

**PERCEPCIÓN DE FATIGA EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL DE
ECONOMÍA MIXTA DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS.**

CARLOS ANDRÉS MOLANO MARTÍNEZ

**UNIVERSIDAD DE MANIZALES
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANAS
MAESTRÍA GERENCIA DEL TALENTO HUMANO
MANIZALES, FEBRERO DE 2019**



Contenido

Lista de tablas	3
lista de gráficos	5
resumen.....	6
palabras claves	6
abstract.....	7
keyworsk.....	7
introducción.	7
justificación.	9
planteamiento del área problema.	11
objetivos	14
marco teórico.	15
metodología.	26
tipo de investigación	26
población objeto de estudio.....	27
plan de análisis.....	31
discusión y análisis de resultados.....	42
conclusiones.....	46
bibliografía.....	48
anexos	51

Lista de tablas

Tabla 1. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por estado civil	32
Tabla 2. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por antigüedad en la empresa.....	32
Tabla 3. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por rol en la empresa.....	33
Tabla 4. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por unidad de trabajo.....	35
Tabla 5. Media e intervalo de confianza por fatiga general, fatiga física y motivación – concentración.....	35
Tabla 6. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por tipo de fatiga.....	36
Tabla 7. Análisis bivariado.....	37
Tabla 8. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a sexo.....	39
Tabla 9. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a estado civil	39
Tabla 10. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a antigüedad en la empresa.....	39
Tabla 11. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a rol en la empresa	40
Tabla 12. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a tiene otra actividad laboral.....	40
Tabla 13. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a realiza turno nocturno.....	41
Tabla 14. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a unidad en la que trabaja.....	41



Tabla 15. Media de porcentaje de la fatiga laboral por edades de 35 años o mayor y menos a 35 años42

Lista de gráficos

Grafico 1. Distribución de acuerdo a la realización de una actividad laboral por fuera de la empresa	33
Grafico 2. Distribución de acuerdo a la realización de turno nocturno	34
Grafico 3. Frecuencia de la fatiga laboral.....	36

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue establecer la prevalencia y los condicionantes de la fatiga, en un grupo de trabajadores administrativos y asistenciales de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas. Se tomó como muestra 321 trabajadores adultos, a los cuales se les realizaron preguntas orientadoras, como su estado de ánimo, estado físico y sus actuaciones frente a diferentes situaciones analizando tres variables: Presencia de fatiga física, fatiga general y motivación concentración, para ello se utilizó el instrumento multidimensional de fatiga para el trabajo. Lo anterior dio lugar a una consolidación de datos que fue analizado con el programa estadístico SPSS, llevando a análisis cuantitativo, que permitió identificar la prevalencia que tuvo, la fatiga laboral con una media de 42.4 puntos, la fatiga física con una media 74 puntos y la concentración motivación con 85.4 puntos, así mismo se identificó que las variables sociodemográficas estudiadas, no guardan una relación estadística con las percepción de fatiga obtenida por la muestra

PALABRAS CLAVES

Fatiga; motivación; hospital



ABSTRACT

The objective of the research was to establish the prevalence and conditions of fatigue, in a group of administrative and healthcare workers of a mixed economy hospital of Caldas departamento. It had as sample 321 workers of said hospital, adults to the which were asked guiding questions related to their mood, physically as they felt and acted in different situations. Analyzing three variables, which are: Presence of physical fatigue, general fatigue and concentration motivation, using the multidimensional instrument of fatigue for work. This led to a consolidation of data that was analyzed with the statistical program SPSS, leading to quantitative analysis, which allowed to identify the prevalence that had, labor fatigue with an average of 42.4 points, physical fatigue with an average of 74 points and the motivation concentration with 85.4 points. It was identified that the sociodemographic variables studied, do not have a statistical relationship with the perception of fatigue obtained by the simple.

KEYWORSK

Fatigue; motivación; hospitals

INTRODUCCIÓN.



En el marco de la actualidad, se evidencia que la fatiga laboral empieza a tener auge y repercusiones en los diferentes escenarios de trabajo, haciéndose notorio componentes que ponen en riesgo la salud física, mental y psicológica de quienes la padecen ya que es considerada desde 1989 por la Organización Mundial de la salud “*como una enfermedad que a largo plazo afecta a los trabajadores e incide notoriamente en su rendimiento*” es por esto que en esta investigación se consideró la fatiga como un tema central a estudiar y puntualmente desde el ámbito de la salud, el cual está directamente relacionado con factores como estrés, jornadas extensas de trabajo (trabajo nocturno), situaciones que ponen a prueba el manejo de las emociones, al igual que el poco tiempo de descanso y de la utilización del tiempo libre, lo que ocasiona que se presenten circunstancias que se relacionan con la fatiga, constituyéndose como un componente latente de los factores de riesgo.

Así pues

... “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, Pág. 17).

Aquí conviene subrayar que la fatiga laboral como componente que reduce la capacidad de rendimiento de la persona y que lo limita frente a actividades que antes podía realizar con destreza, llega a ser objeto de investigación y se prioriza como uno de los principales riesgos que



son notorios dentro de esta institución y que conviene mencionar está en constante demanda de usuarios que requieren de un servicio rápido, efectivo y de calidad.

Por esta razón se da paso a la investigación del factor-riesgo conocido como la fatiga en un escenario de trabajo, la cual arrojó los resultados necesarios para hacer una evaluación paso a paso y llegar al objetivo que guió este proceso (Establecer la prevalencia y los condicionantes de la fatiga, en un grupo de trabajadores tanto administrativos como asistenciales de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas), su incidencia en las diferentes áreas de trabajo (administrativo, asistencial y mixto), su relación con la motivación y/o concentración de los trabajadores (hombres y mujeres) y las diferentes fatigas que tuvieron lugar dentro de la investigación (fatiga física- fatiga general).

JUSTIFICACIÓN.

El motivo que llevo a realizar la investigación propuesta tuvo como intencionalidad reconocer la presencia de los elementos e interacción sociodemográfica con relación a la percepción de la fatiga laboral, en un hospital de económica mixta del departamento de Caldas, lo cual se ha venido presentando con más frecuencia en los últimos años en los ambientes de trabajo según cifras del Ministerio de Salud, 2016, esto reflejado en la siguiente afirmación,

... “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, pág. 56).



Por esto se reconoce y se da especial atención al área que cuentan con atención a usuarios y/o pacientes (área de salud), ya que resulta ser de exigencias constantes para el trabajador de hoy, constituyéndose en un factor de riesgo psicosocial, considerándose desde su evaluación interesante y a la vez retador el estudio de dicho fenómeno (Fatiga laboral) y las repercusiones o afectaciones en los diferentes ámbitos (personal, familiar y social) desencadenando de igual forma, sensaciones de cansancio, irritabilidad, alteraciones del sueño, enfermedades somáticas, estrés, frustración, etc., factores que ocasionan una notoria disminución de la productividad y eficacia a la hora de realizar una labor determinada.

En definitiva, el abordaje del campo de trabajo en salud, donde se encuentra una gran cantidad de trabajadores en Colombia y en el que la sensación de fatiga física, cansancio, agotamiento y demandas psicológicas son constantes, reconociéndose que existe el problema, pero sin la generación de estrategias claras que permitan disminuir y/o erradicar consecuencias igual de irreversibles como es la generación de algo más global, conocida como fatiga laboral, está definida como:

.... “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” (Mansilla, 2007). (Mendoza, López, Duque, 2016, pág. 18).



Lo anterior permite pensar en la posibilidad de generar un acompañamiento permanente en dichos trabajadores desde las posturas gerenciales del talento humano, ya que se considera fundamental dentro del área en salud implementar estrategias basadas en hallazgos donde el estado de equilibrio entre las exigencias del cargo y las capacidades del mismo sean un factor fundamental que determine el accionar en estas instituciones, evitando así, los síntomas que afectan las diferentes esferas del trabajador, tales esferas son la social específicamente con su familia y amigos, la física, la emocional y la mental, lo cual en conjunto no solo afecta la esfera laboral evidenciado en el rendimiento y en últimas en la productividad, sino también en lo físico (enfermedades), pensamientos y emociones que se convierten en estrés, baja motivación entre otros.

Por último, se considera que esta investigación es destacable por su pertinencia, coherencia y puesta en evidencia de un fenómeno que se convierte en un factor determinante para los trabajadores e instituciones, dada la influencia que tiene y lo que puede llegar a ocasionar, ya que actualmente la fatiga laboral está siendo tema a estudiar y ser tratada para su manejo, debido a que la misma es recurrente en los espacios laborales actuales.

PLANTEAMIENTO DEL ÁREA PROBLEMA.

En la actualidad uno de los problemas recurrentes en los trabajadores está relacionado con la fatiga laboral, la cual está íntimamente relacionada con la interacción persona-trabajo, bajo el término de fatiga se reconocen estados de diferente intensidad, dados en medidas de (fatiga física: algo muy leve o pasajero, dolor de cabeza, dolor muscular hasta llegar a un agotamiento total, relacionado con una fatiga general en la cual se pueden presentar dolor de cabeza, desánimo, poca concentración, disminución del rendimiento, agotamiento), estos factores



provocados por el trabajo son manifestaciones generales o locales de la tensión y resistencia a circunstancias que se presentan dentro de su lugar de trabajo.

De igual forma, se reconoce que las condiciones del mundo del trabajo son cambiantes, exigentes y demandantes, por lo tanto se requieren servicios ágiles, puntuales, especializados y con altos estándares de calidad, lo que hace que las organizaciones, sin importar el sector de mercado al que pertenezcan, se deban adaptar a las condiciones de cambio, no siendo ajena esta realidad al área de la salud.

En donde si bien en Colombia se han tenido múltiples condiciones desde la normatividad que llevan a los cambios de las organizaciones como es la respuesta a la ley 100 de 1993 y a las múltiples adecuaciones tributarias, que han llevado a que clínicas y hospitales tanto públicos como privados, tengan que adaptar modelos económicos y de contratación, que conllevan a la precarización de las acciones laborales de los trabajadores, viéndose desdibujado y empezándose a generar una transfiguración de los modelos de contratación, es el caso de los trabajadores, en condiciones de agremiaciones sindicales, relaciones de prestación de servicio, que llevan a que el empleado, deba conseguir múltiples trabajos para poder cubrir las necesidades básicas propias o de su grupo familiar.

Es así como el trabajador debe dar respuesta a las diversas acciones laborales que la organización le exige, es de resaltar que el Ministerio del trabajo en el año 2017, tiene un estimado de 196.968 empleados en el área de la salud, solo contando los profesionales, esto lleva a que muchas personas deban doblar jornadas laborales para responder a sus necesidades básicas o simplemente teniendo en cuenta la naturalización de turnos de doce horas que en muchas ocasiones no son avalados por el Ministerio del trabajo, pero que por acciones de historicidad se



han venido dando; estas condiciones hacen que se presenten rasgos en el ambiente laboral (baja productividad, concentración, atención, motivación, eventos adversos y por ende afectación en la seguridad del paciente) de manera no súbita, si no paulatina, cíclica, que con el tiempo pueden irse fijando, de modo que una persona puede experimentar sensaciones o percepciones de fatiga la cual se verá asociada a su ciclo vital y a su trabajo.

La presente investigación fue realizada en un hospital de economía mixta del departamento de Caldas, de cuarto nivel, con una población de 815 trabajadores activos al momento del estudio, esta institución cuenta con modelos de reconocimiento de excelencia dadas por entes nacionales e internacionales que se ven expresados en prácticas de cuidados de pacientes y de sus empleados, así mismo el tipo de contratación laboral, es directa.

Es por esto, que surge el interés de medir la percepción de fatiga en el sector salud, puesto que en muchas ocasiones pueden sentir signos y síntomas de este origen y que pueden afectar de forma significativa su salud y calidad de vida y por ende su desempeño laboral, esta situación lleva a que se presenten estudios de dicho corte como lo son: Según Colorado Vanegas, N. A. (2011). *Fatiga laboral: una temática de estudio desde la salud laboral.*, en donde se plantean las concepciones de fatiga y trabajo como uno de los primeros predispositores de afectación en los riesgos psicosociales, y se plantean acciones desde el área de la psicología organizacional, así mismo se encuentra el estudio de Leyva Astorga, J. A., Estrada Beltrán, J. A., & Ramírez Leyva, A. (2009). *Determinación de fatiga física en trabajadores de Mercados populares de los Mochis, Sinaloa.* In *XV Congreso Internacional de Ergonomía SEMAC. México: Instituto Tecnológico de los Mochis, Departamento de Ingeniería Industrial.*, dicho estudio evidencia la presencia de fatiga física en los trabajadores de mercado de Mochis: la estadística deja entrever la presencia de fatiga y desordenes de traumas acumulativos, el instrumento utilizado fue el Yoshitake y 4



puntos de Luke, así mismo en Quevedo, A. L., Palma, A. L., & Quintero, M. M. (2005). Fatiga laboral y condiciones ambientales en una planta de envasado de una industria cervecera. *Salud de los Trabajadores*, 13(1), 37-44., este estudio determino el patrón de síntomas subjetivos de fatiga, su nivel y relación con ruido e iluminancia. Se administró a 163 trabajadores masculinos el cuestionario de Yosithake. Los niveles de ruido e iluminancia fueron determinados con base en la metodología COVENIN. El patrón predominante fue el Primero “Adormecimiento y embotamiento”, la mayor proporción de trabajadores se ubicó en el nivel moderado. Predominaron los niveles sonoros superiores a 85 DBA y las iluminancias promedio por debajo de los criterios covenin. No hubo relación estadísticamente significativa entre las variables consideradas.

Las anteriores investigaciones sustentan la tesis de presencia de fatiga en diversos grupos de trabajadores, es de resaltar que es concomitante la identificación de variables de origen sociodemográfico frente a la variable fatiga laboral

Asociado a esta referenciación se encuentra un bajo nivel de investigaciones de fatiga laboral en el área local, identificándose revisiones temáticas de los diferentes tipos de fatigas, y a partir de allí surge el objeto principal de esta investigación, el cual es generar una identificación en el sector de la salud donde surge la siguiente pregunta:

¿Cuál es la prevalencia de fatiga laboral y cuáles son sus condicionantes en un grupo de trabajadores tanto administrativos como asistenciales de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas?

OBJETIVOS

Objetivo General

- Establecer la prevalencia y los condicionantes de la fatiga, en un grupo de trabajadores tanto administrativos como asistenciales de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas

Objetivos específicos

- Conocer la prevalencia de fatiga laboral en la población objeto de estudio
- Identificar el comportamiento de la fatiga física y el modulador de motivación-concentración
- Determinar los condicionantes de la fatiga laboral previamente identificada

MARCO TEÓRICO.

La evolución constante de la humanidad lleva a que el hombre se adapte a las diferentes condiciones que el entorno le proporciona, en el siglo XVIII como plantea Livacic (2009) se presentaron dos momentos fundamentales en la historia del ser humano, la configuración de las monarquías absolutas y colonialistas con referencia política y la revolución industrial, generando cambios profundos en las formas de producción, organización familiar y búsqueda de recursos, viéndose evidentemente afectado los ámbitos económico, social y familiar.

Esta revolución industrial, fue definida por el profesor británico David S. Landes como:

...“El complejo de innovaciones tecnológicas que, al sustituir la habilidad humana por la maquinaria y la fuerza humana y animal por energía mecánica,



provoca el paso desde la producción artesana a la fabril, dando así lugar al nacimiento de la economía moderna” (Palacios, J. C. (2004). Pág. 107)

Lo anterior deja entrever como el ser humano pasa a un segundo plano, considerándose útil pero no indispensable para la producción y a partir de la economía moderna reemplazándosele por máquinas que realizaban su labor y desdibujaban los esfuerzos artesanales y fabriles de miles de familias cuya economía dependía de su trabajo.

A partir de esto,

...”la revolución industrial trae un nuevo concepto de sociedad industrializada, extendiéndose a un ritmo impresionante y consolidándose así como el modo de producción capitalista en un mundo económicamente desarrollado, transformándose de forma social y demográfica muchos países en la faz de la tierra, sustituyendo la energía humana por la energía inanimada, con el fin de aumentar sustancial y progresivamente la producción” (Aparicio, 2013, pág.98).

Es así como el auge de estas organizaciones, llevo a que se pudieran establecer en países más avanzados empresas con relación a la igualdad civil y a la libertad económica, pero propicio como plantea Chaves un fenómeno en el que *“la producción aumenta, mientras el bienestar disminuye” (Chaves, 2004, pág.34)* dejando a un lado las necesidades del ser humano y aumentando las diferencias entre los hombres.

A principios del siglo XX, las anteriores teorías cambian con la aparición de dos teóricos principales, Henri Fayol (1916) fundador de la escuela clásica de la administración y el primero en sistematizar el estudio del comportamiento gerencial. Igualmente Frederick Taylor (1919) ingeniero industrial y economista estadounidense, el cual desarrolla su teoría en una época donde



la eficiencia, la racionalidad, la productividad y la ganancia eran la premisas básicas del nacimiento de organizaciones empresariales, heredado del concepto de empresa del siglo XIX (Barba, 2010).

Taylor, configura el concepto de organización y le otorga importancia al ser humano que en épocas anteriores no se tenía. Aktouf (1998) propone:

“En su esencia, el sistema de dirección científica implica una total revolución del espíritu de los obreros, una revolución completa en relación con la manera en que ellos contemplan sus deberes frente a su trabajo, frente a sus empleadores. El sistema implica también una revolución completa del estado de ánimo de quienes están en la dirección [...] Y, si esta evolución del espíritu no es completa por ambas partes, entonces el sistema de dirección científica no existe”
(Aktouf, 1998, pág. 65)

Es así, como al darse estas transformaciones no solo se reconoce a nivel general cuáles han sido los cambios en una economía creciente, sino que se lleva la mirada a una concepción de un ser humano que sumido en estas realidades debe generar cambios en su vida, pensamientos, formas de producción, de trabajar, lo que de alguna forma conlleva a que su estado emocional se vea afectado por preocupaciones por el mañana, por el futuro de sus familias y el suyo, y los futuros avances que continuaban acelerados y sustituían su mano de obra.

... “Este postulado estableció uno de los conceptos más importantes dentro de las organizaciones, que se conoció como organización científica, buscando establecer un departamento pensante y una política salarial, con miras a mejorar algunas condiciones



de los trabajadores, como remuneración y horas laborales, para aumentar la producción y calidad de los resultados” (Barba, 2010, pág. 65).

En este punto se ve al ser humano no como un objeto de trabajo, el cual podía ser sustituido por una máquina, sino que se vela por sus intereses individuales y colectivos, con miras a establecer los derechos fundamentales de los trabajadores y contribuir con un bienestar que le permitiera aumentar su productividad y disminuir sus preocupaciones.

En este recorrido y hasta la década de 1920, como plantea Barba (2010) se inicia el estudio de las organizaciones con fundamentos teóricos y metodológicos, pues antes se tenía una visión netamente de producción y no de calidad de vida de los trabajadores. En este punto la visión de organización, tiene en cuenta tanto a la producción y calidad de los productos, como el bienestar humano de sus trabajadores.

Así pues, en este reconocimiento que se le daba al trabajador, y a partir del siglo XX el estudio por la composición y estructuración de estas organizaciones ha llevado a que científicos de la conducta provenientes de disciplinas como la Psicología, la Sociología y la Antropología se interesen y enfoquen sus estudios en un campo de problemas y estrategias para el cambio de estas organizaciones y de esta manera producir el desarrollo de las mismas, orientado su foco de acción en lo humano, y propiciando ambientes de bienestar colectivo que permite en sí un desarrollo a nivel económico, social, personal y por ende de calidad de vida ,esto como factor relevante.

Así mismo en la época de 1932 Elton Mayo Psicólogo industrial, propone por primera vez el concepto del “factor humano”, como plantea Valencia (2005), *“caracterizado por el énfasis en la conducta informal de los grupos de trabajo y en los sentimientos, actitudes e interacciones de*



los trabajadores, lo que llevo a tener una concepción del ser humano no como un instrumento sino como un medio para el proceso, teniendo en cuenta que cada persona tiene pensamientos, cogniciones, emociones y conductas diferentes” (Valencia, 2005, pág. 65)

Por tanto, se llega a la concepción estructurada de considerar el grupo de trabajo, no por su utilidad, sino que se le atribuyen valores, sentimientos y actitudes que siendo coherentes con lo anterior reconocen que a partir de ellos se podría lograr una mayor productividad, no es lo mismo un trabajador al que no se le reconozca en su valor como persona y empleado, que aquel que solo se le utiliza sin tener presente sus necesidades, inquietudes, motivación y concentración dentro del trabajo, esto define en gran medida no solo la calidad de la empresa, sino también el bienestar y desempeño de sus trabajadores.

Esto propicia que en la actualidad

....“el desarrollo humano sea el producto principal de las organizaciones, atendiendo al trabajador como un cliente “interno” para de esta manera suplir sus necesidades y expectativas y generar una mejor calidad de vida de las personas, de la mano con un buen desarrollo empresarial, con el fin de mantener y aumenta la competitividad y la productividad” (Valencia, 2005, pág.27).

En este sentido, cuando se habla de bienestar se alude determinaciones que dentro de la investigación propuesta reconocemos que le apuntan en específico a lo laboral y en donde actualmente se presenta un factor determinante que ocasiona circunstancias que afectan directamente al empleador y los diferentes ámbitos en los que este se desenvuelve, fenómeno conocido como (Fatiga laboral).



Aquí se hace necesario definir la fatiga laboral desde diferentes postulados teóricos, lo cual permite sensibilizar y entrar en contexto con el tema de investigación propuesto:

... “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).” (Mendoza, López, Duque, 2016, pág. 4).

Igualmente,

...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).

Este ausentismo laboral, causado por la fatiga dentro del trabajo se convierte en un hallazgo que permite ir más allá de la simple realidad, y que un ejercicio de indagación, dado que al



presentarse este fenómeno su incremento puede ser acelerado y presentarse de diferentes formas en los diferentes ambientes laborales colombianos.

Lo anterior, representado en el siguiente estudio que da cuenta de:

...” 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).

De igual forma, lo anterior deja entrever como en el país (Colombia) los índices de fatiga se reconocen en el área de trabajo y cómo a través de diferentes estrategias se permite identificar el factor y darle solución para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la población trabajadora.

“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).

También es importante mencionar que la fatiga laboral posee un trasfondo, es decir factores que están asociados con el fenómeno y que determinan actuaciones, sentimientos, emociones y circunstancias definidas por Maslach y Jacson en 3 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 sí 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).

En efecto, la fatiga es un estado que las personas manifiestan sentir en ocasiones, lo cual hace parte de la condición que los hace seres humanos, en donde se presenta que al realizar diversas actividades laborales, practicar deportes, etc. las personas llegan a sentir debilidad, cansancio y agotamiento, pero en ocasiones sin repercutir en la salud general del individuo, ocurre lo contrario en los ambientes de trabajo, contexto en el cual las personas son vulnerables a diversos malestares como el estrés, la ansiedad, la frustración, etc. debido a que las exigencias puedan sobrepasar unos umbrales que conllevan a generar sensaciones, amenazantes para la calidad de vida de los trabajadores, puesto que traen consigo dificultades en la adaptación y satisfacción con el empleo. Lo anterior puede ser el resultado de un desequilibrio entre las exigencias y los



recursos de la persona que da lugar a una serie de consecuencias entre las que se encuentra la fatiga.

Dentro de este contexto, se mencionara la fatiga laboral, como relaciona en los trabajadores de salud, foco de esta investigación, la cual está relacionada con:

“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 siente agotado o fatigado 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”

En consecuencia, el ambiente laboral requiere de la constante relación hombre – trabajo, lo que quiere decir que los individuos integran sus aprendizajes, conocimientos y saberes previos, en la realización de las diferentes funciones y tareas, lo que conlleva a su vez a la interacción constante de los colaboradores ya sea empleados o empleadores para el alcance del logro y objetivos homogéneos de la empresa, en otras palabras, son las personas que en colectivo y con una adecuada cohesión de grupo, permiten el crecimiento masivo de las organizaciones, mediante la expresión de saberes, conocimientos y destrezas frente al cargo para el cual trabaja. Pero ¿Qué pasa cuando dentro de las organizaciones las condiciones de trabajo y las exigencias



no van acordes a las capacidades personales de los colaboradores?; como es de esperarse, surgen consecuencias como la fatiga la cual se manifiesta con un decrecimiento de la motivación, del rendimiento, la salud, el bienestar y la seguridad laboral (Grech, Neal, & Yeo, 2009). Lo anterior, también puede implicar que las condiciones de trabajo se tornen nocivas para los individuos, obligándoles a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas, lo que a su vez viene acompañado con sensaciones de insatisfacción, frustración, retraimiento, irritabilidad, falta de sentido de pertenencia y filiación con la empresa y en ultimas con la carencia de efectividad para realizar su labor. Por consiguiente, las organizaciones que cuentan con estos problemas de morbilidad verán gravemente afectado su presente y peor aún su futuro, debido a que son los individuos el capital más importante que permite el crecimiento y expansión de las organizaciones.

También:

...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, sobretudo 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” (Mendoza, López, Duque, 2016, pág. 4).



Por tanto, el reconocer y plantear estrategia preventivas y la actuación en dos vías de intervención, ya sea para prevenir o para atender la fatiga laboral, en donde la primera radica en la ejecución de técnicas y estrategias centradas en la persona, y la segunda se remonta a las condiciones de trabajo y los requerimientos de cada cargo que conforma la organización o institución, es aquí donde se busca identificar cuáles son las características particulares de las condiciones de trabajo o de la organización que incrementan la fatiga, por lo tanto adoptar estas prácticas de evaluación en la organización ya sea aplicada en el individuo o en las condiciones de trabajo, permiten eliminar o disminuir considerablemente los riesgos y efectos de dichas condiciones de trabajado generadores de fatiga en el individuo.

“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. (Gil, 2001. Pág. 67)

En consecuencia, la mejora en las condiciones de trabajo debe apoyarse en estudios que soporten la necesidad inherente al ser humano de tener un lugar de trabajo en donde se le brinden condiciones adecuadas y una distribución del tiempo de trabajo para evitar la fatiga, de manera



que se puedan implementar pausas activas, realizándose espontáneamente durante las jornadas de trabajo, en el momento en que se perciba su necesidad.

Finalmente es importante mencionar que el avance del ser humano, le ha permitido reconocerse y reconocer al otro en su lugar de trabajo, comprender su contexto, entender lo que sienten y piensan, avanzando en su proceso de crecimiento personal y laboral y contribuyendo con su bienestar, dado que evidente quien se preocupa por estos factores vera mejores resultados dentro de su equipo de trabajo.

METODOLOGÍA.

Para el establecimiento de la metodología y el desarrollo de la presente investigación es necesario aclarar que se partió de aspectos éticos a considerar, por lo que se tuvo en cuenta la Resolución 8430 de 1993 del Ministerio de Salud y la Protección Social, y acorde al artículo 11 se clasifica como una investigación con riesgo mínimo, puesto que se utiliza registro de datos a través de la aplicación de pruebas (Ministerio de Salud, 1993).

Así mismo la obtención y recolección de datos se realizó con previa autorización de las personas participantes mediante consentimiento informado, en el cual autoriza y manifiesta libremente su participación voluntaria, con previa explicación de los procedimientos, beneficios y riesgos de la investigación. Adicionalmente se tuvo en consideración el Código Internacional de Ética para los profesionales en Psicología, estableciendo la confidencialidad para el manejo de la información, tanto durante el proceso de participación como de los resultados obtenidos posteriormente.

Tipo de investigación



El desarrollo de esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, puesto que la información, datos y resultados se manejan en representación numérica a través del inventario multidimensional de fatiga al entorno laboral, el cual está validado, lo que permite establecer los mínimos de una Investigación de tipo cuantitativo y el papel fundamental que cumplen el instrumento, es por ello que se tuvo en cuenta Validez, referida al grado en que la prueba está midiendo lo que en realidad se desea medir, Confiabilidad, que apunta a la exactitud y a la precisión de los procedimientos de medición y factibilidad, encaminada a los factores que determinan la posibilidad y viabilidad de realización.

Respecto a su alcance, se definió de tipo descriptivo, teniendo en cuenta que los estudios descriptivos están encaminados a determinar y explicar “cómo es” o “cómo está” la situación de las variables que se estudian en una población determinada, la presencia o ausencia de algo, la frecuencia con qué ocurre un fenómeno, y en quiénes, dónde y cuándo se está presentando determinado fenómeno (Pineda, de Alvarado, & de Canales, 1994).

Seguidamente se establece y aclara demás que es un estudio transversal, ya que se estudia las variables simultáneamente en un momento determinado, haciendo un corte en el tiempo, no siendo importante la relación del tiempo con la forma en que se dan los fenómenos (Pineda, de Alvarado, & de Canales, 1994), sino su influencia entre ellos, cómo se plantea en la pregunta de Investigación del presente proyecto, que para fines de la presente investigación fue el último trimestre del 2018

POBLACIÓN OBJETO DE ESTUDIO

Muestra.



El tamaño de la muestra se definió con una población total de 815 trabajadores del hospital y una prevalencia esperada para la fatiga del 50%, debido a que en la revisión bibliográfica, no se encontró un parámetro lo suficientemente confiable para tomarlo como valor de referencia. Adicionalmente se tomó un error aceptado del 5% (0,05). Una vez calculado el tamaño muestra se tuvo una muestra de 260 trabajadores.

La muestra poblacional seleccionada para el presente estudio, es una muestra de tipo no probalístico por conveniencia, también catalogadas como muestras dirigidas o intencionales, debido a que la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las condiciones que permiten hacer el muestreo, como por ejemplo acceso o disponibilidad, conveniencia, etc; de ésta manera son seleccionadas con mecanismos informales y no incluyen la total representación de la población.

Criterio de Inclusión.

Los criterios de inclusión establecidos en el presente estudio fueron:

- Hombres y mujeres trabajadores del hospital
- Mayores de edad.
- Trabajadores actuales dentro del hospital de Caldas
- Que hubieran comprendido, aceptado y firmado el consentimiento informado expuesto.
- Que hubieran diligenciado el instrumento a cabalidad.

Criterio de exclusión.

- Ser estudiante de pregrado o posgrado y encontrarse realizando rotación de pregrado o especialidad médico.

INSTRUMENTO.

Es un instrumento validado que llevo los pasos que se señalan en la literatura científica sobre la adaptación de instrumentos de evaluación (Evers et al., 2013; Hambleton, Merenda, & Spielberger, 2005; Muñiz & Bartram, 2007): traducción de los ítems al español por expertos, grupo de discusión sobre la traducción realizada de los ítems, retrotraducción, de nuevo al inglés (back-translation) y comprobación de la equivalencia entre ambas versiones. La Fatigue Assessment Scale ([FAS]; Michielsen, De Vries, Van Heck, Van de Vijver, & Sijtsma, 2004) evalúa la fatiga general. La adaptación española (Boada-Grau, Merino-Tejedor, Gil-Ripoll, & Vigil-Colet, 2012) indica que es unifactorial y tiene diez ítems (“6.- Me cuesta empezar cosas”), su fiabilidad es de 0.87, se contesta con una escala de 5 anclajes (de 1 = Completamente en desacuerdo a 5 = Completamente de acuerdo).

El instrumento es compuesto por 19 ítem, valorado por una escala Likert

1. Me siento en forma
2. Físicamente, me siento capaz de poco (Fatiga Física)
3. Me siento muy activo (Reducción Actividad)
4. Me apetece hacer todo tipo de cosas agradables (Reducción Motivación)
5. Creo que hago muchas cosas a lo largo del día (Reducción Actividad)
6. Cuando hago algo, me concentro en ello (Fatiga Mental)
7. Tengo un gran aguante físico (Fatiga Física)
8. No quiero ni pensar en tener que hacer cosas (Reducción Motivación)
9. Creo que hago muy poco durante el día (Reducción Actividad)
10. Me puedo concentrar bien (.Fatiga Mental)
11. Estoy descansado/a (Fatiga General)

12. Me cuesta mucho concentrarme en las cosas (Fatiga Mental)
13. Estoy en baja forma física (Fatiga Física)
14. Tengo un montón de planes (Reducción Motivación)
15. Me canso con facilidad (Fatiga General)
16. Rindo poco (Reducción Actividad)
17. No me apetece hacer nada (Reducción Motivación)
18. Se me van los pensamientos con facilidad (Fatiga Mental)
19. Me encuentro en una excelente condición física (Fatiga Física)
20. Me siento cansado/a (Fatiga General)

Variables

Para la presenta investigación se tienen en consideración las siguientes variables:

Fatiga general

Fatiga física

Motivación – concentración

Edad

Sexo

Estado civil

Tiempo de antigüedad en la empresa

Rol en la empresa

Realización de turno nocturno

Unidad a la que pertenece

Plan de Análisis.

Una vez obtenida la información se procedió a hacer un análisis univariado para cada variable, con descripción de medida de tendencia central y dispersión, para las variables cuantitativas, frecuencias absolutas y relativas para las variables cualitativas. De igual manera, se realizó un análisis bivariado entre las variables relacionado a fatiga y las demás variables, utilizando, las pruebas adecuadas a la naturaleza de las variables.

Para el análisis estadístico se utilizó el software estadístico SPSS el cual se encuentra licenciado para la Universidad de Manizales

ANÁLISIS DE RESULTADOS

En la presente investigación, se abordó para la muestra total a 321 trabajadores, hombres y mujeres pertenecientes al hospital de economía mixta, encontrándose que se logró incluir a 61 personas más de las mínimas requeridas de acuerdo al muestreo realizado.

A continuación se presenta el análisis univariado

Se encuentra que el 80.4% corresponde a sexo femenino y el restante 19.6% a sexo masculino, con una edad promedio de 35 años, con una desviación estándar de 9 años es decir la mayoría de la población está entre 26 y 44 años de edad, con respecto al estado civil se encuentra que la mayoría de la población es soltera, como se observa en la tabla 1.

Estado civil	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Soltero	132	41,1
Casado	97	30,2
Unión libre	69	21,5
Divorciado	10	3,1
Separado	10	3,1
Viudo	3	0,9

Tabla 1. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por estado civil

Con respecto al tiempo en la empresa, se encuentra que la mayor concentración esta en más de 5 años. Como se observa en la tabla 2.

Antigüedad en la empresa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Menor de 1 año	60	18,6
Entre 1 y 3 años	82	25,5
Entre 3 y 5 años	58	18
Más de 5 años	121	37,6

Tabla 2. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por antigüedad

En relación al rol en la empresa, se agruparon los perfiles asistenciales en una sola categoría como asistencial, de igual manera con los administrativos y los que tenían rol compartido como mixto. Como se observa en la tabla 3. Más de las población de define únicamente como asistencial

Rol en la empresa	Frecuencia absoluta	Frecuencia relativa
Asistencial	217	67,4
Administrativo	100	31,1
Mixto	4	1,2

Tabla 3. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por rol en la empresa

Con respecto a si tiene otra actividad laboral diferente a la de la empresa, el 92.9% (299 trabajadores) refiere no tener otras actividades laborales, como se observa en el grafico 1.





Grafico 1. Distribución de acuerdo a la realización de una actividad laboral por fuera de la empresa

De acuerdo a la variable de realización de turno nocturno, se encuentra que el 46% (148 trabajadores) no realiza turnos nocturnos, mientras que el restante 56.7% (173 trabajadores) si lo realiza

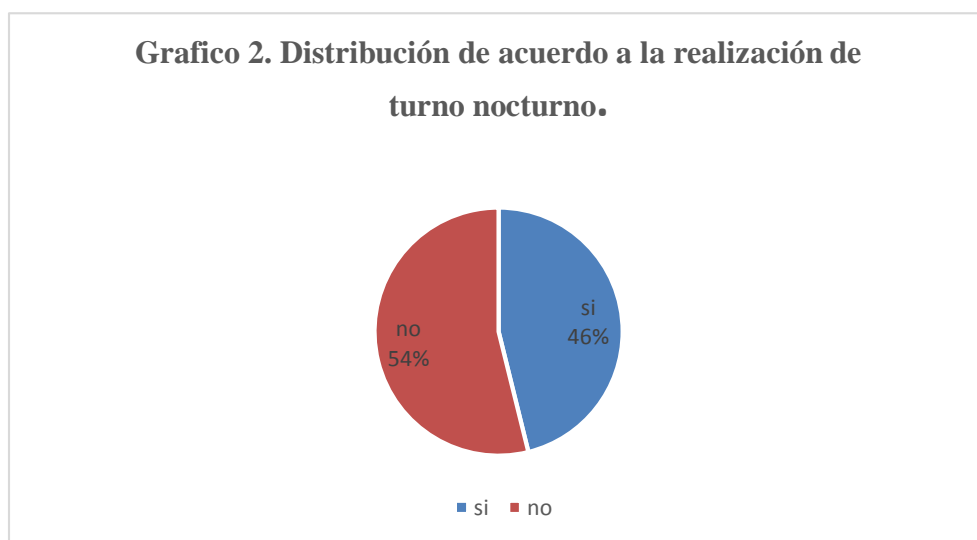


Grafico 2. Distribución de acuerdo a la realización de turno nocturno

Frente al tipo de unidad en la cual el trabajador desempeña sus actividades, se agruparon de acuerdo a si es de tipo administrativo, de tipo cerrada (acceso restringido) o abierta (sin acceso restringido); encontrando que hay un número igual de trabajadores que hay un número de trabajadores

Tipo de Unidad	frecuencia absoluta	frecuencia relativa
Administrativo	134	41,6
Cerrada	134	41,6
Abierta	54	16,8

Tabla 4. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por unidad de trabajo

Para el análisis univariado de las variables relacionadas a fatiga se realiza una sumatoria de la escala Likert de las preguntas relacionadas a cada variable y se divide entre el puntaje máximo posible para cada variable, obteniendo un puntaje que es el porcentaje sobre el puntaje máximo para la variable. De ahí se obtiene el siguiente comportamiento para cada una de las variables para el instrumento multidimensional de fatiga para el trabajo

Variable	Media	Intervalo de confianza 95%
Fatiga general	42,4	41,3 - 43,5
Fatiga física	74	73,0 - 75,1
Motivación - Concentración	85,4	84,4 - 86,5

Tabla 5. Media e intervalo de confianza por fatiga general, fatiga física y motivación – concentración

Aplicando la prueba de normalidad de Kolmogorov- Smirnov, se encuentra que las tres variables tienen un comportamiento no normal con un valor de p menos de 0.001.

Para definir la prevalencia de fatiga laboral, teniendo en cuenta las características propias de la prueba y teniendo en cuenta que en general se reconoce por psicometría que por encima del percentil 40 se considera una prueba positiva, para la condición evaluada; todo puntaje por encima de 40% para fatiga general se considera positivo para fatiga laboral. Por lo tanto se encuentra que (tabla 6 y grafico 3)

prevalencia de fatiga laboral	frecuencia absoluta	frecuencia relativa
con fatiga	201	62,4
sin fatiga	120	37,3

Tabla 6. Frecuencia absoluta, frecuencia relativa por tipo de fatiga

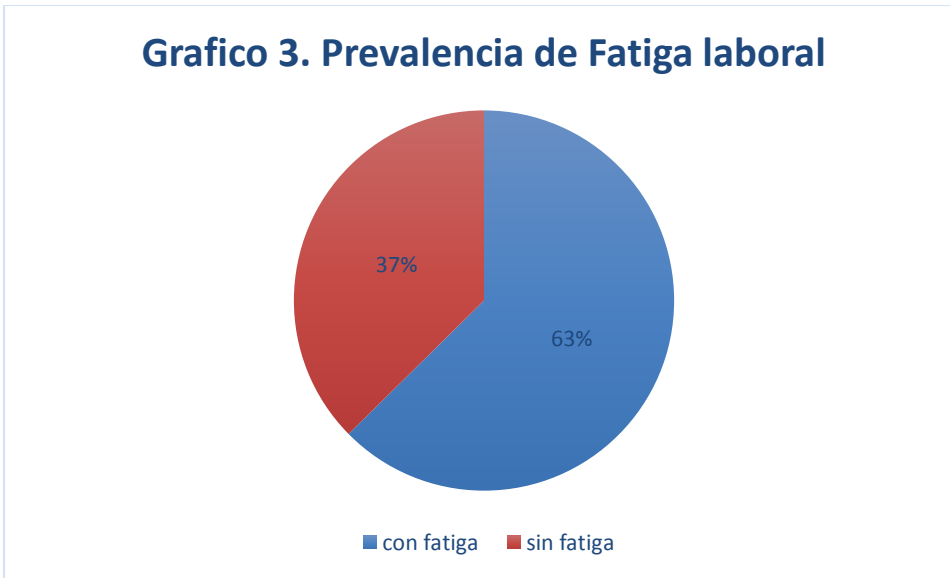


Grafico 3. Prevalencia de fatiga laboral

Una vez se ha realizado el análisis univariado, se procede a realizar el análisis bivariado, teniendo en cuenta que se considera como la variable dependiente la fatiga general (fatiga laboral). Como ya se evaluó, esta variable tiene un comportamiento no normal, lo que implica que se realizó una correlación de Spearman con la variable edad, y para las demás variables se utilizaron pruebas no paramétricas de acuerdo a las características de cada variable independiente

A continuación se presentan los resultados del análisis bivariado

variable independiente	Prueba estadística utilizada	valor de p	Relación estadística
Edad	correlación de Spearman	0,076	No
Sexo	U Mann - Whitney	0,551	No
Estado civil	kruskal - Wallis	0,5	No

Tiempo en la prensa	kruskal - Wallis	0,65	No
Rol en la empresa	kruskal - Wallis	0,98	No
Tiene otra actividad Laboral	U Mann - Whitney	0,555	No
Turno nocturno	U Mann - Whitney	0,866	No
Unidad de trabajo	kruskal - Wallis	0,499	No

Tabla 7. Análisis bivariado

Posterior al análisis bivariado con el dato cuantitativo de la fatiga general, y en vista que no se encontró relación con las variables independientes tenida en cuenta en la investigación se procede a realizar un segundo análisis con la variable cualitativa de fatiga laboral. De esta manera se obtiene que:

Sexo	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
Masculino	25	38
Femenino	95	163

Chi 2: valor de $p= 0,674$

Tabla 8. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a sexo



Antigüedad en la Empresa	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
Menor de 1 año	22	38
De 1 a 3 años	30	52
De 3 a 5 años	20	38
Más de 5 años	48	73

Chi 2: valor de $p=0,916$

Estado civil	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
Soltero	50	82
Casado	32	65
Unión libre	29	40
Divorciado	2	8
Separado	5	5
Viudo	2	1

Chi 2: valor de $p=0,477$

Tabla 9. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a estado civil

Tabla 10. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a antigüedad en la empresa

Rol en la Empresa	Fatiga laboral	
	sin fatiga	con fatiga
Administrativo	37	63
Asistencial	82	135
Mixto	1	3

Tabla 11. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a rol en la empresa

Otra actividad laboral	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
No	112	187
Si	8	14

Chi 2: valor de $p= 0,918$

Tabla 12. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a tiene otra actividad laboral

	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
Realiza turno nocturno		
No	55	93
Si	65	108

Chi 2: valor de p= 0,940

Tabla 13. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a realiza turno nocturno

Unidad en la que trabaja	Fatiga laboral	
	Sin fatiga	Con fatiga
Abierta	17	37
Cerrada	54	80
Administrativo	49	84

Chi 2: valor de p= 0,520

Tabla 14. Distribución de la fatiga laboral de acuerdo a unidad en la que trabaja si bien después de ambos análisis no se encontró relación estadísticamente significativa desde las variables independientes y dependiente, la relación que estuvo más cercana de ser estadísticamente significativa fue la correlación entre edad y porcentaje de fatiga general. En este sentido se decidió identificar en qué sentido está ocurriendo esta relación, para lo cual se establecieron dos grupos de edad con punto de corte en 35 años que fue la media, y se obtuvo:

	Edad menor de 35 años	Edad de 35 años o mayor
Media de porcentaje de fatiga laboral	43,5	41,18

Tabla 15. Media de porcentaje de la fatiga laboral por edades de 35 años o mayor y menos a 35 años

Discusión y análisis de resultados

En cuanto a la información obtenida durante el proceso de investigación se hace necesario realizar un análisis crítico y reflexivo que permita dar cuenta de lo que se evidencio durante este proceso, cabe mencionar que lo que aquí se presenta está relacionado con la fatiga laboral y su incidencia en los trabajadores del hospital de economía mixta antes mencionado.

De los 321 participantes, el 80,4% son mujeres y el 19,6% son hombres, cada uno con un rol diferente dentro de las esferas de la institución, *“Según Chiavenato (2000) “el cargo compone todas las actividades desempeñadas por una persona, las cuales pueden incluirse en un todo unificado que ocupa una persona formal en un organigrama” (Rodriguez, (s.f), pág. 4)*

En este caso y siendo el objetivo principal determinar la fatiga laboral dentro de las diferentes áreas de la institución, se estableció que la mayor concentración de esta, se encuentra en el área asistencial 135 personas con relación a las otras áreas en las cuales 63 personas del área administrativa y 3 en el área mixta presentan fatiga, sustentando lo anterior y según estadísticas



del Ministerio de Salud, *“el cansancio del equipo asistencial en sí es un factor contributivo del individuo, que puede predisponer la ocurrencia de fallas activas o acciones inseguras, por otro lado, cuando el individuo está sometido a estrés laboral, puede: Incrementar su estado de irritabilidad y angustia, ser incapaz de relajarse o concentrarse, tener dificultad para pensar con lógica y tomar decisiones, disminuir su compromiso con el trabajo y su elaboración, sentir cansancio, depresiones e intranquilidad, tener dificultad para dormir”* (Ministerio de salud, s.f, pág. 14)

Lo anterior permite sustentar dentro de la investigación realizada la prevalencia de fatiga en un área que constantemente recibe a usuarios y que actúa bajo condiciones de presión y estrés, al mismo tiempo, al ser un área asistencial es recurrente la selección y organización de personal donde se ubica a las personas bajo parámetros de competitividad, efectividad y ajuste al perfil, y donde radican los factores que pueden determinar una fatiga laboral y su desarrollo durante estos eventos,

...“Sherman & Bohlander refieren que los cargos que asumen las personas exigen que los empleados se ajusten a condiciones que les imponen demandas poco usuales. Con el tiempo estas demandas crean tensiones que pueden afectar la salud, la productividad y la satisfacción” (Rodríguez, (s.f), pág. 5)

En cuanto a la investigación realizada, el tiempo de permanencia dentro de la institución también ha sido un determinante para la generación de fatiga, ya que a mayor antigüedad mayor es la concentración de personas que refieren tener fatiga, en este caso en los trabajadores con una antigüedad de más de 5 años (73 personas) quienes dentro de los hallazgos la perciben, es de resaltar que no existió una relación estadística entre lo mismo (percepción de fatiga general y antigüedad), siendo una hallazgo a lo que contrariamente los autores explorados refieren



Por lo que se refiere a las personas que trabajan en jornadas nocturnas, cabe mencionar que se evidencia una presencia muy marcada de factores que permiten la presencia de la misma, y que se relacionan con lo siguiente:

... “retomado a Sierra, Sierra y Cuesta (2005, citados en Fang, 2009) quienes al respecto, definen a la fatiga laboral como “un fenómeno de desgaste provocado por un consumo de energía superior al normal, con pérdida de capacidad funcional y sensación de malestar afectando la salud, originado por exceso de trabajo o falta de descanso, lo que impide recuperar fuerzas” (Colorado, 2011, pág. 11)

En relación con la actividad laboral nocturna y sustentada en lo anterior, el desgaste en los trabajadores que realizan esta actividad se considera mayor a los que no la realizan, ya que sus horas de descanso las están utilizando a labores de trabajo,

.. “Partiendo del hecho de que la eficiencia del sueño es mayor durante el día que durante la noche, es lógico pensar que hay diferencias en el curso y acumulación de la fatiga entre trabajadores diurnos y rotativos. Van Veldhoven y Meijman, por ejemplo, han encontrado que trabajar en un sistema rotativo requiere más esfuerzo y tiempo para recobrase que el trabajo durante el día, lo que implica niveles superiores de fatiga en este último, debido a los cortos periodos de descanso entre cada cambio de horario y la pérdida de oportunidad para recobrase de la fatiga en el trabajo. (Tovalín, Rodríguez, Ortega, 2014, pág. 110)

En este sentido cabe realizar la siguiente pregunta ¿En qué medida la salud de los trabajadores del hospital de economía mixta del departamento de Caldas, se ve afectada por las demandas o condiciones laborales?



Para dar respuesta a esta pregunta es importante mencionar lo siguiente:

... “Los componentes fundamentales del trabajo que están ligados a las personas que hacen parte de las organizaciones, generando diversos tipos de consecuencias, dentro de los riesgos laborales, el desgaste emocional y físico, estrés laboral, síndrome de burnout y la fatiga laboral ocupan un lugar destacado, ya que suelen evidenciarse como las principales causas de deterioro tanto laboral como personalmente” (Colorado, 2011, pág. 10)

En cuanto a la pregunta que se realiza anteriormente y sustentados en la anterior cita, los factores laborales determinan en cierta medida la calidad y eficiencia con la que el trabajador realice sus labores cotidianas, es inherente a este el hecho de que sus emociones, sentimientos y sensaciones puedan gobernarlo en diferentes momentos, hay aquellos que se les hace fácil manejar diversas situaciones en cambio hay otros a los cuales les es difícil encontrar en su lugar de trabajo, un espacio donde encuentre equilibrio y manejo emocional.

Hay ciertas circunstancias que revelan en la investigación realizada una fatiga laboral y física presente y es relevante que la concentración y motivación superan la puntuación de las antes mencionadas, ya que el 74% de las personas presenta fatiga física, el otro 42% fatiga general y su nivel de motivación y concentración es de un 85%, según estas estadísticas, los individuos sujeto de trabajo tienen la capacidad de afrontar una situación y así mismo desarrollarla, haciendo frente al estrés y la intensidad de su trabajo, experimentando una motivación a la hora de realizar sus labores, pero aunque esta variable es atenuadora, aún se sigue viendo la fatiga como un fenómeno precursor de enfermedades que ocasionan un desequilibrio en el ser humano. También se entra a discrepar con la afirmación realizada por (Grech, Neal, & Yeo, 2009), *“quién indica que a mayor fatiga, menor será la concentración de las personas”*, en este caso y



de acuerdo a los hallazgos, su nivel para afrontar las demandas de su trabajo es de un 85,4% lo que refiere alto nivel de concentración y motivación y que se convierte en una condicione de atención debido a que esto pueda disminuir las condiciones referidas en la literatura, particularmente en la muestra tomada para la presente investigación

Por otra parte cabe mencionar que son causantes de la fatiga los factores relacionados con la organización, los cuales están expresados en largas jornadas de trabajo sin la oportunidad de realizar pausas activas, la rotación de los turnos, debido a que el trabajador se debe predisponer a trabajar unos días durante y otros durante la noche, la falta de tener descansos y según los hallazgos del análisis bivariado, se encuentra una no relación estadística de tipo cuantitativo y cualitativo de las variables estudiadas, lo cual contradice en esta investigación una relación directa entre las condiciones sociodemográficas y la presencia de fatiga laboral

Así mismo es importante resaltar como las condiciones de edad pudieran presentar relevancia en la presencia de percepción de fatiga, cuando se realiza el análisis correlacional, se encuentra una relación estadística, poco significativa, pero presente, que obedece a las condiciones propias de ciclo vital que enfrentan los individuos, razón que hace entender la posible relación estadística

Conclusiones

- El resultado sociodemográfico permite identificar que el 80.4% pertenecen al sexo femenino y el restante 19.6% a sexo masculino, que posee una edad promedio de 35 años con una desviación estándar de 9 años, donde la mayoría de personas llevan más de 5 años de antigüedad en la empresa, este grupo poblacional se ubican en el área asistencial
- La prevalencia de fatiga en el hospital de encomia mixta del departamento es de 63% de personas con fatiga y un 37% sin fatiga, razón que hace que se presente signos y síntomas asociados a condiciones de origen físico y psicológico y que pudieran repercutir en la



calidad de vida de los trabajadores y por ende en la calidad de atención de los pacientes, lo cual no fue objeto de la presente investigación

- La frecuencia absoluta de fatiga general es de 42.4, lo que hace que exista presencia en la misma población de estudio de forma moderada y nos permita generar que la respuesta es consistente y marca tendencia en la muestra estudiada
- La fatiga laboral, al ser un riesgo psicosocial, predispositor de la presencia de otros riesgos, debe ser analizado y tenido en cuenta en la valoración e instauración de las vigilancias epidemiológicas del riesgo psicosocial, debido a que existen factores atenuadores del mismo y como es de origen sistémico (físico y mental), puede repercutir en la productividad y calidad de las actividades del trabajador
- La frecuencia absoluta de fatiga física es de 74, lo que hace que exista presencia en la misma población de estudio y lo cual no está relacionado estadísticamente con realización de turnos nocturnos y de tener otras actividades laborales alternas, que si bien entonces hace volcar los análisis a otras variables de estudio
- La frecuencia absoluta de concentración motivación es de 85.4, lo que hace que exista presencia en la misma población de estudio y es modulador de la percepción fatiga laboral, llevando a concluir que estas variables se vuelven factores protectores al poder presentar disminución de las afectaciones tanto físicas como psicológicas, como en la fatiga laboral como fue el caso de la presente investigación
- No se evidencia relación estadística entre la fatiga laboral (fatiga general) y las variables sociodemográficas evaluadas en la muestra del presente estudio presentándose así una ausencia de condicionantes con relación que puedan darnos cuenta de la percepción que evidencia los evaluados.



- La edad se convierte en una posible condición, poco significativa de correlación entre la fatiga laboral, los mismo se debería a los estilos de afrontamiento y el ciclo vital en el que se encuentran los participantes

Bibliografía.

- * Aparicio, A. (2013). Historia económica mundial siglos XVII- XIX: revoluciones burguesas y procesos de industrialización. *Economía informal*. 378, 60- 72. Recuperado el día 20 de Septiembre de 2017, de:
<http://www.economia.unam.mx/publicaciones/econinforma/378/05abraham.pdf>
- * Blanco, V.; Carro, F. (2014). La fatiga laboral: Revisión de los estudios experimentales de Alfredo L. Palacios. VIII Jornadas de Sociología de la UNLP, 3 al 5 de diciembre de 2014, Ensenada, Argentina. En Memoria Académica. Disponible en:
http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.4684/ev.4684.pdf
- * Barba, A. (2010). Frederick Winslow Taylor y la administración científica: Contexto, Realidad y Mitos. *Revista Gestión y estrategia*. 38, 17-29. Recuperado el 20 de Septiembre de 2017 de: <http://zaloamati.azc.uam.mx/bitstream/handle/11191/2955/frederick-winslow-taylor-y-la-administracion-cientifica-contexto-realidad-y-mitos.pdf?sequence=1>
- * Colorado, V. (2011). Fatiga laboral: una temática de estudio desde la salud laboral. Universidad católica de Pereira. Facultad de ciencias humanas, sociales y de la educación. Programa de psicología.



- * Chaves, J. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. Revista de Historia. 17: 93-109. Recuperado el 20 de Septiembre de 2017, de:
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1158936>

- * Daft, R. (2011). Teoría y diseño organizacional. México: Cengage Learning. Recuperado el día 20 de Septiembre de 2017, de:
http://cpx.mx/acabrera/Teoria_y_Disenio_Organizacional_10ma_ed.pdf

- * Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente, Dirección del servicio de la prevención de riesgos laborales y medicina del trabajo. Fatiga Laboral: conceptos y prevención. Universidad Complutense de Madrid.

- * Livalic, C. (2009). Evolución de las organizaciones. Un mundo en cambio. Revista de estudios politécnicos. 7 (12), 177- 191. Recuperado el día 20 de Septiembre de 2017, de:
<http://www.scielo.mec.pt/pdf/tek/n12/n12a10.pdf>

- * González, H. D. L. (2009). Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto. Ecoe Ediciones.

- * Grech, M. R., Neal, A., Yeo, G., Humphreys, M., & Smith, S. (2009). An examination of the relationship between workload and fatigue within and across Consecutive days of work: Is the relationship static or dynamic? Journal of Occupational Health Psychology, 14(3), 231.

- * Ferrero, A. (2000). La ética en psicología y su relación con los derechos humanos. Fundamentos en humanidades, (2), 21-42



- * Mendoza, J; López, L; Duque, L. (2016). Factores relacionados a la fatiga laboral: causas, consecuencias y medidas de control, documentados en la literatura entre los años 2006 y 2016. Fundación Universitaria del área Andina.

- * Ministerio de salud. (S.f). Prevención del cansancio en el personal de salud. Recuperado de:
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/CA/Prevenir-el-cansancio-personal-salud.pdf>

- * Palacios, J. C. (2004). Desarrollo tecnológico en la primera revolución industrial. Norba. Revista de historia, (17), 93-109.

- * Rodriguez, P. (s.f). Estrés y fatiga laboral. Universidad de la Sabana.

- * Tovalin, H; Rodríguez, M; Ortega, M. (2004). Rotación de turnos, fatiga y alteraciones cognitivas y motrices en un grupo de trabajadores industriales. Facultad de Estudios Superiores-Zaragoza, UNAM

- * Organización Mundial de la salud (OMS). (2012). Fatiga laboral.

- * Useche Mora, L. G. (2015). Fatiga laboral. Avances en Enfermería; Vol. 10, núm. 1 (1992); 89-103 23460261 01214500. Recuperado de: <http://bdigital.unal.edu.co/20538/1/16689-52246-1-PB.pdf>

Anexos

Consentimiento informado

Yo, _____ identificado con cédula de ciudadanía número _____ de la ciudad de _____, acepto la participación libre y voluntaria en la investigación denominada “PERCEPCIÓN DE FATIGA EN COLABORADORES DE UN HOSPITAL DE ECONOMÍA MIXTA DEL DEPARTAMENTO DE CALDAS.”, realizada por el estudiante de la maestría en GERENCIA DEL TALENTO HUMANO, Carlos Andres Molano Martinez, con la Universidad de Manizales.

El objetivo de la presenta investigación es Establecer la prevalencia y los condicionantes de la fatiga, en un grupo de trabajadores tanto administrativos como asistenciales de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas. Para recolectar la información se aplicarán (1) instrumento: instrumento multidimensional de fatiga para el trabajo. La aplicación del total de estos instrumentos tomará 40 minutos aproximadamente. Su participación en la presente actividad representará para la institución una visión más profunda y real de sus condiciones, teniendo una precepción más acertada de la cotidianidad de sus labores, que permitirá a la institución tomar las medidas de intervención que den a lugar.



La información obtenida de este cuestionario será estrictamente confidencial, se protegerá la privacidad de los participantes y los datos se manejarán de manera grupal, guardando el anonimato. Como participante, podrá retirarse en cualquier momento si lo desea, sin que esto implique ninguna consecuencia ni represalia para usted, si tiene alguna pregunta o desea la retroalimentación del resultado del cuestionario comuníquese con él investigador. Una vez entendido lo anterior, autorizó mi participación en la investigación.

Esta investigación de acuerdo a la resolución 8430 de 1993 del ministerio de salud de Colombia en su artículo 11, se clasifica como una investigación sin riesgo, además, la ejecución de la presente investigación cuenta con el aval de la institución.

De acuerdo a lo leído anteriormente, certifico que he entendido y comprendido la finalidad de dicha investigación, siendo aclaradas mis dudas procedo a emitir mi consentimiento para la aplicación de los instrumentos mencionados.