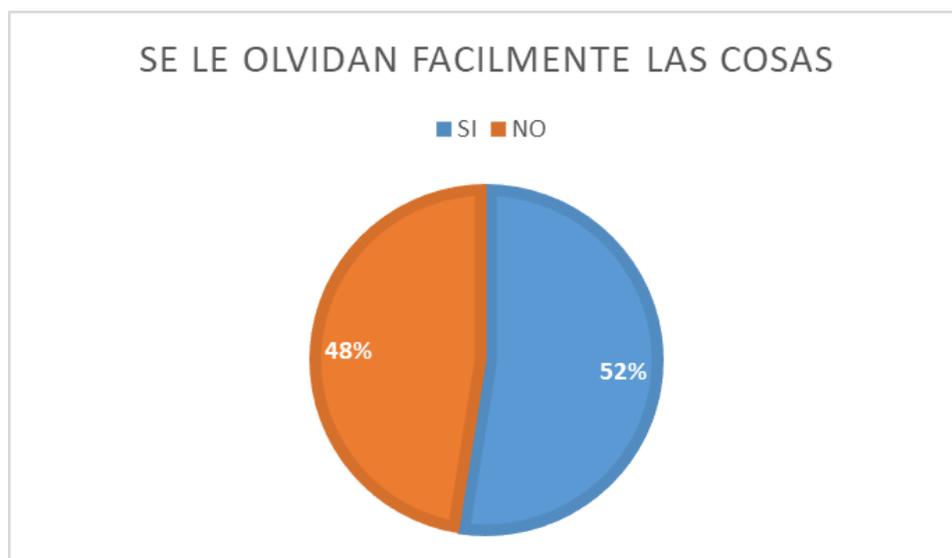


Gráfico 25 Se le olvidan fácilmente las cosas.

En la siguiente pregunta le falta confianza en su mismo evidenciamos que el 90% que no, seguido con el 10% que sí.



Gráfico 26 Le falta confianza en su mismo.

En la siguiente pregunta se siente ansioso evidenciamos que el 83% indica que no, seguido con el 17% que sí.



Gráfico 27 Se siente ansioso.

En la siguiente pregunta le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura evidenciamos que el 88% indica que no, seguido con el 12% que sí.



Gráfico 28 Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura.

En la siguiente pregunta se le agoto la paciencia evidenciamos que el 65% indica que no, seguido con el 35% que sí.



Gráfico 29 Se le agoto la paciencia.

La tercera y última parte del cuestionario de las preguntas 11 a la 30 está relacionado con determinación de Fatiga Física a, donde para una mejor visualización de las respuestas expresadas por las rematadoras, se identificó como 1 a la respuesta SI y como 2 a la respuesta NO.

Tabla 4 Lista de Preguntas del Cuestionario de Yoshitake para determinar Síntomas de Fatiga Física

FATIGA FÍSICA	Tiene dolor de cabeza?	Siente los hombros entumecidos?	Tiene dolor de espaldas?	Siente opresión al respirar?	Tiene sed?	Tiene la voz ronca?	Se siente mareado?	Le tiemblan los párpados?	Tiene temblor en las piernas o en los brazos?	Se siente mal?	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
2	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
3	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
4	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
5	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.2
6	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0.1
7	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
9	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
10	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.2
11	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
12	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
13	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
14	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
15	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
16	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.2
17	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
19	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
20	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.1
21	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
22	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
24	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL %											12%
26	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
27	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
28	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
29	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
30	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
31	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
32	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0.2
33	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
35	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0.2
36	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.2
37	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
38	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0.3
39	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
40	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
TOTAL %											10%

Elaborado: Grace Monta

Las normas recomendadas por la INSAT indica que se presume un estado de fatiga cuando alcanza el 23% (7 síntomas) y 20% (6 síntomas) en mujeres y hombres respectivamente.

Después de lo expuesto, podemos evidenciar que los resultados del test de los profesionales del área administrativa, manifiestan no tener fatiga física ya que los resultados de las mujeres son 12% y los hombres un 10%.

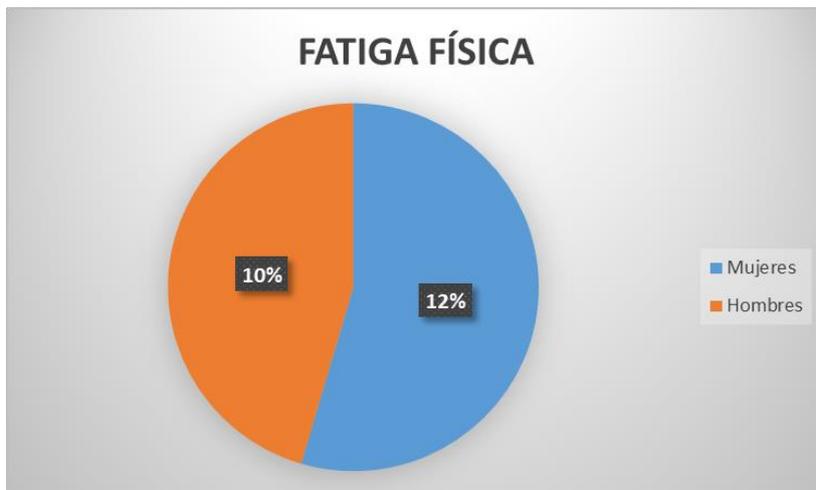


Gráfico 30 Fatiga Física.

Podemos analizar que los síntomas de este tercer nivel nos evidencian lo siguiente, en la pregunta tiene dolor de cabeza, podemos ver que el 75% indica que no, seguido con el 25% que sí.



Gráfico 31 Tiene dolor de cabeza

En la siguiente pregunta siente los hombros entumecidos evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.

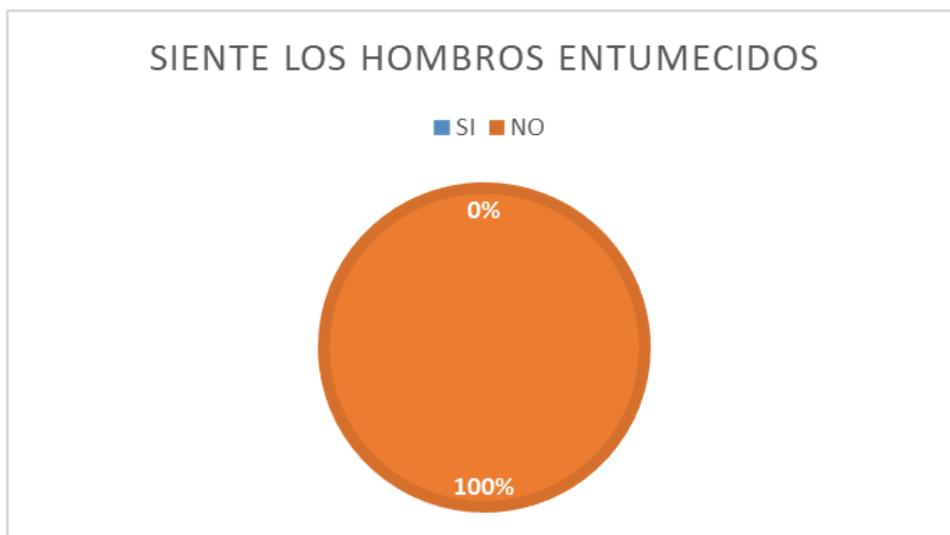


Gráfico 32 Siente los hombros entumecidos.

En la siguiente pregunta tiene dolor de espalda evidenciamos que el 68% indica que no, seguido con el 32% que sí.



Gráfico 33 Tiene dolor de espalda

En la siguiente pregunta siente opresión al respirar evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 34 Siente opresión al respirar.

En la siguiente pregunta tiene sed evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 35 Tiene sed

En la siguiente pregunta tiene la voz ronca evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 36 Tiene la voz ronca.

En la siguiente pregunta se siente mareado evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 37 Se siente mareado.

En la siguiente pregunta le tiembla los parpados evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 38 Le tiembla los parpados.

En la siguiente pregunta tiene temblor en las piernas o en los brazos evidenciamos que el 55% indica que no, seguido con el 45% que sí.

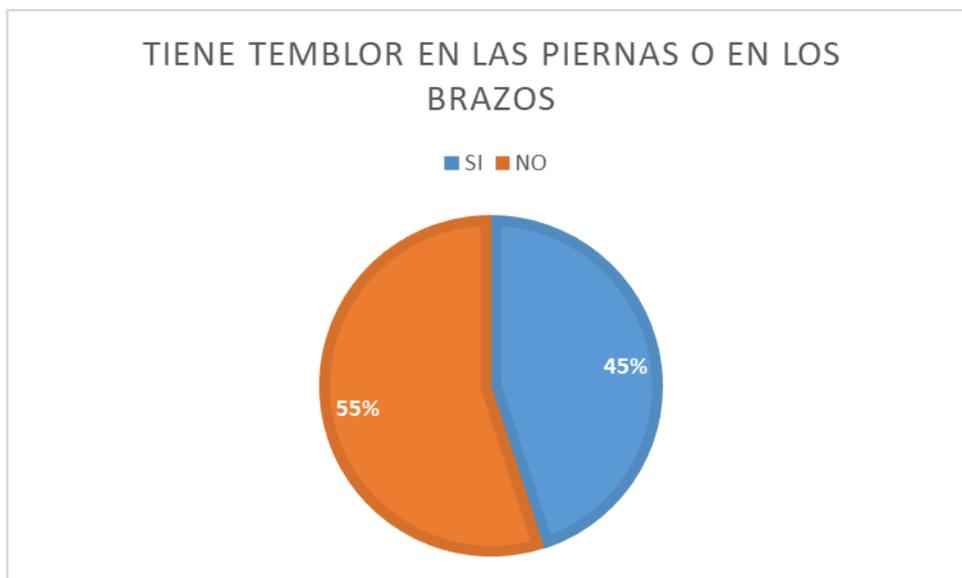


Gráfico 39 Tiene temblor en las piernas o en los brazos.

En la siguiente pregunta se siente mal evidenciamos que el 100% indica que no, sin tener afirmaciones a este síntoma.



Gráfico 40 Se siente mal.

■ CAPÍTULO IV. DISCUSIÓN

■ 4.1 Conclusiones

En el presente estudio concluimos con la identificación de Fatiga Laboral en los profesionales del área administrativa de la empresa de servicios profesionales, esta contrariedad afecta tanto al entorno laboral como familiar del personal, generando variaciones a nivel mental y físico que dificultan su labor profesional afectando a la eficacia, eficiencia y calidad de sus actividades.

Las responsabilidades del personal del área administrativa son de mucha importancia para alcanzar los objetivos de la empresa, sus actitudes y aptitudes deben manejarse adecuadamente y esto se lo logra siempre y cuando cuenten con un adecuado bienestar físico, mental y social.

Al hacer referencia a factores que incidieron en la presencia de Fatiga Laboral en los profesionales se obtuvo una importante relación con los principales factores de tensión, las pocas horas de sueño, las horas en llegar a la oficina, cargas familiares y trabajos adicionales fuera de los horarios establecidos.

En cuanto a la severidad se ha identificado que es en un nivel leve confirmado por las encuestas realizadas a los profesionales, esto nos invita a poner una alerta con medidas que eviten su progresión, el punto clave dentro de la estrategia es la gestión enfocada a analizar iniciativas de bienestar para mitigar los horarios de trabajo, las horas en llegar a la oficina y viceversa ya que esto está generando falta de tiempo para compartir con la familia; y así lograremos disminuir la fatiga en nuestros profesionales.

4.2 Recomendaciones

En el estudio realizado los datos mostraron grados de fatiga laboral, tales como síntomas y fatiga mental, para esto es necesario implementar medidas preventivas para evitar su nivel de gravedad, para lo cual recomendamos analizar un plan de iniciativas de bienestar tales como:

- ✓ Analizar el tiempo laboral, incluyendo descansos para definir las actividades de manera adecuada.
- ✓ Es necesario establecer un sistema de vigilancia de la salud a los profesionales que aunque no han alcanzado los niveles de fatiga, permita detectar tempranamente patologías ocupacionales en función de los riesgos a los que están expuestas.
- ✓ Implementar esquemas de ciclos de trabajo - descanso, con tiempos cortos de pausas activas que mantengan la continuidad, para minimizar y en su caso eliminar posibles causas de aparición de trastornos y lesiones músculos esqueléticos.
- ✓ Según el número de años laborados y la edad del trabajador, se deberá analizar las funciones de cada uno.

Aplicación práctica

Tabla 5 Plan de acción.

Dimensión	Objetivo	Actividades	Mecanismos de siguiente	Ubicación	Fecha de implementación	Responsable	Presupuesto
Virtual Office	Permitir a los/las profesionales "trabajar fuera de la oficina", ofreciendo más tiempo para otras actividades, bajo dos modalidades: - Para profesionales sin asignación resulta de aplicación obligatoria durante todos los días. - Profesionales administrativos. Aplica un esquema de dos días por semana.	Solicitar aprobación al líder de equipo. Enviar mail a Talento.	Talento llevará registro al contar con la aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento - Legal	\$ -
Horario de trabajo reducido	Permite al profesional tener una jornada más corta durante un período determinado, a solicitud del propio profesional y con el fin de atender necesidades académicas o personales	Solicitar formulario a Talento. Aprobación del líder de equipo. Entregar formulario a Talento con las fechas y aprobaciones respectivas.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento	\$ -
Horario flexible	Permite reprogramar sus horas de trabajo, siempre y cuando se cubra la totalidad de la jornada laboral establecida	Solicitar aprobación al líder de equipo. Enviar mail a Talento.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento	\$ -
Viernes reducido	Permite a profesionales reducir su jornada laboral los días viernes durante todo el año para salir a las 14:00 hrs., con excepción de la temporada alta (la cual no podrá ser mayor a 3 meses durante el año)	Solicitar aprobación al líder de equipo. Enviar mail a Talento.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento	\$ -
Viernes de verano	Permite a los profesionales administrativos extender su jornada laboral en 8.5 horas de lunes a jueves y reducir su jornada laboral los días viernes para salir a las 14:00 hrs.	Solicitar aprobación al líder de equipo. Enviar mail a Talento.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento	\$ -
Programa extendido de Maternidad y Paternidad	Permite a las y los profesionales con al menos 1 año de antigüedad en la Firma al momento del alumbramiento, acceder a un permiso con goce de sueldo de 45 días adicionales a los establecidos en la regulación local	Solicitar formulario a Talento. Entregar formulario a Talento con las fechas.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento - Legal	Depende del rango salarial del profesional.
Periodo de lactancia	Permite a las profesionales reducir su jornada laboral en 240 horas distribuidas equitativamente a lo largo de 12 meses, sin afectación de su compensación	Solicitar formulario a Talento. Entregar formulario a Talento con las fechas.	Formatos de registro. Aprobación de los líderes de equipo.	Quito y Guayaquil	may-20	Talento - Legal	\$ -

Elaborado: Grace Monta

ANEXOS:

Test de H. Yoshitake

MODELO CUESTIONARIO SÍNTOMAS SUBJETIVO DE FATIGA DE YOSHITAKE

CUESTIONARIO
H. YOSHITAKE (V-1987)

FECHA _____

HORA _____

EDAD _____

SEXO _____

PUESTO _____

EXPERIENCIA EN EL PUESTO _____

RESPONDA LAS SIGUIENTES PREGUNTAS DE ACUERDO CON LO QUE SIENTA USTED AHORA

NO	PREGUNTA	SI	NO
1	Siente pesadez en la cabeza?		
2	Siente el cuerpo cansado?		
3	Tiene cansancio en las piernas?		
4	Tiene deseos de bostezar?		
5	Siente la cabeza aturdida, atontada?		
6	Esta somnoliento?		
7	Siente la vista cansada?		
8	Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
9	Se siente poco firme o inseguro al estar de pie?		
10	Tiene deseos de acostarse ?		
11	Siente dificultad para pensar ?		
12	Esta cansado de hablar?		
13	Esta nervioso?		
14	Se siente incapaz de fijar la atencion?		
15	Se siente incapaz de ponerle atencion a las cosas?		
16	Se le olvidan facilmente las cosas?		
17	Le falta confianza en si mismo?		
18	Se siente ansioso?		
19	Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura?		
20	Se le agota la paciencia?		
21	Tiene dolor de cabeza?		
22	Siente los hombros entumecidos?		
23	Tiene dolor de espaldas?		
24	Siente opresion al respirar?		
25	Tiene sed?		
26	Tiene la voz ronca?		
27	Se siente mareado?		
28	Le tiemblan los parpados?		
29	Tiene temblor en las piernas o en los brazos?		
30	Se siente mal?		
TOTAL			

Tabla 6 de distribución de edad:

Rango de edad	cantidad
29 a 38 años	11
39 a 48 años	27
49 a 58 años	2

Tabla 7 de distribución por horas de sueño:

Horas de sueño	Cantidad de personas
4 horas	9
6 horas	30
8 horas	1

Tabla 8 de distribución en tiempo de llegada desde su domicilio al trabajo:

Tiempo en llegar	Cantidad de personas
30min	1
45min	23
1 hora o más	16

Tabla 9 de distribución por cargas familiares:

Cargas familiares	Cantidad de personal
1 o más	33
Ninguno	7

Tabla 10 de distribución por estado civil:

Estado Civil	Cantidad de personal
Soltero	4
Casado	20
Divorciado	9
Unión libre	7

Tabla 11 de distribución años en la empresa:

Años en la empresa	Cantidad de personal
menos de 1 año	1
1 a 5 años	11
5 años o más	28

Tabla 12 de distribución de trabajos adicionales:

Trabajos adicionales	Cantidad de personal
Si	26
No	14

Tabla 13 Resultados Síntomas Generales de Fatiga:

Evaluated	Porcentaje
Mujeres	30%
Hombres	29%

Tabla 14 Resultados siente pesadez en la cabeza:

Siente pesadez en la cabeza	Cantidad de personas
SI	15
NO	25

Tabla 15 Resultado siente el cuerpo cansado

Siente el cuerpo cansado	Cantidad de personas
SI	11
NO	29

Tabla 16 Resultado tiene cansancio en las piernas

Tiene cansancio en las piernas	Cantidad de personas
SI	2
NO	38

Tabla 17 Resultado tiene deseos de bostezar

Tiene deseos de bostezar	Cantidad de personas
SI	18
NO	22

Tabla 18 Resultado siente la cabeza aturdida, atontada:

Siente la cabeza aturdida, atontada	Cantidad de personas
SI	3
NO	37

Tabla 19 Resultado esta somnoliento

Esta somnoliento	Cantidad de personas
SI	19
NO	21

Tabla 20 Resultado siente la vista cansada:

Siente la vista cansada	Cantidad de personas
SI	19
NO	21

Tabla 21 Resultado siente rigidez o torpeza en los movimientos:

Siente rigidez o torpeza en los movimientos	Cantidad de personas
SI	5
NO	35

Tabla 22 Resultado se siente poco firme o inseguro al estar de pie:

Se siente poco firme o inseguro al estar de pie	Cantidad de personas
SI	3
NO	37

Tabla 23 Resultado tiene deseos de acostarse:

Tiene deseos de acostarse	Cantidad de personas
SI	24
NO	16

Tabla 24 Resultados Fatiga Mental:

Evaluados	Porcentaje
Mujeres	24%
Hombres	23%

Tabla 25 Resultado siente dificultad para pensar:

Siente dificultad para pensar	Cantidad de personas
SI	2
NO	38

Tabla 26 Resultado está cansado de hablar:

Está cansado de hablar	Cantidad de personas
SI	9
NO	31

Tabla 27 Resultado está nervioso:

Está nervioso	Cantidad de personas
SI	1
NO	39

Tabla 28 Resultado se siente incapaz de fijar la atención:

Se siente incapaz de fijar la atención	Cantidad de personas
SI	19
NO	21

Tabla 29 Resultado se siente incapaz de ponerle atención a las cosas

Se siente incapaz de ponerle atención a las cosas	Cantidad de personas
SI	14
NO	26

Tabla 30 Resultado Se le olvidan fácilmente las cosas

Se le olvidan fácilmente las cosas	Cantidad de personas
SI	21
NO	19

Tabla 31 Resultado le falta confianza en sí mismo:

Le falta confianza en sí mismo	Cantidad de personas
SI	4
NO	36

Tabla 32 Resultado se siente ansioso:

Se siente ansioso	Cantidad de personas
SI	7
NO	33

Tabla 33 Resultado le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura:

Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una buena postura	Cantidad de personas
SI	5
NO	35

Tabla 34 Respuesta se le agoto la paciencia:

Se le agoto la paciencia	Cantidad de personas
SI	14
NO	26

Tabla 35 Respuesta Fatiga Física

Evaluados	Porcentaje
Mujeres	12%
Hombres	10%

Tabla 36 Respuesta tiene dolor de cabeza.

Tiene dolor de cabeza	Cantidad de personas
SI	10
NO	30

Tabla 37 Respuesta siente los hombros entumecidos.

Siente los hombros entumecidos	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 38 Respuesta tiene dolor de espaldas.

Tiene dolor de espaldas	Cantidad de personas
SI	13
NO	27

Tabla 39 Respuesta siente opresión al respirar

Siente opresión al respirar	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 40 Respuesta tiene sed.

Tiene sed	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 41 Respuesta tiene la voz ronca.

Tiene la voz ronca	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 42 Respuesta se siente mareado

Se siente mareado	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 43 Respuesta le tiemblan los parpados.

Le tiemblan los parpados	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

Tabla 44 Respuesta tiene temblor en las piernas o en los brazos.

Tiene temblor en las piernas o en los brazos	Cantidad de personas
SI	18
NO	22

Tabla 45 Respuesta se siente mal.

Se siente mal	Cantidad de personas
SI	0
NO	40

BIBLIOGRAFIA

- Abregú Del Pino, V. F. (2015). *La categorización de pacientes y la fatiga laboral en el profesional de enfermería en una clínica privada*. Lima: Universidad Ricardo Palma. Retrieved from <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/1085>.
- Arriaga, J. (1980). *La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad*. Madrid: Revista Salud y Trabajo.
- Astrand, P., & Yrodahl, K. (1985). *Fisiología del Trabajo físico. 2a. Ed.* Bogotá: Médica Panamericana.
- Ballesteros, P. (1982). *La Psicología aplicada a la empresa*. Barcelona:CEAC.
- Barnés, H. G. (06 de 10 de 2017). *Las empresas negras, una nueva clase de explotación laboral: ¿trabajas en una?* Obtenido de El Confidencial: https://www.elconfidencial.com/alma-corazon-vida/2016-08-04/companias-negras-empresas-trabajador-suicidio_1241820/
- Cárdenas, M. L., García, V. M., Lagares, M. L., & Elhadad, F. I. (2008). *SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica*. Obtenido de Revista digital de salud y seguridad en el trabajo.
- Colorado, N. (2011). *Una temática de estudio desde la Salud Laboral. Programa de Psicología*. Universidad Católica de Pereira.
- Couto, H. d. (1981). *Fatiga Psíquica*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*. Obtenido de Vol.19 (36) Sao Paulo.
- Cueva Velásquez, F. (2017). *La fatiga y el Índice de Expresión de Ira de los taxistas profesionales de la*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/14036/1/T-UCE-0007-PIO31-2017.pdf>
- Denton, D. K., Trujillo, J. R., Gómez, V. M., & Camargo, A. C. (1985). *Seguridad industrial: administración y métodos*. Obtenido de <https://es.scribd.com/document/334983093/Seguridad-Industrial-Administracion-y-Metodos>
- Desoille, H. (1986). *Medicina del Trabajo*. Barcelona: Edición en español.
- Díaz-Cabrera, D., Isla-Díaz, R., Rolo-González, G., Villegas-Velásquez, O., RamosSapena, Y., & Hernández-Fernaund, E. (01 de 04 de 2008). *La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora*. Obtenido de Papeles del psicólogo: <https://www.redalyc.org/pdf/778/77829110.pdf>
- Douglas, R. (1978). *Curso de medicina del Ministerio de Salud Pública*. La Habana: Orbe.
- Encarnación Villalta, K. A. (2016). *“Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturera*. Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7182/1/T-UCE-0007-48pg.pdf>

- Equipos Expertos, U. I. (21 marzo 2018). *CIENCIA Y TECNOLOGÍA*.
<https://www.universidadviu.com/que-es-un-estudio-observacional/>.
- Flores Lozano, J. (1980). *Aspectos Psicofisiológicos de Fatiga*. Sao Paulo: Revista Brasileira de Saúde Ocupacional.
- FLORES, Z. (25 de 11 de 2014). *Ausentismo laboral cuesta 7.3% de la nómina a empresas*. Obtenido de Kronos Latinoamérica:
<https://www.elfinanciero.com.mx/economia/ausentismo-laboral-cuesta-de-la-nomina-a-empresas>
- Gómez Cajas, L. D. (2014). *Estudio de la Fatiga Laboral en los funcionarios de la Procuraduría General del Estado (DRI)*. Obtenido de
<http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/13648>
- González, J. L., Moreno, B., Garrosa, E., & y López, A. (2005). *Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería*. Revista Latinoamericana de Psicología.
- Gueland, D. (1981). *Para un análisis de las condiciones de trabajo obrero en la empresa*. Francia: Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (LEST).
- Guerrón Chávez, J. (marzo de 2015). *Estudio de Fatiga en Conductores de Mixer de una Planta de Hormigón*. Obtenido de
<http://repositorio.usfq.edu.ec/bitstream/23000/4857/1/114267.pdf>
- Hernández Espinoza, P. R. (2015). *Relación entre el riesgo ergonómico y la fatiga laboral en el sector alimentario*. Obtenido de pau:
<https://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/25756/1/Trabajo%20de%20Titulaci%C3%B3n.pdf>
- Hess, W. R. (1957). *The functional organization of the diencephalon*. . USA: Grune & Stratton.
- Houssay, B. A. (1971). *Fisiología Humana*. Argentina.
- IESS. (2010). Obtenido de Boletín Estadístico:
<https://www.iess.gob.ec/documents/10162/775801/BOLETIN+No.+18.pdf>
- Julián, P. P., & Ana, G. (Publicado: 2016. Actualizado: 2017.). *Definición de burnout*.
<https://definicion.de/burnout/>.
- Laurell, A. C. (1987). *Para el estudio de la salud en su relación con el proceso de producción (ponencia presentada en el Taller Latinoamericano de Medicina Social)*. Medellín.
- Martínez, M. J. (2011). *Psicofisiológica de la fatiga II*. Cuba: Revista Cubana de Medicina Deportiva y Cultura Física.
- Martínez, M. J. (2013). *Fatiga. Tipos y causas*. Revista Cubana de Medicina Deportiva y Cultura Física.

- Medina Roldán, C. J. (2013). *Influencia de la fatiga en la productividad del trabajo de los obreros del área de decorado avance de la compañía tropical Packing ecuador S.A en la ciudad de Yaguachi en el año 2012*. Obtenido de <http://repositorio.ug.edu.ec/handle/redug/5907>
- OHSAS. (2007). *Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - Requisitos*. Obtenido de AENOR: https://infomadera.net/uploads/descargas/archivo_49_Sistemas%20de%20gesti%C3%B3n%20de%20seguridad%20y%20salud%20OHSAS%2018001-2007.pdf
- Picado, G., & Durán, F. (04 de 2006). *República del Ecuador: Diagnóstico del Sistema Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*. Obtenido de Oficina Internacional del Trabajo: http://white.lim.ilo.org/spanish/260ameri/publ/docutrab/dt-206/dt_206.pdf
- Research, S. I. (s.f.). *¿Qué es la investigación cuantitativa?* <https://www.sisinternational.com/investigacion-cuantitativa/>.
- Rodríguez, A., Pérez, J., & Omar, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*. Obtenido de Revista Escuela de Administración de Negocios.: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Sebastián Cárdenas, M. L., Idoate García, V. M., & Llano Lagares, M. (20 de 04 de 2008). *SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental y psíquica*. Obtenido de Revista digital de salud y seguridad en el trabajo: <http://hdl.handle.net/10272/3420>
- Sharpe, M., & Wilks, D. (2002). *British Medical Journal*. Obtenido de Fatigue.
- Telesur. (05 de 08 de 2016). *Las muertes por exceso de trabajo en el país asiático han encendido las alarmas, mientras el Gobierno trata de disminuirla, se cree que este problema se debe a las políticas laborales*. Obtenido de Telesur: <https://telesurtv.net/news/Al-menos-189-muertes-en-Japon-por-fatiga-laboral-20160805-0024.html#comsup>
- Useche, L. (1992). *Fatiga Laboral*. *Revista Avances en Enfermería*. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689>.
- Van Dijk, F., Souman, A., & De Vries, F. (1987). *International archives of occupational and environmental health*. Obtenido de Non-auditory effects of noise in industry: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/3793244>
- Yagual Parrales, R. F., & Gonzales Jurado, F. P. (2010). *Fatiga Laboral en Trabajadores petroleros*. Obtenido de <http://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/2298>
- Yoshitake, H. (1978). Japón.