

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y DE LA SALUD

CARRERA DE CIENCIAS PSICOLOGICAS

TEMA:

“FATIGA LABORAL ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN LA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD DE BOLÍVAR EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2018”

Trabajo de investigación previo a la obtención del Título de Psicólogo General de la Universidad Indoamérica. Modalidad Proyecto de Investigación

Autora:

Karen Mishella Bonilla Patiño

Tutora:

MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

Quito- Ecuador

2018

APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Yo, Guerra Paulina con cédula de ciudadanía N°1720022647 en mi calidad de tutor del trabajo de titulación nombrado por el Comité Curricular de la Facultad de Psicología de la Universidad Indoamérica:

Certifico:

Que el Trabajo de Titulación **“FATIGA LABORAL ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN LA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD DE BOLÍVAR EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2018”**, desarrollado por Bonilla Patiño Karen Mishella, estudiante de la Carrera de Psicología para optar por el Título de Licenciada en Psicología ha sido revisado en todas sus partes y considero que dicho informe investigativo, reúne los requisitos técnicos, científicos y reglamentarios, para ser sometido a sustentación pública y evaluación por parte del tribunal Examinador.

Quito, de del 2019

MSc. Guerra Guerra Mónica Paulina

1720022647

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

El abajo firmante, en calidad de estudiante de la Carrera de Psicología declara que los contenidos, ideas, análisis, conclusiones y propuesta son de exclusiva responsabilidad de su persona como autor de este Trabajo de Titulación.

Quito, de del 2019

Bonilla Patiño Karen Mishella

0250050010

**AUTORIZACIÓN POR PARTE DEL AUTOR PARA LA CONSULTA,
REPRODUCCIÓN PARCIAL O TOTAL Y PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA
DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.**

APROBACIÓN TRIBUNAL

El trabajo de Investigación, ha sido revisado, aprobado y autorizada su impresión y empastado, sobre el Tema: “FATIGA LABORAL ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN LA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD DE BOLÍVAR EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2018”, previo a la obtención del Título de Licenciada en Psicología, reúne los méritos suficientes para ser sometido a disertación pública.

Para constancia firman:

.....

.....

.....

Quito,

DEDICATORIA

Dedico mi trabajo de titulación primeramente a mis padres, quienes siempre me han apoyado en cada paso y gracias a ellos creí en mí y pude alcanzar esta meta de mi vida académica, a mi abuela Cruz Ayala quien con sus bendiciones, amor y apoyo me ha motivado a seguir con mis estudios y ser una gran profesional y finalmente a mis hermanas quienes han sido parte importante en mi etapa de vida universitaria.

Y finalmente a mí por mi esfuerzo, dedicación y perseverancia en alcanzar mi objetivo profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a mis padres por brindarme la oportunidad de una buena educación, por su paciencia y su apoyo incondicional en toda mi vida académica y personal, gracias a ellos he alcanzado todo esto, y soy lo que soy, por ellos, de igual forma agradezco a mis maestros de psicología y tutora de tesis, quienes con su paciencia, conocimientos y profesionalismo me guiaron y aportaron en un buen trabajo de titulación y así culminar con el inicio de una gran etapa profesional..

ÍNDICE DE CONTENIDOS
PÁGINAS PRELIMINARES

Tabla de contenido

TEMA	i
APROBACION DEL TUTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
APROBACIÓN TRIBUNAL.....	v
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE CUADROS	xiii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	xiv
RESUMEN EJECUTIVO.....	xv
ABSTRACT	xvi
CAPITULO I	1
INTRODUCCIÓN.....	1
Contextualización	3
Antecedentes	5
Construcción teórica y social.....	7
CAPITULO II.....	8
Definiciones	8
Condiciones laborales.....	8
Entorno laboral saludable	8
Fatiga	9
La fatiga como estado subjetivo motivacional	10
La mente y la fatiga	10
Formas de presentarse la fatiga	11
Fatiga fisiológica o general.....	11

Fatiga motora.....	11
Fatiga patológica.....	12
Fatiga aguda.....	13
Fatiga crónica o surmenage.....	13
Fatiga física.....	14
Fatiga psicológica.....	15
Características de la fatiga psicológica:.....	16
Sintomatología:.....	16
Fatiga laboral.....	17
Causas de la fatiga laboral.....	18
Factores que influyen en la aparición de este síndrome laboral:.....	21
Tipos de fatiga laboral.....	22
Etapas de la fatiga.....	22
Efectos de la fatiga laboral.....	24
Fatiga y las actividades laborales.....	25
Fatiga y la motivación.....	26
Fatiga y el ausentismo.....	26
Síntomas de la fatiga laboral.....	27
Consecuencias de la fatiga laboral.....	29
Prueba de síntomas de fatiga. Yoshitake.....	31
SATISFACCIÓN LABORAL.....	32
Definición de trabajo.....	32
Condiciones de trabajo.....	32
Satisfacción laboral.....	33
Dimensiones de la satisfacción laboral.....	36
Condiciones laborales.....	37
Tipos de condiciones laborales.....	37
Ritmo de trabajo.....	38
Jornadas de trabajo en el Ecuador.....	39

Medidas de control para la Fatiga laboral	40
Modelo de intercambio social	41
Modelo desde la teoría sociocognitiva del Yo.....	41
JUSTIFICACIÓN.....	46
Objetivo General	47
Objetivos específicos:	47
CAPITULO III	48
METODOLOGÍA.....	48
Diseño del trabajo.....	48
Área de estudio	48
Enfoque.....	49
Población y Muestra.....	49
Instrumento de investigación.....	51
Procedimiento para la obtención y análisis de datos.....	52
Actividades	53
CAPITULO IV.....	54
ANÁLISIS DE RESULTADOS.....	54
Medidas de tendencia central	54
Comprobación de Hipótesis.....	63
Conclusiones.....	64
RECOMENDACIONES	66
DISCUSIÓN.....	67
CAPITULO V	70
PROPUESTA	70
TEMA DE LA PROPUESTA.....	70
JUSTIFICACIÓN:	70
OBJETIVO GENERAL:	71
OBJETIVOS ESPECÍFICOS:	71
ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA.....	72

ARGUMENTACION TEORICA	72
TALLER 1.....	74
TALLER 2.....	79
FASE 3 INSTAURATIVA	84
FASE 4 INSTAURATIVA	88
DISEÑO TECNICO DE LA PROPUESTA	93
BIBLIOGRAFÍA	96
Anexos.....	101

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Total población entre hombres y mujeres.....	49
Tabla 2. Estadísticos descriptivos.....	54
Tabla 3. Tabla de Correlación.....	56
Tabla 4. Correlación no Paramétrica.....	62

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1: Etapas de la fatiga.....	23
Cuadro 2. Errores Humanos por fatiga laboral.....	30
Cuadro 3. Definiciones de Satisfacción Laboral.....	34
Cuadro 4. Condiciones laborales según su tipo.....	37
Cuadro 5. Estrategias de prevención de fatiga laboral desde diferentes autores....	45
Cuadro 6. Actividades.....	53
Cuadro 7. Fatiga Laboral.....	57
Cuadro 8. Tipo de Fatiga Laboral Frecuencia.....	58
Cuadro 9. Satisfacción en el trabajo Frecuencia.....	59
Cuadro 10. Factores Influyentes en la Satisfacción en el trabajo.....	60
Cuadro 11. Taller 1 Información y sensibilización de fatiga laboral.....	74
Cuadro 12. Taller 2 Acciones de Prevención.....	79
Cuadro 13. FASE 3 Instaurativo Pausas Activas.....	84
Cuadro 14. FASE 4 INSTAURATIVA.....	88
Cuadro 15. Costos de la propuesta.....	94

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Factores que influye en la fatiga laboral.....	21
Gráfico 2 Fases de la fatiga	24
Gráfico 3. Modelo de fatiga laboral, fatiga cortical.....	25
Gráfico 4. Porcentaje total de hombres y mujeres de la muestra.....	51
Gráfico 5. Porcentaje de media de tabla de estadísticos.....	53
Gráfico 6. Porcentaje de desviación estándar de tabla de estadísticos.....	55
Gráfico 7. Porcentaje de personal con fatiga laboral-----	57
Gráfico 8. Porcentaje de tipos de fatiga laboral.....	58
Gráfico 9. Porcentaje de tipo de Satisfacción en el trabajo.....	59

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

RESUMEN EJECUTIVO

TEMA: “FATIGA LABORAL ASOCIADO A LA SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO EN LA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD DE BOLÍVAR EN LA CIUDAD DE GUARANDA, EN EL AÑO 2018”

AUTOR: Karen Mishella Bonilla Patiño

TUTOR: MSc. Mónica Paulina Guerra Guerra

RESUMEN

El presente estudio investigativo con enfoque cuantitativo, se basó en analizar la presencia de fatiga laboral asociado a la satisfacción en el trabajo en la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar de la ciudad de Guaranda, en el año 2018. La investigación se realizó con una muestra de 100 trabajadores, aplicando dos instrumentos psicológicos, el primero el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga Laboral de Yoshitake, el mismo que se aplicó dos veces en el día, uno en la mañana media hora antes del inicio de su hora de trabajo y otro en la tarde media hora antes de finalizar su jornada laboral y el Cuestionario de Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC, que se aplicó una sola vez en la mañana. Posterior a ello mediante el análisis estadístico se corroboró la existencia de una correlación significativa en un 55% del personal con fatiga leve, con la presencia mayor de síntomas generales de la fatiga, este resultado se asoció en un 50% ubicados en un nivel de satisfacción regular, es decir que, a mayor fatiga laboral menor satisfacción en el trabajo los empleados presentarán, es así que se presentó un plan o propuesta de intervención que permita trabajar en la mitigación y prevención de fatiga laboral.

PALABRAS CLAVES: Fatiga, Satisfacción, Síntomas, Correlación.

UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS DE LA SALUD

CARRERA DE PSICOLOGÍA

ABSTRACT

THEME: "LABOR FATIGUE ASSOCIATED WITH THE SATISFACTION IN THE WORK IN THE NATIONAL ELECTRICITY CORPORATION OF BOLÍVAR IN THE CITY OF GUARANDA, IN THE YEAR 2018"

AUTHOR: Karen Mishella Bonilla Patiño

TUTOR: MSc. Paulina Guerra

SUMMARY

The present investigative study with a quantitative approach, was based on analyzing the presence of work fatigue associated with job satisfaction in the Bolívar National Electricity Corporation of the city of Guaranda, in the year 2018. The investigation was conducted with a sample of 100 workers, applying two psychological instruments, the first the Questionnaire of Subjective Symptoms of Labor Fatigue of Yoshitake, the same one that was applied twice in the day, one in the morning half an hour before the beginning of his hour of work and another in the afternoon half an hour before the end of his working day and the SL-SPC Labor Satisfaction Scale Questionnaire, which was applied only once in the morning. Subsequent to this, the statistical analysis corroborated the existence of a significant correlation in 55% of the personnel with mild fatigue, with the greater presence of general symptoms of fatigue, this result was associated in 50% located in a level of satisfaction regular, that is to say that, the more work fatigue the less satisfaction at work the employees will present, this is how a plan or intervention proposal was presented that allows working on the mitigation and prevention of work fatigue.

KEY WORDS: Fatigue, Satisfaction, Symptoms, Correlation.

CAPITULO I

INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral como un indicador de trabajo prioritario e importante en el ámbito organizacional, este se refleja, como un aspecto motivacional que debe ser atendido dentro de las empresas, a fin de que los trabajadores tenga un buen desempeño laboral, es así que, en varias investigaciones anteriormente mencionadas se connota la influencia que presenta en el desarrollo de trabajo de un empleado, pues sin la presencia de una persona satisfecha, da paso al síntoma de afectaciones, como lo es la fatiga laboral, el cual se presenta de forma directa como un elemento de afectación no solo física sino también mental y psíquica que disminuye el buen desenvolvimiento de los individuos, incrementando riesgos laborales, fatigas crónicas y enfermedades, las mismas que desequilibran la vida social, personal y familiar.

De acuerdo a las investigaciones realizadas e investigación científica, se puede mencionar que, para mantener niveles óptimos de satisfacción laboral en el personal tiene consecuencias favorables tanto a nivel individual como para la organización. Los estudios demuestran que cuando incrementa la satisfacción de trabajo se desarrollan actitudes positivas tanto hacia la empresa como al trabajador, reflejadas en mayor compromiso, menor ausentismo y rotación, como hacia el trabajo, mostrando mayor satisfacción con su vida personal. (Robbins y Coulter 2010, 285-286).

Capítulo I: Contiene la introducción, el problema, contextualización, los antecedentes y el marco teórico desarrollado con las dos variables del estudio, las cuales son la Fatiga Laboral y la Satisfacción en el trabajo, de la misma forma contiene la justificación y el objetivo general así como los objetivos específicos.

Capítulo II: en este espacio se desarrolla la metodología que está compuesto por el diseño del trabajo de investigación, el área de estudio, los métodos. El enfoque, la población y la muestra asignada, de la misma forma los instrumentos psicológicos aplicados, el procedimiento para la obtención y el análisis de los datos y los detalles de actividades específicas en la investigación.

Capítulo III: este capítulo abarca el análisis de los resultados que se obtienen del estudio por medio de los resultados de los instrumentos psicológicos aplicados, de la misma forma la interpretación de los mismos. Por consiguiente la comprobación de la hipótesis planteada.

Capítulo IV: se presenta las conclusiones respondiendo a objetivo general y los objetivos específicos del estudio, también las recomendaciones justificando el contenido y la discusión respectiva.

Capítulo V: aquí se engloba la propuesta, es aquella sugerencia que se presenta en consecuencia a los resultados que se obtienen en la investigación que da paso a la solución de la problemática encontrada, además incluye el tema, la justificación, los objetivos, la estructura de la propuesta su argumento teórico y el diseño técnico de las mismas.

EL PROBLEMA

La fatiga laboral en el ámbito organizacional es el cambio que experimenta un trabajador cuando se enfrenta a un trabajo con una intensidad mayor o que intenta superar el propio límite de esfuerzo requerido, se contribuyen factores como el puesto de trabajo y las condiciones en que se desarrolla, en donde emplea capacidades físicas y psíquicas que influyen sobre el cuerpo y la mente, este factor se relaciona con la satisfacción laboral ya que implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa que influyen de manera significativa en los comportamientos de los trabajadores y desde luego en los resultados.

Contextualización

Macro

Para la Organización Mundial de la Salud la “Fatiga laboral es el desgaste que sufre un organismo, provocado por un consumo de energía y oxígeno superior al normal y que se caracteriza por generar una pérdida en la capacidad funcional y producir una sensación de malestar que puede desencadenar consecuencias negativas para la persona y para la empresa. Los estudios sobre fatiga, data de la época de la I Guerra Mundial, en Inglaterra. Se reportaron los primeros casos clínicos en el siglo XIX, sin embargo, no llamaron la atención hasta mediados de 1980 cuando se hablaba de un potencial origen vírico de la enfermedad de la fatiga. Es así que fatiga no llegó a considerarse como enfermedad hasta 1988, donde el Centro de Control de Enfermedades de Atlanta (CDC en Bethesda-Estados Unidos) estableció y publicó los criterios para el diagnóstico de la enfermedad ya conocida como fatiga crónica. La Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció esta enfermedad como Síndrome de fatiga Crónica (CFS) en 1989”. (Organización Mundial de la Salud, 2012). En la investigación Fatiga laboral y factores psicosociales en personal de laboratorios clínicos públicos en el 2015 muestra que la búsqueda de adecuadas condiciones de trabajo constituye un factor primordial en toda organización laboral. donde su objetivo fue determinar los síntomas subjetivos

de fatiga laboral y su relación con los factores psicosociales en personal de laboratorios clínicos públicos de la ciudad de Maracaibo. El instrumento fue dirigido a 150 profesionales considerando variables socio demográficas, laborales, de salud, síntomas subjetivos de fatiga y factores psicosociales. Los resultados muestran que la mayoría son de sexo femenino, entre 40 y 53 años, antigüedad menor a 16 años, turno de 6 a 8 horas diurnas. El 97.2% refirió la presencia de fatiga, predominando la mental y la física. Se detecto relación estadísticamente significativa entre fatiga asociada a exigencias laborales y jornadas de trabajo extendidas. Por esta razón se demuestra la fatiga como un riesgo laboral que no debe excluirse del análisis o valoración de las condiciones de trabajo en una organización o institución. (Núñez H., M., & Pannunzio R., A., & Molero P., T.-2014, 9-12).

Meso

En la investigación “Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturera de Quito- Ecuador, 2015” muestra que el objetivo fue determinar la influencia de posturas inadecuadas en la fatiga laboral de los trabajadores del área de producción de una de una empresa manufacturera dedicada a la confección de lencería descartable hospitalaria de Quito, partiendo de una problemática identificada donde se manejan diversos procesos manuales a los que los trabajadoras se ven sometidas adoptando posturas inadecuadas y como consecuencia la probabilidad de sufrir fatiga laboral que perjudican su estado de salud. La población estudiada está constituida por 10 trabajadoras, Los resultados obtenidos concluyen que no se encontró correlación estadísticamente significativa entre posturas inadecuadas y fatiga laboral, sin embargo determinó la presencia de un nivel de riesgo ergonómico alto lo que podría repercutir en la salud de las trabajadoras sino se realiza un control del riesgo ergonómico con lo cual recomendó la aplicación de un programa de intervención que posteriormente podrían somatizar como fatiga laboral y más aún el riesgo de aparición de lesiones musculo esqueléticas, lo que llegan a ser factores de riesgo

para el individuo dentro del área laboral, con los programas de intervención dan paso para accionar y prevenir a futuro estas causas. (Villalta., 2015; p 22)

Micro

En la ciudad de Guaranda no existen hasta la actualidad investigaciones sobre la fatiga laboral en relación a la satisfacción sin embargo existe un tema investigativo titulado “El Clima Organizacional del Personal Administrativo de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, periodo 2012-2013”: de las cuales los resultados arrojaron la inexistencia de un buen clima organizacional que se traduce en una mala atención al público debido a que no se aplica los concursos de merecimientos y oposición para seleccionar a los mejores funcionarios y empleados; el personal de la CNEL-Bolívar no goza de un buen ambiente organizacional el personal no está capacitado para atender al público eficientemente y para resolver conflictos no se ejercitan los deberes y derechos institucionales ni laborales por lo que se requirió de un Manual para su aplicación de la misma manera la tecnología es obsoleta y la atención al público deficiente. (Agualongo Ochoa, M. H., y García Nájera, M. G. 2013).

Antecedentes

Durante todo el tiempo pasado, presente y claramente futuro el síntoma de la fatiga laboral afecta a muchos de los individuos en su entorno laboral, puesto que se presenta como una condición debilitante que está presente durante varias semanas o hasta años, así mismo existen factores que pueden desencadenarse a lo largo del tiempo que afectan directamente al empleado. Por lo tanto

Este artículo presenta los resultados de una evaluación ergonómica de puestos de trabajo de 10 empresas de la industria pesquera utilizando el método LEST. La investigación se desarrolló principalmente en empresas empacadoras de atún y pescado las cuales fueron contactadas para la aplicación de un cuestionario que evalúa algunos aspectos ergonómicos como medio ambiente, carga física, carga mental entre otros. Luego de

analizar los resultados, el principal hallazgo fue que la carga física es uno de los aspectos que más contribuyen al cansancio y fatiga de los trabajadores de la industria pesquera (Torres, y Rodríguez, 2017, p.20)

Las afectaciones a los empleados pueden presentarse de tres formas, la fatiga física, fatiga mental y fatiga organizacional que van ligadas a cada tema expuesto, esto disminuye el rendimiento psíquico con manifestaciones de agotamiento mental o físico. En el trabajo muchas personas suelen adaptarse a los trabajos sin embargo es importante tomar medidas y planes de intervención para evitar este síntoma dentro de las organizaciones o instituciones de trabajo.

Construcción teórica y social

Teórica

La presente investigación contribuye los conocimientos e información científica sobre la base de información de investigación de variables y los análisis correspondientes de los resultados científicos encontrados en la población estudiada. Ejecutada mediante teorías e información científica psicológica.

Social

El estudio fue dirigida a todos los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar de la ciudad de Guaranda, brindando posteriormente a los resultados obtenidos un plan de intervención en cuanto a las necesidades y problemáticas de la empresa, esta propuesta es a favor de la empresa y de los trabajadores lo cual conlleva a la mitigación y prevención de la fatiga en el trabajo asociada a la satisfacción y de la misma forma trabajar con la sintomatología y cambios necesarios de los trabajadores para que logren desarrollar sus funciones y desempeño laboral de manera eficiente. .

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

Definiciones

Condiciones laborales

Se define como condiciones laborales a todo aquel aspecto o circunstancia que pueda ocasionar consecuencias positivas o negativas para la salud mental o física de los trabajadores. Entre los aspectos más significativos que influyen en la vida laboral de los trabajadores se encuentran; condiciones ambientales, organización del trabajo, ambiente laboral, clima organizacional, aspectos tecnológicos, condiciones contractuales, entre otros (ISTAS, 2019).

Entorno laboral saludable

Según la OMS, un entorno de trabajo saludable es el espacio donde se realiza algún trabajo de manera unida para alcanzar una visión conjunta de salud y bienestar para los trabajadores y la comunidad. Proporcionando a todos los miembros condiciones sociales, físicas, organizacionales y psicológicas que promuevan la salud y la seguridad.

Existen tres factores comunes en las definiciones de entornos laborales saludables según lo especifica la OMS;

La salud de los trabajadores debe considerarse de manera integral mental, física y social. Una definición que contempla cualquier afección incluso más allá de las definiciones tradicionales que engloban una afección física

- Un entorno saludable contempla el funcionamiento y la operatividad de las organizaciones desde la variable de la interconexión salud del empleado-salud de la empresa
- Considera que un entorno saludable debe contemplar todas las condiciones de seguridad necesarios para perseverar la salud integral de los trabajadores a corto, mediano y largo plazo (OMS, 2011).

La exposición continua a entorno laborales no saludables, donde las condiciones son irracionales frente a las capacidades propias de cada individuo genera consecuencias sobre los trabajadores afectando su rendimiento laboral y acarreando en ocasiones síndromes como depresión, ansiedad, fatiga, entre otros. Para efectos del presente trabajo de investigación centraremos la revisión bibliográfica, específicamente en la Fatiga.

Fatiga

La fatiga es un estado físico o mental que puede ser generada por muchos factores, por esta razón se ha definido desde distintas perspectivas tanto objetivas como subjetivas.

Desde una perspectiva se puede definir la fatiga como un desgaste del organismo que ocasiona disminución de algunas capacidades, por lo general causado por exceso movimiento muscular o gasto de energía que acarrear momentáneamente incapacidad para aplicar fuerza, tracción o potencia. (Lopez & Fernández, 2006) entienden que la fatiga es el producto de la alteración de mecanismos de contracción muscular y surge cuando existe un fallo en varios procesos en un mismo instante.

La fatiga puede ocasionarse por un fallo en la activación central y la fatiga periférica. Pero abordar este efecto solo desde la visión fisiológica resulta reduccionista. En un estudio realizado para explicar la fatiga, se aplicó sobre individuos sedentarios quienes experimentaron la sensación de fatiga incluso antes

de alcanzar las capacidades máximas de su organismo y no existir evidencia de fatiga muscular en una prueba de esfuerzo incremental. Este ejemplo fue pilar para demostrar la percepción subjetiva de la fatiga (Kayser, 2003).

La fatiga de carácter subjetivo es percibida por la información sensorial que, integrándola al sistema nervioso central, generándose una sensación de fatigo ocasionada por la capacidad de generar un constructo mental al combinar factores neurofisiológicos y psicológicos.

La fatiga como estado subjetivo motivacional

La fatiga se puede considerar como un estado motivacional subjetivo de carácter negativo y acumulativo. Esta se puede generar a partir de la integración de distintos factores respiratorios, cardiovasculares y propioceptivos relacionados con el esfuerzo físico y mental. Es decir, Vinculación del sistema nervioso central y aspectos psicológicos que desencadenan una sensación de fatiga producto de una construcción mental (Cardenas, Conde, & J., 2016).

Estudios realizados en torno a esta apreciación integral de la fatiga evidenciaron presencia de actividad en la región media anterior derivada de la decisión de culminar una actividad física, concluyeron que eran mecanismos de alerta generados por el cerebro para prevenir desequilibrios físicos (Hilly & Roger Luechinger, 2010). Por otro lado, en otra investigación permitió establecer que esta región en específico del cerebro se encuentra interconectada con el córtex motor asociado a el procesamiento de sensaciones y emociones, es decir la consciencia emocional (Zaki, Davis, & Ochsner, 2012)

La mente y la fatiga

Se puede definir carga mental como el gasto energético a nivel mental por la ejecución de alguna tarea, esta puede variar su intensidad por la cantidad de

información que se deba procesar a nivel no automático y que será cargada a nivel del sistema cognitivo (Kahneman, 2014)

Según Paas, Tuovinen y otros:

La carga mental siempre va a ser fruto del tipo de tarea, de la capacidad de los participantes y de las circunstancias... toda carga mental va a presentar una dimensión cognitiva, que se refiere al esfuerzo cognitivo desarrollado por el ejecutivo central (memoria de trabajo), y una dimensión emocional, que se refiere al efecto emocional derivado de dicho esfuerzo, así como de la retroalimentación resultante de la realización de la tarea cognitiva (Paas, Tuovinen, Tabbers, & Gerven, 2003).

Formas de presentarse la fatiga

Según la opinión de varios autores que han dedicado su estudio a definir los diferentes tipos de fatiga laboral son las siguientes:

Fatiga fisiológica o general

Este tipo de fatiga se considera de grado leve y suele presentarse luego de realizar algún esfuerzo acorde a las capacidades de cada individuo, este tipo de fatiga suele ser un evento puntual y es de carácter reversible, posterior al reposo (Useche, 1991).

Fatiga motora

Este tipo de fatiga se presenta por la realización de tareas repetitivas que incluyen contracciones musculares sostenidas o repetitivas que llevan al límite de

esfuerzo al individuo conllevado a un agotamiento del sistema psicomotor. Entre las principales causas de este tipo de fatiga tenemos:

- Agotamiento de fosfocreatina y glucógeno ocasionando pérdida energética
- Deshidratación
- Acumulación de ácido láctico a nivel muscular
- Disminución en la segregación de adrenalina, dopamina y noradrenalina, afectando el SNC
- Aspectos relacionados al entorno laboral
- Defectos propios del individuo

Sintomatología:

La fatiga muscular puede diagnosticarse por:

- Disminución de la capacidad motora
- Cansancio
- Movimientos con poca coordinación

La prevalencia de este tipo de fatiga sin el reposo debido, puede ocasionar atrofas musculares, fatiga crónica, afecciones al SNC, afecciones musculoesqueléticas irreversibles.

Fatiga patológica

Se puede definir como aquella que surge incluso sin alguna relación con un esfuerzo físico previo y puede prevalecer incluso posterior a mantenerse en reposo. Este tipo de fatiga no mejora con voluntad del paciente, es decir, aunque el paciente desee superar el cansancio y continuar no podrá. Esta patología persiste en el tiempo (Fernández J. , 2002).

Este tipo de fatiga presenta dos clasificaciones:

Fatiga aguda

Es aquella fatiga que se presenta posterior a la realización de un trabajo, se evidencia por la presencia de agotamiento y dolor generalizado, pero desaparece posterior al descanso o reposo indicado.

Fatiga crónica o surmenage

Este síndrome también es conocido como encefalopatía miálgica, es una afección caracterizada por una profunda fatiga del músculo ocasionada por un esfuerzo físico, ocasionando en su nivel más severo hasta postración en cama (Bieke, 2007). La OMS la considera como una enfermedad neurológica grave y se reporta en la lista de enfermedades infecciosas nuevas, recurrentes y resistentes a medicamentos.

Sintomatología:

Se puede percibir y diagnosticar por la aparición de los siguientes síntomas; fiebre, sueño no reparados, fotosensibilidad, sensibilidad a los cambios de temperatura, dolor en músculos y articulación, sensibilidades químicas, sensación de cuadro gripal, faringitis crónica, intolerancia a situaciones de estrés, desorientación.

Según Douglas (Douglas, 1978) se puede presentar a parte de malestar general, anorexia, alteraciones renales, cilindruria, afecciones al sistema circulatorio y muerte por complicaciones cardíacas.

Estudios realizados por Kerr J. en el Hospital St George, han asociado este tipo de fatiga a 7 niveles o subtipos

- Tipo 1: caracterizado por elevados niveles de dolor acompañado por trastornos depresivos, ansiedad y en ocasiones insomnio.
- Tipo 2: presenta altos niveles de fatiga y dolor muscular generalizado tras de la ejecución de un ejercicio o tarea que implique tensión muscular
- Tipo 3: fatiga constante, pero con niveles menos severos de externalización
- Tipo 4: aparición de fuertes dolores en todo el cuerpo y trastornos de sueño.
- Tipo 5: prevalencia de fuertes molestias estomacales y debilidad muscular
- Tipo 6 fatiga generalizada constante
- Tipo 7: dolores severos acompañado de fuertes jaquecas

Fatiga física

Este tipo de fatiga se evidencia por una excesiva tensión muscular puntual o generalizada o un esfuerzo psicomotor al límite de las capacidades del individuo. Los eventos de este tipo de trastornos ocasionan inflamación de los tejidos blandos, reduciendo la movilidad articular de quien la padece. En el caso de que el esfuerzo tenga una afección del SNC, los síntomas pueden estar acompañados por pérdida momentánea de la sensibilidad táctil, hormigueo en las extremidades.

Otros autores la definen como un estado de homeostasis perturbada relacionada con las tareas laborales, puede identificarse por síntomas objetivos o subjetivos que tienen distinto grado de severidad que ocasionan bajo rendimiento del individuo (Astrand & Rodahi, 1985).

Este tipo de fatiga suele estar causada por:

- Mala organización en el trabajo

- Ciertos niveles de incapacidad propias del individuo, como enfermedades visuales, lesiones musculo esqueléticas, entre otros
- Falta de higiene laboral, predominancia de un ambiente ergonómicamente negativo.

Este tipo de fatiga puede ser detectada por una disminución en el ritmo de ejecución de tareas del individuo, agotamiento constante, mayor índice de accidentabilidad, estados de ánimo negativo, mala calidad en las labores realizadas.

La prevalencia de este tipo de fatiga, puede afectar además de los músculos asociados a la tarea realizada, músculos que no tienen intervención o al sistema nervioso central. En caso de realizarse las pausas adecuadas que permitan al organismo recuperar su condición inicial, este tipo de fatiga puede desencadenarse en fatiga crónica o patológica. Los individuos con exposición prolongada pueden presentar daños irreversibles a nivel musculo-esquelético.

Fatiga psicológica

Este tipo de fatiga resulta irreversible en algunos casos, está asociada a procesos crónicos relacionados a patologías mentales (Useche, 1991). (González, Moreno, & Hernández, 2005) la fatiga psicológica o mental resulta por sobrecarga de información durante periodo largo de tiempo. Se evidencia por disminución paulatina del rendimiento, estado de ánimo errático.

Este tipo de fatiga denominada también fatiga emocional resulta del agotamiento psicológico crónico, en ocasiones producto de estrés mental por períodos de tiempo prologando, suele evidenciarse por una sensación general y constante de cansancio. Suele presentarse en aquellos entornos laborales donde son requeridas capacidades cognoscitivas altas, así como uso de la memoria y nivel alto de concentración. Este tipo de puestos de trabajo se caracterizan por alto nivel de sedentarismo.

La fatiga mental se asimila al hipo vigilancia, el sedentarismo y la sobrecarga mental por requerimientos psico sensoriales simultáneos y numerosos a sobre estimulación del sistema nervioso. Este estado de lenta evolución que se presenta durante la realización de tareas continuas y repetitivas ocasiona un estado de somnolencia, variabilidad de la frecuencia cardiaca (Gómez, 2015).

Para otros autores se define como la constante actividad mental incluso en momentos de reposo, impidiendo la capacidad de estar consiente del aquí y el ahora del individuo afectando las capacidades para ejecutar la tarea, ejerciendo tensión innecesaria sobre el sistema musculoesquelético (Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente, 2012).

Características de la fatiga psicológica:

- Difícil tratamiento farmacológico
- Abarca las perspectivas psicofisiológicas, psico endocrina, psico inmunológica y conductual
- Su recuperación por reposo no siempre es efectiva.

Sintomatología:

En los casos de fatiga emocional suele diagnosticarse por:

- Prevalencia de insomnio
- Agotamiento físico y mental prolongado
- Sentimiento de angustia
- Trastornos del sistema digestivo
- Arritmias
- Alteración del sistema nervioso central
- Afectación de las habilidades sociales
- Sentimiento de depresión

Fatiga laboral

Diversos autores han descrito que es la fatiga laboral desde perspectivas psicológicas y fisiológicas, a nivel localizada o general, como un trastorno puntual o permanente.

Una definición sostiene que la fatiga laboral es una incapacidad transitoria para ejecutar una tarea, y es producida en ocasiones por la realización de la tarea de manera consecutiva por un tiempo prolongado (Houssay, 1971).

La fatiga laboral es un factor que se evidencia en cualquier entorno laboral, se considera que entre un 5 y 20% de la población mundial ha presentado algún nivel de fatiga laboral en su vida, y la persistencia de dicha condición presentan una reducción de la capacidad laboral y el rendimiento físico. En base a esto surge una premisa que establece que la fatiga laboral incide en el rendimiento laboral y la salud del operados (Cardenas, García, & Lagares, 2008).

Otra definición postulada la define como el cambio en el mecanismo de control psicológico que regula el comportamiento de una tarea, resultado de los estados mentales preliminares o de los esfuerzos físicos, generando una incomodidad para el individuo que ocasiona inclusive incapacidad de responder de manera correcta a las exigencias que su trabajo requerido (Herusasonko, Sutono y Sudibyacto, 2012)

Podríamos decir en resumen que la fatiga laboral es la sensación de cansancio o agotamiento presentada por una sobrecarga laboral bien sea de tipo física o psicológica. Esta fatiga puede presentarse de manera leve o severa, originando en cualquier nivel dificultades para ejecutar las tareas asociadas al puesto de trabajo. Los siguientes aspectos constantes en los diferentes tipos de fatiga laboral:

- Dificultad de respuesta o de acción
- Puede ser generada por más de una causa o factor
- Afecta al individuo de manera integral a nivel, biológico y mental
- Presenta aspectos subjetivos y psicosomáticos
- Puede generarse en cualquier entorno laboral
- Es una respuesta natural del organismo como un mecanismo regulador ante la necesidad del cuerpo de descansar.

La prevalencia de este síndrome ejerce un peso sobre la salud de los trabajadores. En períodos menores a 1 mes, se presentan sintomatología ocasional de corta duración y con reposo desaparecen. Síntomas mayores a 1 mes, suele no aliviarse con el descanso del individuo, necesitando terapias físicas o psicológicas para su recuperación, pero son de carácter reversible. Lapsos mayores a 6 meses, puede denominarse como fatiga crónica causada por agentes laborales, predominancia de cansancio extremo por tiempo prolongado y que incapacitando al empleado a la realización de sus actividades habituales y que está asociada usualmente a enfermedades concomitantes (Barbado, Gómez, & López, 2006).

A nivel fisiológico la fatiga laboral se manifiesta por niveles bajos de glucosa en la sangre, acumulación del ácido láctico en el tejido muscular, presencia de conductuales como bostezo, percepciones subjetivas con incomodidad en el puesto de trabajo, cefalea, sueño, trastornos de ansiedad y modificaciones en los estados de ánimo, entre otros. Desde esta perspectiva se pueden distinguir componentes tanto físicos como cognitivos asociados a la carga física y mental del individuo en el trabajo (Seguel & Valenzuela, 2014)

Causas de la fatiga laboral

La fatiga laboral puede generarse por varios aspectos que afectan de manera distinta a cada individuo, incluso la capacidad de cada empleado para hacer frente

a las demandas de cada puesto de trabajo o el nivel de vulnerabilidad ante agentes externos puntuales (Useche, 1991).

Las posibles causas que pueden generar la fatiga laboral son-

- Realización por tiempos prolongados de tareas repetitivas
- Intensidad del trabajo físico y mental
- Condiciones del entorno laboral, higiene y ergonomía
- Exposición a niveles altos de presión y tensión en el ambiente laboral
- Enfermedades propias de cada individuo
- Mala hidratación y nutrición con respecto a la demanda energética de la actividad realizada en el puesto de trabajo.

En un estudio realizado por Ahsberg 1998 determinó que la fatiga laboral podría originarse en relación a cinco factores

- **Carga Física:** considerada sobre el cuerpo en general; realización de actividades de alto rendimiento por períodos cortos de tiempo. Desde eventos puntuales empleo de músculos al máximo de la capacidad por largos periodos de tiempo.
- **Carga Mental:** se presenta durante periodos de sobrecarga y de infra carga mental.
- **La sobrecarga mental:** Es el aumento de la carga de trabajo, el cual es absorbido por la reserva de capacidad atencional del individuo hasta el punto que resulte evidente la degeneración en el rendimiento y aparición de fatiga.
- **La infra carga mental:** Se manifiesta por el aburrimiento y el tedio; dado por un nivel de activación bajo.

- **Ambiente físico:** afecta directamente a los sistemas sensoriales. Ejemplo vibraciones, ruido, iluminación, temperatura, etc. Todo supone un riesgo potencial para la salud de los trabajadores y se definen como estresores laborales, puesto que ejercen mediante reacciones subjetivas, de tipo psicofisiológicos o comportamental.
- **Momento del día y nivel de privación del sueño:** son los ritmos circadianos, afectados por el nivel de rendimiento y el grado de somnolencia de una persona. Esto dependerá de varios factores como, la demanda de la tarea, el sistema de turnos específicos y la diferencia individual.
- **Condiciones psicosociales del trabajo:** son el contenido del trabajo. Ejemplo, la variedad en las tareas, oportunidad para el control, el uso de habilidades, el desempeño de roles, las relaciones interpersonales y grupales, las posibilidades de desarrollo de carrera, y el estilo de supervisión se encuentran ligados con la fatiga laboral, provocando una desmotivación en el trabajador.

A continuación, se muestra gráficamente el ciclo laboral que genera fatiga. El incremento de las horas laborales, las malas condiciones del puesto de trabajo, cargas de responsabilidad altas, sedentarismo y ciclos de recuperación cortos entre jornadas ocasionan la fatiga laboral.

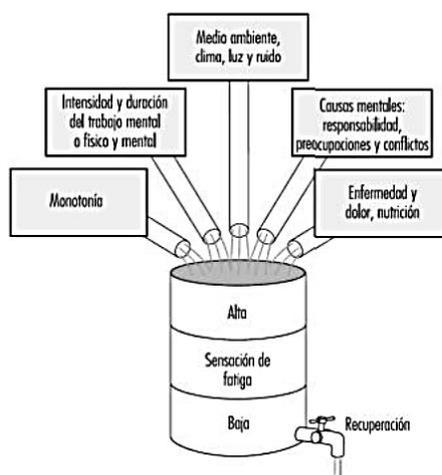


Gráfico 1 Factores que influye en la fatiga laboral

Fuente: (Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente, 2012)

Factores que influyen en la aparición de este síndrome laboral:

Desencadenantes

- Esfuerzos físicos o sensoriales
- Trabajo rutinario generado estados de ocio, tiempo de espera, sedentarismo.
- Cargas mentales altas

Psicológicas

- Altos niveles de responsabilidad
- Mal direccionamiento
- Ambientes desmotivados
- Sub valoración profesional
- Incumplimiento de las expectativas profesionales

Sociológicas

- Clima organizacional tóxico
- Inexistencia de trabajo en equipo
- Requerimientos del puesto
- Dualidad de roles
- Mala planificación de los turnos

Ambientales:

- Condiciones de temperatura inapropiados

- Ruido excesivo y constante fuera de las normas establecidas por la higiene ocupacional
- Falta de puesto ergonómicamente correctos
- Presencia de agentes contaminantes o tóxicos
- Alta tasa de accidentabilidad.

Tipos de fatiga laboral

Los agentes detonantes de la fatiga laboral pueden variar según el tipo de actividad laboral ejecutada, por lo que se pueden definir los siguientes tipos:

Fatiga de trabajo manual

Suele presentarse en puestos de trabajo donde predomine el esfuerzo físico, procesos mecánicos, automáticos de carácter repetitivo. Monotonía en las tareas ocasionando sub estimulación sensorial y cognitiva.

Fatiga dominante sensorial

Surge en trabajos con tareas repetitivas que suelen estar acompañados de inmovilidad corporal total o parcial, relacionado con actividades de inspección.

Fatiga de trabajos predominantemente cognitivos o mentales

Puesto de trabajo con alto nivel de complejidad situacional, aceleración o toma de decisiones, ambiente altamente competitivo y sedentarismo provocando sobre estimulación sensorial mental pero infra estimulación física (Gómez, 2015)

Etapas de la fatiga

La fatiga por ser un trastorno acumulativo se puede describir a través de tres etapas o fases según su evolución.

Cuadro 1: Etapas de la fatiga

ETAPAS DE LA FATIGA

ETAPA DE ALARMA	ETAPA DE FEBRILIDAD	DE	ETAPA DE APATÍA
Aparición de alguna de las siguientes manifestaciones:	Afección autoconcepto	del	Decaimiento del estado físico
Estado de ánimo irritante, impaciente, irascible	Bajo nivel de confianza en sí mismo		Desinterés
O	Hiperactividad		Síntomas de depresión
Estado de ánimo pasivo, retraído, abatido	Insomnio		Problemas médicos
	Alteraciones en la vida sexual		Presencia de agotamiento constante incluso después del descanso
Intolerancia al ruido	Alteraciones en el carácter		Hipertensión arterial
Intolerancia a la agitación	Aparición de tics		Úlceras pépticas
Intolerancia al desorden	Incomodidad en los ojos		Trombosis, infartos
Disminución de las capacidades de ejecución de tareas	Enfermedades somáticas		
Sensación de cansancio general	Hipertensión arterial		
	Hiperglucemias		
Alteraciones en los patrones de sueño	DOLORES HERRÁTICOS		

Cuadro 1. Etapas de la Fatiga

Elaborado por: Karen Bonilla Patiño

Fuente: (Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente, 2012)

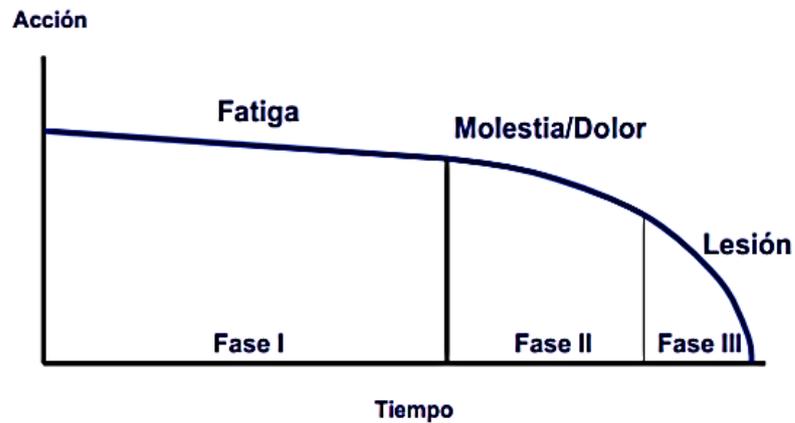


Gráfico 2 Fases de la fatiga

Fuente: (Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente, 2012)

Efectos de la fatiga laboral

El efecto más significativo de la fatiga es la descompensación de los centros reguladores hipotalámicos que perturba la homeostasis corporal generando lesiones en los órganos, sistema nervioso central, sistema circulatorio, entre otros, además de los efectos psicológicos y emocionales.

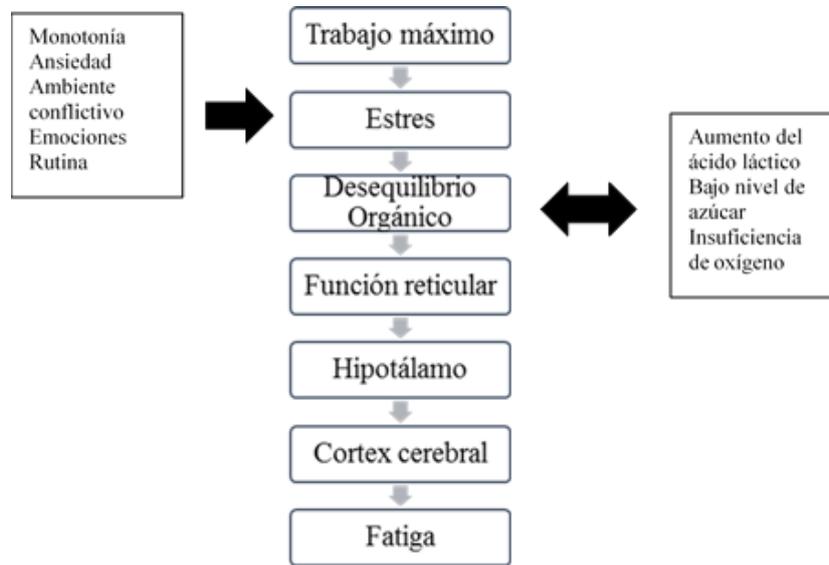


Gráfico 3. Modelo de fatiga laboral, fatiga cortical

Fuente (Useche, 1991)

La fatiga se presenta como un indicador que debe ser tomado en cuenta para mantener un trabajo humanizante y acorde a las capacidades físicas y mentales de los empleados. La exposición continua a fatiga laboral puede ocasionar problemas sensoriales irreversibles, problemas psíquicos como pérdida de memoria y disminución de la capacidad de reacción, afecciones en las capacidades motoras, alteraciones psicosociales, irritabilidad entre otros.

Un empleado debe considerar las pausas y descansos oportunos que le permitan abordar de manera correctiva la fatiga en su etapa inicial, a fin de prevenir la fatiga crónica y el nivel de desgaste del organismo (Useche, 1991).

Fatiga laboral y el trabajo

Fatiga y las actividades laborales

Según la Universidad Complutense de Madrid, la fatiga es uno de los principales causantes de desviaciones significantes en el desarrollo de las actividades laborales, las cuales afecta actividades como;

- Capacidades de procesamiento y análisis de información

- Análisis de situaciones y toma de decisión
- Trabajos que necesiten de concentración

Las labores en que requieren de atención y estado de alerta durante periodos largos, es vulnerable a presentar bloqueos mentales que surgen como señal de alerta del organismo frente al agotamiento. Este tipo de lapsus, si no se previenen con descanso van incrementando su frecuencia desencadenando afecciones severas donde la situación es irreversible y no se repara con el reposo.

El rendimiento de los trabajadores, varían según las tareas realizadas, pero frecuentemente se puede describir como un rendimiento que va en incremento hasta alcanzar su punto máximo a media jornada laboral, posteriormente ira decreciendo hasta el final del horario. Cuando existe un factor como la fatiga interviniendo en el proceso en las jornadas se observa una disminución abrupta del rendimiento laboral.

Fatiga y la motivación

La fatiga y la motivación por el trabajo guardan una estrecha relación, aunque esta sea inversamente proporcional. En el caso de actividades o puestos laborales con un nivel bajo de motivación la probabilidad de aparición de trastornos como la fatiga aumenta significativamente, por el contrario, en los casos donde el ambiente laboral tiene altos niveles de motivación, incluso tras jornadas extensas la probabilidad de incidencia de la fatiga es menor.

El umbral para la sensación de fatiga es distinto según el nivel de motivación en cuanto a las actividades laborales.

Fatiga y el ausentismo

Las estadísticas laborales presentan diferentes grados de ausentismo laboral, ocasionado por distintas causas. En el caso específico del ausentismo de un

individuo, el ausentismo está asociado a la fatiga laboral en aquellas situaciones donde no exista un diagnóstico patológico asociado a otra enfermedad y cuando es por períodos cortos, horas, o menos de 3 días.

En cuanto a la fatiga psicológica, el ausentismo se asocia a las personas que presentan cansancio, bajo nivel de rendimiento, dolores intermitentes a nivel musculo esquelético, cefalea, trastornos del sistema digestivo, entre otros.

Este tipo de ausentismo debe ser atendido, brindando al empleado el tiempo de recuperación o reposo necesario a fin de prevenir la prevalencia de la fatiga ocasionando trastornos más graves que acarren ausentismos por períodos largos o indefinidos (Gómez, 2015).

Síntomas de la fatiga laboral

A continuación, se muestran a detalle la sintomatología referente a casos de fatiga laboral en cuanto a términos fisiológicos:

Palpitaciones:

Sensación de presión en el pecho con cefalea, sudoración fuera de lo normal, sensación de ardor a nivel muscular, sensación de depresión y ganas de llorar. Dolor en la región lateral izquierda del pecho, con dolor intenso de estómago, síntomas de deshidratación y deseo de moverse. Sensación de agotamiento.

Sensación de dificultad respiratoria:

Sensación de respiración incomoda, difícil, como de falta de aire.

Tensión muscular:

Para detectar los músculos tensos, podemos comparar un músculo de la capa externa contra el localizado en el lado opuesto. Al tacto, un músculo está tenso y doloroso, mientras que el opuesto se encuentra demasiado flácido. Las tensiones del cuello también generan fallas en el balance de los hombros y rotación exagerada de la cabeza. Con esto último, la mirada queda desviada y comprimen las cámaras del oído medio porque la mandíbula también se desnivela, lo cual limita el potencial auditivo; también provoca irritabilidad y algunos trastornos en el equilibrio general del cuerpo

Sensación de entumecimiento u hormigueo:

Sensaciones anormales que pueden ocurrir en cualquier parte del cuerpo. Frecuentemente se sienten en los dedos de las manos y pies, brazos o piernas.

Dolor:

Experiencia sensorial y emocional desagradable, asociada con una lesión hística presente, potencial o descrita en términos de la misma.

Articulaciones rígidas:

Sensación de que las articulaciones se ponen rígidas y dolorosas como resultado de una variedad de causas, ejemplo: la inflamación de la articulación.

Sudoración:

Un proceso que también se denomina transpiración, es la liberación de un líquido salado por parte de las glándulas sudoríparas del cuerpo. Es una función esencial que ayuda al cuerpo a permanecer fresco. Es común debajo de los brazos, en los pies y en las palmas de las manos

Agotamiento:

Sensación de falta de energía y mucho cansancio.

Dificultad para la concentración:

Es un síntoma que puede surgir de problemas físicos y psicológicos, o emocionales. Puede estar relacionado o no a la memoria tales como, el olvido. En las condiciones psicológicas incluyen depresión, ciertos trastornos de ansiedad y la fatiga. El insomnio o apnea del sueño también pueden deteriorar la capacidad para concentrarse.

Letargia:

Es una descripción algo imprecisa para la sensación de lentitud, flojera, cansancio o falta de energía. Puede incluso querer decir muchas cosas, incluyendo fatiga, somnolencia, cansancio, malestar, languidez o debilidad (incluyendo debilidad muscular) (Mayo Clinic, 2018).

Consecuencias de la fatiga laboral

La fatiga laboral puede acarrear muchas consecuencias, dependiendo del tipo de trabajo que se realice, las horas por turno e incluso si cuenta con personal bajo su responsabilidad o no.

- Entre las consecuencias más usuales se observa;
- Altos niveles de estrés
- Niveles de ansiedad progresiva
- Enfermedades cardiovasculares
- Disminución de los estados de alerta

De manera esquemática se presenta la siguiente tabla, donde se establecen los errores humanos típicos

Cuadro 2. Errores humanos por fatiga laboral

Errores humanos	Consecuencias
Error de percepción	Incapacidad de detectar comportamientos anormales en cuanto a labores relacionadas con vigilancia
	No detección de información importante por falta de niveles de atención necesarios
	Errores de análisis por la no consideración de todos los aspectos o variables
Errores de información	Levantamiento de información incompleta
	Errores en la transcripción
	Errores en la generación de datos, códigos, informes con altos niveles de importancia
	Juicios profesionales incompletos o deficientes
Errores de decisión	Toma de decisiones de manera inoportuna
	Decisiones tomadas sin la consideración objetiva de los factores que intervienen
	Errores de acción por decisiones tomadas sin criterio

Cuadro 2. Errores Humanos por fatiga laboral

Elaborado por: Karen Bonilla Patiño

En 1991 se expuso una teoría que exponía una patología denominada Karoshi o “muerto por sobrecarga de trabajo”, esta postula que existe una consecuencia fatal

o casi fatal cuando un individuo se expone a una sobrecarga laboral, en ocasiones por trastornos del sistema circulatorio, hipertensión arterosclerosis, ACV o infartos. Exponen que esta patología surgió como consecuencias en el incremento de muertes por fatiga laboral que surgieron a causa del alto nivel de exigencias por el cumplimiento de las nuevas tendencias de parámetros de calidad en la industria en Japón, siendo este país el primero en considerar la fatiga laboral como un problema nación que abarcaba ámbitos sociales, laborales, medicinales y legales (Fernández G. , 2012).

Prueba de síntomas de fatiga. Yoshitake

La prueba de síntomas subjetivos de fatiga es un cuestionario que mide los tipos y las magnitudes de la fatiga que presentan los trabajadores.

- Aborda tres dimensiones de la percepción subjetiva de la Fatiga Laboral
- Fatiga mental realizando 10 preguntas para la exigencia mental en el trabajo
- Fatiga física 10 para las manifestaciones físicas de la fatiga
- Sintomatología general 10 ítems indagando sobre los síntomas mixtos.

Las preguntas están diseñadas de tal modo que exigen una respuesta dicotómica (SI/NO) conteniendo un modo de tabulación diferenciado para hombres (6 respuestas positivas) y mujeres (7 respuestas positivas). Esta herramienta se aplicó exitosamente en diferentes países latinoamericanos (México, Cuba, Argentina, Venezuela y Brasil, entre otros). Utilizada en conjunto con otras técnicas de indagación, resulta valiosa para el estudio de las exigencias físicas y cognitivas de los diferentes tipos de procesos laborales (Medicina y trabajo, 2018).

SATISFACCIÓN LABORAL

Definición de trabajo

Según la Organización internacional del trabajo se define

Conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como "trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie)" sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo) (OIT, 2004).

El empleo es definido como el trabajo efectuado a cambio de salario, pago, sueldo, comisiones, propinas, honorarios, entre otros, sin importar la relación de dependencia.

Condiciones de trabajo

Se define como todos los aspectos del trabajo que puedan generar consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo los aspectos ambientales, psicológicos y tecnológicos, clima organizacional y organización del trabajo.

Esquematizando de manera general se puede decir que las condiciones de trabajo pueden se caracterizan por:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.

- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.
- proporción salarial de acuerdo al puesto desempeñado, grado de responsabilidad, nivel de estudio y tipo de relación laboral con el patrono (ISTAS, 2016) .

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es uno de las principales corrientes de análisis en cuanto a la psicología industrial y organizacional. Este ámbito resulta de importancia porque para los empleados es uno de los medios para alcanzar la satisfacción personal.

El nivel de satisfacción o de insatisfacción laboral están asociados a la productividad de una organización y a la salud de los empleados entre otros aspectos organizacionales.

Entendida como un factor; determina el nivel de bienestar que un individuo experimenta en su trabajo, desde la perspectiva de la calidad de vida, es un factor que tiene efecto directo sobre los niveles de absentismo, accidentabilidad, cambio y el abandono organizacional (Martín & Nuñez, 2010).

A continuación, se presenta la definición de satisfacción laboral presentada por varios autores a lo largo de cuatro décadas

Cuadro 3. Definiciones de Satisfacción Laboral

AÑO	AUTOR	DEFINICIÓN
1962	Porter	La diferencia que existe entre la recompensa percibida como adecuada por parte del trabajador y la recompensa efectivamente recibida
1964	Beer	Actitud de los trabajadores hacia aspectos concretos del trabajo tales como la compañía, el trabajo mismo, los compañeros y otros objetos psicológicos del contexto del trabajo
1969	Crites	El estado físico, en el sentido de gustos o disgusto general que la persona muestra hacia su trabajo
1969	Smith, Kendall y Hulling	Sentimientos o respuestas afectivas referidas en este caso, a facetas específicas de la situación laboral
1975	Shneider y Synder	Una actitud generalizada ante el trabajo
1976	Payne, Fineman y Wall	Una actitud generalizada ante el trabajo
1976	Blum	Es el resultado de las carias actitudes que tiene el trabajador hacia su trabajo y los factores relacionados con él y hacia la vida en general
1976	Locke	Estado emocional positivo, placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona
1977	Salacik y Pfeffer	Una actitud generalizada ante el trabajo
1979	Albag y Brief	Una actitud generalizada ante el trabajo

1983	Harpaz		Las personas que trabajan usualmente desarrollan un conjunto de actitudes que puede ser descrito por el término general de satisfacción laboral
1984	Peiró		Una actitud general resultante de muchas actitudes específicas relacionadas con diversos aspectos del trabajo y de la organización
1986	Griffin Bateman	y	Es un conjunto global logrado a través de facetas específicas de satisfacción como son el trabajo, el sueldo, la supervisión, los beneficios, las oportunidades de promoción, las condiciones de trabajo de los compañeros y las prácticas de la organización
1986	Price Muller Arnold,	y	Una orientación positiva hacia el empleo
1991	Robertson Cooper	y	Una actitud generalizada hacia el trabajo
1992	Bravo		Una actitud generalizada hacia el trabajo
1993	Newstron Davis	y	Una actitud afectiva para poner de relieve que es el elemento afectivo de la actitud en el que predomina en este constructo
1993	Muchinsky		Una respuesta emocional o una respuesta afectiva hacia el trabajo
1996	Bravo, Peiró y Rodríguez		Una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas

1998	Brief	Es una combinación entre lo que influye en los sentimientos y la cognición. Tanto la cognición como lo que influye en los sentimientos contribuyen a la satisfacción laboral.
------	-------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cuadro 3. Definiciones de Satisfacción Laboral

Elaborado por: Karen Bonilla Patiño

Fuente: (Martín & Nuñez, 2010)

Dimensiones de la satisfacción laboral

En algunas definiciones previamente citadas se realiza mención que la satisfacción laboral es una actitud global o estado emocional afectivo. Otras teorías refieren como un conjunto de actitudes sentimientos hacia el trabajo y los diferentes relacionados con él.

Englobando las principales dimensiones de la satisfacción laboral podemos decir que son niveles de satisfacción asociadas a;

- Satisfacción laboral global general
- Satisfacción con la línea supervisora
- Satisfacción con la alta gerencia
- Satisfacción con las condiciones de trabajo
- Satisfacción con el entorno laboral
- Satisfacción con el equipo de trabajo
- Satisfacción con las políticas de personal
- Oportunidades de promoción
- Satisfacción con el volumen de trabajo
- Satisfacción con el desarrollo personal
- Satisfacción social

Condiciones laborales

Se define como condiciones de trabajo según la OIT:

“Condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, detallando aspectos específicamente incluidos, entre los que encontramos factores materiales, ambientales y organizativos” (OIT, 2011).

Tipos de condiciones laborales

Cuadro 4. Condiciones laborales según su tipo

TIPO	DEFINICIÓN	DIMENSIONES
Individuales	Condiciones propias del individuo. Características humanas que se pueden agrupar por estereotipos dominantes en los distintos grupos y su manera de relacionarse a condiciones del entorno	<ul style="list-style-type: none">• Factores Hereditarios• Factores Sociales• Género• Edad• Personalidad• Salud• Autoestima• Ajuste a la ocupación• Tolerancia• Carácter• Nivel de motivación
Intralaborales	Condiciones internas propias de cada lugar de trabajo y de cada puesto en específico	<ul style="list-style-type: none">• Condiciones ambientales• Carga física• Carga mental• Condiciones de riesgo asociadas a cada puesto

Extralaborales	Factores externos al lugar de trabajo que influyen en el bienestar y en el desempeño de los trabajadores	<ul style="list-style-type: none"> • Situación económica • Vida social • Nivel educativo • Grupo familiar • Tendencias ideológicas y políticas • Condiciones de residencia
----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cuadro 4. Condiciones Laborales según su tipo

Elaborado por: Karen Bonilla

Fuente: (Arce, Giraldo, & Roman, 2017).

Ritmo de trabajo

Se define ritmo de trabajo al tiempo que tarda un individuo en ejecutar una tarea o actividad correspondiente a un puesto de trabajo.

Este factor surge a finales del siglo 19 y principio del siglo 20, debido a la estandarización del trabajo para el cumplimiento con metas de producción y con la calidad del producto. El ritmo de trabajo se manifiesta en la velocidad en que los empleados realizan una tarea y a su vez en una comparativa entre trabajadores ideales y reales.

El establecimiento del ritmo de trabajo significado la exigencia de una velocidad específica para la realización de una tarea, lo que develó diferencias considerables entre trabajadores. Estos ritmos intensos de trabajo para cumplir con las expectativas del puesto generan una mayor carga tanto física como mental, por lo tanto, aparición de la fatiga, insatisfacción y una tasa mayor de accidentabilidad laboral .

Jornadas de trabajo en el Ecuador

Jornada de trabajo se define como el tiempo que cada trabajador dedica a la ejecución del trabajo, expresado en una de tiempo (horas/día, horas/semanales, horas/mensuales). La OIT expresa acerca del tiempo de trabajo

Una de las preocupaciones más antiguas de la legislación del trabajo ha sido la regulación del tiempo de trabajo. Ya a principios del siglo XIX, se reconocía que trabajar demasiadas horas constituía un peligro para la salud de los trabajadores y sus familias. El primer Convenio de la OIT, adoptado en 1919, limitaba las horas de trabajo y disponía periodos adecuados de descanso para los trabajadores. Actualmente, las normas de la OIT sobre el tiempo de trabajo confieren el marco para la regulación de las horas de trabajo, de los periodos de descanso diarios y semanales, y de las vacaciones anuales. Estos instrumentos garantizan una elevada productividad, al tiempo que se protege la salud física y mental de los trabajadores. Las normas sobre el trabajo a tiempo parcial se han convertido en instrumentos de creciente relevancia para tratar cuestiones tales como la creación de empleo y la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres (OIT, 2011).

Desde la perspectiva de la fatiga laboral, como se expuso anteriormente, la administración de la jornada laboral, a nivel del horario diario, semanal, mensual y anual inciden en las estadísticas de fatiga laboral, pues como se explicó anteriormente la fatiga se presentará con mayor prevalencia en aquellos puestos de trabajo donde entre otros factores, no se considere el tiempo adecuado para el descanso entre jornada y jornada.

La jornada actual establecida para el Ecuador es de 40 horas de trabajo a la semana, distribuidas en 8 horas de trabajo diarias y las horas extras que serán de carácter acumulativo. Se establece de igual manera un descanso a media jornada para la ingesta de alimentos.

Según el Código del Trabajo, parágrafo 1ero., de las jornadas y descansos:

Art. 47.- De la jornada máxima. - La jornada máxima de trabajo será de ocho horas diarias, de manera que no exceda de cuarenta horas semanales, salvo disposición de la ley en contrario.

El tiempo máximo de trabajo efectivo en el subsuelo será de seis horas diarias y solamente por concepto de horas suplementarias, extraordinarias o de recuperación, podrá prolongarse por una hora más, con la remuneración y los recargos correspondientes.

Art. 49.- Jornada nocturna. - La jornada nocturna, entendiéndose por tal la que se realiza entre las 19H00 y las 06H00 del día siguiente, podrá tener la misma duración y dará derecho a igual remuneración que la diurna, aumentada en un veinticinco por ciento.

Art. 50.- Límite de jornada y descanso forzosos. - Las jornadas de trabajo obligatorio no pueden exceder de cinco en la semana, o sea de cuarenta horas hebdomadarias.

Los días sábados y domingos serán de descanso forzoso y, si en razón de las circunstancias, no pudiere interrumpirse el trabajo en tales días, se designará otro tiempo igual de la semana para el descanso, mediante acuerdo entre empleador y trabajadores.

Medidas de control para la Fatiga laboral

En la actualidad el trabajo tiene un nivel alto de importancia para las personas, debido a que cada vez más la demanda de trabajo es mucho más alta que la oferta, por lo que en muchas ocasiones los individuos sobre valora un puesto de trabajo

interponiendo la necesidad de mantener un puesto por sobre la integridad de la salud física o mental.

Así mismo la normativa internacional y propia de cada país ha hecho avances en la consideración integral de los trabajadores desde una perspectiva física y mental y todos los factores que pudieran traducirse en posibles riesgos que pudiesen comprometer la salud o la vida de los mismos.

Modelo de intercambio social

Para prevenir la aparición del síndrome de fatiga laboral hay que enfatizar en la consecución de recursos que permitan un desempeño eficaz en el trabajo, al mismo tiempo que se modifica la percepción de los empleados

El trabajador al evitar la pérdida de recursos o aumentar los que ya posee, modificara la cognición de la percepción del puesto de trabajo común refuerzo positivo y consecuente, aumentando el nivel de motivación y disminuyendo la aparición de la fatiga laboral (Mansilla & Favieres, 2011)

Modelo desde la teoría sociocognitiva del Yo

Este modelo de control de la aparición de la fatiga se basa en la consideración de las características del ambiente y la influencia en el desarrollo de sentimiento de éxito en los trabajadores, es decir, si las condiciones son favorables para el empleado se genera un nivel alto de motivación disminuyendo la percepción de fatiga (Mansilla & Favieres, 2011).

Otras estrategias expuestas a lo largo de la historia:

Cuadro 5. Estrategias de prevención de fatiga laboral desde diferentes autores

ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN
Koeske 1993	Estrategia de afrontamiento dirigidas al control facilitando la capacidad de los trabajadores para afrontar las situaciones laborales difíciles
Chan y Hui 1995	Afrontamiento de la fatiga orientada con el fomento de la cultura de prevención
Yela 1996	Mayores sentimientos de desgaste emocional, se utilizaban más habitualmente estrategias coincidentes con un modo pasivo, como la desconexión conductual y mental de la situación, centrarse en las emociones y desahogarse ante acontecimientos difíciles o estresantes
Wisniewski y Gargiulo 1997	Aplicación de estrategias de trabajo social en el lugar de trabajo por parte de personas directivas o compañeros a fin de alivianar la carga mental e incrementar la capacidad de afrontar las situaciones difíciles

Aplicación de programas que impliquen la adquisición de conocimientos contemplando tres niveles:

1. Considerar los procesos cognitivos de autoevaluación, que les permitan eliminar o mitigar la fuente de estrés
2. Potenciar la formación de las habilidades de apoyo social de los equipos de profesionales (nivel grupal)
3. Eliminar o disminuir los estresores del entorno organizacional que dan lugar al desarrollo del síndrome

Gil

2001

En el nivel individual; empleo de estrategias de afrontamiento de control o centradas en el problema; 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

Neisa y Rojas	<p>Implementación de políticas de prevención de riesgos con la participación activa de todos los actores, asignando responsabilidades para la prevención. Afirman que la fatiga no se puede eliminar, pero se puede aplazar su aparición y evitar sus efectos mediante la aplicación correcta de:</p>
2006	<ul style="list-style-type: none"> • Organización científica del trabajo • Óptimas condiciones de higiene y seguridad • Consideración de los aspectos psicosociales asociados a cada entorno laboral • Racionalización del ritmo laboral • Jornada laboral acorde a los requerimientos de cada puesto de trabajo
Aranda, Pando y Pérez	<p>Apoyo social brindando apoyo y bienestar al grupo, mejoramiento de los niveles de salud, propiciando el desarrollo eficiente de las labores y las relaciones interpersonales</p>
2006	<p>Aplicación de técnicas para la flexibilización de las tareas, realizando programas educativos donde se resalte la conformación de equipos generando una participación integral en los procesos organizacionales. Esto con el objeto de reforzar el compromiso con la institución, motivación e incrementar la productividad y calidad en los servicios</p>
Quinceno y Vinaccia	<p>Aplicación de técnicas para la flexibilización de las tareas, realizando programas educativos donde se resalte la conformación de equipos generando una participación integral en los procesos organizacionales. Esto con el objeto de reforzar el compromiso con la institución, motivación e incrementar la productividad y calidad en los servicios</p>
2007	<p>Aplicación de técnicas para la flexibilización de las tareas, realizando programas educativos donde se resalte la conformación de equipos generando una participación integral en los procesos organizacionales. Esto con el objeto de reforzar el compromiso con la institución, motivación e incrementar la productividad y calidad en los servicios</p>
Universidad Complutense Madrid	<p>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</p>
2011	<p>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</p>

Cesanicmolina (seudónimo) 2016	Aumento de los períodos de descanso durante la jornada laboral según la duración de cada tarea y la necesidad de producción. Incrementar la organización por grupos y tipos de trabajo: físico o mental. Todo esto considerando que la fatiga se percibe a partir de las dos horas y media de trabajo y en la última hora de la jornada diaria.
--------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Cuadro 5. Estrategias de prevención de fatiga laboral desde diferentes autores

Elaborado por: Karen Bonilla Patiño.

Fuente: citas tomadas de (Paladines, 2013)

JUSTIFICACIÓN

En el presente estudio investigativo se busca conocer la presencia de fatiga laboral que se encuentra asociada a la satisfacción en el trabajo y como esta variable afecta a los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar en la Ciudad de Guaranda, en el año 2019. Con el propósito de identificar los niveles de fatiga laboral y como este afecta a la satisfacción en el trabajo en sus distintas secciones y áreas laborales.

Importancia

La investigación es importante debido a que se enfoca al individuo, en conocer los niveles de fatiga laboral y si estos influyen de manera directa o indirectamente con la satisfacción laboral para el rendimiento y desempeño en su trabajo.

Originalidad

El estudio es totalmente original, debido a que se realizó por primera vez un estudio enfoca a la fatiga laboral asociada a la satisfacción en el trabajo, en la Corporación Nacional de Electricidad, en la ciudad de Guaranda, enfocado al nivel psicológico, donde se realizó las encuestas dentro de la Institución en horario laboral.

Factibilidad

La investigación es de carácter factible para los trabajadores, porque existió la predisposición a colaborar, así como el apoyo de las autoridades y el departamento de talento humano. Así mismo a los trabajadores para aplicar el plan de acción o propuesta que genere un cambio motivacional y significativo en las conductas y en las sintomatologías del empleado.

OBJETIVOS

Objetivo General

- Analizar la fatiga laboral de los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en el año 2018, asociada a la satisfacción en el trabajo, con el fin de conocer el nivel de fatiga que presentan los empleados en su trabajo.

Objetivos específicos:

- Identificar qué factores afectan en los empleados la fatiga laboral en relación a su satisfacción dentro del trabajo. .
- Determinar el nivel de satisfacción en el trabajo y factores internas en su puesto de trabajo.
- Proponer estrategias y planes de mejoras para mitigar la fatiga laboral.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

Diseño del trabajo

La presente investigación es de tipo exploratoria de campo, ya que se realizó en el lugar de trabajo de manera directa con la muestra escogida, treinta minutos después del ingreso al trabajo y treinta minutos antes de la hora de salida, durante el proceso de aplicación de cuestionario.

El estudio está desarrollado por métodos investigativos que constataron adecuadamente al estudio. El diseño del trabajo está elaborado con el método cuantitativo y el método cualitativo lo cual permite la estructuración analítica y crítica, puesto que diagnostica y analiza la situación actual del problema para proponer una posible solución al mismo y cumplir con el propósito de la investigación y verificar la hipótesis planteada, se dio paso a la comprensión de los fenómenos sociales (trabajo) y al estudio de la relación de las dos variables, procesando estadísticamente los datos obtenidos convirtiéndola así en una realidad dinámica.

Área de estudio

La investigación es desarrollada en el campo de la psicología organizacional, por lo tanto el estudio fue realizado en la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en la Ciudad de Guaranda, realizado en horarios laborales de los empleados. Donde se aplicó el 10, 11 y 12 de Diciembre del 2019.

Enfoque

Se utilizara para la investigación el método cuantitativo, los mismos que permitirán obtener los datos estadísticos, por consiguiente el registro de medición para las dos variables estudiadas, los instrumentos que fueron aplicados para la investigación determinaron la afirmación del problema, en consecuencia presentar las recomendaciones pertinentes y dar respuesta a los objetivos planteados en la investigación.

Población y Muestra

La muestra de la población estudiada estuvo conformada por 100 trabajadores entre hombres y mujeres de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en la ciudad de Guaranda, las cuales fueron escogidas de manera intencional bajo el criterio de inclusión que se relacionó a trabajadores administrativos y operativos, es decir, se analizó el universo total de la población que corresponde al 100%, pertenecientes a la organización lo que permitió determinar el nivel de fatiga laboral.

Tabla 1. Total población entre hombres y mujeres.

		SEXO		Total
		Femenino	Masculino	
EDAD	23	0	1	1
	24	1	0	1
	25	0	2	2
	26	1	3	4
	27	0	2	2
	28	0	5	5
	29	2	4	6
	30	2	5	7
	31	3	5	8

32	3	1	4
33	3	9	12
34	1	2	3
35	1	2	3
36	1	2	3
37	0	1	1
38	2	0	2
39	1	0	1
40	0	2	2
41	1	0	1
42	2	0	2
43	0	1	1
44	0	2	2
45	2	2	4
46	1	1	2
48	0	2	2
49	0	1	1
49	2	2	4
50	1	2	3
51	2	0	2
52	1	0	1
54	0	2	2
55	0	1	1
56	1	0	1
57	1	1	2
58	0	1	1
59	0	1	1
Total	35	65	100

Tabla 1. Total de población entre hombres y mujeres

Fuente: Investigación autónoma

Elaborado por: Karen Bonilla

Gráfico 4. Porcentaje total de hombres y mujeres de la muestra

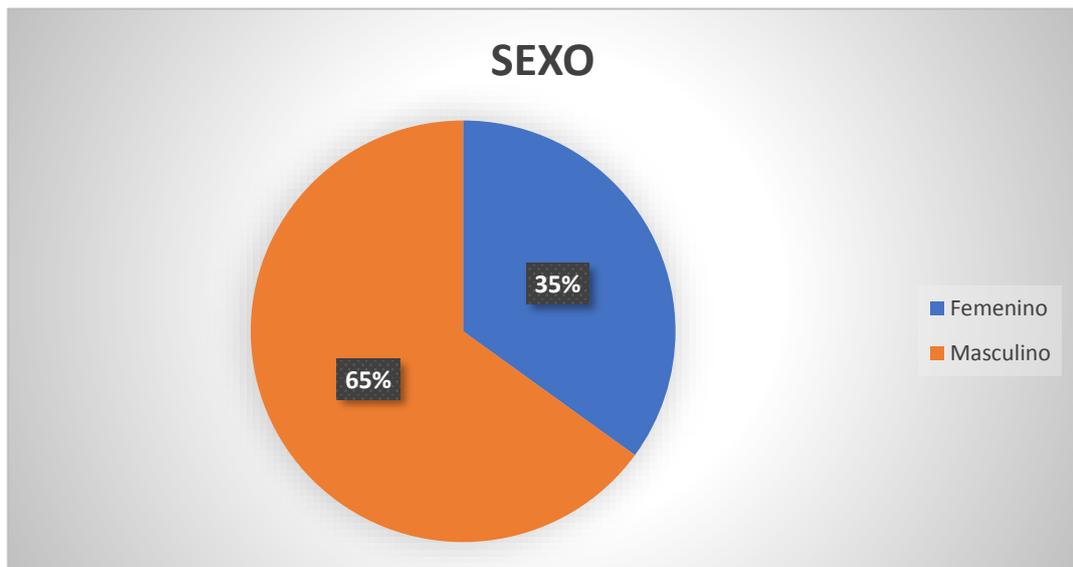


Gráfico 4. Porcentaje total de hombres y mujeres de la muestra

Fuente: Investigación autónoma

Elaborado por: Karen Bonilla

Instrumento de investigación

Dentro de la investigación se utilizó dos tipos de cuestionarios para determinar la fatiga laboral y la satisfacción en el trabajo. Las cuales se aplicaran en un solo día. Como primer instancia se aplicó el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga Laboral de Yoshitake, que servirá para evaluar el tipo, nivel de fatiga y factores influyentes del mismo, empleada para el estudio de los efectos negativos del trabajo, este cuestionario se aplicó dos veces la primera se aplica media hora después del inicio de la jornada y la otra media hora antes de finalizar su jornada laboral, con la finalidad de tener un grado de diferenciación de la fatiga y posteriormente un análisis comparativo, La prueba consta de 30 ítems, Se identificaron tres factores, los cuales el autor denominó como tipos 1, 2 y 3.

- Tipo 1 corresponde a trabajos con exigencias mixtas (físicas y mentales del ítems 1 al 10).
- Tipo 2 corresponde a exigencias mentales (ítems del 11 al 20);
- Tipo 3 corresponde a trabajos con exigencias físicas (del 21 al 30).

Determinando el tipo de fatiga y la presencia en cualquiera de estos síntomas generales de Fatiga, fatiga mental, fatiga física.

El cuestionario de satisfacción laboral, llamada Escala de satisfacción Laboral por Sonia Palma Carrillo, que sirve para evaluar el nivel de satisfacción laboral de trabajadores, la prueba está estructurada por 7 factores:

- Factor I: Condiciones Físicas y/o Materiales.
- Factor II: Beneficios Laborales y/o Remunerativos.
- Factor III: Políticas Administrativas.
- Factor IV: Relaciones Sociales.
- Factor V: Desarrollo Personal.
- Factor VI: Desempeño de Tareas.
- Factor VII: Relación con la Autoridad,

El cuestionario se aplica en 20 minutos y puede ser aplicado a nivel individual o colectivo. El total indica si existe satisfacción o no, y de la misma forma subdivide el total en puntos donde determinara en que factores el trabajador esta conforme o no en el trabajo, siendo respuestas dicotómicas y con resultados de si está satisfecho o no entorno a la fatiga laboral.

Procedimiento para la obtención y análisis de datos.

- Se realizó los dos cuestionarios adaptados y diseñados a la investigación.
- Se aplico los cuestionarios en la jornada laboral de un día en la mañana y en la tarde a la población muestra por 3 días.
- Se procedió a la calificación de los cuestionarios.
- Se ingresó y tabuló los datos numéricos de los cuestionarios a la base de datos.
- Se determinó la frecuencia y porcentajes de la base de datos.
- Se realizó el análisis e interpretación estadístico de resultados obtenidos mediante la correlación de las dos variables estudiadas en el software IBM SPSS 22-0.

- Se realizó el análisis de comprobación de hipótesis planteada en la investigación.

Actividades

En el proceso de investigación en el campo metodológico se aplicó los cuestionarios de Fatiga Laboral y Escala de Satisfacción en el trabajo a los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en la ciudad de Guaranda, en el año 2018. Las fechas destinadas y aprobadas a tomar los cuestionarios fue del 1 al 24 de diciembre, tomando los instrumentos psicológicos los días 7, 10 y 11 de diciembre del 2018, de las cuales el de fatiga laboral fue tomada dos veces al día al mismo empleado para observar el cambio de información receptada antes de empezar su jornada laboral y antes de culminarla, Por otro lado el cuestionario de la satisfacción se aplicó en la mañana. Toda la información emitida por escrito por los empleados es de entera confidencialidad y con fines investigativos.

Cuadro 6. Actividades

Horario de Aplicación de Cuestionarios Psicológicos			
Fecha	Cuestionario	Hora de Aplicación	de
Viernes 07/12/2018	▪ Síntomas Subjetivos de Fatiga Laboral de Yoshitake	7:30 am y 4:30 pm	
Lunes 10/12/2018	▪ Escala de Satisfacción Laboral		
Martes		8:00 am	
11/12/2019			

Cuadro 6. Actividades

Fuente: Investigación autónoma

Elaborado por: Karen Bonilla

CAPITULO IV

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Los resultados obtenidos mediante la recepción de información de la población muestra por medio de los cuestionarios psicológicos mostraron lo siguiente.

Medidas de tendencia central

Tabla 2. Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación Estándar	N
PUNTAJE MÁS ALTO FATIGA	7,77	5,768	100
SATISFACCÓN PUNTAJE TOTAL	144,31	19,869	100
SEXO	,65	,479	100
EDAD	37,21	9,428	100
ESTADO CIVIL	,76	,668	100
CARGO	12,81	12,236	100
DEPARTAMENTO DE TRABAJO	2,78	2,729	100
EXPERIENCIA	,40	,752	100
ESCOLARIDAD	1,55	,833	100

Tabla 2. Medidas de Tendencia Central

Fuente: Software IBM SPSS 22-0.

Elaborado por: Karen Bonilla

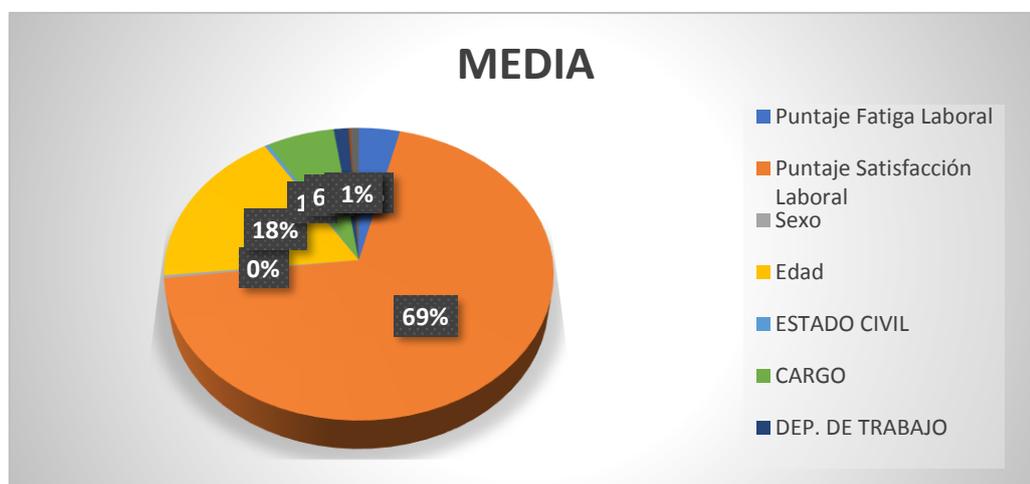


Gráfico 5. Porcentaje de media de tabla de estadísticos

Fuente: Software IBM SPSS 22-0.

Elaborado por: Karen Bonilla



Gráfico 6. Porcentaje de desviación estándar de tabla de estadísticos

Fuente: Software IBM SPSS 22-0.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e interpretación

Los resultados expuestos por la tabla de medidas de tendencia central muestran que el valor de la media en la variable de fatiga laboral es de 7,77 el cual representa un valor moderado, se evidencia una desviación estándar de 5,768 lo cual indica que los datos no están muy dispersos. Por otro lado el valor de la media de la variable de satisfacción es de 144,31 el cual representa un valor parcial de satisfacción laboral, en cuanto a la desviación estándar se tiene un valor de 19,869 que indica que los datos tienen una dispersión representativa.

Tabla de Correlaciones

Correlaciones

		PUNTAJE MÁS ALTO FATIGA	SATISFACCIÓN PUNTAJE TOTAL	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	CARGO	DEPARTAME NTO DE TRABAJO	EXPERIENCI A	ESCOLARIDA D
PUNTAJE MÁS ALTO FATIGA	Correlación de Pearson	1	-.462**	-.128	.020	.151	.259**	.050	.017	.186
	Sig. (bilateral)		.000	.204	.840	.135	.009	.621	.869	.063
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SATISFACCIÓN PUNTAJE TOTAL	Correlación de Pearson	-.462**	1	.140	-.053	-.080	-.293**	-.124	.069	-.244*
	Sig. (bilateral)	.000		.165	.598	.432	.003	.219	.493	.014
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
SEXO	Correlación de Pearson	-.128	.140	1	-.111	.050	-.439**	-.245*	-.168	-.196
	Sig. (bilateral)	.204	.165		.271	.618	.000	.014	.095	.051
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
EDAD	Correlación de Pearson	.020	-.053	-.111	1	.136	-.003	.297**	.687**	-.055
	Sig. (bilateral)	.840	.598	.271		.176	.977	.003	.000	.590
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ESTADO CIVIL	Correlación de Pearson	.151	-.080	.050	.136	1	.104	.054	.092	-.015
	Sig. (bilateral)	.135	.432	.618	.176		.302	.595	.360	.886
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
CARGO	Correlación de Pearson	.259**	-.293**	-.439**	-.003	.104	1	.505**	-.061	.278**
	Sig. (bilateral)	.009	.003	.000	.977	.302		.000	.548	.005
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
DEPARTAMENTO DE TRABAJO	Correlación de Pearson	.050	-.124	-.245*	.297**	.054	.505**	1	.319**	-.044
	Sig. (bilateral)	.621	.219	.014	.003	.595	.000		.001	.664
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
EXPERIENCIA	Correlación de Pearson	.017	.069	-.168	.687**	.092	-.061	.319**	1	-.064
	Sig. (bilateral)	.869	.493	.095	.000	.360	.548	.001		.524
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
ESCOLARIDAD	Correlación de Pearson	.186	-.244*	-.196	-.055	-.015	.278**	-.044	-.064	1
	Sig. (bilateral)	.063	.014	.051	.590	.886	.005	.664	.524	
	N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 3. Tabla de Correlación

Fuente: Software IBM SPSS 22-0.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e Interpretación

Los resultados en la tabla de correlación más significativas presentan un valor de -0,462 que representa un nivel de significación moderado de dos colas, entre las variables de fatiga laboral y satisfacción en el trabajo. Así mismo se observa una

correlación entre las variables de cargo con valor de 0,505 con la variable departamento de trabajo, lo que se interpreta como moderada. De la misma forma se evidencia una correlación con un valor de 0.319 con las variables departamento de trabajo con experiencia, lo que se interpreta como débil. Se puede observar que la variable de sexo arroja un resultado de significancia con la variable de escolaridad, en las cuales los hombres tienen mayor escolaridad y las mujeres menor escolaridad.

Cuadro 6. Fatiga Laboral Frecuencia

FATIGA LABORAL		
DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Fatiga Leve	56	56%
Fatiga Moderada	29	29%
Fatiga Excesiva	16	16%
MEDIA	33.66	
DESVIACION ESTANDAR	20,40	

Cuadro 6. Fatiga Laboral

Fuente: Investigación Autónoma .

Elaborado por: Karen Bonilla

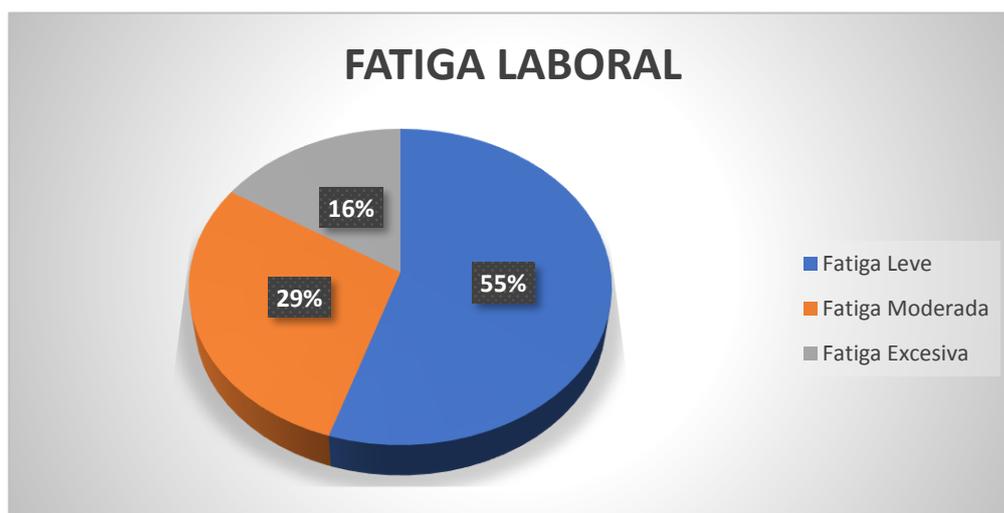


Gráfico 7. Porcentaje de personal con fatiga laboral

Fuente: Investigación Autónoma.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e Interpretación

Se puede observar evidentemente que existe fatiga en la muestra de estudio, de los cuales el 55% presenta una fatiga leve, mientras que un 29% representa fatiga moderada y el 16% restante representa fatiga excesiva.

Cuadro 8. Tipo de Fatiga Laboral Frecuencia

FATIGA LABORAL		
DESCRIPCION TIPO DE FATIGA	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Síntomas Generales de la Fatiga	52	52%
Fatiga Mental	31	31%
Fatiga Física	17	17%
MEDIA	33.33	
DESVIACION ESTANDAR	17.61	

Cuadro 8. Fatiga Laboral

Fuente: Investigación Autónoma .

Elaborado por: Karen Bonilla

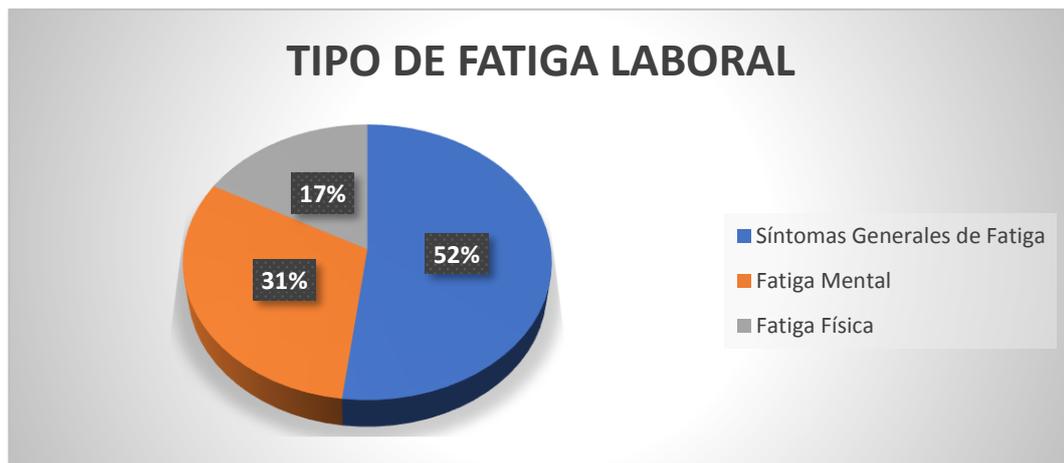


Gráfico 8. Porcentaje de tipos de fatiga laboral

Fuente: Investigación Autónoma.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e Interpretación

Se puede evidenciar que el tipo de fatiga laboral que presentan los trabajadores en la investigación son de un 52% con Síntomas generales de fatiga, así como el 31% se incluyen en fatiga mental y finalmente el 17% con fatiga física.

Cuadro 9. Satisfacción en el trabajo Frecuencia

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

DESCRIPCION	FRECUENCIA	PORCENTAJE
Baja	1	1%
Parcial Insatisfacción Laboral	6	6%
Regular	50	50%
Parcial Satisfacción Laboral	32	32%
Alta	11	11%
MEDIA	20.00	
DESVIACION ESTANDAR	20,50	

Cuadro 9. Satisfacción en el trabajo

Fuente: Investigación Autónoma .

Elaborado por: Karen Bonilla



Gráfico 9. Porcentaje de tipo de Satisfacción en el trabajo

Fuente: Investigación Autónoma.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e Interpretación

Los resultados obtenidos muestran que en el cuestionario psicológico aplicado a la muestra existe un 50% de trabajadores con satisfacción regular en relación a la fatiga laboral, el 32% presentan parcial satisfacción, el 11% presentan alta satisfacción, el 6% presentan parcial insatisfacción laboral y el 1% satisfacción baja.

Cuadro 10. Factores Influyentes en la Satisfacción en el trabajo

FACTORES INFLUYENTES EN LA SATISFACCION EN EL TRABAJO							
NIVELES	F I	F II	F III	F IV	F V	F VI	F VII
BAJO	3	0	0	2	2	0	2
PARCIAL							
INSATISFACCION	2	1	1	8	5	9	7
LABORAL							
REGULAR	35	52	52	49	40	26	44
PARCIAL							
SATISFACCION	36	38	38	23	25	29	28
LABORAL							
ALTA	24	9	9	18	28	36	19
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100

Cuadro 10. Factores influyentes en la satisfacción laboral

Fuente: Investigación autónoma

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e interpretación

Los elementos positivos hallados a través de la aplicación del cuestionario de Escala de Satisfacción SL-SPC a la muestra se detectó que el nivel de satisfacción en los trabajadores encuestados es el 50% de satisfacción regular en relación a la

fatiga laboral, el 32% corresponde a un nivel parcial de satisfacción laboral, mientras que el 11% corresponde a un nivel alto de satisfacción laboral, además se encontró que el 6% corresponde al nivel parcial de insatisfacción laboral, con apenas el 1% corresponde a un nivel de satisfacción bajo. Los factores internos de trabajo que se encuentran presentes entorno a la satisfacción con 36% con parcial satisfacción laboral, 35% satisfacción regular, mientras que el 24% se encuentran con alta satisfacción, el 3% con baja satisfacción y el 2% restante con parcial insatisfacción laboral correspondientes al factor I que involucra condiciones físicas y/o materiales. En el Factor II un 52% corresponde a condiciones físicas y/o materiales., el 38% corresponde a parcial satisfacción laboral, mientras que el 9% se encuentra en alta satisfacción y el 1% corresponde parcialmente insatisfecho, Factor III que corresponde a políticas administrativas se encontró que el 52% está en satisfacción regular, el 38% en parcial satisfacción laboral, el 9% en satisfacción alta y el 1% en parcial insatisfacción laboral. El factor IV corresponde a relaciones sociales con un 49% con satisfacción regular, el 23% en parcial satisfacción en el trabajo, 1% satisfacción alta, 8% parcialmente insatisfechos y el 2% satisfacción baja, Factor V que involucra el desarrollo personal con un 40% con satisfacción regular 28% satisfacción alta, 25% parcialmente satisfecho, el 5% parcialmente insatisfecho y el 2% satisfacción baja. El factor VI que hace referencia al desempeño de tareas, se observó que el 36% está altamente satisfechos, el 29% parcialmente satisfechos, el 26% regularmente satisfechos y el 9% parcial insatisfacción laboral y finalmente el factor VII correspondiente a relación con la autoridad se encontró que el 44% esta regularmente satisfecho, el 28% parcialmente satisfecho, el 19% altamente satisfecho, el 7% parciamente insatisfecho y finalmente el 2% baja satisfacción laboral.

Tabla 4. Correlación no Paramétrica

Correlaciones

			PUNTAJE MÁS ALTO FATIGA	SATISFACCIÓN PUNTAJE TOTAL	SEXO	EDAD	ESTADO CIVIL	CARGO	DEPARTAMENTO DE TRABAJO	EXPERIENCIA	ESCOLARIDAD
Rho de Spearman	PUNTAJE MÁS ALTO FATIGA	Coefficiente de correlación	1,000	-,422**	-,193	,064	,125	,234*	,090	,061	,153
		Sig. (bilateral)	.	,000	,055	,527	,217	,019	,373	,548	,129
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	SATISFACCIÓN PUNTAJE TOTAL	Coefficiente de correlación	-,422**	1,000	,152	-,080	-,060	-,288**	-,159	,059	-,256*
		Sig. (bilateral)	,000	.	,132	,430	,552	,004	,113	,559	,010
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	SEXO	Coefficiente de correlación	-,193	,152	1,000	-,148	,046	-,466**	-,353**	-,133	-,220*
		Sig. (bilateral)	,055	,132	.	,142	,649	,000	,000	,188	,028
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	EDAD	Coefficiente de correlación	,064	-,080	-,148	1,000	,238*	,057	,346**	,659**	-,009
		Sig. (bilateral)	,527	,430	,142	.	,017	,576	,000	,000	,926
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	ESTADO CIVIL	Coefficiente de correlación	,125	-,060	,046	,238*	1,000	,046	,044	,114	-,044
		Sig. (bilateral)	,217	,552	,649	,017	.	,648	,665	,261	,661
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	CARGO	Coefficiente de correlación	,234*	-,288**	-,466**	,057	,046	1,000	,663**	-,034	,389**
		Sig. (bilateral)	,019	,004	,000	,576	,648	.	,000	,736	,000
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	DEPARTAMENTO DE TRABAJO	Coefficiente de correlación	,090	-,159	-,353**	,346**	,044	,663**	1,000	,298**	,147
		Sig. (bilateral)	,373	,113	,000	,000	,665	,000	.	,003	,146
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	EXPERIENCIA	Coefficiente de correlación	,061	,059	-,133	,659**	,114	-,034	,298**	1,000	-,059
		Sig. (bilateral)	,548	,559	,188	,000	,261	,736	,003	.	,563
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100
	ESCOLARIDAD	Coefficiente de correlación	,153	-,256*	-,220*	-,009	-,044	,389**	,147	-,059	1,000
		Sig. (bilateral)	,129	,010	,028	,926	,661	,000	,146	,563	.
		N	100	100	100	100	100	100	100	100	100

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Tabla 4. Correlación no Paramétrica

Fuente: Software IBM SPSS 22-0.

Elaborado por: Karen Bonilla

Análisis e Interpretación

Se observa los resultados por medio de la tabla de correlación Rho Spearman que las variables de fatiga laboral con la variable de satisfacción en el trabajo presentan un valor de $-0,422^{**}$ significativo, mientras que, la variable de cargo con la variable departamento de trabajo muestran una correlación de 0.663^{**} significativo, en cuanto a la variable departamento de trabajo con experiencia también arrojan una correlación significativa con un valor de 0.298^{**} . Por último, la variable de sexo arroja un nivel de correlación significativo de $-,220^*$ con la variable de escolaridad, es decir, los trabajadores de sexo masculino tienen una escolaridad más alta, mientras que, la escolaridad del sexo femenino presentan un nivel menor de escolaridad.

Comprobación de Hipótesis

Para la comprobación estadística de la investigación en relación a la existencia de una correlación entre las dos variables de estudio, fatiga laboral asociada a la satisfacción en el trabajo en la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar en la ciudad de Guaranda, se presentan las siguientes hipótesis.

Hipótesis Nula (H₀):

La fatiga laboral no se asocia a la satisfacción en el trabajo en la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar en la ciudad de Guaranda

Hipótesis Alternativa (H₁):

Como los resultados presentan que la correlación es significativa en el nivel 0,01 por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, lo que indica que las variables de fatiga laboral asociada a la satisfacción en el trabajo se tienen correlación alta e inversamente proporcional en cuanto a la muestra de estudio por medio de las dos herramientas de estudio psicológico de síntomas subjetivo de fatiga laboral y la escala de satisfacción SL-SPC, comprobando así la hipótesis alternativa.

CAPITULO V

Conclusiones y Recomendaciones

Conclusiones

- Se puede concluir que, evidentemente existe significancia en los resultados y por ende, la fatiga laboral está inversamente proporcional a la satisfacción en el trabajo, en otras palabras se puede decir a mayor fatiga laboral menor satisfacción en el trabajo, resultados hallados en la muestra del personal de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar en la ciudad de Guaranda aplicado en el mes de diciembre del 2018. A través de los análisis estadísticos y las correlaciones de las variables se pudo cuantificar la existencia de una correlación en un nivel moderado, en base a los instrumentos psicológicos aplicados con el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Yoshitake 1978 Japón adaptación Almiral y Co. 1987 INSAT Cuba. y en base a la ficha técnica del Cuestionario de Satisfacción en el trabajo con la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.
- Los datos recogidos y analizados así como la reflexión en el Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Yoshitake 1978 Japón adaptación Almiral y Co. 1987 INSAT Cuba para el estudio de la fatiga laboral, se pudo identificar los factores que afectan son pesadez en la cabeza, cansancio en el cuerpo, rigidez en movimientos que realiza, somnolencia y deseos de acostarse, que corresponde a síntomas generales de la fatiga con un 52% de la muestra, mientras que el 31% presenta otros factores como fatiga mental caracterizado por la dificultad de pensar, presencia de nerviosismo, problemas de atención, ansiedad e intranquilidad, en menor presencia se encuentran factores dentro de la fatiga física identificados por dolor de

cabeza, dolores en el cuerpo y cansancio físico general correspondiente al 17%.

- Esto quiere decir que a mayor satisfacción en el trabajo el empleado se desenvuelve de manera positiva y puede rendir satisfactoriamente, y en un bajo porcentaje se encuentra trabajadores insatisfechos, En cuanto a los factores internos de trabajo que inciden en la satisfacción son los factores: II, III, IV, V y el factor VII que corresponden a regular satisfacción en cuanto a beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal y finalmente las relaciones con la autoridad. Todo esto me permitió plantear la propuesta de trabajo para minimizar la fatiga. Se identificó que los factores influyentes en cuanto a la fatiga se encuentran distribuidos en factor que representa las condiciones físicas y/o materiales donde más de la mitad de la población muestra con este factor están parcialmente satisfechos, los beneficios laboral y/o remunerados se encuentran más de la mitad de la muestra con regular satisfacción, las políticas administrativas se encuentran más de la mitad de la muestra con regular satisfacción, en cuanto a relaciones sociales se observa una satisfacción regular, desarrollo persona se presenta una satisfacción regular en la muestra establecida, en desempeño de tareas se evidencia una satisfacción alta y finalmente en relación a la autoridad se encuentra una regular satisfacción,

- Una vez comprobado la existencia de fatiga laboral asociada a la satisfacción en el trabajo, he planteado una propuesta enfocándome en la teoría conductista a base de estímulos donde permitirá la interacción del trabajador con su medio y este estará basado en el diseño de un plan de acción, el mismo que permitirá minimizar en un 80% la fatiga laboral,

RECOMENDACIONES

- ❖ Se recomienda que los datos hallados en esta investigación pueda servir como referente para el departamento de Talento Humano en su análisis y reflexión.
- ❖ Se recomienda realizar estudios más profundos en baso a los factores influyentes en los trabajadores.
- ❖ Se recomienda brindar mayor atención a estudios psicológicos que puedan ser aplicados y beneficiados a los trabajadores como una prevención de salud mental.
- ❖ Se recomienda la instauración de políticas motivacionales e integrativas para los trabajadores.
- ❖ Se recomienda que se dé más importancia a los trabajadores y se aplique test psicológicos que permitan conocer el estado actual de su salud mental.
- ❖ Se recomienda que el plan de acción pueda ser aplicado por lo menos una vez al año y se propongan más, además que sirva como base de datos de información de casos especiales y trabajar con seguimiento psicológico.

DISCUSIÓN

La fatiga laboral es un fenómeno que existe en el trabajo y puede darse tanto en hombres como en mujeres y sin distinción de edad, provocando en los trabajadores agotamiento mental y físico, lo que ocasiona que la satisfacción en el trabajo se muestre el desempeño laboral afectado en su concentración, falta de atención, olvido fácil de las cosas y de sus actividades de trabajo, dificultad para pensar perdiendo fácilmente la paciencia.

Fundamentándome en el estudio investigativo de La Fatiga Laboral asociada a la Satisfacción en el trabajo se logró obtener datos significativos de correlación al nivel moderado, mediante la aplicación del Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Yoshitake y el Cuestionario de Estaca de Satisfacción Laboral SL-SPC, comprobando de esta manera la influencia que tiene la fatiga laboral en el 50% de la muestra, detectados en los síntomas generales de la fatiga tanto mental como física, expresados mayormente en síntomas generales de la fatiga que corresponden a pesadez en la cabeza, cansancio en el cuerpo, somnolencia y deseos de acostarse, los síntomas en la fatiga mental se caracteriza por la dificultad para pensar, nerviosismo, problemas de atención, ansiedad e intranquilidad, otros síntomas representados como fatiga física con dolor de cabeza, dolores en el cuerpo y cansancio físico general, afectando directamente en la satisfacción del trabajador, visualizados en la escala de satisfacción laboral desde el factor I al factor VII.

Ibañez (2016) en su investigación titulada Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales menciona que realizó un estudio en una empresa forestal, con el objetivo de determinar la influencia de los niveles de fatiga, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales. La muestra estuvo compuesta por 26 trabajadores que pernoctan en pensión y 23 trabajadores que retornan a su hogar. Los resultados de los niveles de fatiga determinaron que ambos trabajadores presentan un nivel de fatiga moderada. Respecto a la evaluación de riesgos

psicosociales, tanto los trabajadores que pernoctan en pensión como los que retornan a su hogar se encuentran sin riesgo. Los trabajadores que pernoctan en pensión presentan un nivel de conflicto trabajo-familia alto, mientras que los trabajadores que retornan a su hogar presentan un nivel moderado. El análisis estadístico determinó correlación significativa entre accidentabilidad, exigencias psicológicas y trabajo activo. No se encontró relación entre fatiga laboral, conflicto trabajo-familia y las variables sociodemográficas. (Ibañez, 2016)

Por lo tanto se puede evidenciar con los estudios científicos que la fatiga laboral es un fenómeno de alta afectación en el individuo en cualquier ámbito organizacional que se encuentre, por esto es muy importante trabajar en la prevención y la mitigación de este, ya que implica un conjunto de actitudes y una tendencia valorativa que influye de manera significativa en el comportamiento de los trabajadores y desde luego en el desempeño laboral.

Otro estudio científico que hace referencia a la fatiga laboral publicado en la revista de investigación académica publicado en el 2012 en Dialnet, los investigadores Oswaldo, Y. C., Dias, E. A., Spers, V. R. E., y Ferraz Filho, O. afirman en su artículo:

“Resultados de catorce investigaciones brasileñas e internacionales en organizaciones públicas y privadas que se relacionan con el estrés laboral y el burnout y que se publicaron entre 1998 y 2011. Los resultados muestran que los principales estresores en el contexto de las organizaciones están asociados a la presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, remuneración inadecuada, ausencia de apoyo del grupo y de la supervisión, falta de autonomía, relaciones interpersonales insatisfactorias, ausencia de un plan de carrera, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo, relaciones conflictivas con los superiores o falta de orientación para el desarrollo de las tareas” (Revista de investigación académica, pág 67-80).

Este estudio científico sirvió como base fundamental para justificar pruebas validas que respalden los resultados obtenidos en la investigación, al comparar y contrastar, se pudo evidenciar conclusiones semejantes, específicamente en los factores influyentes en el contexto de las organizaciones como: presión del trabajo, desajustes en el clima y la dinámica organizacional, relaciones interpersonales insatisfactorias, condiciones desfavorables en el ambiente de trabajo y relaciones conflictivas con los superiores, dando validez a la hipótesis planteada en el presente estudio, en la que, a mayor presencia de fatiga laboral menor satisfacción en el trabajo.

En la investigación titulada Clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño en una organización estatal Chilena, realizada por Rodríguez, Paz, Lizana y Cornejo en el año 2011, mencionan que el clima organizacional y la satisfacción son predictores significativos tanto del desempeño como de sus dimensiones específicas, evidenciaron la existencia de una relación significativa entre el clima, la satisfacción y el desempeño del trabajador; dichos investigadores afirman que el clima organizacional influye significativamente en el comportamiento del trabajador tanto en sus condiciones personales, su rendimiento y la productividad (Rodríguez, Retamal, Lizana, y Cornejo, 2011, pág. 219).

Por lo tanto, se considera a los trabajadores como parte esencial del funcionamiento y desarrollo en una organización, debido a que es importante conocer si existe un nivel de satisfacción en el trabajador durante su jornada laboral y por ende su ambiente de trabajo, esto demostró en el presente estudio que son elementos que influyen en su rendimiento y se evidencie cansancio, agotamiento mental y físico en los trabajadores, el mismo que se constataron las conclusiones con el presente trabajo investigativo-

CAPITULO V

PROPUESTA

TEMA DE LA PROPUESTA; Plan de acción para mitigar la Fatiga Laboral.

JUSTIFICACIÓN:

El presente plan de acción se establece por los resultados visualizados anteriormente por el estudio científico realizado, en la cual arrojaron datos cualitativos y cuantitativos para poder plantear un análisis profundo y proponer soluciones prácticas, viables y sobre todo eficientes.

La fatiga laboral es un factor que puede presentarse en cualquier momento de la actividad laboral, por eso es muy importante mantener el equilibrio de salud mental de los trabajadores, debido a que influye en el comportamiento de una tarea, como resultado de los estados mentales preliminares ante el esfuerzos físico que el empleado realiza, generando una molestia que puede ocasionar la incapacidad de responder de manera adecuada a las exigencias del trabajo así como sus funciones, y por lo tanto la afectación a la empresa.

Mi plan de acción estará estructurada en 2 talleres y 2 fases, la primera fase de relacionar a la socialización de los hallazgos encontrados del estudio analizado en la Fatiga Laboral asociada a la Satisfacción en el trabajo al personal y de Talento Humano, personal de gerencia y autorizados pertinentes de mayor jerarquía de toma de decisiones y a los trabajadores. La segunda fase estará enfocada en acciones preventivas como charlas participativas con profesionales de la salud, con temas relacionados a de manejo de organización y conflictos laborales, charlas que hagan hincapié en la sensibilización del cuidado de la salud mental y física. La tercera fase hará énfasis en la instauración de estrategias motivacionales y conductuales

asociadas a la motivación e integración de los trabajadores, donde se aplicaran dinámicas y se utilizará material de audio-video. La cuarta fase se desarrollará en la instauración de actividades estableciendo herramientas de cambio y acción, basadas en las necesidades sintomatológicas presentes en los trabajadores, que permitan mitigar y prevenir la aparición de la fatiga laboral en los trabajadores, siendo aplicable y accesible.

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL:

Establecer un plan de acción para reducir los niveles de fatiga laboral presentados en los trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, de la ciudad de Guaranda en el año 2019.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Informar a los trabajadores y sensibilizar sobre la afectación de la fatiga laboral.
- Ofrecer el apoyo profesional de médicos y especialistas para la mitigación de la fatiga laboral y el cuidado de la salud mental en el trabajo.
- Proporcionar actividades y estrategias que pueda ayudar a mejorar la experiencia laboral de los trabajadores.

ESTRUCTURA TÉCNICA DE LA PROPUESTA

ARGUMENTACION TEORICA

Las técnicas de socialización organizacional grupales enfocados psicológicamente que tengan impacto directo en los miembros y trabajadores de la Corporación Nacional de Electricidad que permita asumir la importancia y la necesidad de trabajar con la salud mental.

Se desarrollarán por primera instancia una dinámica de integración para empresas con todo el personal de la empresa que permitan socializar y conocerse de mejor manera, se procederá a la socialización. Posteriormente a la segunda fase se presentaran charlas de sensibilización, en conjunto con profesionales calificados para detallar de forma más explicativa y sencilla la actual presencia de la fatiga laboral dentro de los empleados. Como siguiente fase se trabajara acciones preventivas que permitan ofrecer un ambiente laboral más adecuado y mejorar factores influyentes como relaciones sociales, se usara las pausas activas, actividades como respiración profunda diafragmar y estiramiento o ejercicio sencillo corporal, para mantener un equilibrio mental y físico en el trabajo.. La cuarta fase es la propuesta en las cuales se platearan acciones y espacios con estímulos pertinentes y actividades restaurativas mental y físicas, para que los empleados mejoren su calidad de ambiente laboral y prevenir la fatiga laboral.

Plan de acción

La construcción del plan de acción, implica algunos encuentros con los interesados, a fin de delinear las acciones acordadas por consenso que el grupo considere más acertadas para la solución de la situación identificada o los problemas existentes en un área de conocimiento, en una comunidad, una organización y en otros grupos sociales. El beneficio de la ejecución del plan de acción que representa las acciones necesarios para lograr las mejoras, las transformaciones o los cambios que se consideren pertinentes. Por otro lado los planes de acción comprenden

procesos de reflexión permanente, durante el desarrollo de la investigación, además de la sistematización, codificación, categorización de la información, y la respectiva consolidación del informe de investigación que da cuenta de las acciones, reflexiones y transformaciones propiciadas para una intervención objetiva y bien enfocada (Colmenares, 2012).

Psicología Conductista

Quinceno y Vinaccia, presenta una intervención laboral basada en la psicológica conductista en términos de estímulos y acciones en busca del cambio de la conducta para generar algo diferente, en las cuales usan la aplicación de técnicas para la flexibilización de las tareas, realizando programas educativos donde se resalte la conformación de equipos generando una participación integral en los procesos organizacionales. Esto con el objeto de reforzar el compromiso con la institución, motivación e incrementar la productividad y calidad en los servicios (Quinceno y Vinaccia 2007).

Cuadro 11. Taller 1 Información y sensibilización de fatiga laboral

TALLER 1				
TEMA: Socialización y sensibilización				
OBJETIVO: Dar a conocer y sensibilizar los hallazgos encontrados en los empleados de la Corporación Nacional de Electricidad.				
DIRIGIDO A: Todo el personal de la organización				
RESPONSABLE: Karen Bonilla Patiño				
PROCESO	ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO	EVALUACION
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Bienvenida e introducción del taller a desarrollar, - Presentación general de conclusiones y recomendaciones del estudio. - Diagnóstico de conocimiento al tema de fatiga laboral y posteriormente preguntas de inquietud 	Informes de resultados y hallazgos investigativos. Micrófonos y parlante.	10 minutos	Hoja de control y cotejo
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Dinámica grupo integrativa para fortalecer relaciones laborales, - Preguntas generales donde irán enfocas al análisis general del conocimiento de fatiga laboral.. - Desarrollo de charlas informativas referentes a fatiga laboral y preguntas pertinentes. 	Hojas de papel de colores (post-its) Esferos Micrófonos y parlante. Proyector y computador	50 minutos	Preguntas retroalimentarias referentes al tema
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Sensibilización directa a los empleados para trabajar en la importancia de la salud mental. - Cerrar con la opinión y aprendizajes obtenidos con el taller a los empleados de la Corporación 	Micrófonos y parlante Proyector y computador. Micrófono y parlante.	35 minutos	

Cuadro 11. Taller 1 Información y sensibilización de fatiga laboral.

Elaborado por: Karen Bonilla

Actividad 1

Introducción:

La responsable inicia el taller con la bienvenida y la exposición del objetivo del taller 1, se procede a expresar de manera oratoria el estudio científico con los resultados y los hallazgos encontrados entorno a la fatiga laboral presente en los empleados.

Desarrollo:

Se da paso al inicio del taller presentando el tema de estudio aplicado a los trabajadores, para dar la noción del tema que se estudió en su área laboral, se presentan las conclusiones de manera clara y concisa en conjunto a las recomendaciones, seguidamente se procede a preguntar si existen dudas al respecto de la información emitida o si tienen una pregunta al respecto por ser el caso, con el objetivo de hacer una participación informativa constante. Y se procederá a preguntar a los trabajadores que es lo que hoy aprendieron con la primera actividad.

Materiales:

Micrófonos y parlante

Duración:

10 minutos.

Actividad 2

Introducción:

Se procede con el inicio de la actividad, la responsable dará post-its donde cada empleado colocará su nombre para poder identificarse, después de ello se aplicará la dinámica grupal llamado el Tren viene con...donde permita la integración de todos los trabajadores, seguidamente se realizara una ronda de preguntas generales referentes al tema y se cerrara con charlas profundas sobre el tema de la fatiga laboral asociado a los diferentes factores influyentes entorno a la satisfacción en el trabajo

Desarrollo:

Se inicia con la dinámica “El Tren viene con” donde el objetivo es incentivar a los trabajadores la agrupación e interacción entre ellos, en donde la responsable de la actividad reparte post-its a todo el personal en conjunto con esferos de color azul, los miembros de la actividad procederán a colocar cada uno su nombre y se lo pegará al lado derecho de su pecho- La responsable inicia la dinámica dando las siguientes indicaciones:

- Vamos a formar un tren, yo soy el conductor y los trabajadores los pasajeros que estarán caminando en el espacio del auditorio, en seguida pondré indicaciones como estas: El tren viene con personas que tienen una A en su nombre, entonces los trabajadores deberán agruparse buscando a aquellas personas que en su nombre llevan una a, donde solo deben subirse al tren, es decir ponerse uno tras de otro después del conductor mientras que las personas que no lleven una a deberán agruparse con el resto de personas que se encuentren fuera del tren. Otra indicación con Un tren viene con personas que usan camisa o blusa blanca, donde deberán subirse solo las personas con esas características e integrarse con los demás, y así sucesivamente con otras indicaciones.

-

Culminada la dinámica integrativa, se procederá a la ronda de preguntas referentes al tema, donde se dará paso a la interacción de la encargada, con todos los trabajadores, la persona que desee preguntar y contestar deberá levantar la mano y proceder, se usará 2 a 3 micrófonos.

Se continuará con charlas profundas sobre el tema de fatiga asociada a la satisfacción al trabajo asociado a los diferentes factores influyentes entorno a la satisfacción en el trabajo, con láminas en power-point de información e imágenes que permitan una mayor facilidad de entendimiento. Y se usará 1 micrófono.

Materiales:

- Hojas de papel de colores (post-its)
- Micrófonos y parlante.
- Proyector y computador

Duración:

50 minutos.

Actividad 3

Introducción: sensibilización directa a los empleados para trabajar en la importancia de mantener un equilibrio en la salud mental y con la finalización de interrogantes, preguntas y dudas de todo el taller.

Desarrollo:

La actividad se cerrara con la sensibilización a los empleados enfocado en la importancia de la salud mental, se presentará datos estadísticos de afectación de este fenómeno ante los trabajadores y las repercusiones de no tomar atención a la salud mental en el ámbito laboral, para llegar a la sensibilización se realizará un ejercicio cerrando los ojos y la responsable contará una serie de situaciones donde esto afecta de manera significativa a la persona, a la su familia y a su trabajo, después de eso se solicitara que abran los ojos y observan las diferentes imágenes de personas afectadas emocional, física y mental. Para finalizar las personas que deseen compartir su opinión sobre el primer taller y los aprendizajes obtenidos tendrá la palabra con un micrófono.

Materiales:

- Micrófonos.
- Parlante
- Proyector y
- Computador

Tiempo:

35 minutos

Cuadro 12. Taller 2 Acciones de Prevención.

TALLER 2				
TEMA: Charlas preventivas				
OBJETIVO: Presentar charlas participativas en conjunto con profesionales de la salud para enfatizar el control y manejo de bienestar general laboral así como el cuidado de su salud mental.				
DIRIGIDO A: Todo el personal de la organización				
RESPONSABLE: Karen Bonilla Patiño				
PROCESO	ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Introducción	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de expositor médico general Doc. Adrián Noboa - Conferencia magistral. - Preguntas y respuestas sobre el tema. - Indicaciones de prevención de fatiga - Memorias de la charla 	Micrófonos parlante. y Laptop y proyector	40 minutos	Cuestionario o corto de valoración
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Presentación de expositor especialista en Salud Ocupacional. Doc. Andrea Silva - Proyección de consecuencias de vivir un empleado con fatiga laboral. - Conferencia magistral - Acciones preventivas mediante audio-video y estiramientos corporales. - Preguntas y respuestas. 	Micrófonos parlante. y Proyector, computador y parlantes	40 minutos	Cuestionario o corto de valoración
Cierre	<ul style="list-style-type: none"> - Cuidado de Salud Mental por Psicóloga Karen Bonilla. - Conferencia magistral. - Enseñanza de técnica de relajación. - Pautas técnicas de prevención de fatiga. - Preguntas y respuesta. 	Micrófonos parlante y Proyector y computador.	40 minutos	Cuestionario o corto de valoración

Cuadro 12. Taller 2 Acciones de Prevención.

Elaborado por: Karen Bonilla

Actividad 1

Introducción: presentación de charlas participativas informativas y preventivas con médicos especialistas, médico general, una especialista en salud ocupacional y especialista en psicología que permita dar pautas de acción y plantear estrategias técnicas como la relajación.

Desarrollo:

iniciará el médico general Doc. Adrián Noboa quien expondrá una conferencia magistral entorno a la afectación de fatiga laboral en cuanto a consecuencias médicas y salud, enseñar a los empleados a ejercicios corporales de estiramiento sencillo que puedan usar a su favor, una vez culminada su conferencia dará paso a un espacio de preguntas y respuestas sobre el tema. Presentará indicaciones prácticas como ejercicios sencillos e indicadores de prevención. Y finalmente facilitara con memorias de charla donde pasará su información de exposición a los participantes

Materiales:

- Micrófonos y parlante.
- Laptop y proyector
- Cuestionario corto de valoración

Tiempo:

40 minutos.

Actividad 2

Introducción:

Charla magistral de un profesional especialista Doc. Andrea Silva donde enfocará el fenómeno de la fatiga entorno a la salud ocupacional y de cómo trabajarlo dentro del ambiente laboral y mitigar esta sintomatología.

Desarrollo:

La medica especialista en salud ocupacional Andrea Silva iniciará con su presentación, y seguidamente empezando su charla magistral donde enfocará su tema a la afectación consecencial de este fenómeno a los trabajadores en el ambiente laboral, manejar de forma adecuado las situaciones que pueden ser factores de riesgo de fatiga, apoyada de acciones preventivas de audio-video. Y cerrar la actividad con preguntas y respuestas referentes al tema y dudas. Se evaluará la actividad mediante un cuestionario corto de 4 preguntas.

Materiales:

- Micrófonos y parlante
- Laptop, proyector
- Cuestionario

Tiempo:

40 minutos

Actividad 3

Introducción:

Charla magistral por la responsable del taller Psicóloga General Karen Bonilla, donde expondrá su charla basado a temas de prevención de salud mental y factores psicológicos que afectan al personal, después de esto se presentara una técnica de relajación que permita utilizar a los empleados como herramienta de apoyo ante situaciones de fatiga o cansancio laboral.

Desarrollo:

Inicio la presentación de mi persona con la presentación magistral del tema de prevención y cuidado en salud mental en factores psicológicos, mediante láminas de power-point e imágenes representativas de posibles riesgos psicológicos en un empleado, una vez que culmine lo teórico pondré en su conocimiento una combinación de técnicas de relajación y respiración donde se solicitará a ls trabajadores que hagan lo siguiente: Busca un espacio cómodo y tranquilo dentro de tu entorno laboral y empieza con:

1. Estirar los brazos hacia delante entrecruzando las palmas de las manos. En esta postura tendremos que elevar ligeramente nuestros hombros y repetir la acción en varias ocasiones.
2. Descansar los ojos: cierra los párpados y haz movimiento circulares sobre ellos durante unos segundos.
3. Coloca tus manos en la nuca y ladea la cabeza a un lado primero y luego hacia el otro. Posteriormente también hacia delante y hacia detrás. Es importante hacer estos movimientos con mucha lentitud para prevenir posibles mareos.
4. Respiración diafragmática: sin mover el pecho coge todo el aire que puedas, haciendo que se hinche el abdomen. Hazlo lentamente y durante un par de minutos para que sea efectivo.

5. Técnica de visualización: cierra los ojos y para evitar pensar en nada imagina que eres una mosca que recorre la habitación alrededor de tu cuerpo, visualizando cada detalle de tu vestimenta.

Estas cortas y sencillas técnicas deberán aplicarlo ese momento y en ocasiones necesarias en el trabajo se sugiere dos veces a la semana por lo menos, no quitan mucho tiempo y mejorara el ánimo del trabajador y posiblemente si eficacia laboral.

Se presentará pautas técnicas como hábitos mentales pequeños que en el futuro afecta a la salud mental, horas adecuadas de pausa de descanso, mejora de condiciones ambientales (iluminación, ruido, calidad del aire, condiciones termo higrométricas); de los elementos que configuran el equipamiento del puesto (mobiliario, útiles y herramientas de trabajo, incluida la información y documentación que se maneja), así como la resolución de problemas y la toma de decisiones. Se cierra con el espacio de preguntas y respuestas y la aplicación del cuestionario de evaluación sencilla de 4 preguntas.

Materiales:

- Micrófonos y parlante
- Proyector y computador.
- Cuestionario

Tiempo:

40 minutos

Cuadro 13. FASE 3 Instaurativo Pausas Activas

FASE 3 INSTAURATIVA				
TEMA: Pausas activas				
OBJETIVO: Instaurar pausas activas para todo el personal, que permitan acciones de mitigación del fenómeno de la fatiga mediante descansos cortos y sencillos que fortalezcan el desempeño y la satisfacción en el trabajo				
DIRIGIDO A: Departamento de Talento Humano y autoridades empresariales en beneficio a los trabajadores.				
RESPONSABLE: Karen Bonilla Patiño				
PROCESO	ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Brindar una breve explicación de que son pausas activas. - Beneficios de pausas activas. - Plan de desarrollo de pausas activas en el espacio laboral. 	Micrófonos. Parlantes.	20 minutos	Lista de cotejo
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Crear espacios de pausas activas - Pausas activas en espacio verde de la empresa, para salir a caminar y realizar ejercicios sencillo de respiración profunda. - Ejecutar en el mismo espacio de trabajo ejercicios de respiración y estiramiento corporal 	Ninguno	10 minutos	Ninguna
Final	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporar actividades antes de salir de la jornada laboral organicen sus espacios de trabajo. - Escribir en una hoja reciclada en la hora de salida, lo negativo del día que provocó cansancio y fatiga al empleado y posteriormente, romperla y sacudirse todo su cuerpo para dejar ahí estas situaciones de fatiga. 	Hoja reciclada. Esfero.	5 minutos	Ninguna

Cuadro 13. FASE 3 Instaurativo Pausas Activas

Elaborado por: Karen Bonilla

Actividad 1

Introducción:

Instaurar pausas activas para todo el personal, que permitan acciones de mitigación del fenómeno de la fatiga mediante descansos cortos y sencillo, así como ejercicios de respiración profunda que fortalezcan el desempeño y la satisfacción en el trabajo.

Desarrollo:

Se realizara una breve explicación concisa del tema de pausas activas en el espacio laboral, entorno a que son, como son y el beneficio que trae, posteriormente se desarrollara el plan en el espacio laboral para que lo aprendan y lo establezcan en su jornada laboral.

Materiales:

- Micrófonos.
- Parlantes

Tiempo:

20 minutos

Actividad 2

Introducción:

Realizar e incorporar los espacios de pausas activas, de caminar y salir al espacio verde de la empresa y en su puesto de trabajo, donde ejecuten ejercicios de respiración y estiramiento corporal que les permita no caer en la fatiga y evitar colapsos de ellos tanto mentales como físicos.

Desarrollo:

Crear espacios de pausas activas que serán los mismos donde los trabajadores se desempeñan y los espacios de área verde de la empresa. Realizando el ejercicio de respiración profunda que consta de una respiración lenta y diafragmal, repitiendo la respiración 3 veces.

El estiramiento corporal completo y sencillo, que consta de despejar tensión en las extremidades del cuerpo empezando con la cabeza, el tronco, las extremidades superior y finalmente las inferiores que permitan el estiramiento del mismo, pueden repetir los ejercicios de 2 a 3 veces según sea necesario.

Materiales:

Ninguno

Tiempo:

10 minutos

Actividad 3

Introducción:

Establecer un espacio de descanso con las actividades de pausas activas y dar un cierre simbólico que contribuya a las pausas y lo apliquen entorno a sus necesidades.

Desarrollo:

Establecer las actividades de cambio y acción para el funcionamiento de las pausas activas conjuntamente, una de ellas es antes de salir de la jornada laboral los empleados deberán organizar su espacio de trabajo.

Y posteriormente deberán realizar un cierre del día simbólico correspondiente a que a la hora de salida deberán usar una hoja reciclada donde escribirán las cosas, situaciones, personas y lo negativo del día que provocó cansancio o fatiga en el o ella y seguidamente tendrán que romper la hoja y colocar en el tacho de basura de papelería y sacudirán todo su cuerpo, en señal de que dejan ahí y termina ahí las situaciones de fatiga y poder ir a casa tranquilos y tranquilas. Se puede realizar todos los días o los días que existieron situaciones de fatiga o cansancio.

Materiales:

- Hoja reciclada
- Esfero

Tiempo:

5 minutos

Cuadro 14. FASE 4 INSTAURATIVA

FASE 4 INSTAURATIVA				
TEMA: Instauración de actividades herramientas de cambio y acción, así como eventos de reconocimiento laboral.				
OBJETIVO: establecer actividades en el personal a base de herramientas de cambio y acción, enfocada en la sintomatología que presenten o también preventiva, por otro lado la incorporación de eventos de reconocimiento laboral que sirvan de incentivo y motivación para evitar la presencia de fatiga.				
DIRIGIDO A: Departamento de Talento Humano y empleados técnicos y empleados de oficina				
RESPONSABLE: Karen Bonilla Patiño				
PROCESO	ACTIVIDAD	MATERIALES	TIEMPO	EVALUACIÓN
Inicio	<ul style="list-style-type: none"> - Establecer momentos de juegos grupales deportivos en el personal de servicio técnico. - Apertura a la mejor comunicación entre compañeros de trabajo - Fomentación de conductas integrativas, así mismo el compartir y el trabajo en equipo. 	Balón deportivo Botellón de agua Vasos	15 minutos	Lista de cotejo
Desarrollo	<ul style="list-style-type: none"> - Jornadas de ejercicio sencillo en espacio abierto. - Compartir espacio entre compañeros 	Ninguno	5 minutos	Lista de cotejo
Final	<ul style="list-style-type: none"> - Instaurar eventos de reconocimiento laboral - Celebrar fechas festivas, y días de trabajo con incentivos pequeños materiales junto con frases de motivación. - En días de cumpleaños de cada empleado reconocerlo y ofrecer un incentivo motivacional y detalle pequeño de dulce. 	Flamas de reconocimiento Diplomas Incentivos materiales pequeños Cartulinas	15 minutos	Ninguna

Cuadro 14. FASE 4 Instauración de actividades herramientas de cambio y acción, así como eventos de reconocimiento laboral.

Elaborado por: Karen Bonilla

Actividad 1

Introducción:

Instaurar en la empresa en la subestación Guaranda COB Centro de operaciones Bolívar donde se encuentran los empleados técnicos para establecer minutos antes de culminar la jornada de trabajo o días de trabajo con juegos grupales deportivos, que de apertura a mejorar la convivencia y comunicación así como conductas integrativas y el trabajo en equipo.

Desarrollo:

En el área de la subestación Guaranda COB Centro de operaciones Bolívar, donde se encuentran los trabajadores de trabajo más físico y técnico se ejecutaran por lo menos una vez al mes espacios de juegos grupales deportivos tales como vóley y fútbol que de paso a que se organicen por equipos y puedan tener un espacio libre y recreativo para la finalización de su jornada durante unos 15 minutos, lo que afianzara relaciones sociales y trabajo en equipo.

Materiales:

- Balón deportivo
- Botellón de agua
- Vasos
- Lista de cotejo

Tiempo:

15 minutos

Actividad 2

Introducción:

Ejecutar jornadas de ejercicios sencillos de estiramiento corporal en el espacio abierto de la COB que les permita liberar tensiones musculares y el compartir entre compañeros.

Desarrollo:

En el taller número 2 que se presentó los empleados ya conocen cuales son los ejercicios que pueden desarrollar para sus estiramientos corporales, lo iniciaran una vez por semana antes del inicio de su jornada puede ser aplicado en conjunto o individual, dependiendo de la cantidad de trabajadores en los horarios, el objetivo es liberar tensiones musculares y comenzar el día en un estado físico relajado, y después de ello en la COB se colocará un botellón de agua para que tengan a su disposición para estas actividades físicas.

Materiales:

- Botellón de agua
- Vasos
- Lista de cotejo

Tiempo:

5 minutos

Actividad 3

Introducción:

Instauración de eventos de reconocimiento laboral y celebración de fechas festivas con incentivos pequeños y económicos con frases de motivación. De la misma forma dar un incentivo material como dulces pequeños junto a la felicitación de cumpleaños de los empleados y publicarlos en cartelera de noticias felicitándolo por parte de la empresa.

Desarrollo:

Cada empleado tendrá la oportunidad de brillar con su trabajo, como acciones laborales de reconocimiento donde involucre puntualidad, buen manejo de funciones y entre otros que sean reconocidos a manera de eventos cortos ofreciendo flamas de reconociendo de su buen trabajo laboral, fechas festivas como navidad, día del trabajo, día del eléctrico se ofrezca un incentivo material como llaveros, esferos, entre otros en conjunto una frase motivacional hacia el empleado y felicitación al día. De la misma forma en fechas de cumpleaños se procedería a la publicación en la cartelera informativa de Talento Humano mencionando que trabajadores cumplen años en cada mes, y ofrecerles un pequeño detalle de un chocolate junto a una frase de felicitación, todo esto servirá a incrementar le sentido de pertenencia y subir el nivel de satisfacción laboral.

Materiales:

- Flamas de reconocimiento
- Diplomas
- Incentivos materiales pequeños
- Cartulinas

Tiempo:

15 minutos

Sugerencia:

Se realice una solicitud y reunión con autoridades, generales y Talento humano que se brinde apertura al espacio del salón de capacitación para el desayuno corporativo en la empresa, que puedan realizarse por lo menos una vez al mes. Ambientar el salón, donde por áreas de trabajo se turnen el mes de aportación para llenar las mesas con snacks saludables y bebidas calientes y frías, según la preferencia y organización, todo esto con el objetivo de que se motive con estos desayunos a la convivencia, comunicación e integración de todos los empleados y que les permita crear un ambiente confortable y un buen ánimo para el inicio de su jornada laboral.

De la misma forma otra sugerencia a la empresa es que generen espacios de restauración mental donde en las paredes de se encuentren frases motivacionales sobre el cuidado de la salud mental asociada al espacio en el trabajo, puede ubicarse en el pasillo principal donde se encuentra el reloj, donde existe luz natural y amplio espacio de pasillo, de la misma forma el colocar botellones de agua en cada piso para que los empleados tengan el fácil acceso a un vaso de agua para el cuidado médico e hidratación, cuando sea necesario.

DISEÑO TÉCNICO DE LA PROPUESTA

Los talleres descritos anteriormente son enfocados al nivel de todos los miembros de la empresa Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en la ciudad de Guaranda en el año 2018, en donde se mencionan dos talleres de aplicación sencilla que serán aplicados en una semana, con una duración del primer taller de 1 hora con 35 minutos, mientras que el taller 2 durará 2 horas, y en la siguiente semana se realizarán las fases 3 y 4, las cuales tendrán una duración de 35 minutos por cada fase, los cuales también se presenta como propuesta de instauración permanente en donde servirá a la empresa para mantener satisfechos a sus empleados y por ende a mejorar su rendimiento y desempeño laboral. Por consiguiente mitigar la fatiga laboral.

El diseño técnico de la propuesta estará estructurada en 4 fases, la primera fase de relacionar a la socialización de los hallazgos encontrados del estudio analizado y proporcionar toda la información pertinente en la Fatiga Laboral asociada a la Satisfacción en el trabajo al personal y de Talento Humano, personal de gerencia y autorizados pertinentes de mayor jerarquía de toma de decisiones y a los trabajadores. La segunda fase estará enfocada en acciones preventivas con profesionales de la salud, con temas relacionados a de manejo de organización y conflictos laborales, charlas que hagan hincapié en el cuidado de la salud mental y física, proporcionar técnicas de relajación y respiración para que sea aplicada cuando los participantes en su ambiente laboral lo necesiten. La tercera fase hará énfasis en la instauración de estrategias motivacionales y conductuales asociadas a la motivación e integración de los trabajadores, donde se aplicaran pausas activas, enfoca en técnicas de respiración y estiramiento corporal, en los espacios corporativos que sean incluido de manera permanente que acojan descansos mentales como físicos para mejorar la calidad laboral, rendimiento y satisfacción en el trabajo. La cuarta fase se desarrollará en la instauración de actividades en personal técnico mayormente, estableciendo herramientas de cambio y acción, basadas en las necesidades sintomatológicas presentes en los trabajadores y eventos

de reconocimiento laboral que permitan mitigar y prevenir la aparición de la fatiga laboral en los trabajadores, siendo aplicable y accesible. Todo el cambio conductual y evaluación de esta propuesta se llevará a cabo mediante cuestionarios en los talleres y en las fases mediante la observación y la evaluación de desempeño anual y psicológica que nos permita conocer el estado actual de los trabajadores, todo este proceso será viable ya aplicable que podrá generar cambios significativos en los trabajadores y sobre todo en la empresa ya que la empresa funciona gracias al trabajo del personal.

Datos informativos de la propuesta

- ❖ **Institución beneficiaria:** Corporación Nacional de Electricidad de Bolívar, en la ciudad de Guaranda, en el año 2018.
- ❖ **Beneficiarios directos:** Todos los trabajadores de la Corporación
- ❖ **Responsable:** Karen Bonilla Patiño
- ❖ **Costo:** \$176.75

Cuadro 15. Costos de la propuesta

MATERIALES	VALOR
Papelería (papel boom una resma, post-its, esferos)	\$ 21,40
Alimentación (café, aguas aromáticas, 4 botellones de agua, azúcar, cucharas, galletas, frutas, y pan.	\$ 56,75
Platos (servilletas, cucharas y vasos plástico)	\$ 11,50
Balón 2 balones, una de futbol y uno de vóley.	\$ 5,00
Reconocimientos (flamas personalizadas, diplomas, incentivos materiales pequeños llaveros y esferos, dulces o chocolates.	\$ 76,00
VALOR TOTAL	\$170,65

Costos de Propuesta

Elaborado por: Karen Bonilla

NOTA:

Para el taller de charlas magistrales por los profesionales mencionados se obtendrá por medio de un oficio colaborativo de instituciones públicas mediante el Hospital del Seguro (IESS) de la ciudad de Guaranda. Lo que proporcionará la charla por estos profesionales de manera gratuita, y los insumos tecnológicos y de espacios serán otorgados por la empresa debido a que cuentan con esos materiales.

BIBLIOGRAFÍA

- Alzola Cabrera, C. A. (2019). Satisfacción laboral y su influencia en la productividad de los trabajadores del sector financiero. Revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 10 años (Trabajo de investigación parcial).
- Arce, M., Giraldo, A., & Roman, K. (2017). *Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en las enfermeras de las unidades críticas de un Hospital*. Lima- Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Astrand, P., & Rodahi, K. (1985). *Fisiología del trabajo 2da Edición*. Bogotá: Panamericana.
- Barbado, F., Gómez, J., & López, M. (2006). El síndrome de la fatiga crónica y sus diagnósticos en medicina interna. *Med Interna*, 238-244.
- Bieke. (2007). Síndrome de fatiga crónica. *Chronic Fatigue Syndrome: State of the Art*. Bélgica. Obtenido de http://www.fonteine.com/me_cvs.html
- Cardenas, D., Conde, J., & J., P. (06 de Septiembre de 2016). La fatiga como estado motivacional del sujeto. *Revista Andaluza de Medicina del Deporte*, 10. Obtenido de <http://www.elsevier.es/ramd>
- Cardenas, M., García, V., & Lagares, M. (2008). SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física, mental psíquica. *Revista digital de salud y seguridad en el trabajo*, 1-22.
- Delegación del rector para la salud, bienestar social y medio ambiente. (2012). *Fatiga laboral concepto y prevención*. Madrid: Universidad Complutense.
- Douglas, R. (1978). *Medicina en el trabajo*. Habana: Orbe.
- Fernández, G. (2012). *Fatiga e impacto en el personal de enfermería de un hospital del estado Zulia*. Zulia-Venezuela: Universidad del Zulia. Instituto de salud ocupacional y ambiental.

- Fernández, J. (2002). El síndrome de fatiga crónica. *Med Integral*, 56-63.
- Gómez, L. (2015). *Estudio de la fatiga laboral en los funcionarios de la procaduría general del estado DRI*. Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- González, J., Moreno, B., & Hernández, E. (2005). *Carga mental y fatiga laboral*. España: Pirámide.
- Herusasongko, B., Sutomo, A. H., & Sudibyakto. (2012). Efectos de las condiciones ambientales físicas ocupacionales y las características individuales de los trabajadores entorno al estrés y la fatiga ocupacional. *International Journal of Public Health Science*, 61-68.
- Hilly, L., & Roger Luechinger, U. B. (10 de Diciembre de 2010). La limitación del rendimiento físico en un ejercicio de empuñadura que produce fatiga muscular está mediada por la actividad tálamo-insular. *Wiley Periodicals INC*. doi:<https://doi.org/10.1002/hbm.21177>
- HORTENCIA, A. O., & GLADYS, G. N. (2013). *EL CLIMA ORGANIZACIONAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA CORPORACIÓN NACIONAL DE ELECTRICIDAD DE BOLÍVAR, PERIODO 2012-2013*. Obtenido de <http://www.dspace.ueb.edu.ec/bitstream/123456789/2107/1/tesis%20final-%20gladys.pdf>
- Houssay, B. (1971). *Fisiología del ejercicio. Fisiología humana*. Habana: Ciencia y Técnica.
- ISTAS. (2016). *Instituto Sindical de Trabajo y Ambiente*. Obtenido de Condiciones de trabajo y Salud: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
- ISTAS. (Mayo de 2019). *Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud*. Obtenido de ISTAS.net: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>

- Kahneman, D. (2014). Pensando rápido y lento. *Farrar, Strauss y Giroux*, 5. Obtenido de <http://www.math.chalmers.se/~ulfp/Review/fastslow.pdf>
- Kayser, B. (2003). *El ejercicio inicia y termina en el cerebro*. Europa: Appl Physiol.
- Lopez, J., & Fernández, A. (2006). *Fisiología del ejercicio. 3 Edición*. Madrid: Médica Panamericana.
- M., C. V., S., V. S., & Klijn, P. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería de Chile. *Enfermería Universitaria*, 178-186.
- Mansilla, A., & Favieres, A. (2011). *El estrés laboral y su prevención*. Madrid: Protección de la Salubridad Pública.
- Martín, M. C., & Nuñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. Madrid: Comillas.
- Mayo Clinic. (05 de Enero de 2018). *Síndrome de fatiga crónica*. Obtenido de Enfermedades y afecciones: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/chronic-fatigue-syndrome/diagnosis-treatment/drc-20360510>
- Medicina y trabajo. (2018). *medicina y trabajo*. Obtenido de <http://encuestas.medicinaytrabajo.com.ar/index.php/survey/index>
- Ministerio de Sanidad de España. (2017). *Biblioteca de guías de práctica clínica del sistema de nacional de salud, España*. Obtenido de <http://www.guiasalud.es/egpc/ansiedad/resumida/documentos/apartado04/Tratamiento.pdf>
- OIT. (9 de Agosto de 2004). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang-es/index.htm
- OIT. (31 de Enero de 2011). *Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de [www.ilo.org: https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm)

- OIT. (2011). *Organizacional Internacional del Trabajo*. Obtenido de www.ilo.org:
<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/working-time/lang--es/index.htm>
- OMS. (2011). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS. *Organización Mundial de la Salud*, 15.
- Paas, F., Tuovinen, J. E., Tabbers, H., & Gerven, P. W. (2003). Medición de la carga cognitiva como un medio para avanzar en la teoría de la carga cognitiva. *Psicólogo educativo*, Vol 38 N°1 63-71. doi:https://doi.org/10.1207/S15326985EP3801_8
- Paladines, M. (2013). *Consecuencias de la fatiga que presentan los trabajadores del Área de Bodega de la CÍA. ECUAFARMACIAS Y ASOCIADAS S.A.* Guayaquil: Universidad de Guayaquil.
- Rodríguez, A., Retamal, M. P., Lizana, J. N., & Cornejo, F. (2011). Clima y Satisfacción Laboral como predictores del desempeño: en una organización Estatal Chilena. *Redalyc*, 219-234.
- Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *ENFERMERÍA UNIVERSITARIA*, 117-171.
- Torres, A. (2018). *Psicología y mente*. Obtenido de <https://psicologiaymente.com/clinica/terapia-cognitivo-conductual>
- Useche, L. (1991). Fatiga laboral. *Avances en enfermería*, 90-101.
- Vergara, M. C., Valenzuela-Suazo, S., & Paravic-Klijn, T. (2016). Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *SciELO*, 178.186.
- Villalta., K. A. (2015). *“Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturera de Quito- Ecuador.* Obtenido de <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/7182/1/T-UCE-0007-48pg.pdf>

Zaki, J., Davis, J., & Ochsner, K. (2012). Actividad superpuesta en la ínsula anterior durante la interocepción y la experiencia emocional. *Imagen Neuro*, 493-499. doi:<https://doi.org/10.1016/j.neuroimage.2012.05.012>

ANEXOS



UNIVERSIDAD INDOAMÉRICA

Cuestionario de síntomas subjetivos de Fatiga de H. Yoshitake



A continuación aparecen un grupo de síntomas y estados que usted puede presentar durante, al terminar la jornada laboral o después del trabajo.

001-D

Señale su respuesta marcando con una cruz de acuerdo al padecimiento que presente o no en su jornada laboral. Este cuestionario es de uso académico, por favor conteste con honestidad.

Sexo: M ____ F ____ Edad: ____ Fecha: ____ Hora: ____

Estado Civil: _____

Cargo: _____

Departamento de trabajo: _____

Experiencia en el mismo (años): _____

Escolaridad (último grado aprobado): _____

Nº	SINTOMAS	SI	NO
1	¿Siente pesadez en la cabeza?		
2	¿Siente cansancio en el cuerpo?		
3	¿Siente cansancio en las piernas?		
4	¿Tiene deseos de bostezar?		
5	¿Se siente confuso, aturdido?		
6	¿Siente la vista cansada?		
7	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos que realiza?		
8	¿Se siente somnoliento?		
9	¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie?		
10	¿Tiene deseos de acostarse?		
	Tipo 1	SI	NO
11	¿Siente dificultad para pensar?		
12	¿Se cansa al hablar?		
13	¿Está nervioso?		
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
15	¿Se siente incapaz de poner atención en las cosas?		
16	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
17	¿Ha perdido la confianza en sí mismo?		
18	¿Se siente ansioso?		
19	¿Le cuesta trabajo mantener el cuerpo en una postura correcta?		
20	¿Pierde fácilmente la paciencia?		

	Tipo 2	SI	NO
21	¿Presenta dolor de cabeza?		
22	¿Siente entumecimiento en los hombros?		
23	¿Siente dolor de espalda?		
24	¿Tiene dificultad para respirar?		
25	¿Tiene sed?		
26	¿Se siente mareado?		
27	¿Siente su voz ronca?		
28	¿Le tiemblan los párpados?		
29	¿Le tiemblan las piernas o los brazos?		
30	¿Se siente Enfermo?		
	Tipo 3	SI	NO

Gracias por su colaboración.

Escala de satisfacción laboral SL/ SPC

A continuación aparecen una serie de opiniones vinculadas al trabajo y la actividad de la misma.

001

Marque con una cruz la respuesta que mejor exprese su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, todas son importantes, asegúrese de haber contestado todas las preguntas. Este cuestionario es de uso académico, por favor conteste con honestidad.

Sexo: M ___ F ___ Edad: ___ Fecha: _____

Estado Civil: _____

Cargo: _____

TA	(1)	Totalmente de acuerdo
A	(2)	De acuerdo
I	(3)	Indeciso
D	(4)	En desacuerdo
TD	(5)	Totalmente en desacuerdo

Nº	Item	TA	A	I	D	TD
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo. .					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	Mis jefes son comprensivos.					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que recibo de parte de la institución mal trato.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
11	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
12	Es grata la disposición de mi jefe cuando le pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
13	El ambiente donde trabajo es confortable.					
14	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
15	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
16	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
17	Me disgusta mi horario de trabajo.					

18	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					
19	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
20	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
21	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
22	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
23	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
24	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
25	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
26	Mi trabajo me aburre..					
27	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
28	En el ambiente físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
29	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
30	Me gusta el trabajo que realizo.					
31	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo.					
32	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
33	No me reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
34	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
35	Me siento complacido con la actividad que realizo					
36	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

Gracias por su colaboración.