



ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v6i24.150>

Enfermedades laborales relacionadas al teletrabajo en empresa de servicios petroleros

Occupational diseases related to teleworking in oil services company

Doenças ocupacionais relacionadas ao teletrabalho em empresa
de serviços petrolíferos

Gabriela Legña Proaño  Erika J. Flores Legña 

Artículo recibido el 27 de julio 2022 | Aceptado el 17 de noviembre 2022 | Publicado el 23 de diciembre 2022

Resumen

La pandemia COVID-19, orientó a las empresas al teletrabajo a través de medios telemáticos para continuar con las actividades económicas e implementar medidas de aislamiento y cuarentena para evitar contagios. Se aplicaron procedimientos para prevenir y aminorar los factores de riesgo psicosocial - FRP. El objetivo fue identificar los principales factores psicosociales causados por la nueva modalidad virtual de adaptación a los trabajos. Se realizó un estudio exploratorio que determinó la fatiga y el cansancio laboral del personal de una empresa de servicios petroleros. Se realizó una encuesta sobre las necesidades mentales, rendimiento físico fatigado y sobre síntomas mixtos. Se evidenció un alto nivel de estrés y ansiedad en mandos altos, debido a la presión y responsabilidad del cargo, falta de comunicación y duplicidad de actividades o incumplimiento de estas. Los elementos que más incidieron en la salud de la población fueron: estrés, ansiedad, dolores de cabeza, fatiga y agotamiento.

Palabras clave: Enfermedades laborales; Teletrabajo; Empresas Petroleras; Pandemia

Abstract

The COVID-19 pandemic led companies to telework through telematic means in order to continue with economic activities and to implement isolation and quarantine measures to avoid contagion. Procedures were applied to prevent and reduce psychosocial risk factors - PRFs. The objective was to identify the main psychosocial factors caused by the new virtual mode of adaptation to work. An exploratory study was carried out to determine the fatigue and work-related tiredness of the staff of an oil services company. A survey was conducted on mental needs, fatigued physical performance and mixed symptoms. A high level of stress and anxiety was found in senior management, due to the pressure and responsibility of the position, lack of communication and duplication or non-fulfilment of activities. The elements that most affected the health of the population were: stress, anxiety, headaches, fatigue and exhaustion.

Key words: Impact; Occupational diseases; Telework; Oil companies; Pandemic

Resumo

A pandemia COVID-19 levou as empresas a teletrabalharem por meios telemáticos a fim de continuar com as atividades econômicas e implementar medidas de isolamento e quarentena para evitar o contágio. Foram aplicados procedimentos para prevenir e reduzir os fatores de risco psicossociais - PRFs. O objetivo era identificar os principais fatores psicossociais causados pelo novo modo virtual de adaptação ao trabalho. Foi realizado um estudo exploratório para determinar a fadiga e o cansaço relacionado ao trabalho do pessoal de uma empresa de serviços petrolíferos. Foi realizada uma pesquisa sobre necessidades mentais, desempenho físico cansado e sintomas mistos. Um alto nível de estresse e ansiedade foi encontrado na alta administração, devido à pressão e responsabilidade do cargo, falta de comunicação e duplicação ou não cumprimento das atividades. Os elementos que mais afetaram a saúde da população foram: estresse, ansiedade, dores de cabeça, fadiga e exaustão.

Palavras-chave: Doenças ocupacionais; Teletrabalho; Empresas petrolíferas; Pandemia

Gabriela Legña Proaño

gabylegnia@hotmail.com

Instituto Tecnológico Universitario Cordillera.
Quito, Ecuador.

Licenciada en Administración de Empresas,
Ingeniera Comercial mención Mercadotecnia,
Especialista en Gestión del Talento Humano.
Docente en instituciones educativas y en área
de capacitaciones del SRI, Ecuador.

Erika J. Flores Legña

erikauesfa@gmail.com

Universidad Central del Ecuador. Quito,
Ecuador.

Estudiante de la Carrera de Derecho. Becaria
por excelencia académica en la Facultad de
Jurisprudencia, Ciencias Políticas y Sociales de
la Universidad Central del Ecuador.

INTRODUCCIÓN

La gravedad de la situación de salud tanto a nivel nacional e internacional en la salud pública provocada por la pandemia COVID-19, encaminó a varias empresas en la búsqueda de alternativas para seguir desarrollando sus actividades económicas; como consecuencia, se adaptaron a una nueva forma de trabajo denominada teletrabajo (Coronavirusecuador, 2021). En Ecuador a causa de la pandemia se generó desempleo, que es uno de los más importantes problemas sociales reportado por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (2021). Las estadísticas del INEC muestran que la tasa de empleo bruto en el año 2019 fue de 62.8% esto mide la población con oficio como porcentaje de la población en edad para trabajar. Con la pandemia del COVID-19, la crisis económica se agravó, ocasionando un efecto negativo generando una baja en el porcentaje a 59.9% en la tasa de empleo bruto. Mientras que en el año 2021 se situó en el 60,7%; y a finales del mismo año gracias al proceso de la vacunación ascendió al 64%.

Por tal motivo, en los tres primeros meses del año 2022 el porcentaje se redujo al 61,8%. En cuanto al indicador macroeconómico el desempleo, en el último mes del año 2019 fue de 3,8% de la población económicamente activa – PEA –, porcentaje que subió a una tasa del 6,2% en el noveno mes del año 2020; en el tercer mes del año 2021 se detiene en un porcentaje del 4,9% manteniéndose en un porcentaje muy similar del 4,8% al mismo mes del año siguiente 2022 (INEC, 2021; Mideros, 2022). Se desconoce

la verdadera situación laboral, porque lo señalado por las cifras, no toma en cuenta la migración de personas en desempleo hacia las zonas rurales, donde se desenvuelven de acuerdo, a la necesidad de subsistencia (España, 2020).

Por otra parte, un factor importante que se refleja en los métodos de trabajo desde 1973 es el uso de teléfonos fijos como medio de comunicación para el desempeño laboral a tiempo parcial, remoto o completo. El creciente acceso a los medios telemáticos e internet en el hogar ha permitido a los empleados realizar muchas actividades laborales desde casa. Pero, también se generó la idea de movilizar la oficina a otro lugar para el desempeño laboral, que no necesariamente sea la casa del empleado, sino desde cualquier lugar con una red de datos de acceso o conexión a internet.

El teletrabajo actualmente es considerado una forma de trabajo fuera del entorno de oficina en cualquier otro sitio del país o del mundo, sin la necesidad de la presencialidad física, sino, a través de medios telemáticos e internet (OIT, 2020). Según el Instituto de Teletrabajo Internacional en América Latina y el Caribe, el teletrabajo era una manera de cumplir con las actividades asignadas en el campo laboral, siendo Brasil uno de los países que sobresale en la ocupación de esta modalidad en América Latina antes de la pandemia, adicionalmente están los países como: México, Argentina y Chile. Sin embargo, el acceso al servicio de internet no ha sido posible para toda la población en sus diferentes países, con una tasa de penetración

del 15% en países desarrollados; es decir, solo una de cada siete personas tiene acceso a Internet (Iturralde y Duque, 2021).

El teletrabajo en Ecuador se define conforme a la primera letra del artículo 2 de la segunda adición del número de registro oficial. 825, como una forma en la que los trabajadores prestan servicio directo en días laborales regulares e irregulares cuando operan fuera de la estructura del empleador. Sin embargo, dependiendo de las necesidades y naturaleza del trabajo, la gestión, administración y control se aplica el uso de las TIC (Del Pozo, 2016). Por esta razón, el teletrabajo se convirtió en una nueva modalidad para continuar con las labores productivas, limitadas por el encierro dispuesto por el “Servicio Nacional de Gestión de Riesgos y Emergencias del Ecuador” - COE Nacional - mezclando de esta manera la vida familiar con las obligaciones laborales, desencadenando modificaciones, cambios en la forma de vida y de trabajo, generando que se desarrollen enfermedades en los trabajadores de las organizaciones que efectuaron y aplicaron esta modalidad considerada como una estrategia para trabajar (Rubini, 2012).

En este sentido, en el desarrollo de la investigación de la empresa que brinda servicios petroleros, se buscó determinar el nivel de fatiga y cansancio laboral que enfrentaban los trabajadores del área administrativa, para encontrar las principales causas que generan dicho malestar y proponer las soluciones más idóneas a aplicar.

Asimismo, Castelli y Bogoni (2020) menciona que el logro de los objetivos laborales no coincide con las jornadas laborales, lo que exige a los trabajadores alargar la jornada diaria de trabajo para alcanzar las metas, utilizando más tiempo que lo estipulado en el contrato laboral y sin reconocimiento en su remuneración. Esta situación implicó el aumento no reportado de la duración de las jornadas laborales, generando grandes ventajas económicas a los empleadores que tienen un soporte de acuerdo a las Disposiciones del Acuerdo Ministerial 135 del año 2018 dentro de las Disposiciones Generales dispuestas por el Código de Trabajo y la OIT. Al deteriorarse las condiciones laborales de las personas, las coberturas podrían verse afectadas en los aspectos salud, seguridad social, trabajo decente y protección social (España 2020).

Ahora bien, en este contexto, existen algunas inquietudes por parte de los empleadores sobre cómo podrían constatar si un empleado ha sufrido un accidente en casa durante las horas de trabajo, o también cómo se podría verificar que los equipos que el empleador provee al trabajador se están utilizando exclusivamente para el trabajo. Es así que, el empleador invirtió en nuevas plataformas de seguridad informática en los hogares de los empleados. La función principal del área de Salud y Seguridad Ocupacional es aplicar las reglas y procedimientos que están diseñados con la finalidad de poder prevenir, proteger y ayudar a los trabajadores, de enfermedades-accidentes ocupacionales que pueden ocurrir en el trabajo

en sus diferentes áreas. Cabe mencionar que, dentro de las funciones y temas a trabajar de esta área, están los factores de riesgo psicosocial.

En las últimas décadas hubo varios cambios en los aspectos: económicos, sociales y organizacionales, fruto de la globalización. Estos cambios han generado “conciencia social de la salud” como un problema psicosocial que no puede disminuirse al abandono de las enfermedades y daños físicos; debido a que conducen a un aumento creciente en los factores de riesgo psicosocial que repercuten en la calidad de vida laboral y en los procedimientos de evaluación de los riesgos (Meliá et al., 2006).

En relación con los FRP, primero se debe resaltar que el trabajo es la interacción entre la persona y el entorno, el porcentaje de satisfacción laboral y las condiciones dentro de la empresa; por otro lado, la capacidad, requerimientos y la condición personal fuera del trabajo, que pueden afectar la salud, el desempeño y la satisfacción en el trabajo de la (OIT, 2019). Los factores de riesgo se clasifican en: biológicos, químicos, ergonómicos, físicos, eléctricos, mecánicos, locativos y psicosociales. Dentro de los factores psicosociales, se tiene los relacionados a la mentalidad, motivación, interrelaciones humanas y factores internos, los mismos que pueden actuar de forma sinérgica en la ocurrencia de accidentes (Benavides 2002).

Entonces, para evaluar los riesgos psicosociales se deben considerar fundamentos concretos: tanto científicos como evaluativos; además se debería usar una metodología de evaluación de dichos factores y tomar en

cuenta para la evaluación los aspectos legales y técnicos para facilitar su aplicación. Existe literatura científica que aporta con información sobre factores psicosociales que afectan a la seguridad y salud, literatura científica sobre el estrés en el trabajo y síndromes asociados como el burnout (Meliá et al., 2006).

Adicionalmente, el estrés laboral es asociado de manera principal a variables como: “satisfacción laboral, inteligencia emocional y problemas músculo-esqueléticos”, también son tomadas como referente a las variables que componen los estilos aclaratorios del “estrés como demanda-control laboral, recompensa-esfuerzo y modos de resistencia individual” (Osorio y Cárdenas Niño, 2017). El estrés laboral es la rigidez o la falta de bienestar que genera la infelicidad personal, el manejo incorrecto de emociones, epistemológicas, físicas y comportamentales ante varios aspectos negativos de la empresa o de su entorno laboral.

Profesionales médicos señalan que el síndrome de fatiga crónica afecta al personal, debido a la vulnerabilidad del trabajo; por tal razón, se puede llegar a padecer el Síndrome de Fatiga Crónica – SFC –. El SFC es una patología presente en gran parte de los trabajadores expuesto a sobrecarga laboral (Cantos, 2019). Además, existe otro síndrome conocido como Burnout o la fatiga laboral que se define como un síndrome psicológico que incluye una respuesta larga a estresores interpersonales crónicos en el trabajo, debido tres causas: “agotamiento extenuante, sentimiento de cinismo y desapego por el trabajo, y; una sensación de

ineficacia y falta de logros, afirmación amplia y multidimensional predominante en el campo del burnout” (Maslach, 2009, p. 37).

Es importante considerar también a los riesgos físicos, que son factores ambientales naturales que existen en el entorno de trabajo, que surgen del mismo modo o cambian debido al proceso de producción generando un impacto negativo en la salud (OIT, 2019). Los riesgos psicosociales procedentes de la sujeción obligada, en trabajadores antiguos han sido ampliamente estudiados en todo el mundo; sin embargo, este estudio de caso tuvo como objetivo identificar los principales factores psicosociales causados por la nueva modalidad virtual de adaptación a los trabajos, principalmente aquellos trabajos de oficina como el área administrativa de esta empresa que brinda servicios petroleros.

MÉTODO

Se realizó un estudio exploratorio de campo que determinó el nivel de fatiga y cansancio laboral que enfrentaban los trabajadores del área administrativa para encontrar las principales causas que generan el malestar de los colaboradores. Para ello, se realizó una descripción de las enfermedades laborales relacionadas al teletrabajo y se utilizó el “Test Yoshitake” (Universidad Nacional del Rosario, 1999). El “Test Yoshitake” tiene 30 preguntas diseñadas para obtener una respuesta afirmativa o negativa (dicotómica de sí/no) para evaluar el grado de fatiga y cansancio laboral de los encuestados. Esta herramienta ha sido utilizada

con éxito en diferentes países de América Latina (México, Cuba, Argentina, Venezuela, Brasil). El método seleccionado tuvo un alto porcentaje de fiabilidad que según, Onitsuka y Yoshitake (1995), reportan un valor mínimo aceptable de 0,80 que fue superado ampliamente en la prueba en general.

El test toma en cuenta tres aspectos intrínsecos principales de la fatiga laboral, a través de tres dimensiones: 1) Diez preguntas sobre las necesidades mentales en el trabajo; 2) Diez preguntas referentes al rendimiento físico fatigado; y por último, 3) Diez ítems de síntomas mixtos. La población de estudio fue una empresa con más de 30 años de experiencia en servicios petroleros ubicada en territorio ecuatoriano. Esta empresa se acogió al teletrabajo a partir del año 2020 fecha en que inició la pandemia de la COVID-19. Se aplicó el “Test Yoshitake” a 13 colaboradores del personal administrativo que trabaja en las oficinas de Quito. Se excluyó al personal operativo que se encontraba en el Oriente debido a que ellos no se acogieron a la modalidad de teletrabajo. Cabe mencionar que, el personal administrativo de la empresa que brinda servicios petroleros está conformado por un gerente administrativo financiero, un contador general, un asistente contable, un jefe administrativo, un controler, dos asistentes administrativos, dos auxiliares de servicios generales, un mensajero, un jefe de talento humano, un analista de nómina, y un técnico de sistemas.

Se realizó el “Test Yoshitake” a la población de estudio, cuyo análisis se basa en los factores psicosociales y también cuenta con una escala de medición de cinco niveles de menor a mayor considerados de la siguiente manera: muy bajo, con un puntaje de uno; bajo, con un puntaje de dos; medio, con un puntaje de tres; alto, con un puntaje de cuatro; y, muy alto, con un puntaje de cinco. Se tabularon y graficaron los resultados utilizando el programa Excel versión 2108, del año 2021. Para vigilar las dificultades formales, se describió la clase de riesgo laboral que obtuvo el trabajador y las consecuencias de los mismos. Luego de completar el test de evaluación, los trabajadores revisaron los resultados y se propusieron acciones considerando como un soporte las recomendaciones de las diferentes organizaciones a nivel mundial, como la Organización Internacional del Trabajo, que considera los pasos a seguir y acciones necesarias para prevenir los riesgos y resguardar la salud ocupacional (Universidad Nacional de Rosario, 1999).

RESULTADOS

Una vez realizado y ejecutado el “Test Yoshitake”, se identificaron tres dimensiones: en la primera, sobre las necesidades mentales, se

obtuvo un puntaje alto en las preguntas sobre si se sienten confusos y aturdidos y la vista cansada, lo que indica un alto grado de estrés; que va de la mano con el comportamiento y la actitud de los trabajadores del área administrativa de la empresa objeto de estudio. En la segunda dimensión, sobre el rendimiento físico fatigado, presentaron un puntaje alto en las preguntas sobre ansiedad, y en un porcentaje menor en el agotamiento, posiciones incorrectas del cuerpo y pérdida de paciencia; resultados que tienen mucha concordancia y relación con el desempeño laboral y el grado de deficiencia en la toma de decisiones que se ve reflejado en el mediano logro de los objetivos de esta área. En la tercera dimensión, sobre síntomas mixtos, la puntuación fue alta en las preguntas que representan dolor en la cabeza y extremidades, generando malestar, inconformidad y desánimo, mismo que tiene un efecto generador de un ambiente laboral poco armonioso.

Por lo tanto, para una mejor comprensión y dando un orden de acuerdo con las dimensiones y las interrogantes que permitieron la obtención de los factores de riesgo psicosocial, se pudieron identificar las cinco principales causas en la población encuestada (Tabla 1).

Tabla 1. Factores psicosociales

CÓDIGO	FACTORES PSICOSOCIALES A EVALUAR
A	ESTRÉS
B	ANSIEDAD
C	DOLORES DE CABEZA
D	FATIGA DE MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES
E	AGOTAMIENTO

Adicionalmente, en los resultados obtenidos de la aplicación de “Test Yoshitake” se determinó que los factores de riesgo psicosocial con un porcentaje más alto fueron el estrés, seguido de la ansiedad en el personal administrativo que corresponde a los mandos medios y de acuerdo al nivel jerárquico la afectación va relacionada con el grado de responsabilidad; es decir, a mayor grado de responsabilidad, mayor grado de afectación. En cuanto a los demás factores, si bien no presentan un alto porcentaje, requieren de un seguimiento y

medición con el fin de minimizar riesgos futuros, puesto que el incremento de las actividades laborales y las tareas en casa que deben realizar los trabajadores, generalmente causan malestar físico incluso tensión psicológica (Tabla 2). Además, en la tabla se puede observar el número de personas con el puntaje de afectación de cada factor psicosocial. Es así como, del total de las personas encuestadas, 5 personas están en muy alto nivel de estrés y ansiedad y corresponden a altos mandos.

Tabla 2. Número de personas - factores psicosociales (n=13).

CÓDIGO DEL FACTOR	NÚMERO DE PERSONAS DE ACUERDO AL FACTOR					TOTAL
	MUY ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO	
A	5 personas	3 personas	4 personas	1 personas	0	13
B	7 personas	1 personas	5 personas	0	0	13
C	0	1 personas	5 personas	7 personas	0	13
D	0	1 personas	2 personas	0	10 personas	13
E	0	1 personas	1 personas	0	11 personas	13

Luego del análisis se puede observar que el factor estrés y ansiedad presenta una valoración promedio alta en la muestra analizada (4,00 y

4,18 respectivamente). El resto tiene valoración medias y bajas por lo que no se consideraron de alto riesgo psicosocial (Tabla 3).

Tabla 3. Puntaje promedio de los factores psicosociales de la valoración al personal administrativo (n=13).

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS	PUNTAJE DE ESTRÉS	PUNTAJE DE ANSIEDAD	PUNTAJE DOLORES DE CABEZA	PUNTAJE FATIGA MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES	PUNTAJE AGOTAMIENTO
GERENTE ADMINISTRATIVO FINANCIERO	1	5	5	4	4	4
CONTADOR GENERAL	1	4	4	3	3	3
ASISTENTE CONTABLE	1	5	5	3	3	1
JEFE ADMINISTRATIVO	1	5	5	3	1	1
CONTROLLER	1	5	5	3	1	1
ASISTENTE ADMINISTRATIVO	2	4	5	2	1	1
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	2	3	3	2	1	1

CARGO	NÚMERO DE PERSONAS	PUNTAJE DE ESTRÉS	PUNTAJE DE ANSIEDAD	PUNTAJE DOLORES DE CABEZA	PUNTAJE FATIGA MIEMBROS SUPERIORES E INFERIORES	PUNTAJE AGOTAMIENTO
MENSAJERO	1	2	3	2	1	1
JEFE TALENTO HUMANO	1	5	5	3	1	1
ANALISTA DE NOMINA	1	3	3	2	1	1
TÉCNICO DE SISTEMAS	1	3	3	2	1	1
TOTAL:	13					
	PUNTAJE					
	PROMEDIO	4	4,18	2,64	1,64	1,45
	VALORACIÓN	ALTO	ALTO	MEDIO	BAJO	MUY BAJO

Discusión

El desarrollo de la presente investigación ha permitido constatar, que el desenvolvimiento de los trabajadores no es simple cuando estos sufren un cambio en la adaptación a algo nuevo. Siempre un cambio genera mucho aprendizaje, pero en el camino para lograrlo se debe enfrentar a una serie de circunstancias que casi siempre se manifiestan como problemas que lógicamente deben ser atendidos al momento de presentar síntomas, que metafóricamente si no son tratados a tiempo se pueden transformar en un cáncer para la organización. En este sentido, los resultados obtenidos versus lo que muestra la teoría y las experiencias de otros casos, evidencian que los factores psicosociales negativos que presentan los trabajadores se ven reflejados en el desempeño laboral, afectando de una u otra manera el alcance de las metas que en primera instancia pueden ser solo de un área, pero que a futuro afectarán a toda la organización.

El cumplimiento del trabajo bajo presión genera lógicamente tensión psicológica, en

este sentido se presentan como consecuencias negativas: la fatiga, la ansiedad, la depresión y las enfermedades físicas. Estos factores se provocan cuando las exigencias psicológicas del puesto de trabajo son grandes, existen una falta de autonomía del cargo y es insuficiente la latitud de toma de decisiones del trabajador. Por otra parte, el acoso psicológico en el empleado o "mobbing" es considerado un fuerte estresor psicosocial que afecta el funcionamiento diario de quienes lo padecen. Varios estudios manifiestan que el acoso psicológico se encuentra fuertemente relacionado con diferentes problemas de salud, como por ejemplo: alteraciones del sueño, ansiedad, problemas psicosomáticos, irritabilidad y depresión (Moreno et al., 2008).

En el caso de la empresa objeto de estudio, la estructura tiene relación directa con la actividad económica que brinda y al ser una empresa familiar el alto nivel jerárquico está conformado por la misma familia. Los requerimientos de la alta gerencia son múltiples y tomando en cuenta que la mayoría de contratos son de cumplimiento público, existe mucha presión para

los mandos medios y el equipo administrativo; en otras palabras, los procesos requieren de mucha precisión y exactitud que generan resultados negativos relacionados a los factores psicosociales (Landívar, 2022).

Con respecto al tema de metodologías, se podría afirmar que a pesar de que existe una variedad de test validados para evaluar los riesgos psicosociales, el “Test Yoshitake” fue el más adecuado para la población analizada, ya que incluyó 5 factores principales. La escala que se utilizó resultó ser muy fácil para los encuestados y para su posterior análisis (Onitsuka y Yoshitake, 1995). Así pues, del total de las personas encuestadas, 5 de ellas, que corresponden a los altos mandos, presentaron un alto nivel de estrés y ansiedad. Esto puede deberse a la presión que existe en el cumplimiento de las tareas asignadas (jornadas de trabajo extensas, coordinación con proveedores, licitación de contratos), lo que conduce al cansancio laboral al que se enfrentaron los empleados (Muñoz, 2015).

Con el fin de corroborar la ocupación del “Test Yoshitake”, se mencionan los siguientes ejemplos de estudio: Vega (2019) realizó un análisis de la fatiga de los empleados de la tripulación de la aerolínea TAME, empresa que correspondía a la Línea Aérea del Ecuador. Otro ejemplo fue el realizado por Reina (2019) en una distribuidora de bebidas en Bogotá – Colombia en el 2019 sobre la “Caracterización y medición de la fatiga laboral” y “Evaluación de la fatiga laboral en los conductores”. Asimismo, en el Hospital Víctor Lazarte Echeagaray en el año 2021

se evaluaron las condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía (Beltrán, 2021). Asimismo, Montoya (2020) realizó una evaluación de la fatiga laboral en los conductores en la Cooperativa de Transporte del Municipio de Planadas, Ibagué, Colombia en el año 2020. La Empresa de servicios profesionales en la ciudad de Quito - Ecuador en el año 2019 hizo una evaluación de la fatiga laboral en el personal administrativo (Monta, 2019). Del mismo modo, Villar (2010) hizo una evaluación sobre de fatiga en trabajadores de reparto de bebidas como una estrategia de prevención en México D.F.

La responsabilidad que existe en cada nivel jerárquico y sus departamentos presenta de manera adicional, una falta de comunicación, generando duplicidad de actividades o por el contrario el incumplimiento de estas. Los mandos medios poco hacen por mejorar el clima laboral, por esta razón se produce diferencias y afectación por tipo de cargo. Con respecto al estrés y ansiedad, se genera por la dinámica de la empresa y dentro de la misma está el liderazgo dictatorial, la organización del trabajo lo que genera el aumento progresivo de la presión asistencial y de la responsabilidad, adicional la falta de autonomía y decisión. Esta situación es dada por el maltrato verbal y moral que recibe un trabajador por parte de los superiores, de los compañeros o de ambos (Gómez, 2004).

En este contexto, la fatiga laboral es una enfermedad complicada y agotadora que tiene como particularidad principal la fatiga severa y persistente, acompañada de otros síntomas y hallazgos físicos como: sueño, mialgia y

depresión (Cantos, 2019). El trastorno de fatiga laboral es considerado un factor de riesgo por lo que también puede estar relacionado con una disfunción inmunológica. En cuanto a los factores de fatiga en miembros superiores e inferiores y el agotamiento que fueron evaluados a los trabajadores, no presentan un riesgo alto ni grave, al contrario de acuerdo con los resultados son bajos; por lo tanto, manejables y de pronta solución para los pocos que lo presentan.

El departamento de recursos humanos con las múltiples actividades y la gran diversidad de personas con las que es su compromiso tratarlas. Además, debe considerar dentro de su planificación anual del tema de Salud Ocupacional y todo lo concerniente y relacionado a los riesgos laborales que por ende van a recaer en el análisis de los factores psicosociales, con el fin de cumplir no solo lo que los entes reguladores exigen, sino también los aspectos que permiten tener la reciprocidad con el empleado, preocupándose de su bienestar que incluso esto se verá reflejado en los resultados de su desempeño así como en la productividad de la organización (Fernández, 2014).

Se evidenció que tanto el empleado como el empleador no estuvieron capacitados para adaptarse al teletrabajo obligatorio por la circunstancia de aislamiento social por pandemia; tampoco estaban preparados para asumir de forma eficiente el cambio ya que al encontrarse todos los miembros de un hogar desarrollando sus actividades de forma virtual, se generaban nuevos panoramas y otras actividades por llevar a cabo en el hogar.

De modo que, en un inicio los trabajadores empezaron a tener inconveniente al no distribuir de forma adecuada su tiempo, descuidando sus actividades laborales por tareas domésticas o semejantes del hogar, que en consecuencia retrasaban al equipo de trabajo. Lo que desencadenó falta de comunicación y delegación para ejecutar las disposiciones entre varios niveles jerárquicos de la empresa, dando como consecuencia un ambiente hostil en el trabajo por los malos resultados, con el aumento de los niveles de estrés en cada uno de los miembros integrantes de una empresa (Rubini, 2012).

Así pues, se debería reconstruir las actividades económicas y pasar al proceso de reestructuración, debido al cambio de la estructura organizacional, lo que en última instancia aumenta el riesgo, pero no aumenta los rendimientos y altera la lógica financiera. Por lo manifestado, el trabajo desde casa es importante porque es una forma de adaptarse a las necesidades de la situación actual y ayuda a identificar, controlar y mitigar el riesgo. Así, el impacto psicosocial de los trabajadores se realiza para mejorar su condición de vida (Fabregat y Gallego, 2002).

Adicionalmente, el diseño y planificación de un sistema de salud ocupacional busca una solución ante la falta de atención de parte del área de salud ocupacional, realizando el seguimiento adecuado de un antes y un después frente a las distintas enfermedades desarrolladas en los trabajadores a causa de la nueva modalidad virtual de teletrabajo; por ejemplo posturas inadecuadas que dieron

como resultado problemas de columna, dolores musculares y semejantes, pero también las enfermedades psicológicas como: ansiedad, depresión, estrés, entre otras, que afectan de forma directa al rendimiento y desenvolvimiento de una persona en sus actividades laborales.

La importancia de implementar políticas de solución a las necesidades de bienestar y seguridad de los colaboradores en las empresas es obtener la garantía de un trabajo eficiente resultado de un personal motivado, que sea un soporte a la organización, al momento de enfrentar una determinada situación de índole jurídico. Como ejemplo, en Colombia se ha dado inicio a la creación de políticas direccionadas a encontrar grandes garantías para los trabajadores, que han dado excelentes resultados siendo meritorio resaltar el valor de la gestión de un buen clima organizacional. Es valiosa la existencia de responsabilidad y autonomía en la realización de las actividades encomendadas a cada trabajador, contar con un salario justo, creación de ambientes saludables, fomentar el espíritu de equipo, fortificar relaciones interpersonales, destacar el sentido de pertenencia por la organización, constatando en los indicadores que muestran el nivel máximo alcanzado al lograr los objetivos de la compañía (Fernández, 2014).

CONCLUSIONES

Se identificaron como principales factores psicosociales el estrés y ansiedad en un alto porcentaje, debido a que no estaban bien definidas las tareas y obligaciones de

cada puesto de trabajo con las respectivas asignaciones de tareas y funciones; lo que generó duplicidad en las actividades y falta del cumplimiento de estas. Además, presentaron síntomas como dolores de cabeza y fatiga en los miembros superiores e inferiores, a causa de exceso de trabajo y el desconocimiento de la importancia y ejecución de las pausas activas sobre las jornadas y de trabajo extensas rutinarias, ante lo cual se debe diseñar y planificar dentro del área de salud ocupacional un proceso de medición, seguimiento y mejora continua y controlar el cumplimiento.

El test de Yoshitake resultó ser una herramienta muy adecuada para poder medir los factores de riesgo psicosocial, a más de ser fácil de manejar, los trabajadores pudieron comprender con claridad los resultados y concienciar las posibles soluciones. Sumado a ello, el incremento de las actividades laborales y las tareas en casa a las que no estaban preparados con antelación y que les tocó enfrentar de manera rápida y obligada generó cansancio mental y físico.

En síntesis, la empresa debería tomar en cuenta medidas provisionales dentro de la planificación de salud ocupacional con el fin de anticiparse a posibles afectaciones laborales que causen mayores daños y se vean reflejadas en el perjuicio tanto del trabajador como de la empresa.

Aspectos Éticos – Legales. Los autores declaran haber respetado las normas éticas salvaguardando lo establecido en el ejercicio profesional.

Conflicto de Intereses. En la presente investigación los autores declaran no haber incurrido en ningún conflicto que desglose cualquier interés personal al realizar el presente artículo.

REFERENCIAS

- Beltrán, R. (2021). Condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Iazarte Echegaray-Es salud-Trujillo. [Tesis de especialidad profesional en enfermería, Universidad Nacional de Trujillo] <https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/17959/2E%20686.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Benavides, F. G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J. M., Jarque, S., Berra, A., y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Revista Gaceta sanitaria*, 16, 222-229.
- Cantos Alcívar, G. J. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud de Hospitales. [Tesis de Maestría, Universidad San Gregorio de Portoviejo]. <http://repositorio.sangregorio.edu.ec/handle/123456789/1234>
- Castelli, N., & Bogoni, M. (2020). Presentación. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 38(1), 11-38. <https://doi.org/10.5209/crla.68866>
- Coronavirusecuador (2021). Estadísticas COVID-2019. <https://n9.cl/dwhj8>
- Del Pozo, H (2016). Registro Oficial Nº 825 – Suplemento (PDF). <https://www.registroficial.gob.ec/index.php/registro-oficial-web/publicaciones/suplementos/item/8285-suplemento-al-registro-oficial-no-825>
- España, S. (26 de agosto 2020). La pandemia deja al 83% de los trabajadores en Ecuador en el desempleo o con condiciones precarias. *El País*. <https://elpais.com/economia/2020-08-26/el-83-de-trabajadores-en-ecuador-esta-desempleado-o-con-condiciones-precarias-por-la-pandemia.html>
- Fabregat, M. B. A., y Gallego, E. C. (2002). Teletrabajo y salud: un nuevo reto para la Psicología. *Papeles del psicólogo*, (83), 55-61.
- Fernández Perdomo, W. A. (2014). Importancia de la salud ocupacional en una organización. [Tesis de Especialista en Administración de Seguridad, Universidad Militar Nueva Granada] <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/12671>.
- Gómez, E. (2004). El estrés laboral del médico: Burnout y trabajo en equipo. *Revista de la Asociación Española de Neuropsiquiatría*, 90, 41-56.
- INEC (2021). Boletín Técnico No. 02-2021-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). <https://n9.cl/tqhh8>
- Iturralde, C. y Duque, L. (2021). Precarización del teletrabajo en Ecuador en contexto de covid-19: variables de análisis desde el enfoque marxista. *Revista Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, 14, 146-162.
- Landívar Soriano, D. G. (2022). Implementación de una estructura organizacional en la empresa Beauty Glam SA. [Tesis Doctoral, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil]. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/handle/3317/18228>.
- Maslach, C. (2009). Comprendiendo el burnout. *Ciencia y trabajo*, 11(32), 37-43.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa: Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. *Evaluación de riesgos. Foment del Treball Nacional*. Pp. 13-36.
- Mideros Mora, A. (10 de mayo de 2022). Hasta marzo de 2022 el país no da señales de recuperación. *Revista Ecuatoriana Primicias*. <https://n9.cl/4resi>

- Monta, G. (2019). Evaluación de la fatiga laboral en el personal administrativo de una empresa de servicios profesionales en la ciudad de Quito. [Tesis de Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Internacional Sek] <https://n9.cl/2mxat>
- Montoya, J. (2020). Evaluación de la fatiga laboral en conductores de la Cooperativa de Transporte del Municipio de Planadas-Ibagué. *Revista Científica Multidisciplinaria*, 5(1), 143-151. <https://latinjournal.org/index.php/ipsa/article/view/1006/763>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., y Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas psychologica*, 7(2), 335-345.
- Muñoz Cenjor, M. J. (2015). Evaluación de las variables de personalidad que favorecen el éxito laboral valoradas por los cuadros de mando del Ejército de Tierra y su incidencia en los militares de tropa profesional. [Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid]. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/37689/>.
- Oficina Internacional del Trabajo. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica. OIT. Pp.1-52
- Oficina Internacional del Trabajo. (2019). Seguridad y Salud en el Centro del Futuro del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf
- Onitsuka, K., Hong, Z., Hara, Y., y Yoshitake, S. (1995). Interpretation of oedometer test data for natural clays. *Soils and Foundations*, 35(3), 61-70.
- Osorio, J. E., & Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas: perspectivas en psicología*, 13(1), 81-90. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Reina, A. (2019). Caracterización y medición de la fatiga laboral: perspectiva de análisis para una distribuidora de bebidas- Bogotá. [Tesis de Especialista en Gerencia de la Seguridad y Salud en el trabajo, Universidad ECCI] <https://n9.cl/h1sgt>
- Rubbini, N (2012). Los riesgos psicosociales en el teletrabajo. VII Jornadas de Sociología de la UNLP. Departamento de Sociología de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación, La Plata Universidad Nacional La Plata, Argentina. <https://www.aacademica.org/000-097/581.pdf>
- Universidad Nacional de Rosario (1999). Sistema de Monitoreo de las condiciones de Salud y Medio Ambiente de Trabajo. Prueba de síntomas subjetivos de fatiga. Yoshitake. <https://n9.cl/2mg6b>
- Vega, N. (2019). Análisis de fatiga en tripulación de cabina de mando en la empresa TAME Línea Aérea del Ecuador “TAME E.P.”- Quito. [Tesis de Magíster en Administración de empresas, Mención en Prospectiva en sectores estratégicos, Universidad Politécnica Nacional]. <https://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/20489/1/CD%209981.pdf>
- Villar, J. (2010). Evaluación de fatiga en trabajadores de reparto de bebidas: una estrategia de prevención en México DF. [Tesis de Maestría en Ciencias en Salud ocupacional, seguridad e higiene, Instituto Politécnico Nacional] <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/7517/1/EVALFATIGA.pdf>