

FACTORES RELACIONADOS A LA FATIGA LABORAL: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y
MEDIDAS DE CONTROL, DOCUMENTADOS EN LA LITERATURA
ENTRE LOS AÑOS 2006 Y 2016

JOSÉ ALEJANDRO MENDOZA VILLAVECES
LUISA FERNANDA LÓPEZ CORTES
LAURA VICTORIA DUQUE MORENO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
ESCUELA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2016

FACTORES RELACIONADOS A LA FATIGA LABORAL: CAUSAS, CONSECUENCIAS Y
MEDIDAS DE CONTROL, DOCUMENTADOS EN LA LITERATURA
ENTRE LOS AÑOS 2006 Y 2016

JOSÉ ALEJANDRO MENDOZA VILLAVECES
LUISA FERNANDA LÓPEZ CORTES
LAURA VICTORIA DUQUE MORENO

DIANA CAROLINA RODRIGUEZ ROMERO

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA
ESCUELA DE POSGRADOS
ESPECIALIZACIÓN EN GERENCIA EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO
2016

1 INDICE DE CONTENIDO

1	INDICE DE CONTENIDO.....	3
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA;Error! Marcador no definido.	
3	PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN.....	7
4	JUSTIFICACIÓN.....	8
5	OBJETIVOS.....	10
5.1	OBJETIVO GENERAL.....	10
5.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	10
6	METODOLOGÍA.....	11
7	REVISIÓN DE LITERATURA - ANTECEDENTES.....	16
7.1	Referencias de la Fatiga Laboral en el Ámbito Internacional.....	16
8	CAPITULO I DETERMINAR LAS CAUSAS DE LA FATIGA LABORAL, DOCUMENTADAS EN LA LITERATURA.....	18
8.1	Tipología de Personas Predispuestas al Burnout o Fatiga Laboral.....	18
8.2	Modelos Teóricos-Etiológicos del Síndrome de Fatiga Laboral: Burnout.....	19
8.3	Conceptos de Causas de Fatiga Laboral.....	27
8.4	Fatiga Laboral en los Servicios de Salud.....	29
9	CAPITULO II DOCUMENTAR LAS CONCEPCIONES FRENTE A LA FATIGA LABORAL.....	32
10	CAPITULO III IDENTIFICAR LAS CONSECUENCIAS DE LA FATIGA LABORAL.....	38
10.1	Las consecuencias de la Fatiga Laboral, según los tratadistas de las Teorías analizadas.....	38
10.2	Consecuencias de la fatiga laboral según la literatura.....	39
11	CAPITULO IV DOCUMENTAR LAS ESTRATEGIAS DE CONTROL DE LA FATIGA LABORAL.....	46
12	CONCLUSIONES.....	53
13	LIMITACIONES.....	54
14	BIBLIOGRAFIA.....	55
	ANEXOS.....	58
	MATRICES DE LECTURA DE ARTICULOS	

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El inicio de los estudios sobre fatiga se remonta a la primera Guerra Mundial, cuando en Inglaterra se buscaba el incremento de la producción en las fábricas de armamento; allí se hicieron los primeros estudios acerca de la fatiga, para investigar las razones por las cuales se disminuía el rendimiento de los trabajadores. Los primeros casos clínicos fueron descritos en el siglo XIX, pero hasta mediados de 1980 se identificó como la enfermedad de la fatiga (Ponce de León & Neisa, 2004).

En 1988 el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (CDC en Bethesda-Estados Unidos) establece y publica criterios para el diagnóstico de la enfermedad ya conocida como fatiga crónica, pero la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la enfermedad en 1989 como Síndrome de fatiga Crónica (CFS) y al considerar que la mitad de la población adulta trabaja en algún tipo de empleo, en condiciones inadecuadas, adquiere una mayor importancia la salud en el trabajo; además conceptúa que esta fatiga laboral, ha venido en aumento y como consecuencia lleva al ausentismo laboral y presencia de enfermedad profesional (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2008).

Desde sus inicios, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha regulado el tiempo de trabajo de las personas en las empresas, por la consecuencia directa en la salud, el bienestar de los trabajadores, su nivel de fatiga y estrés (llegando a afectar hasta su círculo familiar). El tiempo de trabajo genera un gran impacto en la productividad de las empresas y en la calidad de vida en todos los países, por ello en el trabajo, la fatiga laboral a nivel internacional, se

conoce como enfermedad que a largo plazo afecta a los trabajadores e incide notoriamente en su rendimiento (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2008).

En Colombia no se tienen investigaciones suficientes en materia de fatiga laboral; existen algunos trabajos en mercados específicos, particularmente en el servicio de transporte, a causa del riesgo que este problema aporta a esta industria. Un estudio con respecto a la salud laboral, es el adelantado conjuntamente entre la Universidad Javeriana y el Ministerio de Trabajo, en donde se identificó que en el país, dos de cada tres trabajadores consideran que están expuestos a factores psicosociales que afectan su salud durante la jornada laboral y entre un veinte (20%) y un treinta y tres por ciento (33%) sienten altos niveles de estrés; como referente de investigación cercana al tema de fatiga, está la relacionada con el riesgo psicosocial; con base en ésta, el Ministerio de Trabajo mediante la Resolución 2646 de 2008 estableció mecanismos para la identificación, evaluación e intervención de los factores de riesgo psicosocial en las empresas, teniendo siempre en mente la necesidad de relacionar las patologías que son causadas por estrés ocupacional (Aguilar & Rentería, 2009).

Con una percepción somera de la enfermedad, en Colombia fue incluida en la tabla de enfermedades profesionales, solo hasta el año 2014, pero en términos generales, el tema de fatiga laboral es desconocido en las empresas (Aguilar & Rentería, 2009).

Por las razones anteriormente descritas, el presente trabajo pretende dimensionar que tanto se conoce y maneja sobre este tópico de la fatiga laboral, a nivel de la industria Colombiana; sus principales manifestaciones; el grado de incidencia de las patologías que genera ésta, en la

salud de los trabajadores y los correspondientes efectos de tipo laboral y en general su desarrollo como enfermedad profesional.

3.PREGUNTA DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los factores relacionados a la fatiga laboral: causas, consecuencias y medidas de control, documentados en la literatura entre los años 2006 y 2016?

4.JUSTIFICACIÓN

La importancia de la salud ocupacional se manifiesta cuando las empresas se disponen a abordar la manera de prevenir las enfermedades profesionales y/o accidentes laborales, como necesidad para el mantenimiento y la preservación de la buena salud de los empleados.

Colombia no es ajena a esta preocupación; ya se habla de la fatiga laboral de afectación a la salud de trabajadores, tema de tratamiento relativamente nuevo en las normas laborales, no obstante ser considerada como enfermedad desde 1989, por la Organización Mundial de la Salud (OMS), como se registró en el capítulo del problema; por ello los autores del presente trabajo consideran el tema novedoso, y apropiado en consecuencia para desarrollarlo como trabajo investigativo.

Por otra parte, constituye un componente de los factores de riesgo que, por lo tanto, debe tratarse en la implementación del Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, responsabilidad a cargo de las empresas en la aplicación del Decreto 1443 de 2014, por lo que la presente investigación despierta un gran interés para determinar hasta donde la empresa conoce del tema y lo ha incorporado a dicho Plan, en procura de la buena salud de los empleados para el cumplimiento de sus funciones.

De igual manera los resultados del presente trabajo, se espera, constituyan un aporte para abordar o complementar los conocimientos y tratamiento de la fatiga laboral en las entidades, por los responsables del manejo del talento Humano, y con base en las sugerencias propuestas, realicen la implementación y/o el mejoramiento de los procedimientos para la prevención y control de este riesgo de carácter laboral. Estas actividades pondrían de manifiesto una

gestión más integral para contribuir a preveer el bienestar de los empleados, la eficiencia en cumplimiento de sus funciones, atención y servicio al cliente, es decir, con impacto en principio, en lo laboral pero con trascendencia al ámbito empresarial o Institucional.

5.OBJETIVOS

5.1 OBJETIVO GENERAL

Describir la conceptualización factores relacionados a la fatiga laboral: causas, consecuencias y medidas de control, documentados en la literatura entre los años 2006 y 2016.

5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Determinar las causas de la fatiga laboral documentadas en la literatura.
- Documentar las concepciones frente a la fatiga laboral
- Identificar las consecuencias de la fatiga laboral
- Revisar documentalmente las estrategias de control de la fatiga laboral.

6.METODOLOGÍA

6.1 TIPO DE ESTUDIO

En razón a que la investigación se basó en la consulta de la información escrita en textos, documentos y medios magnéticos del tema de la fatiga Laboral; además de las normas, se considera de tipo documental y administrativo porque se hace referencia a la forma como se maneja la fatiga en las empresas, a la luz de la literatura durante los años 2006 a 2016, utilizando los términos de búsqueda Fatiga Laboral, Fatiga Laboral y Causas, Fatiga Laboral y Consecuencias.

6.2 DISEÑO

La temática de fatiga laboral, es un tópico que se encuentra poco desarrollado en la literatura, conforme a las primeras referencias bibliográficas, base para presentarlo como objeto de estudio, por lo que se enmarca dentro de un diseño exploratorio de la literatura, es decir, se dirigió a la realización de una revisión de carácter documental sobre lo que es la fatiga Laboral.

6.3 ALCANCE

El trabajo es descriptivo a la luz de la literatura existente.

6.4 POBLACIÓN

La población sobre la cual se focalizó el presente trabajo corresponde a los trabajadores del sector salud.

6.5 UNIDAD DE TRABAJO

6.5.1 Unidad de Estudio: Artículos obtenidos en texto completo de diferentes bases de datos, que contienen revistas indexadas, mediante la revisión de los conceptos de fatiga laboral, definiciones de causas y consecuencias de fatiga laboral según autores y de manera específica para los trabajadores de la salud.

6.5.2 Unidades de Información: Para la búsqueda de los artículos relacionados con la fatiga laboral, se consultará la bibliografía y en general la literatura sobre dicho tema, contenida en diferentes bases de datos como EBSCO, PUBMED y SCIELO

6.5.3 Unidades de análisis: Corresponden al desglose de la fatiga laboral en sus diferentes componentes para el análisis puntual correspondiente del presente trabajo así:

- Definiciones o conceptos de fatiga laboral
- Causas de la fatiga laboral en trabajadores
- Consecuencias de la fatiga laboral
- Previsiones para el control de la fatiga laboral

6.6 RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Se realizó mediante las siguientes actividades y técnicas, definiéndose la clase o tipo de información, como se detalla en el cuadro siguiente:

6.6.1 Actividades, Técnicas y Tipo de Información

Actividades	Técnica	Tipo de Información, según la fuente
Revisión documental y normativa	Consulta Bibliográfica, de literatura y documentos físicos disponibles alusivos al tema y mediante vía Internet. Consulta normativa, en materia de fatiga laboral	Secundaria

Fuente: Autoría de los estudiantes a cargo de la presente investigación.

6.7 CRITERIOS DE INCLUSIÓN

6.7.1 Información secundaria:

- Problemas presentados, soportados debidamente.
- Artículos de revistas indexadas que aborden la temática de fatiga laboral.
- Textos normativos.

6.8 CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

6.8.1 Información secundaria:

- Informes escritos o documentos sobre la fatiga laboral, anteriores al año 2006.
- Proyectos o propuestas sin suficiente fundamento teórico.
- Documentos que no estén libres.

6.9 FASE HEURÍSTICA

Se dirigió al descubrimiento de teorías, tratados sobre el tema y conceptos de diferentes autores, para utilizar el método **de agrupamiento de elementos semejantes** en cuanto a causas, consecuencias y las propias definiciones halladas, que condujeron a identificar criterios y elementos comunes, para conformar una concepción concordante con los puntos de vista, de las diferentes apreciaciones asumidas en torno a la fatiga laboral, sus orígenes y efectos desencadenantes.

6.10 FASE HERMENÉUTICA

Desde este punto de vista, el análisis de los hallazgos condujo a comprender el grado en que se asume la fatiga laboral como factor determinante en la salud laboral, según la visión y conceptualización de tratadistas y conforme a las normas proferidas en la materia.

6.11 RECURSOS UTILIZADOS Y PRESUPUESTO DE LA INVESTIGACIÓN

6.11.1 Recursos Humanos

RECURSOS HUMANOS		
PERSONAL	CARACTERISTICA	DEDICACION SEMESTRAL
Equipo de estudiantes	El grupo de investigadores responsable del desarrollo del tema, en permanente contacto, para consultar concertar y definir los informes a presentar	Todo el semestre en coordinación de estas labores.
Asesora	Es la orientación dispuesta por la Universidad	Durante todo desarrollo del trabajo de investigación

Fuente: Autoría de los estudiantes a cargo de la presente investigación.

6.11.2 Recursos Físicos

RECURSOS FISICOS		
CONCEPTO	CARACTERISTICA	DISPOSICION REQUERIDA
Artículos	Equipos de computo: Computador e internet	Para la búsqueda de la información de la literatura y transcripción de los avances del trabajo y de los informes
	Papelería y tinta	Papel carta y tinta para las impresiones de los documentos correspondientes.
	Textos físicos consultados	Bibliografía de fácil acceso o textos de los investigadores sobre el tema.

Fuente: Autoría de los estudiantes de la investigación

6.11.3 Presupuesto de la Investigación

PRESUPUESTO			
CONCEPTO	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Asesorías particulares	1 hora /semana	\$ 20.000 /hora	\$ 480.000
Internet	3 meses	\$ 40.000/ mes	\$ 120.000
Papelería y tintas	Varios	\$ 7.000/ mes	\$ 42.000
Transportes	Varios	\$ 28.000/ mes	\$ 168.000
Transcripción del documento final	1	\$ 25.000	\$ 25.000
Otros (imprevistos)			\$ 50.000
TOTAL			\$ 885.000

Fuente: Autoría de los estudiantes a cargo de la presente investigación.

7 REVISIÓN DE LITERATURA - ANTECEDENTES

7.1 Referencias de la Fatiga Laboral en el Ámbito Internacional

En un trabajo sobre fatiga laboral de la Universidad del Zulia de Venezuela, Mc Menamin menciona que en la búsqueda de adecuadas condiciones de trabajo para proteger la salud y mantener una buena calidad de vida del trabajador, la fatiga es el problema central a estudiar en cualquier proceso laboral que exija a los trabajadores largas jornadas, acelerados ritmos de trabajo, cuotas de producción y alto control de calidad en los productos, considerándose la amplia evidencia de fatiga asociada con tales factores generadores de impacto negativo sobre la seguridad y el desempeño en el trabajo (Núñez, Panunzio & Molero , 2014).

Cuando se hace referencia al área de la salud, el riesgo ocupacional más conocido y estudiado es el biológico, observando la omisión en muchas oportunidades del riesgo psicosocial y más aún de la fatiga laboral, pudiendo ésta ser causa de accidentes y de poner en peligro la salud y bienestar del trabajador sobre la base que la fatiga reduce la capacidad de funcionamiento de la persona y agrava la experiencia del estrés (Núñez et al.,2014).

Gestal afirma que la fatiga laboral es considerada como riesgo profesional, ya que hay relación entre la intensidad de la exposición a agentes de riesgo laboral que causan fatiga y el tiempo o la duración de esta exposición con la aparición de síntomas o efectos de fatiga laboral. La fatiga es un riesgo dinámico que surge en el proceso de trabajo y puede convertirse en un riesgo excesivamente peligroso, ya que aumenta exponencialmente las probabilidades de los riesgos existentes (Núñez et al.,2014).

7.1.2 Ámbito Nacional

En Colombia en un artículo de la Revista Avances en Enfermería, se afirma que la fatiga laboral es un fenómeno complejo y muy común en los ambientes de trabajo especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al hombre máximas exigencias, obligándolo a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nocivas (Useche,2010).

8 CAPITULO I. DETERMINAR LAS CAUSAS DE LA FATIGA LABORAL, DOCUMENTADAS EN LA LITERATURA

El estado de salud de los trabajadores, repercute sin duda, en la disposición o ánimo para el desarrollo de las diferentes actividades que realizan, hacia el logro de los objetivos de las empresas. La fatiga laboral es un estado de afectación de la salud, la cual cuando se detecta, significa que se está reconociendo la existencia de cambios funcionales en las personas que laboran en las empresas; que diezman su salud y por lo tanto disminuyen la productividad, situación que implica una intervención oportuna y eficaz sobre los trabajadores en pro de su salud y por consiguiente de la buena marcha de las empresas; son muchas las actividades laborales en las cuales se manifiesta la fatiga, el presente capítulo comprende una serie de causas atribuibles a la fatiga laboral, desde diferentes autores y tratadistas del tema, consideradas como los factores que provocan su aparición (Mansilla, 2007).

8.1 Tipología de Personas Predisuestas al Burnout o Fatiga Laboral

Garden señala que las personalidades influyen en la predisposición para llegar a la fatiga laboral, ya que unas son más susceptibles ante el burnout, como son las personalidades más emotivas, es decir, de aquellos que desarrollan más sensibilidad con los temas que se relacionan con trato humano, por ejemplo, de los activistas sociales, que ofrecen ayuda a los demás y que son calificados de visionarios ya que toman su actividad más como una labor social que como medio para ganarse la vida; por otra parte son personas autoexigentes, perfeccionistas y con baja aceptación del fracaso (Mansilla, 2007).

Entre los trabajadores, hay sin embargo una disparidad de características de personalidad en la predisposición a la fatiga laboral, porque unos plantean sensibilidad, delicadeza, empatía y

orientación a los demás, mientras otros muestran ansiedad, obsesión y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que dificulta identificar un patrón tipo de trabajador con fatiga laboral o burnout; Kobasa afirma que hay personalidades positivas o resistentes que se caracterizan por el sentimiento de compromiso, es decir, de creer en el valor de la persona por lo que es y lo que hace, por una percepción de control, es decir, la tendencia de actuar de acuerdo a la influencia personal y por el reto, entendiendo que la característica de la vida, es el cambio frente a la estabilidad que podría afrontar o controlar los efectos de la fatiga laboral (Kobasa, 2010).

8.2 Modelos Teóricos-Etiológicos del Síndrome de Fatiga Laboral: Burnout

Existen varios modelos de teorías cuyos autores explican desde diferentes ópticas el fenómeno de la fatiga laboral, para el presente trabajo se ha tomado como referente de estas teorías las que se explican a continuación; se resaltan el modelo de la teoría Sociocognitiva del Yo y el modelo de Intercambio Social, a la vez con sus expositores, porque éstos analizan el síndrome de burnout o fatiga laboral, en los trabajadores de servicios de ayuda, o humanitarios tales son los trabajadores de la salud, los cuales se toman como referente especial, para los correspondientes análisis del tema de fatiga laboral, de la presente investigación.

8.2.1 Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría sociocognitiva del Yo

8.2.1.1 Modelo de Competencia Social de Harrison

Harrison, afirma que el burnout o fatiga laboral es fundamentalmente una función de la competencia percibida y con base en ello, elabora el modelo de competencia social. Según

este autor la mayoría de los trabajadores que empiezan a trabajar en servicios de ayuda, están altamente motivados por ayudar a los demás y tienen un elevado altruismo, así mismo, se identifican en su entorno laboral factores que facilitan su trabajo o que se convierten en barreras que lo entorpecen: esos factores son objetivos laborales realistas, la capacitación, la toma de decisiones, la ambigüedad del rol, disponibilidad de recursos, la sobrecarga laboral, de los cuales unos, como se entenderá, van a ayudar a incidir en la eficacia del trabajador para conseguir sus logros, aumentando los sentimientos de competencia social de los trabajadores, pero si se encuentran con los otros que son barreras, los sentimientos de eficacia disminuyen, porque los trabajadores se sienten frustrados afectándose de manera negativa; esta situación facilita el síndrome de fatiga laboral (Harrison, 1983).

8.2.1.2 Modelo de Cherniss

Cherniss señala, que las características del ambiente influyen en el desarrollo de sentimientos de éxito en los trabajadores, ya que si los facilitan, ayudan a prevenir el síndrome de fatiga laboral, con un alto nivel de desafío, autonomía, control, retroalimentación de los procesos y apoyo de los compañeros (Cherniss, 1993).

8.2.1.3 Modelo de Autocontrol de Thompson, Page y Cooper

Otros tratadistas: Thompson, Page y Cooper, atribuyen el origen de la fatiga laboral a cuatro variables: las discrepancias entre las demandas de la tarea y los recursos del trabajador; el nivel de autoconciencia del trabajador; sus expectativas de éxito y sus sentimientos de autoconfianza; la llamada autoconciencia es fundamental, según estos estudiosos, en la aparición del síndrome de fatiga laboral, rango de personalidad que se define como la capacidad del trabajador de autorregular sus niveles de estrés, percibido durante el desarrollo de una tarea

para conseguir su objetivo y los recursos del trabajador. Los trabajadores con alta autoconciencia se caracterizan por una tendencia exagerada a autoperibirse y a concentrarse en su experiencia de estrés, percibiendo mayores niveles de estrés que aquellos trabajadores de más baja autoconciencia (Thompson, Page y Cooper, 1993).

Los trabajadores que se sitúan en alto riesgo de autoconciencia y pesimismo, tienden a resolver las dificultades, retirándose mental o conductualmente de la situación problema. Cuando el retiro es pleno, en los profesionales se denota una tendencia a abandonar poco a poco los intentos de reducir las discrepancias, en el logro de los objetivos. Los profesionales que no pueden desarrollar esas conductas de abandono, caen en sentimientos de desamparo profesional y de agotamiento profesional (Mansilla, 2007).

8.2.2 Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría del Intercambio Social

Para poder explicar los modelos etiológicos desde la teoría del intercambio social es importante profundizar en las teorías de: Buunk & Schaufeli y Hobfoll & Fredy

8.2.2.1 Modelo de Comparación Social Buunk y Schaufeli

Buunk y Schaufeli desarrollan un modelo para explicar la etiología, es decir, el origen del síndrome de burnout en profesionales de enfermería, señalando que en este campo profesional, el síndrome tiene un doble origen: por un lado los procesos de intercambio social con los pacientes y por el otro lado los procesos de afiliación y comparación social con los compañeros. Los profesionales de la salud en el intercambio social con los pacientes identifican tres variables para el desarrollo del síndrome: La incertidumbre, la percepción de equidad y la falta de control.

La incertidumbre se refiere a la falta de claridad sobre lo que uno siente y piensa; la percepción de equidad alude al equilibrio percibido entre lo que los trabajadores dan y lo que reciben en el transcurso de su trabajo y la falta de control tiene que ver con la posibilidad del trabajador de controlar los resultados de sus acciones laborales (Buunk & Schaufeli, 1993).

Entre los trabajadores de la salud el rol de enfermería, con frecuencia genera bastante incertidumbre, pues se duda sobre la implicación sobre los pacientes, en cuanto como tratar sus problemas, y se sienten inseguros referente a si hacen las cosas bien. Por otro lado las expectativas de recompensa y equidad de los profesionales aparecen frustradas constantemente, ya que los pacientes suelen estar ansiosos, preocupados y la relación con ellos no resulta gratificante. En cuanto a los procesos de afiliación social y comparación con sus compañeros, los profesionales de enfermería no buscan apoyo social en situaciones de cansancio o estrés; al contrario, en estos casos evitan la presencia de compañeros y rehúsan de su apoyo por miedo a ser criticados o vistos como incompetentes, para resolver esas situaciones de agotamiento (Mansilla, 2007).

8.2.2.2 Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Fredy

El estrés surge cuando los individuos perciben que aquello que les motiva está amenazado o frustrado. Este estrés amenaza los recursos de los trabajadores al generar inseguridad sobre sus habilidades para alcanzar el éxito profesional. En este modelo los trabajadores se esfuerzan continuamente por protegerse de la pérdida de recursos, porque según consideran es más importante tener unos niveles mínimos, que conseguir recursos extras. Aquí es donde la pérdida

de recursos se considera más importante que la ganancia, para el desarrollo del síndrome de burnout o fatiga (Hobfoll y Fredey 1993).

Ahora bien, la estrategia de afrontamiento que empleen los empleados también influirá en la fatiga o el burnout. Como el modelo está basado en una teoría de corte motivacional, Hobfoll y Fredey señalan que el empleo de estrategias de afrontamiento activo, disminuirán los sentimientos de burnout, ya que conllevan una ganancia de recursos. Agregan que para prevenir el síndrome o fatiga hay que enfatizar la consecución de recursos, que permitan un desempeño eficaz del trabajo y también cambiar las percepciones de los trabajadores. Si los trabajadores consiguen evitar la pérdida de recursos o aumentar los que ya poseen, cambiarán sus percepciones y cogniciones de manera positiva y consecuentemente, disminuirá el estrés y la fatiga (Mansilla, 2007).

8.2.3 Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría de lo Organizacional

Con la finalidad de conceptualizar frente a los modelos etiológicos desde la teoría Organizacional es importante mencionar la conceptualización de: Golembiewski, Munzenrider & Carter, el Modelo de Cox, Kuky & Leiter y el Modelo de Winnubst.

8.2.3.1 Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Golembiewski, Munzenrider y Carter(1983), afirman que el síndrome de burnout o la fatiga laboral, es un proceso en el que los profesionales pierden el compromiso inicial que tenían con su trabajo, como una forma de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les genera. El estrés laboral en relación al síndrome de burnout (fatiga laboral), está generado básicamente por

sobrecarga laboral, cuando existe demasiada estimulación en el puesto de trabajo y por pobreza de rol, cuando contrariamente, hay escasa estimulación en el puesto de trabajo. En ambos casos los trabajadores sienten una pérdida de autonomía y de control, que conlleva una disminución de su autoimagen y sentimientos de irritabilidad y fatiga (Golembiewski, Munzenridery y Carter, 1983).

En una segunda fase del proceso de estrés laboral, el trabajador desarrolla estrategias de afrontamiento, que pasan por un distanciamiento del profesional, de la situación estresante; esta situación puede ser constructiva, cuando el profesional no se implica en el problema del usuario, aunque lo atiende normalmente, o por el contrario, ser contraproduktiva, cuando el distanciamiento conlleva a una indiferencia emocional, cinismo, rigidez en el trato ó ignorar a la persona. En este segundo caso, se habla de síndrome de burnout o fatiga. Aunque inicialmente el trabajador busca resolver las situaciones de forma constructiva, la persistencia de las condiciones de sobre carga o pobreza de rol, le llevan a tratar a los demás como objetos; el resultado es el desarrollo de actitudes de despersonalización, que corresponden a la primera fase del síndrome, posteriormente el trabajador desarrollará una experiencia de baja realización personal en el trabajo y posteriormente agotamiento emocional (Mansilla, 2007).

El trabajador pasa a la fase avanzada del síndrome y como consecuencia de éste, disminuye su satisfacción, implicación en el trabajo y realización laboral, lo cual repercute en la pérdida de la productividad y experimenta tensión psicológica y problemas psicossomáticos (Mansilla, 2007).

8.2.3.2 Modelo de Cox, Kuky Leiter

El modelo de Cox, Kuky Leiter(1993), aborda el síndrome del burnout, desde la perspectiva del estrés laboral, que se da específicamente entre los profesionales de los servicios humanos. Según estos expositores, el síndrome de burnout o fatiga laboral, es entendido como una respuesta al estrés laboral, que se desarrolla cuando las estrategias de afrontamiento, empleadas por el trabajador, no resultan eficaces para manejar el estrés laboral y sus efectos. Se incluyen como variables “sentirse gastado”,(sentimientos de cansancio, confusión y debilidad emocional) y “sentirse presionado y tenso”(sentimientos de amenaza, tensión y ansiedad). Estas manifestaciones son una parte de respuesta al estrés laboral (Cox,Kuk y Leiter (1993).

Para estos estudiosos, la experiencia de agotamiento emocional, es la parte central del síndrome de burnout. Está en teoría y empíricamente relacionada con “ sentirse gastado”, lo cual es una respuesta general que engloba variables emocionales y de bienestar. Estos estudiosos aducen que la salud de la organización, puede ser una variable moduladora de la relación estrés-síndrome de burnout, que viene determinada por el ajuste, la coherencia, e integración de los sistemas psicosociales de la organización y por la forma en que su estructura, políticas y procedimientos son percibidos coherentemente por sus miembros (Cox,Kuk y Leiter (1993).

El concepto del “burnout”, que traduce al castellano “quemarse por el trabajo”, surge por primera vez en el año 1961, en la novela “A burn-out case”escrita por el británico Graham Greene. La obra trata sobre un arquitecto de fama mundial que enfrenta una gran crisis profesional caracterizada por la indiferencia y decide abandonar su país e ir al Congo en busca de

soluciones a su problema. Aunque la obra de Greene pertenece al género de la ficción, existe otra literatura empírica que presenta investigaciones en las que los participantes han experimentado la indiferencia o el cinismo del protagonista de esta novela. (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

8.2.3.3 Modelo de Winnubst

El síndrome de burnout: fatiga laboral, afecta a todo tipo de profesionales, no solo a aquellos de organizaciones de ayuda. Este modelo se centra en las relaciones entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo como variables antecedentes del síndrome de burnout o fatiga laboral. Para este analista, los diferentes tipos de estructura dan lugar a organizaciones diferentes. Sucede por ejemplo como en una burocracia mecánica, caracterizada por la estandarización del trabajo y la formalización, sujeta al perfeccionismo y al estricto orden legal, mientras una burocracia profesionalizada se caracteriza por la estandarización de habilidades y la baja formalización, incentiva la creatividad y la autonomía (Raming, Winnubst & Kast 2002).

La mayoría de las investigaciones se han centrado en el burnout como proceso, como las anteriormente relacionadas de Golembiewski & Munzerider, 1988; Leiter & Maslach, 1988; Cherniss, 1993; Leiter, 1993, señalándose diferencias en cuanto a como se establece a nivel sintomático y por tanto generando diversas expectativas en relación a la intervención. De otro lado, a la par del desarrollo de los modelos como proceso Tuesta-Molina, Iguarán, Suárez, Vargas y Vergara (2006) con enfermeras/os del área metropolitana de Barranquilla; Illera (2006) con Fonoaudiólogos y Médicos Internos de diferentes centros clínicos de la ciudad de Popayán.

Con respecto a estos estudios todos fueron desarrollados partiendo de la teoría de Maslach (Quiceno y Vinaccia, 2007).

8.3 Conceptos de Causas de Fatiga Laboral

Una investigación realizada en el año 2010 en Ecuador, tuvo como tema central la Fatiga laboral; la población objetivo fueron los trabajadores de una empresa en el campo petrolero Auca de la Provincia de Orellana. En esta investigación descriptiva, se aplicaron encuestas a los trabajadores, 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 con vigilia en forma crónica, hipertensión arterial, diabetes, trastornos esqueléticos, estilos de vida. Otros factores de afectación fueron de orden ambiental, tales como gases tóxicos de origen hidrocarburífero y de combustión, ruido mayor a los niveles estándares, las altas temperaturas y en otros casos la excesiva humedad en los sitios de trabajo. Otro factor fue de orden ergonómico, ya que pasan de un sitio a otro, es decir, no están en un punto fijo y en inadecuadas posiciones físicas para el desarrollo de las labores; el estudio determinó que la fatiga puede ser tanto física como mental (Yagual & Jurado, 2010).

La investigación de Neisa y Rojas, denominada “Fatiga laboral accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada, de una empresa transportista de la ciudad de Yopal, Casanare”, se realizó mediante la aplicación de 51 encuestas a dichos conductores y se analizaron los resultados en porcentajes de acuerdo a las preguntas formuladas. La causa de fatiga laboral, conforme el resultado obtenido, fue el número excesivo de horas de trabajo y el poco descanso, asociados a problemas familiares (Neisa & Rojas, 2006).

Para la tratadista Useche, en su estudio de Fatiga Laboral, en Antioquia, existen diferentes factores causantes de fatiga laboral: características personales, especialmente las deficientes aptitudes para el trabajo por alteraciones de la salud, la insatisfacción de necesidades personales, aspectos psicosociales, condiciones socioeconómicas como vivienda inadecuada, déficit alimentario, inseguridad en el empleo, deficiente educación y servicios médicos, falta de un descanso reparador, agravado por bajos salarios. No menos lesivos son la organización del trabajo, como las penosas y largas jornadas, la rotación de turnos, los turnos nocturnos, la falta de pausas y descansos reparadores (Useche, 2007).

En concordancia con lo anterior, se observa que *“La fatiga laboral depende de una incorrecta organización del trabajo; factores dependientes del mismo individuo como defectos visuales, lesiones esqueléticas preexistentes y condiciones ergonómicas y ambientes de trabajo no satisfactorios”* (Universidad Complutense de Madrid, 2006, p.5).

La fatiga es el agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo o un esfuerzo, también se utiliza el término para describir la menor sensibilidad, para las sensaciones de un receptor sensorial como puede ser el ojo, un ruido prolongado que se escucha en forma continua, se hace menos intenso a causa de la fatiga de los procesos que tienen lugar en el oído interno. Un esfuerzo mental continuo, produce lo que se llama fatiga mental (Cesarnicmolina, 2007).

Otras causas de la fatiga laboral son el excesivo número de horas de trabajo y el poco descanso, asociado a problemas familiares (Neisa & Rojas, 2006); para Useche, existen diferentes factores que intervienen en la aparición de la fatiga laboral, éstos son características personales, especialmente las deficientes aptitudes para el trabajo, por alteraciones de la salud; la

insatisfacción de necesidades personales; aspectos psicosociales; condiciones socioeconómicas como vivienda inadecuada, déficit alimentario, inseguridad en el empleo, deficiente educación y servicios médicos; falta de un descanso reparador agravado por bajos salarios. No menos lesivos son la organización del trabajo, como las penosas y largas jornadas, la rotación de turnos, los turnos nocturnos, la falta de pausas y descansos reparadores (Useche,2007).

8.4 Fatiga Laboral en los Servicios de Salud

Los trabajadores que pueden ser susceptibles de burnout, o fatiga laboral, son aquellos que prestan sus servicios de ayuda directa y constante a personas; casos de profesiones sanitarias, sociales o educativas y por lo tanto, son algunos de estos trabajadores los que pueden desarrollar sentimientos cada vez más negativos hacia los pacientes, usuarios o alumnos (Mansilla, 2007).

Existen tres razones por las cuales se incrementó la importancia de tratar la atención de la fatiga laboral de los trabajadores que ejercen una relación estrecha con los usuarios, caso de los pacientes en servicios de salud; estas razones son: a) La cada vez mayor importancia que los servicios humanos fueron adquiriendo como partícipes del bienestar individual y de la colectividad; b) La valoración y mayor exigencia que los pacientes, beneficiarios de servicios humanos, hacían de estos servicios; c) Los conocimientos por parte de los investigadores, de los perjudiciales efectos del estrés en las personas y de los ambientes en que participa el trabajador (Perlman & Harman, 1982).

Estudios en Europa arrojaron que el burnout (fatiga laboral) aparecía comúnmente entre los trabajadores de la medicina, variando el número de afectados entre el 25% y el 60% aunque el Instituto de Estudios Laborales (IEL) realizó un trabajo en Europa, en el que resalta que el 87.8% de los médicos de atención primaria se siente agotado emocionalmente. Otros estudios hechos por Gon han mostrado que del 10% al 12% de los médicos activos están emocionalmente perturbados (Mansilla, 2007).

Por otra parte, una investigación con médicos de atención primaria muestra un 40% de los médicos los cuales presentan valores altos en cansancio y despersonalización, un 30% presenta igualmente una percepción de realización personal baja y las tasas de suicidio, así como el número de cirrosis de la clase médica es tres veces superior a población general. También expone el investigador, que es notorio que más del 12% de profesionales, estén en grado máximo de síndrome de burnout: fatiga laboral (Margison,1987).

8.4.1 La Fatiga Laboral en los trabajadores de la Salud, según las Teorías Consultadas

Como se anotó antes, la investigación enfatizó en la incidencia de la fatiga laboral en los trabajadores de las instituciones que prestan servicios de salud, se toma en consecuencia los Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría sociocognitiva del Yo y el Modelo de Intercambio Social, que parten del estudio de los trabajadores de servicios humanos ó de ayuda como los identifican los expositores de dichas teorías.

Ahora bien, dentro de estos modelos Cox, Kuky y Leiter (1993), al hablar de burnout o fatiga laboral, aducen que ésta se presenta de manera específica en profesionales de servicios humanos y en este caso en los de salud: médicos y enfermeras. Es de aclarar, que por fuera de estas teorías, Mansilla (2007), en su estudio sobre la fatiga laboral, expone que una investigación realizada en Europa, arrojó un resultado de 87.8% de los médicos de atención primaria, que se sienten agotados o fatigados emocionalmente. Mansilla igualmente habla de Margison y resalta en su trabajo sobre fatiga laboral, el porcentaje del 40% de médicos, que sufren de cansancio o fatiga laboral. Frente a estas afirmaciones, Winnubst (2002), de los Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría de lo Organizacional, afirma que la fatiga afecta no solo a trabajadores de la salud, sino a todos los trabajadores.

Como se anotó en el Capítulo I, de los Modelos Teóricos-Etiológicos del Síndrome de Fatiga Laboral: Burnout, el concepto surge por primera vez en el 1961, en la novela "A burn-out case" escrita por el británico Graham Greene. Fue a partir de 1977, que se empezó a utilizar el término Burnout, tras la exposición del investigador Maslach, ante una convención de la Asociación Americana de Psicólogos, en la que conceptualizó el síndrome como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario y profesores. El síndrome sería la respuesta extrema al estrés crónico originado en el contexto laboral y tendría repercusiones de índole individual, pero también afectaría a aspectos organizacionales y sociales (Maslach, 1986)

9 CAPITULO III CONCEPCIONES FRENTE A LA FATIGA LABORAL

Los estudios y escritos revisados presentan diferentes concepciones acerca de la naturaleza de la fatiga, de manera que existen diversos conceptos a nivel psíquico y fisiológico, a nivel general y localizado como fenómeno transitorio o permanente; se le enfoca además como proceso o como estado. Hay quienes lo reconocen como problema científico y quienes lo excluyen de la terminología científica.

Houssay define la fatiga laboral como una pérdida transitoria de la capacidad para ejecutar un trabajo, consecutiva a la realización prolongada del mismo y al expresar que es una “pérdida transitoria” indica que la capacidad para trabajar puede recuperarse al cesar la actividad. Si no es así, es decir, si no se toma el debido descanso en forma oportuna en busca de la recuperación psicofisiológica, dejaría de ser una fatiga o cansancio normal y entraría en un estado patológico (Houssay, 2009).

De igual forma *“La fatiga laboral generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona; se trata de un fenómeno multicausal”* (Neisa & Rojas, 2006). Así mismo, la fatiga laboral es un fenómeno complejo y muy común en los ambientes de trabajo especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al hombre máximas exigencias, obligándolo a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nocivas (Useche, 2010).

Otro concepto de un investigador, define la fatiga como un factor complejo que comprende los cambios fisiológicos que experimenta el cuerpo humano como consecuencia de las sensaciones de cansancio de los operarios que provocan consecuentemente una disminución de la eficacia en los resultados de su trabajo. Conforme a esta definición, la fatiga solamente es un problema fisiológico general, no tiene en cuenta los cambios psicológicos que ocurren y que se expresan con sensaciones subjetivas, de malestar e inconformidad. Esto puede ocurrir, dada la mayor facilidad para objetivar la presencia de fatiga, a través de mediciones por ejemplo, de gasto energético y relacionarlo con la actividad muscular y ésta a su vez con la duración e intensidad del trabajo; el autor agrega que las sensaciones de cansancio provocan una disminución de la eficacia en los resultados del trabajo; lo cual indica que la fatiga no controlada, además de afectar la salud, tiene sus efectos en el rendimiento laboral (Arriaga, 1980).

La fatiga en el hombre sano, es una disminución del poder funcional de los órganos provocada por un exceso de trabajo y acompañada de una sensación genérica de malestar. Esta definición de Lagrange (1889), no contempla si esa disminución del poder funcional es reversible o no, es decir, si es normal o patológica, aspecto que es necesario clarificar para orientar el diagnóstico y tratamiento (Lagrange, 1889).

Para Willmars los aspectos físicos y psíquicos de la fatiga, diciendo que es *“un estado psicossomático de una persona que en el curso de un esfuerzo se ven disminuidas sus habilidades hacia el trabajo”* el aspecto social que el autor deja de lado, tan natural y propio del ser humano como lo es el aspecto psicossomático, no es menos importante ya que el

aislamiento en el trabajo y en el hogar causado por la fatiga traería graves consecuencias para las buenas relaciones familiares y sociales (Useche, 2010).

La definición del síndrome de Burnout más aceptada entre los investigadores, es la que ofrecen Maslach y Jackson (1986), quienes lo conceptualizaron como un síndrome de tres dimensiones: 1) Agotamiento o cansancio emocional, definido como el cansancio y fatiga que puede manifestarse física y/o psíquicamente, con una sensación descrita como no poder dar más de si mismo a los demás; 2) Despersonalización o deshumanización, como desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo; 3) Por último, la baja realización personal o logro, que se caracteriza por una dolorosa desilusión para dar sentido a la propia vida y hacia los logros personales, con sentimientos de fracaso y baja autoestima (Maslach, Schaufeli y Leiter, 2001).

Se llevó a cabo un estudio denominado “Prevalencia del estrés en la satisfacción laboral de los Docentes Universitarios”, en los Institutos Universitarios de Tecnología de Cabimas y Maracaibo del Estado Zulia, de Venezuela. Se aplicó un cuestionario de 54 preguntas; entre las consideraciones finales se destaca que el estrés laboral (estrés malo), como lo llaman en ese país, prevalece en la tercera parte de los profesores en los Institutos Universitarios de Tecnología Cabimas y Maracaibo debido a que las demandas de trabajo son excesivas superando su capacidad de resistencia, lo cual produce desequilibrio en su comportamiento. También se pudo constatar, que están satisfechos con el trabajo la tercera parte de los profesores, siendo los factores intrínsecos los determinantes de la satisfacción con el trabajo afirmando su individualidad (González, 2007).

En Cuba, según la literatura especializada, se han realizado diversos trabajos investigativos, sobre satisfacción laboral de recursos humanos de enfermería, que han abordado este aspecto de la calidad de vida laboral de enfermeras y enfermeros, en diferentes contextos, que han identificado los factores que influyen en la percepción que tienen enfermeras(os), sobre su nivel de satisfacción o no con la actividad que realizan. Estos factores son: las escasas posibilidades de capacitación o superación profesional, los turnos rotativos, la escasez de recursos humanos, la realización de funciones que no se corresponden con el nivel alcanzado, los bajos salarios, las inadecuadas relaciones interpersonales con los jefes y pares, especialmente (Aguirre, 2009).

Una investigación llevada a cabo en Chile, en el año 2011, bajo el título de “Síndrome de Burnout entre hombres y mujeres, trabajadores de distintas empresas, medido por el clima organizacional y la satisfacción laboral”, y con base en los tres factores del síndrome de burnout, definidos por Maslach y Jackson: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal, indica que de acuerdo a los objetivos planteados y a los resultados obtenidos, que los hombres, presentan mayores niveles de despersonalización que las mujeres.

La despersonalización es una de las variables asociadas al síndrome de Burnout que se caracteriza por el desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas, distantes y frías hacia otras personas, especialmente hacia los beneficiarios del propio trabajo; para el resto de las variables estudiadas son las mujeres, las que lideran los puntajes más altos, en relación a los obtenidos por los hombres con relación al clima laboral, son las mujeres las que evidencian sentimientos de pertenencia o identificación con la organización en la cual

trabajan, además, con relación a la satisfacción laboral, son las mujeres las que presentan mayor satisfacción con la supervisión de sus superiores, el trato recibido por la empresa con la formación recibida y con la participación en las decisiones; las mujeres se sienten más satisfechas que los hombres en relación al cumplimiento de convenios laborales y evalúan mejor los recursos de trabajo disponibles (Ramírez & Lee,2011).

Estas diferencias entre hombres y mujeres son importantes resaltar, ya que también se dan en las variables asociadas al síndrome de burnout, es decir, además de la percepción del clima organizacional y satisfacción laboral, frente al agotamiento emocional, despersonalización y realización personal. Ésto indica en consecuencia, que mientras las mujeres sigan positivamente en las tendencias de estos factores, no van entrar en agotamiento o **cansancio emocional**, es decir, a sentir **una fatiga**. Y para los hombres, lo que provocaría en ellos la fatiga física o psíquica serían las diferencias en el trato de la organización hacia sus empleados y la percepción de una baja libertad que éstos tienen para llevar a cabo la ejecución de sus tareas (Universidad Bolivariana, 2011).

En Cartagena se realizó otro trabajo investigativo, para conocer las condiciones laborales de 187 Profesionales de enfermería; dentro de los hallazgos importantes se destaca las condiciones físicas del puesto de trabajo y dotación de materiales de trabajo, las enfermeras consideraron que se enfrentan a dificultades específicas como espacio reducido (41%), temperatura inadecuada (31%) y ruido (15%); Igualmente el 34% consideró que los equipos y materiales de trabajo eran incompletos e inseguros y el 32% identificó como situaciones desfavorables la falta de señalizaciones dentro del área de trabajo. Solo el 54%

de los encuestados afirmó que los materiales y la infraestructura del lugar de trabajo facilitan su labor. Por otra parte, al 54% le pareció satisfactoria la remuneración económica, el 42% estuvo de acuerdo con las estrategias de evaluación que se utilizan en la institución y al 60% le pareció aceptable la forma como su jefe inmediato interactúa con ellas. El 44% manifestó sentir realización profesional durante el tiempo que lleva laborando (Cogollo & Gómez,2010).

Los resultados arrojados por el estudio de Cogollo & Gómez, mostraron que la mayoría de los participantes (91%) son mujeres; estos datos socio-trabajador, desconocen entre otras, la responsabilidad en el pago de los montos establecidos por la ley para garantizar el acceso a la seguridad social de los trabajadores; se evidenció en este estudio, la percepción de deficiencia en la dotación de equipos y suministros adecuados. Diversos estudios señalan que las condiciones laborales del recurso humano de enfermería constituyen un riesgo para su salud física y mental, por cuanto el ejercicio de cuidar implica una sobrecarga laboral y emocional, debido a los múltiples problemas que derivan de la atención y de los sistemas de salud así como a sus propias exigencias personales, profesionales y familiares. Por lo anterior, las enfermeras ven amenazada su satisfacción laboral y profesional. Los factores de riesgo descritos, aunados a las condiciones y estilos de vida configuran perfiles de molestias, enfermedades, desgaste físico y emocional, incapacidades e insatisfacción laboral, específicos del personal de enfermería (Cogollo & Gómez,2010)

10 CAPITULO III CONSECUENCIAS DE LA FATIGA LABORAL

En la actualidad las condiciones laborales pueden exigir altos niveles de atención y concentración, elevada responsabilidad, sobrecarga en el trabajo, largos o desordenados horarios de trabajo y turnos; por otra parte la creciente participación de las mujeres en el trabajo, el aumento de madres trabajadoras hacen que los riesgos psicosociales y sus repercusiones en salud, sociales, económicas sean una realidad en el mundo laboral, originándose entre otros problemas como estrés y fatiga laboral con consecuencias en la salud de los trabajadores y afectando igualmente las empresas. Esta parte del presente trabajo se ocupa de los diferentes conceptos de estudiosos respecto a las consecuencias que genera en el tema de la fatiga laboral o burnout (Mansilla, 2007).

10.1 Las consecuencias de la Fatiga Laboral, según los tratadistas de las Teorías analizadas

Dentro del subtítulo 8.2.2 del Capítulo 8, los Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría del Intercambio Social, Item 8.2.2.1 en el Modelo de Comparación Social Buunk y Schaufel, en cuanto a la integración social y comparación con sus compañeros, según lo expone Mansilla (2007), los profesionales de enfermería no buscan apoyo social en situaciones de cansancio o estrés; al contrario, en estos casos evitan la presencia de compañeros y rehúsan de su apoyo por miedo a ser criticados o vistos como incompetentes, para resolver esas situaciones de agotamiento o de fatiga.

Así mismo, se resaltó las características de las personas expuestas, que tienden a desarrollar mayor predisposición al síndrome de burnout o fatiga laboral, al inicio del Item 8.1 Capítulo I, la parte que trata de la disparidad de características de personalidad en

la predisposición a la fatiga laboral, entre los trabajadores, porque unos plantean sensibilidad, delicadeza, empatía y orientación a los demás, mientras otros muestran ansiedad, obsesión y susceptibilidad a identificarse con otros, lo que dificulta identificar un patrón tipo de trabajador con fatiga laboral o burnout.

Mansilla referencia a Kobasa (2010), donde afirma que hay personalidades positivas o resistentes que se caracterizan por el sentimiento de compromiso, es decir, de creer en el valor de la persona por lo que es y lo que hace, por una percepción de control. Por lo anterior, la tendencia de actuar de acuerdo a la influencia personal y por el reto, entendiendo que la característica de la vida, es el cambio frente a la estabilidad que podría afrontar o controlar los efectos de la fatiga.

Respecto a los Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría de lo Organizacional, en el Modelo Golembiewski, Munzenrider y Carter mencionan que el trabajador pasa a la fase avanzada del síndrome de burnout o fatiga y como consecuencia de éste, disminuye su satisfacción, lo cual genera implicaciones en el trabajo y realización laboral, minimizando de esta forma la productividad y experimenta tensión psicológica y problemas psicosomáticos (Golembiewski, Munzenrider y Carter,1983).

10.2 Consecuencias de la fatiga laboral según la literatura

La fatiga desde el punto de vista físico, afecta el desempeño del trabajador y sus habilidades y destrezas cognitivas (memoria, atención y concentración). En lo laboral puede afectar la dinámica organizacional, el rendimiento del trabajador y por ende la productividad (Neisa & Rojas, 2006).

La fatiga no controlada puede degenerar en fatiga patológica, cuyas consecuencias son de diversa índole. A nivel individual, el efecto más importante de la fatiga es el desarreglo funcional; la fatiga fisiológica es una voz de alarma o un indicador que debe ser tenido en cuenta para mantener un trabajo humanizante y acorde con las capacidades es del individuo, en cualquier tipo de fatiga resulta evidente una disminución de la capacidad funcional del individuo (Chauchard, 1971).

Un estudio en Francia, mediante encuesta a 286 estudiantes de la escuela de secundaria sobre el burnout académico, el consumo de cannabis, frecuencias de consumo, el abuso y las puntuaciones de dependencia, mediante la recolección de datos durante las horas de clase, obtuvo como resultado agotamiento y en particular, una actitud cínica hacia el propósito de la escuela, predice una frecuencia más alta de cannabis consumo y abuso, pero no la dependencia; además, los consumidores de cannabis tenían niveles más altos de burnout (Walburg, Moncla & Mialhes,2015).

Otro efecto desencadenante de la fatiga, se presenta cuando el trabajador no puede tomar los descansos oportunos y el reposo adecuado para eliminar la fatiga normal y recuperar sus capacidades, caerá paulatinamente en la fatiga crónica, así mismo, la fatiga fisiológica es un fenómeno normal inherente al proceso de desgaste natural que produce la realización de una actividad laboral. Por lo anterior, se puede decir, que la fatiga es una forma de alarma y como tal no se puede pretender eliminar; se trata entonces de aplazar su aparición y evitar sus efectos, las investigaciones sobre las condiciones de trabajo, las aptitudes físicas y psicológicas de los trabajadores y las medidas de prevención de accidentes favorecen la adopción de mecanismos en salud ocupacional, de carácter colectivo que contribuyen a la disminución de los factores que generan fatiga. Las medidas a tomar se refieren a una correcta

organización científica del trabajo, óptimas condiciones de higiene y seguridad industrial, aspectos psicosociales favorables y racionalización del tiempo laboral que incluye los descansos y turnos de trabajo adecuados (Useche, 2007).

La Fatiga se manifiesta en función de factores situacionales y características personales y tienen siempre además de unos efectos funcionales, otra manifestación corporal: dolores de cabeza; o musculares, picor de ojos, embotamiento, tensión, torpeza en los movimientos, es decir, cada uno la experimentamos de nuestra propia manera, en nuestro propio cuerpo y según la situación (Universidad Complutense de Madrid, 2007).

Desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene Industrial vemos a la fatiga como un elemento que en forma transitoria puede alterar el estado psíquico-físico del trabajador, siendo el reflejo de los efectos de un trabajo prolongado, con sus respectivas consecuencias sobre el individuo. En este estado de ánimo que comporta modificaciones fisiológicas del cuerpo o cansancio psicológico, como consecuencia de lo cual se presenta la disminución del rendimiento en el trabajo, tiene una influencia negativa en la producción ya que la fuerza de trabajo disminuye y el rendimiento baja, pudiendo provocar accidentes laborales, lo que se traduce en pérdidas de tiempo, de material, disminución en la producción y otros gastos. (Cesanicolina,2016)

“Este estado funcional de fatiga, repercute en la capacidad de reacción neuromuscular, ante eventos principalmente inesperados como sería en el caso de tener que actuar con prontitud en la prevención de accidentes. En diferentes actividades laborales la fatiga física está presente, y por ello, conocer el grado de fatiga así como la capacidad de reacción ante

un estímulo externo, pueden ser determinantes en la seguridad tanto propia como del entorno”(Castellote, 2014).

Entre esas actividades en contextos ocupacionales, está la conducción de vehículos, en la cual la capacidad de reacción del conductor de un automotor, ante una situación inesperada y de riesgo se ve modificada por el estado de fatiga, en muchas ocasiones ocurre en un contexto de fatiga muscular prolongada; la presencia de consecuencias fatales ha sido descrita en revisiones a nivel europeo de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico; otro caso es de las tareas repetitivas (Monótonas) en las que es de interés valorar la capacidad de reacción de un trabajador, en tareas repetitivas y fatigantes de reposición de mercancía cuando ésta debido a obstáculos ó a movimientos inesperados en la misma, ofrece a los brazos del trabajador que la sujeta una resistencia (masa/velocidad) inesperada, como consecuencia, puede ocurrir la caída del objeto transportado o movilizado así como daño en el sistema musculo-esquelético por no estar suficientemente preparado en ese momento (Castellote, 2015)

“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; en este sentido la fatiga depende entre otros, de factores psicosociales” (Yagual & Jurado, 2010).

La investigación *“Desgaste profesional y la salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas preventivas”*, en trabajadores de Madrid, determina el incremento del estrés laboral y el síndrome de burnout, cansancio o fatiga; una muestra de ello ha

sido el incremento del burnout o desgaste profesional médico. Aunque las tasas de desgaste profesional pueden variar en función de contextos organizacionales y poblaciones específicas, todos los datos indican tasas altas de prevalencia en la población médica; las consecuencias del síndrome son amplias e importantes y afectan a la salud mental, a la salud física, a la calidad de vida y a la eficacia profesional del médico (Mingote, Moreno & Galvez, 2004).

En su artículo Gil, sobre “*Síndrome de quemarse por el trabajo (SQT) burnout: Desarrollo y estrategias de intervención*”, expresa que es posible distinguir dos perfiles de individuos: Por una parte, los del perfil 1: en estos individuos la indolencia, el cinismo y la despersonalización son una estrategia de afrontamiento útil, son profesionales que, con sus actitudes y conductas de indiferencia, apatía, irresponsabilidad, cinismo, indolencia, etc., deterioran la calidad de servicio de la organización; por el contrario, el perfil 2 caracteriza a los individuos que experimentan remordimientos por no cumplir su rol, por sentirse desgastados y no poder dar más de sí mismo, y por la utilización de estrategias de afrontamiento que conllevan un trato negativo de los clientes; en estos casos, los sentimientos de culpa intervienen en la aparición de las consecuencias del SQT; este modo de proceder les llevará a un punto de necesitar la baja laboral debido a problemas de salud vinculados al estrés laboral, como la depresión (Gil, 2006).

Otras consecuencias del burnout y el estrés laboral, son la afectación a las instituciones porque pueden provocar el surgimiento de los siguientes problemas: el aumento del ausentismo y la rotación del personal, el deterioro del rendimiento y la productividad, el aumento en las prácticas laborales poco seguras, aumento en las tasas de

accidentes laborales, el aumento de las quejas de usuarios y clientes, la menor dedicación al trabajo, los efectos negativos en el reclutamiento de personal, el aumento de los problemas legales ante demandas presentadas iniciadas por los trabajadores que sufren de estrés y el consiguiente deterioro de la imagen institucional entre sus empleados y de cara al exterior (Leka, Griffiths, & Cox, 2004).

En un estudio longitudinal en España, sobre 3877 sujetos, Appels y Schouten, encontraron que una tercera parte de aquellas personas que habían sufrido agotamiento, antes de un infarto de miocardio, señalaban haber sufrido burnout en algún periodo de sus vidas, estos resultados parecen indicar que el estado de agotamiento que se produce con anterioridad a los infartos de miocardio puede ser una reacción ante los continuos fallos de adaptación al estrés crónico, el burnout en sí sería según los autores, un factor de predicción de infarto de miocardio agudo (Mingote, Moreno & Galvez, 2004).

En una investigación sobre una muestra de 104 trabajadores sin alteraciones cardiovasculares, los autores se plantearon analizar la relación entre desgaste profesional definido como **fatiga física, desgaste emocional y cansancio cognitivo** en dos de sus componentes (tensión-apatía) y riesgos cardiovasculares controlando otras variables como edad, peso relativo, consumo de alcohol, de tabaco y actividad deportiva; los autores encontraron que puntuaciones altas en desgaste profesional y tensión se asocian a problemas de colesterol, índices de glucosa, triglicéridos, ácidoúrico y ligeras anomalías en ECG, lo que les lleva a concluir sobre la necesidad de incrementar los estudios sobre el desgaste

profesional como predictor de morbilidad y mortalidad por enfermedades cardiovasculares

(Mingote, Moreno & Galvez, 2004).

11 CAPITULO IV ESTRATEGIAS DE CONTROL DE LA FATIGA LABORAL.

Analizado el tema de la fatiga laboral en los capítulos precedentes en cuanto a su origen o causas, las diferentes definiciones de estudiosos, igualmente las apreciaciones conceptuales sobre sus consecuencias, se pretende en esta parte del trabajo, verificar en qué términos los mismos autores de estos componentes de la Fatiga Laboral, previenen y sugieren la adopción de medidas para mitigar y controlar la aparición de este estado de afectación de la salud de los trabajadores para beneficio tanto de éstos como de las empresas debido a los impactos que como se registró en el Capítulo 10 (anterior) que generan en éstas.

11.1 Medidas de control sugeridas según las recomendaciones de los estudiosos consultados

La importancia que ha cobrado el trabajo para la vida de las personas, ha obligado a las organizaciones y a la sociedad en general, a prestar mayor atención a este ámbito para velar por la seguridad y el bienestar de los trabajadores tanto en términos físicos como psicológicos. (Peiró y Bravo, 1999); (Ramírez, 2009). Aquí es donde se deben buscar y aplicar las medidas, sobretodo de carácter preventivo, para mantener condiciones que generen satisfacción, seguridad y en general el bienestar laboral; entre esas medidas las tendientes a prevenir la aparición de factores psicosociales como el estrés y la fatiga ó burnout y el prestar atención sugiere poseer las herramientas adecuadas para una intervención directa y efectiva, de manera que redunde en beneficio de los trabajadores y de la empresa.

11.1.1 En los Modelos Etiológicos elaborados desde la teoría del Intercambio Social

Los autores del Modelo de Conservación de Recursos de Hobfoll y Freedy, agregan que para prevenir el síndrome o fatiga hay que enfatizar la consecución de recursos, que permitan un desempeño eficaz del trabajo y también cambiar las percepciones de los trabajadores. Si los trabajadores consiguen evitar la pérdida de recursos ó aumentar los que ya poseen, cambiarán sus percepciones y cogniciones de manera positiva y consecuentemente, disminuirá el estrés y la fatiga (Mansilla, 2007).

11.1.2 En los modelos Etiológicos elaborados desde la teoría sociocognitiva del Yo

Modelo de Cherniss, al sustentar que las características del ambiente influyen en el desarrollo de sentimientos de éxito en los trabajadores, por consiguiente si esas condiciones son favorables ayudan a prevenir el síndrome de fatiga laboral, con un alto nivel de desafío, autonomía, control, retroalimentación de los procesos y apoyo de los compañeros (Mansilla, El 2007).

11.2 Estrategias de control de la fatiga laboral conforme la literatura consultada

Conforme la investigación de Neisa y Rojas (2006), se debe implementar en la empresa un sistema de gestión de riesgos para los conductores; se debe tener una política clara sobre la seguridad y salud en el trabajo, la cual debe ser difundida. Así mismo, se debe contemplar la participación activa de todos, asignando responsabilidades para la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las normas y acciones que fortalezcan la seguridad y disminuyan los índices de accidentalidad e incidentalidad. Useche (2007), afirma que la

fatiga es una forma de alarma y como tal no se puede pretender eliminar, se trata entonces de aplazar su aparición y evitar sus efectos. Las medidas a tomar se refieren a una correcta organización científica del trabajo, óptimas condiciones de higiene y seguridad industrial, aspectos psicosociales favorables y racionalización del tiempo laboral que incluye los descansos y turnos de trabajo adecuados.

Por su parte, el estudio de la Universidad Complutense de Madrid, señala que “*Habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona; de la otra, las centradas en las condiciones de trabajo y su organización*”.

En el trabajo del autor cuyo seudónimo es Cesanicmolina (2016), estima que en algunos casos, estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada, dependiendo de la duración de las tareas, las necesidades de producción, los tiempos de reposo, organización del trabajo, la formación de grupos de trabajo y los tipos de trabajo: fuerte o pesado, físico o mental, teniendo en cuenta que la fatiga se comienza a sentir a partir de las dos horas y media de trabajo y por la tarde a partir de la última hora de trabajo se podría realizar una distribución de tiempos que permita aminorar la fatiga (Cesanicmolina, 2016).

En su documento “*Burnout: síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)*”, Quiceno y Vinaccia, aducen que como estrategias preventivas en el nivel organizacional, se considera importante combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea, realizando además programas educativos donde se resalte la conformación de equipos de trabajo de modo que el personal participe en los procesos organizacionales y que a su vez, tenga un adecuado reconocimiento por la labor que

desempeñan mediante refuerzos sociales, buscando con ello aumentar su nivel de compromiso con la institución, lo que eventualmente podría verse reflejado en una mayor productividad y una mejor calidad en la prestación de los servicios. De esta manera, todas las estrategias deben apuntar a evitar y disminuir el estrés laboral y con ello, la probabilidad de que se desarrolle el síndrome del burnout(Quiceno & Vinaccia, 2007).

Conforme a la investigación mencionada, en el Capítulo anterior III, denominada “*Desgaste profesional y la salud de los profesionales médicos: revisión y propuestas preventivas*”, realizada por Mingote, Moreno y Galvez, en trabajadores de Madrid, sus resultados plantean la necesidad de desarrollar programas de prevención e intervención que ayuden a controlar y mitigar tales efectos siguiendo las sugerencias a éstos de la Unión Europea (Mingote, Moreno & Galvez, 2004).

En un estudio longitudinal de Koeske (1993), con trabajadores sociales se halló que estrategias de afrontamiento dirigidas al control facilitaban una mayor capacidad para afrontar situaciones laborales difíciles, entre éstas la aparición de la fatiga o burnout. Chan y Hui (1995), hallaron que la estrategia de afrontamiento orientada a la prevención, se relacionaba positivamente con los tres componentes del burnout, en un grupo de docentes. Yela (1996), expuso que a mayores sentimientos de desgaste emocional, se utilizaban más habitualmente estrategias coincidentes con un modo pasivo, como la desconexión conductal y mental de la situación, centrarse en las emociones y desahogarse ante acontecimientos difíciles o estresantes. Otros analistas, entre ellos Gil & Montié argumentaron que estrategias de evitación aumentaban el agotamiento emocional, al tiempo que el afrontamiento de control mantenía la relación personal en el trabajo con un grupo de profesionales de enfermería.

Otros aportantes de métodos para enfrentar estos problemas, establecieron que a pesar que el estrés o la fatiga no puedan evitarse en ese entorno de manera absoluta, es potencialmente manejable, sobre todo a través de trabajo social en el lugar de trabajo por parte de personas directivas o compañeros (Wisniewski y Gargiulo, 1997).

Para controlar y prevenir la fatiga y estrés laboral los administradores de recursos humanos en el ámbito de la sanidad deben ser conscientes de considerar programas que impliquen la adquisición de conocimientos y además los intentos de intervención deben incorporar otras acciones; las estrategias para la intervención deben contemplar tres niveles: (a) considerar los procesos cognitivos de autoevaluación, que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés, (b) potenciar la formación de las habilidades de apoyo social de los equipos de profesionales (nivel grupal) y (c) eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome. En el nivel individual, el empleo de estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema previene el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo; dentro de éstas, se encuentran las técnicas y programas dirigidos al entrenamiento en solución de problemas, y el manejo eficaz del tiempo, así como las estrategias de olvidar los problemas laborales al acabar el trabajo, tomar pequeños momentos de descanso durante el trabajo, y marcarse objetivos reales y factibles de conseguir (Gil, 2001).

Otras estrategias a llevar a cabo, en las empresas, en prevención sobre todo de afectaciones como estrés y fatiga o burnout en el nivel organizacional consiste en

desarrollar programas de prevención dirigidos a mejorar el ambiente y el clima de la organización, como parte de estos programas se recomienda desarrollar programas de socialización anticipatoria con el objetivo de acercar a los nuevos profesionales a la realidad laboral y evitar el choque con sus expectativas irreales; también se deben desarrollar procesos de retroinformación sobre el desempeño del rol junto a los procesos de retroinformación grupal e interpersonal por parte de los compañeros. Se debe dar retroinformación desde la dirección de la organización y desde la unidad o el servicio en el que se ubica el trabajador; además, es conveniente implantar programas de desarrollo organizacional. El objetivo de estos programas se centra en mejorar el ambiente y el clima organizacional mediante el desarrollo de equipos de trabajo eficaces (Gil, 2001).

El apoyo social desempeña un papel importante en la salud y bienestar de las personas. Cuando se cuenta con éste y es el adecuado, se mejoran los niveles de salud o se mantienen estables. A su vez un buen estado de salud propicia el desarrollo eficiente de las labores y las relaciones interpersonales (Aranda, Pando & Pérez, 2006).

De las conclusiones del trabajo elaborado por Gil: *“Influencia del género sobre el proceso de desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería”*, en España, en el año 2002, este autor recomienda que los gestores de recursos humanos en el sector ocupacional de enfermería, han de tener en consideración estos resultados; es necesario que para diseñar medidas de intervención y prevención del síndrome y del absentismo, consideren la existencia de ambos sexos en el seno de la profesión, pues desarrollan patrones de respuesta al estrés laboral diferentes. Además, la sobrecarga laboral y la percepción de equidad son variables que deben ser tenidas en cuenta

para prevenir el desarrollo del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) o fatiga laboral (Gil, 2002).

Los autores del estudio: “*síndrome de burnout y factores asociados en estudiantes de primero a décimo semestre, de la facultad de medicina de la Universidad de Manizales*”, determinan en su informe :

Aunque la prevalencia de nivel alto del Síndrome de Burnout se ha mencionado en otros estudios como la cifra de mayor relevancia, hecho que concuerda con los resultados de esta investigación 19,22,24, el hallazgo del nivel medio, también encontrado en los estudiantes en un porcentaje significativo, representa riesgo de que el síndrome se manifieste a futuro. Estos resultados hacen pensar en la importancia de desarrollar otras investigaciones especialmente de carácter longitudinal con indicadores positivos en temas relacionados con salud mental, calidad y estilos de vida en los estudiantes de Medicina, así como en las relaciones recíprocas para prevenir la manifestación de Síndrome de Burnout, contrarrestar sus causas y solucionar las consecuencias de su aparición (Arango, Castaño, Henao, Jiménez, López & Páez, 2009).

12. CONCLUSIONES

- Según la investigación, en Colombia todavía no existe una cultura significativa en torno al tema de la Fatiga laboral. En cambio a nivel internacional si el tema registra aporte importantes de estudios e investigaciones sobre el tema.
- Dentro de los estudios se encontró que mientras Buunk y Shufeli, del Modelo de Intercambio Social manifiestan que la fatiga o Síndrome de Bornout es más un problema de carácter psicológico, según sus argumentos, lo mismo que para Thompson, Page y Cooper, del Modelo de teoría Sociocognitiva del Yo, para quienes la fatiga es un estado que se deriva de las propias condiciones de expectativas de éxito que esperan obtener los empleados, frente a lo cual entran en juego los sentimientos de autoconciencia y pesimismo, para lo estudiosos de la fatiga en el sector salud como Cox, Kuk y Leiter, la fatiga es un problema derivado de cansancio por sobrecarga laboral, es decir, la fatiga es de tipo fisiológico.
- En general todos los tratadistas apuntan a que la fatiga conlleva unas consecuencias de tipo personal en la salud y también se trasladan sus efectos negativos al rendimiento laboral, es decir, a la productividad en las empresas en donde laboran.
- En cuanto a los controles para combatir la fatiga, igualmente vistas sus apreciaciones, sus posiciones tienen una tendencia a aplicar medidas preventivas, pues las consideran básicas para no tener que enfrentar problemas tanto desde lo fisiológico, como desde lo psicológico.

13.LIMITACIONES

Como limitantes en el proceso de investigación, se encontró que es escasa la literatura de fatiga laboral como tema central, de estudio independiente, pues se encuentra inmerso más bien como un problema de afectación dentro de los muchos de afectación general a los trabajadores, por ejemplo en muchos documentos dentro de esa problemática laboral está el estrés, cansancio, acoso laboral o mobbing y otros.

14.BIBLIOGRAFIA

Arriaga,J. M. La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. Revista Salud y Trabajo, No. 26, Madrid, 1980, pp. 21-26

Castellote Olivito, Juan Manuel. Guia trastornos musculoesqueléticos,tareas repetitivas y fatiga fisica. Valoración Neuromuscular

Cesanicmolina. Fatiga y Estrés Colombia.2016

Garden, A.A. (1989)Burnout: TheEffect of Psychologicaltypeonresearchfinding. Journal of occupationalPsychology, 62, 223-234

Gestal Otero, Juan (2003). Riesgos laborales del personal sanitario. Madrid, España. Editorial McGraw- Hill Interamericana. pp 771.

Houssay,B. et al. Fisiología del ejercicio. Fisiología humana. La Habana: Ciencia y Técnica, 1971, pp. 631- 646.

Kobasa, S.C. (1979). Stressfullifeevents, personality and health: an inquirí intohardiness. Journal of Personality and social Psychology, 37, 1-11

Lagrange, F. (1889). Fisiología de los ejercicios del cuerpo: por el Dr. Fernando Lagrange

Margison, F.R. (1987). Stress in Psychiatrists. En R. Payne y J. Firth-Cozens (Eds.), Stress in health Professionals. New York: Wiley

Neisa Cubillos, Claudia Marcela, Rojas López, Yenith Astrid. Fatiga Laboral, accidentes e incidentes laborales en los conductores de carga pesada de una empresa transportista de la ciudad de Yopal. Colombia. 2006

Perlman, B. y Hartman, E.A. (1982). Burnout; Summary and future research. Human Relations, 35, 283-30

Quiceno, Japcy Margarita; Vinaccia Alpi, Stefano Burnout: "síndrome de quemarse en el trabajo (SQT)" Acta Colombiana de Psicología, vol. 10, núm. 2, julio-diciembre, 2007, pp. 117-125
Universidad Católica de Colombia Bogotá, Colombia

Síndrome de quemarse en el trabajo (Burnout) y Estrategias de Afrontamiento: Un modelo de Relaciones Estructurales. Blanch, Plana, Angel. Aluja, Fabregat, Anton. Biscarri, Grassió, Joan.
Universidad de Lleida Departamento de Pedagogía.

Useche Mora, Luz Graciela. Análisis de aspectos fundamentales de la Fatiga laboral. Medellín, Colombia. 2007.

Universidad Complutense de Madrid. Trabajo de la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente. Madrid, España. 2007

MATRIZ LECTURA DE ARTÍCULOS (1 Y 2)

Nro	Nombre del Articulo	Autores	Año	Diseño metodológico del estudio	Causas de la fatiga laboral	Concepciones de Fatiga laboral	Consecuencias	Estrategias de control
1	FATIGA LABORAL, ACCIDENTES E INCIDENTES LABORALES EN LOS CONDUCTORES DE CARGA PESADA DE UNA EMPRESA TRANSPORTISTA DE LA CIUDAD DE YOPAL	Claudia Marcela Neisa Cubillos , Yenith Astrid Rojas López	2006	Investigación Descriptiva, de estudiantes Universidad del Bosque	El número excesivo de horas de trabajo, el poco descanso, asociado a problemas familiares	La fatiga generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona; se trata de un fenómeno multicausal. La fatiga afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y ésta se percibe de manera personal, lo cual hace que se encuentren diferencias interpersonales e intrapersonales en cuanto a las formas en que se expresa y la intensidad en que se siente.	Puede afectar la dinámica organizacional, el rendimiento del trabajador; y por ende la productividad	Implementar en la empresa un sistema de gestión de riesgos para los conductores. Se debe tener una política clara sobre la seguridad y salud en el trabajo, la cual debe ser difundida. Así mismo, se debe contemplar la participación activa de todos, asignando responsabilidades para la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de las normas y acciones que fortalezcan la seguridad y disminuyan los índices de accidentalidad e incidentalidad.
2	FATIGA LABORAL	Luz Graciela Useche Mora	2007	Análisis de aspectos fundamentales de la Fatiga	Existen diferentes factores: características personales, especialmente las deficientes aptitudes para el trabajo, por alteraciones de la salud; la insatisfacción de nece-	La fatiga laboral es un fenómeno complejo y muy común en los ambientes de trabajo especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al hombre máximas exigencias	La fatiga no controlada puede degenerar en fatiga patológica, cuyas consecuencias son de diversa índole. Chauchard, señala que a nivel individual, el efecto más importante de la fatiga, es el desarre	La fatiga fisiológica es un fenómeno normal inherente al proceso de desgaste natural que produce la realización de una actividad laboral. Se puede decir que la fatiga es una forma de alarma y como tal no se puede pretender eliminar; se trata entonces de aplazar su aparición y evitar sus efectos. Las investigaciones sobre las condiciones de trabajo, las

					<p>sidades personales; aspectos psicosociales, condiciones socioeconómicas como vivienda inadecuada, déficit alimentario, inseguridad en el empleo, deficiente educación y servicios médicos, falta de un descanso reparador agravado por bajos salarios. No menos lesivos son la organización del trabajo, como las penosas y largas jornadas, la rotación de turnos, los turnos nocturnos, la falta de pausas y descansos reparadores</p>	<p>obligándolo a trabajar, más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nocivas.</p>	<p>glo funcional de los centros reguladores hipotalámicos que perturba la homeostasis corporal y trae como consecuencia diversas lesiones a nivel de sistemas y órganos, lo mismo que a nivel emocional. La fatiga fisiológica es una voz de alarma o un indicador que debe ser tenido en cuenta para mantener un trabajo humanizante y acorde con las capacidades del individuo; de lo contrario, puede producir como lo expresa Douglas, problemas irreversibles a nivel sensorial, como alteraciones visuales y auditivas. A nivel psíquico puede producir una disminución en la atención y en la memoria y por consiguiente un rendimiento</p>	<p>aptitudes físicas y psicológicas de los trabajadores y las medidas de prevención de accidentes, favorecen la adopción de mecanismos en salud ocupacional, de carácter colectivo que contribuyen a la disminución de los factores que generan fatiga. Las medidas a tomar se refieren a una correcta organización científica del trabajo, óptimas condiciones de higiene y seguridad industrial, aspectos psicosociales favorables y racionalización del tiempo laboral que incluye los descansos y turnos de trabajo adecuados</p>
--	--	--	--	--	---	---	--	---

							<p>intelectual pobre, una disminución en la percepción sensorial y de la capacidad de reacción, alteraciones de la relación con el medio ambiente social: irritabilidad, agresividad y alteraciones psicósomáticas. Se produce además una disminución de los mecanismos automáticos y de la disposición volitiva para la defensa contra los accidentes.</p> <p>Las acciones que comúnmente se denominan "actos inseguros", son generalmente el resultado de una fatiga neuromuscular que produce alteraciones en la coordinación de los movimientos y de los movimientos reflejos.</p> <p>En cualquier tipo de fatiga resulta evidente una dis-</p>	
--	--	--	--	--	--	--	---	--

							<p>minución de la capacidad funcional del individuo. El trabajador que no puede tomar los descansos oportunos y el reposo adecuado para eliminar la fatiga normal y recuperar sus capacidades, caerá paulatinamente en la fatiga crónica y el desgaste que además de hacer al organismo más vulnerable a las enfermedades, provoca un envejecimiento prematuro y hasta la muerte precoz.</p>	
--	--	--	--	--	--	--	--	--

MATRIZ LECTURA DE ARTICULOS (3)

Nro	Nombre del Articulo	Autores	Año	Diseño metodológico del estudio	Causas de la fatiga laboral	Concepciones de Fatiga laboral	Consecuencias	Estrategias de control
3	FATIGA LABORAL: CONCEPTOS Y PREVENCIÓN	Universidad Complutense de Madrid	2007	Trabajo de la Delegación del Rector para la Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente	El incremento de la frecuencia o reducción del tiempo de los ciclos de trabajo genera síntomas de fatiga, así como dolor y tensión muscular. El trabajo repetitivo puede causar daño directo a los tendones, al someterlos a constantes contracciones y elongaciones, así como incrementar la fatiga de tejidos	La fatiga laboral es aquella que se origina en la relación persona-trabajo. La persona no puede separarse del trabajador(Es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y su sufre; descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias y experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral, van a condicionar tanto que se origine fatiga, como la forma en que va a percibirse	La Fatiga se manifiesta en función de factores situacionales y características personales y tienen siempre, además de unos efectos funcionales, otra manifestación corporal: dolores de ecabeza;o musculares;picor de ojos;embotamiento,tensión,torpeza,en los movimientos,es decir, cadauno la experimentamos,de nuestra propia manera, en nuestro propio cuerpo ysegún situación.	Habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona; de la otra, las centradas en las condiciones de trabajo y su organización.

MATRIZ LECTURA DE ARTÍCULOS (4 Y 5)

Nro.	Nombre del Artículo	Autores	Año	Diseño metodológico del estudio	Causas de la fatiga laboral	Concepciones de Fatiga laboral	Consecuencias	Estrategias de control
4	FATIGA Y ESTRÉS	Cesanic molina	2016	Artículo sobre la Fatiga	<p>Teniendo en cuenta una tarea fatigante:</p> <p>Hombre-Entorno: Malas condiciones ambientales, comunicación mala e incompleta, factores sociológicos negativos, factores de organización en controversia.</p> <p>Hombre-Máquina: Asignación errónea, comunicación incompleta, estereotipos no funcionales, ⁶⁴</p>	<p>La fatiga, podemos definirla como el agotamiento corporal o mental que se produce como consecuencia de un trabajo o de un esfuerzo, y que se caracteriza por la incapacidad para realizar tareas físicas con el ritmo o con la fuerza habituales, y por una mayor lentitud de los procesos racionales que pueden ocasionar un fallo de memoria</p> <p>También se utiliza el término fatiga para describir la menor sensibilidad para las sensaciones de un receptor sensorial,</p>	<p>Desde el punto de vista de la Seguridad e Higiene Industrial, vemos a la fatiga como un elemento que en forma transitoria puede alterar el estado psíquico-físico del trabajador, siendo el reflejo de los efectos de un trabajo prolongado, con sus respectivas consecuencias sobre el individuo. Este estado de ánimo que comporta modificaciones fisiológicas del cuerpo o</p>	<p>Se han estudiado también los efectos de la fatiga sobre los trabajadores para determinar la modalidad de la jornada laboral que genera una mayor productividad. En algunos casos, tales estudios han demostrado que la producción total de una tarea puede mejorarse reduciendo el número de horas de trabajo o incrementando el número de periodos de descanso durante la jornada, dependiendo de la duración de las tareas, las necesidades de producción, los tiempos de reposo, organización del trabajo la formación de grupos de trabajo y los tipos de trabajo: fuerte o pesado, físico o mental. Teniendo en cuenta que la fatiga se comienza a sentir a partir de las dos horas y media de trabajo, y por la tarde a partir de la última hora de</p>

				<p>exceso de carga de trabajo, tarea no definida, falta de seguridad.</p> <p>Máquina-Entorno: Mala disposición de plantas, mala distribución del equipo, medidas de seguridad incompletas, desadaptación máquina-ambiente.</p>	<p>como puede ser el ojo. Cuando se hace resaltar de forma continua una superficie de color rojo, la retina se fatiga debido a la prolongada exposición al color rojo, y la superficie se vuelve gris. Ocurre lo mismo con los oídos. Un ruido prolongado, que se escucha de forma continua, se hace menos intenso a causa de la fatiga de los procesos que tienen lugar en el oído interno. Un esfuerzo mental continuo produce lo que se denomina fatiga mental; esto ocurre por ejemplo cuando se trabaja sobre un problema determinado durante mucho tiempo.</p>	<p>cansancio psicológico, como consecuencia de lo cual se presenta la disminución del rendimiento en el trabajo, tiene una influencia negativa en la producción, ya que la fuerza de trabajo disminuye y el rendimiento baja, pudiendo provocar accidentes laborales, lo que se traduce en pérdidas de tiempo, de material, disminución en la producción y otros gastos.</p>	<p>trabajo, se podría realizar una distribución de tiempos que permita aminorar la fatiga:</p>
--	--	--	--	---	--	--	--

5	<p>GUIA TRASTORNOS MUSCULOESQUELÉTICOS,TAREAS REPETITIVAS Y FATIGA FISICA. VALORACIÓN NEUROMUSCULAR Y SU INTERÉS LABORAL.</p>	<p>Juan Manuel Castellote Olivito</p>	<p>2015</p>	<p>Proyecto sobre tareas repetitivas y fatiga física, como elementos determinante s de procesos musculoesque léticos</p>	<p>Existen ocupaciones en las que la actividad del trabajador se supedita a tareas repetitivas, tal como ocurre por ejemplo en cadenas de montaje o en el sector del transporte. En estas actividades son frecuentes los gestos repetidos en el tiempo durante el control de maquinaria, manipulación de productos o durante la conducción. Todo ello conlleva la exposición a situaciones de</p>	<p>La fatiga muscular se define con frecuencia como una disminución transitoria en la capacidad de realizar actividades físicas (Enoka & Duchateau, 2008). También se ha definido la fatiga muscular periférica, en este caso como un aumento progresivo en el esfuerzo requerido para producir un determinado nivel de fuerza, seguido por la incapacidad progresiva para mantenerla de forma continua o repetida. Cuando se intenta mantener una fuerza constante, a nivel muscular La fatiga muscular tiene implicaciones relevantes en la aparición de TME. Aunque los</p>	<p>Este estado funcional repercute en la capacidad de reacción neuromuscular ante eventos principalmente inesperados, como sería en el caso de tener que actuar con prontitud en la evitación de accidentes. En diferentes actividades laborales la fatiga física está presente, y por ello conocer el grado de fatiga así como la capacidad de reacción ante un estímulo externo pueden ser determinantes en la seguridad, tanto propia como del entorno.</p>	<p>La investigación sobre estos aspectos es necesaria, tanto para aflorar posibles intervenciones que puedan promover la variabilidad motora en el entorno del trabajo y, a un nivel más básico, para investigar las relaciones entre la variabilidad motora y los resultados fisiológicos relevantes en lo relativo a TME. No sólo la variabilidad dentro de la tarea sino el ritmo de ejecución puede ser una variable de intervención en la prevención de TME por tareas repetidas y fatiga</p>
---	---	---------------------------------------	-------------	--	---	--	--	--

					fatiga física prolongada. Por tanto, aunque la variabilidad motora se produce en cierta medida entre ciclos de tareas repetitivas, puede ser modulada por ritmo de trabajo, demandas de precisión,etc	mecanismos exactos y la relación dosis-respuesta en tareas de baja intensidad no están bien identificados, se considera que la fatiga muscular medida durante el trabajo puede ser un biomarcador importante de la exposición acumulada en el trabajo .	Tales circunstancias se observan con relativa frecuencia en contextos ocupacionales de lo más diversos oficios, como por ejemplo en la conducción de vehículos, al tener que reaccionar ante un evento.	
--	--	--	--	--	--	---	---	--

MATRIZ LECTURA DE ARTÍCULOS (6)

No	Nombre del Artículo	Autores	Año	Diseño metodológico del estudio	Causas de la fatiga laboral	Concepciones de Fatiga laboral	Consecuencias	Estrategias de control
6	<p>Burnout: “síndrome de quemarse en el trabajo (sqt)”</p> <p>Al síndrome de burnout se le han dado varias Denominaciones algunas de ellas son: “quemarse por el trabajo”, “quemazón profesional”, “síndrome del estrés laboral asistencial o síndrome de estrés asistencial”, “síndrome del desgaste profesional”, “estar quemado profesionalmente” y “desgaste psíquico”,</p>	Yapcy Margarit a Quiceno y Stéfano Vinaccia Alpi	2007	Artículo de una aproximación sobre el concepto de Burnout o Síndrome de Quemarse en el Trabajo (SQT)	Desde una perspectiva psicosocial se presenta cuando los síntomas son bajos en los niveles de realización personal en el trabajo y hay altos niveles de agotamiento emocional y de despersonalización	Llamada también Bornout, por varios estudiosos del tema El Burnout es un síndrome relacionado con el trabajo. Surge por la percepción del sujeto de una discrepancia entre los esfuerzos realizados y lo conseguido. Sucede con frecuencia en los profesionales que trabajan cara a cara con clientes necesitadoso problemáticos. Se caracteriza por un agotamiento emocional, falta de energía, distanciamiento y cinismo hacia los destinatarios, sentimientos de incompetencia, deterioro del autoconcepto profesional.	Se manifiesta con irritabilidad, actitudes negativas y respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, pacientes, alumnos, etc.)	<p>Propender porque como trabajadores, logren diferenciar de forma clara la vida profesional de la vida personal, se trabaje el autocontrol frente a la presión laboral, que la persona trate de no implicarse emotivamente, saber decir No, que la persona aprenda a poner límites a la sobrecarga de trabajo a través de la organización del tiempo -sin dejarse distraer por reuniones, llamadas, etc. que la persona visite al profesional idóneo cuando se empiezan a percibir los síntomas, y tome vacaciones o días de descanso tras un esfuerzo prolongado, independientemente de los resultados obtenidos</p> <p>Como estrategias preventivas en el nivel organizacional se consideraba importante combatir las fuentes de estrés que genera el trabajo mediante la variedad y flexibilidad de la tarea, realizando además programas educativos, conformar equipos de trabajo y hacer un adecuado reconocimiento por el trabajo.</p>

MATRIZ LECTURA DE ARTÍCULOS (7)

Nro	Nombre del Artículo	Autores	Año	Diseño metodológico del estudio	Causas de la fatiga laboral	Concepciones de Fatiga laboral	Consecuencias	Estrategias de control
7	FATIGA LABORAL EN TRABAJADORES PETROLEROS	Yagual & Jurado	2010	Trabajo Investigativo sobre la Fatiga Laboral	El aparecimiento de los síntomas de fatiga está relacionado con factores de orden personal: edad, residencia, antecedentes patológicos clínicos como la alteración del sueño con vigilia en forma crónica; hipertensión arterial, diabetes, trastornos esqueléticos, estilos de vida Otros factores de afectación	No aplica	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.	El 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.

					<p>fueron de orden ambiental, tales como gases tóxicos de origen hidrocarburífero y de combustión, ruido mayor a los niveles estándares, temperatura alta del ambiente externo y humedad. Igualmente un factor estimado como incidente en la fatiga laboral de los trabajadores, fue de orden ergonómico ya que son trabajadores sin puesto fijo, expuestos a difíciles condiciones</p>			
--	--	--	--	--	---	--	--	--

					de posición y ubicación en el trabajo. El estudio determinó que la fatiga puede ser tanto física como me			