

Desireth Carolina Bracho-Paz

[DOI 10.35381/cm.v6i1.307](https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.307)

Síndrome de burnout y fatiga laboral

Burnout syndrome and labor fatigue

Desireth Carolina Bracho-Paz

desicbracho@hotmail.com

Universidad Privada Rafael Belloso Chacín, Maracaibo
Venezuela

<https://orcid.org/0000-0003-2630-4451>

Recibido: 20 de noviembre de 2019

Aprobado: 28 de diciembre de 2019

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo relacionar el Síndrome de Burnout y la fatiga laboral en trabajadores de la empresa ferretera, para lo cual se emplearon como base teórica los postulados de Bosqued (2008), Llana (2007), Useche (2009), el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012), entre otros. La misma se tipificó como una investigación descriptiva, correlacional, no experimental, transversal, de campo. La población estuvo constituida por 22 empleados de una empresa ferretera ubicada en el municipio Maracaibo del estado Zulia. Como métodos de recolección de datos se aplicarán dos cuestionarios como Maslasc Burnout inventory para el síndrome de Burnout constituido por 22 ítems con escalas de respuestas de 0 a 6; mientras que el instrumento para medir la fatiga laboral fue el Yoshitake, el cual aborda tres dimensiones de percepción subjetiva con un total de 30 interrogantes, con alternativas de respuesta dicotómica, siendo ambos instrumentos válidos y confiables. El análisis de los resultados se obtuvo por medio de la estadística descriptiva. Como resultados se obtuvo que los trabajadores presentaron síntomas de Bournout; con igual proporción con alto riesgo de padecer este síndrome. Mientras que en los trabajadores que no lo presentaron reflejaron un riesgo moderado. Respecto a las dimensiones asociadas, hubo alto cansancio emocional, despersonalización y realización personal. Para la fatiga laboral, predominio del cansancio del cuerpo y la torpeza en los trabajadores que la presentan. La exigencia mental en el trabajo, estuvo mayormente presente en los hombres con fatiga, sin embargo, la dificultad para pensar, el nerviosismo y los problemas de atención estuvieron presentes en todos los trabajadores. Se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores, en cuanto a la presencia del síndrome de Bournout, cansancio emocional,

Desireth Carolina Bracho-Paz

despersonalización y baja realización personal en los trabajadores que manifestaron fatiga

Descriptores: Síndrome de Burnout; fatiga laboral; enfermedad, agotamiento.

ABSTRACT

The aim of the research was to relate burnout syndrome and work fatigue in workers of the ironmongery company, using as a theoretical basis the postulates of Bosqued (2008), Llana (2007), Useche (2009), the report Service of Prevention of Occupational Risks and of Labor Medicine of Spain (2012), among others. It was typified as a descriptive, correlational, non-experimental, transverse field research. The population was constituted by 22 employees of a hardware company located in the Maracaibo municipality of Zulia state. As data collection methods will be applied two questionnaires as Maslasc Burnout inventory for Burnout syndrome consisting of 22 items with scales of responses from 0 to 6; While the instrument for measuring labor fatigue was the Yoshitake, which addresses three dimensions of subjective perception with a total of 30 questions, with alternatives of dichotomous response, both being valid and reliable instruments. The analysis of the results was obtained through descriptive statistics. The results showed that the workers presented symptoms of Bournout; With the same proportion with high risk of suffering this syndrome. While in the workers who did not present it reflected a moderate risk. With regard to the associated dimensions, there was high emotional exhaustion, depersonalization and personal fulfillment. For the work fatigue, predominance of the fatigue of the body and the clumsiness in the workers who present it. The mental requirement at work was mostly present in men with fatigue; however, difficulty in thinking, nervousness and attention problems were present in all workers. Significant differences were found among workers, regarding the presence of Bournout syndrome, emotional exhaustion, depersonalization and low personal fulfillment in workers who manifested fatigue

Descriptors: Burnout syndrome, labor fatigue, disease, exhaustion.

INTRODUCCIÓN

En el mundo actual, los individuos requieren un trabajo que les permita sustentar su vida dentro de la sociedad donde se desenvuelven, teniendo en cuenta que el ambiente laboral y las relaciones entre los trabajadores conllevan desde alegrías hasta pesares, los cuales pueden desencadenar estados físicos y emocionales que

Desireth Carolina Bracho-Paz

en ocasiones conducen enfermedades, por lo que todos los trabajadores, requieren laborar en condiciones de armonía y agrado.

De esta manera el trabajo está relacionado con una variedad de enfermedades atribuibles a él y cuando se produce un agotamiento emocional, se desencadena un proceso que lleva a la despersonalización, baja autoestima, fatiga, sentimientos de inutilidad, aislamiento profesional e incluso conductas agresivas. Al respecto, Poblete y Martín (2008) afirman que el treinta por ciento (30%) de las consultas clínicas por enfermedades laborales están relacionadas con trastornos, y un quince por ciento (15%) de este grupo son casos que responden al síndrome de burnout.

En este orden de ideas, para Forbes (2011), el síndrome de burnout, también conocido como síndrome de desgaste ocupacional o profesional, es un padecimiento que se produce como respuesta a presiones prolongadas que una persona sufre ante factores estresantes emocionales e interpersonales relacionados con el trabajo. Edelwich y Brodsky (1980, citado por Forbes, 2011) lo describen como una pérdida progresiva de idealismo, energía y propósito, mientras que otros estudiosos en el campo de la psicología organizacional lo ubican como un estado de desgaste emocional y físico.

Independientemente de la definición particular de los diferentes estudiosos en el campo, lo cierto es que el burnout es una condición que llega a quemar o agotar totalmente a la persona que lo sufre. Actualmente, el burnout es una enfermedad descrita en el índice internacional de la Organización Mundial para la Salud ICD-10, como “Z73.0 Problemas relacionados con el desgaste profesional (sensación de agotamiento vital)”, dentro de la categoría más amplia Z73 de “problemas relacionados con dificultades para afrontar la vida”, lo que llega a denotar la importancia de este padecimiento a nivel mundial. (Forbes, 2011)

El síndrome de Burnout, está comúnmente asociado a la fatiga laboral, ya que una puede conllevar a la otra, siendo ésta última un fenómeno complejo y muy común en los ambientes de trabajo, especialmente en aquellos que requieren de una alta carga

Desireth Carolina Bracho-Paz

física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al hombre máximas exigencias, obligándolo a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nocivas.

La fatiga relacionada con el trabajo depende directamente de las características del entorno laboral a las que se encuentra expuesto el trabajador y, concretamente, del tipo de demandas impuestas por la tarea. Los factores más importantes propios del trabajo, según González (2010), relacionados con la posible aparición de una situación de fatiga son la carga física y mental, el ambiente físico, turno de trabajo, contenido y condiciones psicosociales del trabajo.

En términos generales, la fatiga laboral es un proceso que va de un momento de cansancio normal hasta un estado morbosos que en no pocos casos puede adquirir el significado de enfermedad, caracterizada por alteraciones psicosomáticas y sociales, como consecuencia de un trabajo. Por otro lado, la fatiga trae como consecuencia que el trabajador baje el ritmo de trabajo y tenga sensación de malestar e insatisfacción.

La fatiga puede conllevar una reducción no deseada en el rendimiento de una persona o, al menos, cierta alteración provocada normalmente por cansancio. Las consecuencias sociales, económicas y laborales de la fatiga son evidentes. De esta manera, según la Confederación de Empresarios de La Coruña (2006), se pueden presentar enfermedades ocupacionales, disminución de la productividad, reducción de los niveles de seguridad en el trabajo por el efecto típico de bajar la guardia, ausentismo laboral crónico y la inadaptación del trabajador a determinados puestos de trabajo.

Las investigaciones realizadas en diversos países muestran una gran cantidad de información sobre cómo las condiciones psicosociales en el trabajo pueden afectar a los trabajadores y trabajadoras (Saraz, 2006 y Karasek y Theorell, 1990, citados por Feldman y Blanco, 2012). Estos factores son complejos y difíciles de entender, se pueden englobar en aquellos relacionados con la trabajadora y trabajador, los ligados

Desireth Carolina Bracho-Paz

a las condiciones y al medio ambiente de trabajo; los asociados a las influencias económicas y sociales fuera del ambiente laboral que también tienen impacto sobre las trabajadoras y trabajadores con efectos o consecuencias negativas como el Síndrome de Burnout y la fatiga laboral.

En Venezuela, la incertidumbre socio política y económica ha generado en los últimos años enfermedades ocupacionales derivadas de condiciones de trabajo inestables y poco atractivas, por lo que leyes como la Lopcymat (2011), en su Artículo 70, definen la Enfermedad Ocupacional, como los estados patológicos contraídos con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de factores psicosociales y emocionales, entre otros, que se manifiesten por trastornos funcionales o desequilibrio mental (así como físico), temporales o permanentes.

Para la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (Inpsasel, 2013), en Venezuela el 90% de las enfermedades ocupacionales son de tipo trastornos músculo-esqueléticos, seguidos de la Fatiga Laboral, el Síndrome de Burnout (síndrome de agotamiento laboral o fatiga laboral crónica) y el Acoso Laboral. A este respecto. A este respecto, la Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional emitida por este ente en el año 2008, expone 5 tipos de Afecciones por Factores Psicosociales: 1) Estrés ocupacional, 2) Fatiga laboral, 3) Agotamiento emocional (Síndrome de Bournout), 4) Respuesta a Acoso laboral (Síndrome de Moobing) y 5) Trastornos no orgánicos del sueño.

Los trabajadores y trabajadoras que creen estar expuestos a este tipo de patologías por razones laborales deben como mínimo llevar sus planteamientos y denuncias (por escrito) ante los Delegados de Prevención, y estos últimos, hacer una análisis objetivos de las condiciones laborales a las cuales está expuesta el trabajador o trabajadora afectada, con el fin de verificar la veracidad de su situación, y posteriormente llevar dichos planteamientos ante el Comité de Seguridad para ser solucionadas. (Lopcymat, 2011)

Desireth Carolina Bracho-Paz

De esta situación no escapan las empresas ferreteras del municipio Maracaibo, las cuales, según entrevistas informales a su personal, manifiestan que muchas veces sienten que su trabajo es monótono y aburrido, ya que siempre desempeñan las mismas funciones, perdiendo interés en el crecimiento profesional y en el progreso laboral, elementos que anteriormente motivaban al trabajador.

Así mismo, se hace cada vez más preocupante la incertidumbre que produce la reducción de personal que puede ser consecuencia de la baja productividad de la empresa en tiempos de escasez, presupuestos deficientes, personal insuficiente y controles cambiarios, que la afectan cada vez más. Adicionalmente, se ha incrementado la responsabilidad y la carga de trabajo, porque mucho personal ha renunciado, sin proporcionar el reemplazo requerido, duplicándose el trabajo, aun cuando reciben la misma remuneración.

Igualmente, los permisos de trabajo se han reducido, ocasionando desinterés y desmotivación, conduciendo muchas veces a disminución de la capacidad física del individuo, manifestando contracción, dolor y agotamiento a nivel del sistema musculoesquelético, aunado a un agotamiento intelectual aplicado durante la ejecución de las tareas, cambios del humor y del carácter, trastornos somáticos y viscerales, así como trastornos del sueño, que repercuten en el desempeño eficiente de las funciones a corto, mediano y largo plazo.

Es por esto la importancia de conocer el síndrome de Burnout y la fatiga laboral que desarrollen los trabajadores en las empresas ferreteras, para considerar acciones si ambas variables se relacionan, con la finalidad de que el individuo sienta su trabajo como una herramienta para alcanzar el desarrollo tanto profesional como personal, minimizando las consecuencias negativas de ambas afecciones que ponen en peligro el bienestar biopsicosocial del trabajador.

Desireth Carolina Bracho-Paz

Síndrome de bournout

En el contexto laboral, se presentan factores causantes de inestabilidad en el individuo tales como conflictos, sobre carga de trabajo, limitaciones de recursos, entre otros, frente a los cuales busca la manera de ajustarse a la realidad, ahora cuando dichos factores son muy intensos o perduran por mucho tiempo, la capacidad individual se agota, llega el cansancio, así como la disminución del rendimiento. En estas circunstancias, el trabajador siente que ya no pueden dar más de sí mismo, porque están agotados sus recursos físicos, cognitivos y emocionales. Este conjunto de síntomas, es conocido según Fernández, Álvarez y Castillo (2008), como Síndrome de Burnout, caracterizado por:

- Presentarse como consecuencia de la exposición a estresores laborales. Esta interacción del trabajador con determinadas condiciones laborales de riesgo puede provocar el síndrome, siendo, por tanto, una consecuencia sobre la salud en la persona que se deriva del trabajo.
- Es de mayor ocurrencia cuando en el desarrollo del trabajo, se da un intercambio relacional intenso y duradero entre trabajador- cliente, trabajador-usuario.
- El cansancio emocional, despersonalización y reducida realización personal, son sus síntomas básicos.

Conforme el síndrome ha sido más estudiado e investigado, han ido surgiendo otras definiciones, son similitudes entre ellas, dentro de las cuales se destaca la aportada por Llaneza (2007, p. 501), autor que lo conceptualiza como “un tipo de estrés laboral crónico que se da específicamente, en las profesiones que mantienen un contacto constante y directo con los beneficiarios del trabajo en una relación de ayuda o servicio, y se caracteriza por una pérdida progresiva del idealismo, energía y motivos vividos, como resultado de las condiciones de trabajo. Para el auto, todo individuo con burnout experimenta cuatro fases:

- Entusiasmo, donde experimenta elevadas aspiraciones, energía y carencia de la noción de peligro.

Desireth Carolina Bracho-Paz

- Estancamiento, surgido tras no cumplirse las expectativas originales, empezando a aparecer la frustración.
- Frustración, en la que comienza e evidenciar problemas emocionales-conductuales (depresión, desmotivación, desinterés, entre otros) y físicos (taquicardia, jaquecas, contracción muscular, calambres, trastornos digestivos, entre otros). Esta fase es el núcleo central del síndrome.
- Etapa de quemado, desgaste o agotamiento, en la que se evidencia la apatía que sufre el individuo como mecanismo de defensa ante la frustración, aunada al colapso físico e intelectual de no poder más y es dónde la enfermedad se manifiesta en sus características más comunes y acentuadas.

De acuerdo con el autor, los profesionales y empleados del sector servicios son más propensos a padecer el burnout, siendo muy común en el personal sanitario y docente, así como en dependientes de oficinas de organismos gubernamentales. Aunque puede presentarse en cualquier grupo ocupacional, son más susceptibles a padecerlo aquellos empleados cuyos cargos le exigen estar constantemente en contacto directo con otras personas con las que deben comprometerse emocionalmente, aportando entrega, idealismo y servicio a los demás.

Por otra parte, para Bosqued (2008, p. 23) el síndrome de burnout es: Una situación de desgaste del trabajador causada cuando el trabajo desempeñado no lo motiva y le supone un esfuerzo casi insoportable. En esta circunstancia, padece un agotamiento mental, físico y emocional, que con el tiempo trasciende a su vida personal provocándole una situación de precario equilibrio psicológico.

Con el tiempo, las alteraciones se afianzan, llegando a progresar notándose una actitud desmotivada, desinteresada, el trabajo se hace cada vez más pesado, donde lo que afrontaba con alegría ahora lo hace con un gran esfuerzo, terminando la jornada laboral agotado y vacío. Además, esta irritable, desgastado, pudiendo padecer de malestar físico (dolores musculares, trastornos de la digestión y cardiovasculares, entre otros) y con la sensación de no poder más, perdiendo en ocasiones el autocontrol, es decir este burnout.

Desireth Carolina Bracho-Paz

El síndrome de burnout, también conocido como “síndrome del estrés crónico laboral”, “síndrome de desgaste profesional”, “síndrome del quemado” o “síndrome del estrés laboral asistencial”, es un estado de cansancio físico y emocional resultante de las condiciones del trabajo o sobrecarga profesional. Quien padece este síndrome, además de encontrarse cansado, desilusionado, malhumorado y hasta agresivo, se convierte de forma progresiva en mal trabajador. (El Sahili y Kornhauser, 2008). Por otro lado, para Burgos, J. y otros (2019,p.742) El síndrome de burnout, genera progresivamente la pérdida del fortalecimiento psicológico de la persona, generando efectos negativos, los cuales pueden ir desde auto valorarse negativamente, realizar tareas sin motivación, irritación en el trato con sus colegas.

Desde la perspectiva de los autores consultados, el síndrome de burnout hay que entenderlo como un proceso que se desarrolla secuencialmente a la aparición de sus rasgos y de sus síntomas globales. La presente investigación se apoya en esta perspectiva, desde la cual se acepta la concepción acerca del burnout elaborada por Bosqued (2008), quien lo considera como un agotamiento mental, físico y emocional, situando los factores laborales y organizacionales, como condicionantes de su padecimiento.

Indicadores del Síndrome de Bournout

La clasificación más reconocida de los indicadores de este síndrome, es la aportada por Maslach y Jackson (1981, citados por Bosqued 2008, p. 23), estando aún vigente. Estos autores, expresan que estos indicadores son básicamente tres: Agotamiento emocional, la despersonalización y la falta de realización personal. A continuación, se describe cada uno de ellos:

Agotamiento Emocional

Es una situación de agotamiento de la energía o de los recursos emocionales propios, una experiencia de estar emocionalmente agotado debido al contacto diario y sostenido con personas a las que hay que atender como objeto de trabajo. Aparece el desgaste, la

Desireth Carolina Bracho-Paz

fatiga y manifestaciones físicas y psíquicas en representación del vaciamiento de los recursos emocionales y personales, experimentándose una sensación de no tener más nada que ofrecer profesionalmente.

El cansancio psicológico que se manifiesta como la sensación de falta de recursos emocionales, y el sentimiento que embarga al trabajador de que nada puede ofrecer a otras personas a nivel afectivo. La pérdida progresiva de energía y el desgaste físico se expresa como cansancio al final de la jornada de trabajo, manifestado por: fatiga en las mañanas cuando inicia la jornada laboral, trabajar todo el día con mucha gente es un esfuerzo, sensación de sentirse agotado, trabajar directamente con las personas produce estrés, frustración, irritabilidad, entre otros.

Despersonalización

Se caracteriza por el desarrollo de actitudes, cinismo y sentimientos negativos hacia las personas destinatarias. Los sujetos presentan un incremento en la irritabilidad, con pérdida de la motivación, con reacciones de distanciamiento y hostilidad hacia las personas y compañeros de trabajo. Esto es lo que se conoce como actitudes inhumanas, aisladas, negativas, frías, cínicas y duras, que da la persona a los beneficiarios de su propio trabajo.

En general, consiste en el desarrollo de sentimientos y actitudes negativas, respuestas frías e impersonales hacia las personas (clientes, compañeros de trabajo), y se expresa tratando algunos compañeros como si fueran objetos impersonales, volverse más insensible con la gente desde que se ejerce la profesión, preocupación de que el trabajo lo endurezca emocionalmente, despreocuparse de lo que ocurre a los compañeros, culparse de algunos problemas ajenos, entre otros; se acompaña de un incremento en la irritabilidad y una pérdida de motivación hacia el trabajo.

El profesional despersonalizado trata de distanciarse no solo de los beneficiarios del propio trabajo sino también de los miembros del equipo con los que trabaja mostrándose

Desireth Carolina Bracho-Paz

irritable, irónico, despectivo al mismo tiempo que les atribuye la culpabilidad de sus frustraciones y de su descenso del rendimiento laboral.

Falta de Realización Profesional

Predomina un sentimiento de inadecuación e incompetencia personal que se traduce en respuestas negativas de otros profesionales en su auto-evaluación para trabajar. Afecta la habilidad en la realización del trabajo y la relación con las personas que atiende; hay una baja productividad y autoestima e incapacidad para tolerar presión. Se considera relacionado a una falta de adecuación de la realidad con las expectativas del sujeto.

El deterioro de la autoestima en el trabajo o de logros personales, se refiere a la existencia de un sentimiento de ausencia de éxito en las labores habituales, conllevando a una sensación de rechazo de sí mismo. En esta circunstancia, se autoevalúa el trabajo personal de forma negativa, se evidencia por una sintomatología multidimensional, en el ámbito cognitivo, somático y emocional. Se refiere a sentimientos de escasa competencia y fracaso profesional, que surge cuando se verifica que las demandas que se le hace exceden su capacidad para atenderlas de forma competente. Supone respuestas negativas hacia ellos mismo y hacia su trabajo, se evitan las relaciones personales, hay bajo rendimiento laboral, baja autoestima e incapacidad para soportar la presión.

La falta de logro personal en el trabajo, se caracteriza por una desilusión e impotencia para dar sentido al mismo. Se experimentan sentimientos de fracaso personal (falta de competencia, de esfuerzo o conocimientos), carencias de expectativas laborales y una generalizada insatisfacción.

Los indicadores antes descritos, actúan de forma integrada en la aparición de los síntomas y efectos del burnout. Siguiendo a Llanea (2007), como consecuencia de los estresores laborales (falta de apoyo social, escasa oportunidades de desarrollo, exceso de trabajo, conflicto de roles, entre otros), los sujetos desarrollan sentimiento de agotamiento emocional que posteriormente dan lugar a la aparición de una actitud despersonalizada en el entorno laboral-familiar, perdiendo en consecuencia, el

Desireth Carolina Bracho-Paz

compromiso de implicación en el trabajo. Esta situación, hace que continúen los sentimientos de agotamiento emocional y disminuya la realización personal, desarrollándose finalmente, el síndrome. La relación entre estas etapas se observa a continuación en la figura N° 1.

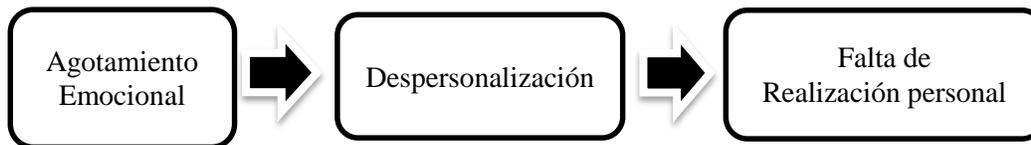


Figura N° 1
Relación de los Indicadores del Síndrome de Burnout
Fuente: Llaneza (2007)

De esta forma, los sentimientos de agotamiento emocional serían el elemento central de esta patología, ya que generan la despersonalización y falta de realización. La despersonalización, por su parte, representa el intento fallido de manejar los sentimientos persistentes de agotamiento emocional.

Síntomas principales del Síndrome de Burnout

De acuerdo con Bosqued (2008), el burnout es un problema de salud y de calidad de vida laboral, ocasionado como respuesta psicofísica del individuo como consecuencia de un esfuerzo frecuente cuyos resultados considera ineficaces e insuficientes, ante lo cual reacciona quedando exhausto, con sensación de indefensión, no poder más y de retirada psicológica, y a veces física, de la actividad que le causa estrés excesivo e insatisfacción. Según esta autora los síntomas pueden agruparse en tres categorías:

- Cansancio emocional, que se traduce por agotamiento físico y psíquico, abatimiento emocional, sentimientos de desesperanza.
- Evitación y aislamiento, traducido en su conducta a través de absentismo laboral, inasistencia a reuniones, resistencia a enfrentarse con personal o atender al público, o en su actitud emocional, que se vuelve fría, distante y despectiva.

Desireth Carolina Bracho-Paz

- Sentimiento complejo de inadecuación personal y profesional, con deterioro progresivo de su capacidad laboral y pérdida de todo sentimiento de gratificación personal con la misma. Este tercer elemento, suele ser claramente observable, aunque puede en ocasiones manifestarse encubriéndose con una aparente actitud de entusiasmo y dedicación.

Fatiga laboral

Como lo exponen Alcóver, Martínez y Rodríguez (2004), la ejecución continuada de un trabajo es causante de fatiga laboral, producida cuando una persona percibe abundantes y rápidas estimulaciones o informaciones que sobrepasan su capacidad de procesamiento y afectan negativamente a la eficacia en la realización de la tarea. En este orden de ideas, Ramírez (2006, p. 62) hace referencia a la fatiga del trabajador, definiéndola como “un estado de ánimo que acusa modificaciones fisiológicas del cuerpo, o cansancios psicológicos, disminuyendo el rendimiento en el trabajo”.

De acuerdo con Cruz y Granica (2006), el estudio de la fatiga humana se hace más complejo al considerar las agresiones de tipo psicológico producidas por el trabajo. Así, los trabajos monótonos compuestos por un movimiento simple y corto que se repite en forma continuada, crea un estado de tensión que provoca fatiga. Por ello, el analista del trabajo debe considerar la introducción de períodos de descansos de recuperación hasta en 4 o 5% sobre los correspondientes al esfuerzo cuando el trabajo es monótono.

Para, Menéndez y otros (2008), la fatiga laboral se concibe como “la pérdida de capacidad funcional con sensación de malestar provocada por el exceso de trabajo o falta de descanso”. De acuerdo con los autores, es un fenómeno psicosocial de desagrado, rechazo y deshumanización típico del trabajo moderno que afecta prácticamente toda la tarea.

Según Useche (2009, p.92), la fatiga laboral es un fenómeno complejo y común en los ambientes de trabajo especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al trabajador máximas

Desireth Carolina Bracho-Paz

exigencias, obligándolo a ocuparse más allá de sus posibilidades psíquicas y fisiológicas. En este sentido, la define como “la fatiga laboral es un proceso que va de un agotamiento normal que se recupera con el descanso, hasta un estado perjudicial, que en algunos casos puede adquirir el significado de enfermedad, caracterizada por alteraciones psicósomáticas y sociales, como consecuencia de un trabajo realizado con un máximo esfuerzo”.

Con base en el análisis de los conceptos anteriores, se puede asumir que la fatiga laboral es un proceso que va de un momento de cansancio normal hasta un estado patológico que, en algunos casos, puede adquirir el significado de enfermedad, caracterizada según lo indica Useche (2009), por alteraciones psicósomáticas y sociales, como consecuencia de un trabajo realizado con esfuerzo. La fatiga como tal, se diferencia del estrés en que es una reacción neuropsíquica que le permite al individuo adaptarse a las diversas circunstancias del trabajo y de la vida en general. Se diferencia además del desgaste, considerado como un proceso que engloba el complejo salud-enfermedad-trabajo en un proceso de deterioro a lo largo de la vida.

La fatiga laboral es un fenómeno inherente al proceso salud- enfermedad, al que contribuyen factores de diversa índole. Los factores provenientes del trabajo y las condiciones en que éste se desarrolla, lo mismo que las formas de emplear las capacidades físicas y psíquicas del trabajador, tienen una gran influencia sobre el cuerpo y la mente, de tal manera que determinan los modos de fatigarse.

Tipos de Fatiga Laboral

La fatiga se manifiesta en función de factores situacionales y características personales teniendo además de unos efectos funcionales, un sustrato corporal subjetivo: falta de energía, dolores de cabeza o musculares, embotamiento, coraza tensional, torpeza en los movimientos. Es decir, cada persona la experimenta de forma particular y según la situación, por tanto, se encuentren diferencias entre las personas en cuanto a las formas e intensidad de la fatiga. (Useche, 2009)

Desireth Carolina Bracho-Paz

Las dificultades surgen según Menéndez y otros (2008) cuando se mantiene independientemente de esta necesidad de adaptación o cuando no resulta posible recuperarse adecuadamente de ella. Entonces se trata de fatiga crónica. De ahí la importancia que adquiere para la prevención de los efectos negativos el diseño adecuado de condiciones laborales, espacios y herramientas, en general de la adaptación del trabajo a la persona, así como la escucha del propio cuerpo.

La fatiga para estos autores, es un importante factor causal de algunos errores en la actividad. La fatiga que sigue a la realización prolongada de tareas de procesamiento de datos e informaciones puede afectar a:

- Las capacidades de análisis de datos
- La toma de decisiones
- La concentración mental.

Asimismo, señalan que, en ocasiones, se traduce en una forma de realización del trabajo propia de las personas inexpertas, con errores que, a simple vista, parecen inexplicables, incluso en ocasiones en que la persona no considera que su eficiencia es menor. Se podría considerar que la fatiga es el escalón inmediato a muchos accidentes laborales.

Según Cruz y Granica (2006), la persona que realiza trabajos que requieren toda su atención y vigilancia durante períodos de tiempo prolongados está expuesta a lapsus o bloqueos que actúan como mecanismos de regulación del organismo frente a la fatiga. La frecuencia y duración de estos bloqueos, aumenta conforme prosigue en el tiempo la exigencia de atención y de procesamiento de la información. Pueden generar desde una disminución en el rendimiento a fallos graves.

Además, los autores explican que cuando un individuo no mantiene la cadencia y ritmo de trabajo de una cadena de montaje se produce un descenso gradual a medida que transcurre las horas de trabajo. Existe un periodo de precalentamiento durante las primeras horas de la jornada laboral hasta alcanzar el rendimiento máximo a media jornada. A medida de este momento los efectos de la fatiga provocan un descenso del

Desireth Carolina Bracho-Paz

rendimiento a medida que transcurre la jornada laboral. En los trabajos de jornada partida, se observa que el rendimiento durante la tarde es inferior al de la mañana.

De acuerdo con el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012), toda persona en ocasiones siente fatiga, percibe el cansancio, generalmente después de un sobreesfuerzo o tensión sostenida. Bajo este término se etiquetan estados de diferente intensidad (desde muy ligera hasta el agotamiento total). De forma amplia, se manifiesta en las personas como una sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarse. Dentro de las características que se encuentran en común en los diferentes tipos de fatiga, se encuentran las siguientes:

- Generalmente se traduce en una disminución de la capacidad de respuesta o de acción de la persona.
- Es un fenómeno multi causal, aunque se pueda encontrar que en su origen pese más un factor concreto.
- Afecta al organismo como un todo (físico y psíquico) y en grado diverso.
- Presencia de elevados aspectos subjetivos y psicosomáticos, así como dificultad reparadora.
- Su tendencia para hacerse crónica y persistente, pudiendo presentarse en todos los niveles profesionales.
- Es un mecanismo regulador del organismo, de gran valor adaptativo, por cuanto indica cuándo es necesario parar para descansar.

Para Alcóver y otros (2004), la fatiga es un indicador de que algo debe ser atendido, bien en lo personal, en las condiciones de trabajo o en la organización. Las consecuencias de no hacerlo, pueden repercutir en la salud de los trabajadores; así como en la capacidad productiva; en los costos sociales y económicos. Con el cansancio llegan los errores y, en ocasiones, los accidentes. En el ámbito laboral, también está relacionada con la desmotivación, el aumento del ausentismo y la rotación en los puestos de trabajo.

Desireth Carolina Bracho-Paz

A continuación, se describen los tipos de fatiga según lo descrito por el Informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012) y Useche (2009).

Fatiga física

Para Useche (2009), la fatiga física puede afectar todo el organismo y llegar a representar un síntoma de enfermedad. Puede identificarse por síntomas subjetivos y objetivos que reflejan un desequilibrio que va desde una ligera sensación de cansancio, hasta un agotamiento completo, ocurrido cuando la carga media de trabajo supera del 30% al 40% de la potencia aerobia máxima del individuo, y sin duda alguna cuando la carga excede el 50% de dicha capacidad. La fatiga física localizada, se puede dar a nivel sensorial o a nivel muscular. Se hace referencia especialmente a la fatiga visual, a la fatiga auditiva y a la fatiga muscular, por ser las que con mayor frecuencia se presentan en el trabajo. Useche (2009).

Según el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012), la fatiga física se debe, a una tensión muscular estática, dinámica o repetitiva, o bien a un esfuerzo excesivo del sistema psicomotor. Estos esfuerzos excesivos pueden estar causados por:

- Factores dependientes de una incorrecta organización del trabajo.
- Factores dependientes del mismo individuo: defectos visuales, lesiones esqueléticas preexistentes.
- Condiciones ergonómicas y ambientes de trabajo no satisfactorio

En este tipo de fatiga, se observa una disminución de la capacidad física del individuo después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado, constituyendo un fenómeno complejo que se caracteriza porque el trabajador: Baja el ritmo de actividad, nota cansancio, los movimientos se hacen más torpes e inseguros, aparece una sensación de malestar e insatisfacción, disminuye el rendimiento en cantidad y calidad

Desireth Carolina Bracho-Paz

En este orden de ideas, se plantea que la máxima cantidad de trabajo que puede realizar un músculo estará determinada por el ritmo de trabajo, la tensión muscular y la circulación sanguínea. Por tanto, la aparición de la fatiga estará relacionada con el mantenimiento de la irrigación y, en definitiva, con el aporte de oxígeno al músculo. Las exigencias físicas de trabajo que sobrepasen las capacidades del individuo (sobrecarga de trabajo), pueden llevar a la situación de fatiga muscular. Si ésta se mantiene durante un tiempo, puede afectar no sólo a los músculos directamente implicados en la realización del trabajo, sino también a aquellos otros que no han intervenido en el trabajo e incluso al propio sistema nervioso.

Fatiga mental

De acuerdo el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012), la fatiga mental suele padecerse en trabajos que van acompañados de sedentarismo postural. Se trata de actividades en apariencia cómodas, pero con cierta carga física debido a que se mantienen posturas estáticas, con frecuencia incorrectas o forzadas y con escaso movimiento. Son tareas que exigen tratamiento de información y aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, entre otras.).

Las molestias y el cansancio que se manifiestan en la fatiga mental, evidencia el desgaste relacionado con el trabajo que se cree son descansados. La constante actividad intelectual aplicada en ciertos puestos de trabajo (analistas, procesadores de datos, contadores, entre otros), incluso en momentos de reposo, le impide a quienes los desempeñan poner en juego solamente los recursos que precisa para la tarea concreta que está realizando. Esto lleva a ejercer tensión sobre el sistema musculoesquelético y aleja al individuo del contacto con lo que está pasando internamente. Junto con la fatiga mental, que puede desembocar en estrés, se da lugar a trastornos musculoesqueléticos.

Desireth Carolina Bracho-Paz

Tal como lo afirma Useche (2009), la fatiga mental es considerada como un fenómeno que puede ser crónico en duración e intensidad. Aparece como resultado de la ejecución de tareas repetitivas, parcelarias y monótonas, de la coerción de jerarquías autoritarias, inadecuada retribución por el trabajo, entre otras causas. Los psicólogos y psiquiatras, han agrupado los trastornos de la fatiga mental como: Síndrome subjetivo común de la fatiga mental; trastornos del humor y del carácter; trastornos somáticos y viscerales; trastornos del sueño.

Fatiga mixta

Tal y como lo plantea el informe del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y de Medicina del Trabajo de España (2012), la fatiga mixta se presenta en trabajadores que desempeñan tareas que exigen esfuerzo físico y concentración mental sin el debido descanso para recuperar el nivel de cansancio o agotamiento acumulado en un lapso de tiempo. Este tipo de fatiga, es frecuente en el personal encargado del manejo de maquinarias, equipos, así como de tecnologías cuyo funcionamiento depende de la precisión, pericia y correcto manejo por parte del operario. Esta tarea, dada su complejidad, requieren de un esfuerzo físico en conjunto con una carga mental para ser cumplidas con el nivel de calidad requerido.

Para Useche (2009), en la fatiga mixta la persona experimenta cansancio físico manifestado en contracción, dolor y agotamiento a nivel del sistema musculoesquelético, aunado a un agotamiento intelectual aplicado durante la ejecución de las tareas, de forma que al presentarse reiteradamente, pone en riesgo al trabajador a padecer formas de estrés crónico, pudiendo llegar a padecer el síndrome de burnout.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se realizó un estudio de tipo descriptivo, correlacional, transversal, y de campo. La población estará conformada por la empresa ferretera Ferreconstrucciones

Desireth Carolina Bracho-Paz

Quintero C.A., ubicada en el municipio Maracaibo, siendo las unidades informantes los 22 trabajadores de la empresa ferretera.

El Síndrome de Burnout, se medirá a través del cuestionario estandarizado Maslach Burnout inventory de 1986, el cual es el instrumento más utilizado en todo el mundo. Esta escala tiene una alta consistencia interna y una fiabilidad cercana al 90%, está constituido por 22 ítems en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo y hacia los pacientes y su función es medir el desgaste profesional.

El cuestionario Maslach se realiza en 10 a 15 minutos y mide los 3 aspectos del síndrome: Cansancio emocional, despersonalización, realización personal. Con respecto a las puntuaciones se consideran bajas las por debajo de 34, altas puntuaciones en las dos primeras subescalas y bajas en la tercera permiten diagnosticar el trastorno.

1. Subescala de agotamiento emocional. Consta de 9 preguntas. Valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54

2. Subescala de despersonalización. Está formada por 5 ítems. Valora el grado en que cada uno reconoce actitudes de frialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30

3. Subescala de realización personal. Se compone de 8 ítems. Evalúa los sentimientos de autoeficacia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

La clasificación de las afirmaciones es la siguiente: Cansancio emocional: 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20. Despersonalización: 5, 10, 11, 15, 22. Realización personal: 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21.

La escala se mide según los siguientes rangos:

0 = Nunca

1 = Pocas veces al año o menos

Desireth Carolina Bracho-Paz

2 = Una vez al mes o menos

3 = Unas pocas veces al mes o menos

4 = Una vez a la semana

5 = Pocas veces a la semana

6 = Todos los días

Se consideran que las puntuaciones del MBI son bajas entre 1 y 33. Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome. Este test pretende medir la frecuencia y la intensidad con la que se sufre el Burnout. Las respuestas a las 22 preguntas miden tres dimensiones diferentes: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.

Para medir la fatiga laboral, se utilizó el instrumento estandarizado denominado Prueba de síntomas subjetivos de fatiga Yoshitake, el cual 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 realizando 10 preguntas para la exigencia mental en el trabajo, 10 para las manifestaciones físicas de la fatiga y por último 10 ítems indagando sobre los síntomas mixtos.

Las preguntas están diseñadas de tal modo que exigen una respuesta dicotómica (SI/NO). 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. (Superintendencia de riesgos de trabajo, 2014).

Para el análisis del instrumento Maslasc Burnout inventory, se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20	
Despersonalización	5-10-11-15-22	
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21	

Desireth Carolina Bracho-Paz

Los resultados de cada subescala:

Subescala de agotamiento emocional: valora la vivencia de estar exhausto emocionalmente por las demandas del trabajo. Puntuación máxima 54.

Subescala de despersonalización: valora el grado en que cada uno reconoce actitudes defrialdad y distanciamiento. Puntuación máxima 30.

Subescala de realización personal: evalúa los sentimientos de auto eficiencia y realización personal en el trabajo. Puntuación máxima 48.

Puntuaciones altas en los dos primeros y baja en el tercero definen el síndrome Burnout. Por otro lado, los resultados de la fatiga laboral se obtendrán del instrumento Yoshitake, el cual contiene preguntas dicotómicas, cuya sumatoria determinará el tipo de fatiga predominante, según la presencia o no de síntomas subjetivos de Fatiga Laboral que describan las manifestaciones generales de la fatiga, exigencia mental en el trabajo y manifestaciones físicas de la fatiga.

RESULTADOS

Tabla 1
Síndrome de Bournout. 2015 en trabajadores de una empresa ferretera

Variables		Frecuencia	Porcentaje*
Síndrome de Bournout	Si	7	31,8
	No	15	68,2
Riesgo de Bournout	Si	Alto	7
	No	Medio	12
		Alto	3
Índice de Bournout (63,45 ± 18,0)	0-33	0	0
	34-67	12	54,6
	68-132	10	45,4
Cansancio emocional	Bajo	9	40,9
	Alto	13	59,1
Despersonalización	Bajo	9	40,9
	Alto	13	59,1

Desireth Carolina Bracho-Paz

Realización Personal	Bajo	8	36,4
	Alto	14	63,6

Fuente: Datos de la investigación. *(n=22).

A través del cuestionario Maslasc Burnout inventory, se investigó la presencia del síndrome de Bournout en los trabajadores, donde se puede observar en la Tabla 1, que el 31,8% presentó síntomas de Bournout; con igual proporción en el alto riesgo de padecer este síndrome. Mientras que en los trabajadores que no lo presentaron (68,2%; un 54,6% reflejo u riesgo moderado y 13,6% alto. El índice de Bournout en promedio, fue de $63,45 \pm 18,0$ puntos, presentándose la mayoría de los casos (54,6%) en el rango de 34 a 67 puntos. Respecto a las dimensiones asociadas, hubo alto cansancio emocional en el 59,1%, alta despersonalización en el 59,1% y alta realización personal en el 63,6%, considerando que en el 36,4% fue baja, siendo éste un dato importante para el diagnóstico de los casos con síndrome de Bournout.

Tabla 2
Fatiga Laboral en los trabajadores de una empresa ferretera

Variables		Distribución por sexo			
		Femenino		Masculino	
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Fatiga Laboral	Si (n=13)	4	30,8	9	69,2
	No (n=9)	5	55,6	4	44,4
Manifestaciones generales de la fatiga	Si (n=13)	4	30,8	9	69,2
	Pesadez en la cabeza	2	50	6	66,7
	Cansancio del cuerpo	4	100	9	100
	Torpeza	4	100	9	100
	Somnolencia	3	75	7	77,7
	Deseos de acostarse	2	50	7	77,7
Exigencia mental en el trabajo	Si (n=9)	3	33,3	6	66,7
	Dificultad para pensar	3	100	6	100
	Nerviosismo	3	100	6	100
	Problemas de atención	3	100	6	100

Desireth Carolina Bracho-Paz

	Ansiedad	1	33,3	3	50
	Intranquilidad	1	33,3	2	33,3
Manifestaciones físicas de la fatiga	Si (n=9)	1	11,1	8	88,8
	Dolor de cabeza	1	100	8	100
	Dolor y entumecimiento	1	100	8	100
	Dificultad para respirar	1	100	8	100
	Sed y disfonía	0	0	5	62,5
	Temblores corporales	0	0	3	37,5

Fuente: Datos de la investigación.

La Tabla 2, muestra los resultados obtenidos con el instrumento de Yoshitake utilizado para medir fatiga laboral, observándose que el 30,8% de las mujeres y el 69,2% de los hombres presentaron fatiga. Respecto a las dimensiones asociadas estudiadas por sexo, las manifestaciones generales de la fatiga se presentaron en el 69,2% de los hombres y 30,8% de las mujeres; observándose en ambos grupos, que el cansancio del cuerpo y la torpeza predominaron en un 100% de los casos.

La exigencia mental en el trabajo, estuvo presente en el 33,3% de las mujeres y en el 66,7% de los hombres con fatiga, siendo la dificultad para pensar, el nerviosismo y los problemas de atención; los elementos de esta dimensión presente en el 100% de los trabajadores de ambos sexos. Mientras que las manifestaciones físicas de la fatiga, se presentaron principalmente, en el sexo masculino con un 88,8%, en comparación con el 11,1% en el sexo femenino. Sin embargo, en ambos grupos, se presentó en la misma proporción (100%), el dolor de cabeza, dolor y entumecimiento del cuerpo y la dificultad para respirar como los síntomas físicos de la fatiga más frecuentes.

Tabla 3

Asociación entre síndrome de Bournout y fatiga laboral en trabajadores de una empresa ferretera

*Tasa por 100. Fuente: Datos de la investigación

Desireth Carolina Bracho-Paz

Variables		Fatiga laboral		Tasa* (n=22)	p (*sig. <0,05)
		SI	NO		
Síndrome de Bournout	Si	7	0	31,8	0,008*
	No	6	9	68,2	
Riesgo de Bournout	Si	Alto	7	0	0,049
	No	Medio	5	7	
		Alto	1	2	
Índice de Bournout (63,45 ± 18,0)	0-33	0	0	0	0,069
	34-67	5	7	54,6	
	68-132	8	2	45,4	
Cansancio emocional	Bajo	0	9	40,9	0,001*
	Alto	9	4	59,1	
Despersonalización	Bajo	2	7	40,9	0,020*
	Alto	11	2	59,1	
Realización Personal	Bajo	7	1	36,4	0,040*
	Alto	6	8	63,6	

De la misma forma en la Tabla 3, se muestran los resultados de la prueba Chi cuadrado aplicada para asociar el síndrome de Bournout con la fatiga laboral, resultando que se observaron diferencias significativas entre los grupos comparados (valores de $p < 0,05$), en cuanto a la presencia del síndrome de Bournout ($p = 0,008^*$), cansancio emocional ($p = 0,001^*$), despersonalización ($p = 0,020^*$) y baja realización personal ($p = 0,040^*$) en los trabajadores que manifestaron fatiga, relacionándose esta última de manera significativa con el agotamiento por Bournout en los trabajadores.

Tabla 4
Relación entre síndrome de Bournout y fatiga laboral en trabajadores de una empresa ferretera

Variables	Síndrome de Bournout		Fatiga	
	Rho	p	Rho	p

Desireth Carolina Bracho-Paz

Edad	-0,019	0,599	-0,128	0,509
Género	-0,370	0,377	-0,248	0,266
Estado Civil	-0,085	0,707	-0,032	0,887
Grado de instrucción	0,199	0,374	0,113	0,616
Cargo en la empresa	-0,370	0,090	-0,248	0,266
Condición	0,322	0,144	0,087	0,700
Antigüedad Laboral	-0,226	0,313	-0,346	0,152
Cansancio emocional	-0,821	0,000**	-0,692	0,000**
Despersonalización	-0,821	0,000**	-0,316	0,015*
Realización personal	0,904	0,000**	0,437	0,042*
Manifestaciones generales de la fatiga	0,568	0,006**	1,000	0,000**
Exigencia mental en el trabajo	-0,424	0,049*	0,692	0,000**
Manifestaciones físicas de la fatiga	0,623	0,002**	0,692	0,000**

*Relación significativa menor a 0,05. ** Relación significativa menor a 0,01

Fuente: Datos de la investigación

Finalmente, a través de pruebas de correlación de Spearman, se relacionaron el síndrome de Bournout y la fatiga laboral, tanto con las variables sociodemográficas como con las dimensiones asociadas a cada variable, encontrando relación significativa ($p < 0,05$) en el cansancio emocional, despersonalización, realización personal, manifestaciones generales de la fatiga, exigencia mental en el trabajo y manifestaciones físicas de la fatiga. Esto permite interpretar, que entre las dimensiones del síndrome de Bournout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y las manifestaciones de la fatiga (general, mental y física), existe una asociación significativa. (Tabla 4)

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Luego de analizados y discutidos los resultados, derivados de la aplicación del instrumento a los trabajadores de la empresa ferretera, dirigidos a relacionar el Síndrome de Burnout y la fatiga laboral en los mismos, se obtuvieron las siguientes conclusiones:

Desireth Carolina Bracho-Paz

Para investigar la presencia del síndrome de Bournout en los trabajadores se aplicó el cuestionario Maslach Burnout inventory, encontrándose que los sujetos presentaron síntomas de Bournout; con igual proporción con alto riesgo de padecer este síndrome. Mientras que en los trabajadores que no lo presentaron reflejaron un riesgo moderado. Respecto a las dimensiones asociadas, hubo alto cansancio emocional, despersonalización y realización personal.

La fatiga se estudió a través del instrumento de Yoshitake, evidenciándose predominio del cansancio del cuerpo y la torpeza en los trabajadores que la presentan. La exigencia mental en el trabajo, estuvo mayormente, sin embargo, la dificultad para pensar, el nerviosismo y los problemas de atención estuvieron presentes en todos los trabajadores. En las manifestaciones físicas, todos presentaron dolor de cabeza, dolor y entumecimiento del cuerpo, así como dificultad para respirar.

Adicionalmente, al asociar el síndrome de Bournout con la fatiga laboral, se encontraron diferencias significativas entre los trabajadores, en cuanto a la presencia del síndrome de Bournout, cansancio emocional, despersonalización y baja realización personal en los trabajadores que manifestaron fatiga, relacionándose esta última de manera significativa con el agotamiento por Bournout en los trabajadores.

Finalmente, a través de pruebas de correlación de Spearman, se relacionaron el síndrome de Bournout y la fatiga laboral, tanto con las variables sociodemográficas como con las dimensiones asociadas a cada variable, encontrando relación significativa en el cansancio emocional, despersonalización, realización personal, manifestaciones generales de la fatiga, exigencia mental en el trabajo y manifestaciones físicas de la fatiga. Los resultados concluyen que entre las dimensiones del síndrome de Bournout (cansancio emocional, despersonalización y realización personal) y las manifestaciones de la fatiga (general, mental y física), existe una asociación significativa.

A continuación, se plantean recomendaciones derivadas de las conclusiones y resultados de la investigación, que destacan aspectos a considerar para disminuir la aparición de

Desireth Carolina Bracho-Paz

Síndrome de Burnout y la fatiga laboral en trabajadores de la empresa ferretera Ferreconstrucciones Quintero C.A.

-Realizar encuestas a los trabajadores para reconocer la presencia de Burnout y sus manifestaciones como cansancio, despersonalización o falta de realización personal, con la finalidad de hacer los correctivos necesarios y prevenir las consecuencias en el bienestar del trabajador.

-Promover entrevistas con los trabajadores para evaluar la presencia de signos y síntomas que reflejen la presencia de fatiga laboral como pesadez, cansancio, torpeza, somnolencia, entre otros, que puedan entorpecer la productividad y el desempeño en el trabajo.

-Dar a conocer a la gerencia de la empresa ferretera Ferreconstrucciones Quintero C.A. los resultados de esta investigación, para definir estrategias que valoren la importancia de prevenir la aparición del Síndrome de Burnout y la fatiga laboral, como elementos que pueden afectar el desempeño eficiente de los trabajadores y la productividad.

-Se recomienda efectuar estudios similares en otras empresas del sector metalmecánico, para comparar los resultados y establecer herramientas efectivas en el manejo y prevención del síndrome de Burnout y fatiga laboral en los trabajadores, minimizando los riesgos ocupacionales que pueden derivarse de estas afecciones.

REFERENCIAS CONSULTADAS

1. Alcover, Martínez, Rodríguez y Domínguez (2004). Introducción a la Psicología del Trabajo. Editorial McGraw Hill. Madrid, España.
2. Bosqued, Marisa (2008) Quemados. El síndrome de Burnout ¿Qué es y cómo superarlo? Editorial Paidós Iberoamérica. España.
3. Burgos, J. y otros (2019) Síndrome de Burnout y calidad educativa docente. Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA Año IV. Vol IV. N°8. Julio – diciembre 2019

Desireth Carolina Bracho-Paz

Hecho el depósito de Ley: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDACIÓN KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.

4. Confederación de Empresarios de La Coruña. (2006). Talleres de Prevención de Riesgos Laborales. Ergonomía. Disponible en: <http://www.formacec.com/Almacen/media/PRL/TALLERES%20PRL/taller%20de%20Ergonom%C3%ADa.pdf>. Consultado el 30/10/2011
5. Feldman, Lya y Blanco, Gisela. (2012). Las emociones en el ambiente laboral: Un reto para las organizaciones. Revista Scielo. Vol 29 Numero 2. Venezuela
6. Fernández, Roberto, Álvarez, María Jesús, Castillo, Luis (2008). Manual de prevención de riesgos laborales. Editorial Esic. España.
7. Forbes, Roger (2011). El Síndrome de Burnout: Síntomas, causas y medidas de atención en la empresa.
8. Instituto Nacional de Prevención, salud y seguridad laborales (Inpsasel, 2013). Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional. Disponible en: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_722.html
9. Llana, Francisco (2007) Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Octava Edición, Editorial Lex Nova. España
10. Lopcymat (2011), Estrés laboral, normativa, videos y soluciones. Disponible en: <http://lopcymatsha.blogspot.com/2011/08/estres-laboral-normativa-videos-y.html>
11. Maslach, Christina. y Jackson, Susan. (1981). The measurement of experienced burnout: Revista Journal Of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99-113. Documento en línea. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/pdf>
12. Menéndez, Faustino; Hernández, Florentino; Llana, Francisco; Vázquez, Ignacio; Rodríguez, José y Espeso, Minerva (2008) Formación Superior en Prevención de Riesgos Laborales. Editorial Lex Nova. España
13. Miravalles, Javier (2011). Gabinete psicológico. Disponible en: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
14. Norma Técnica para la Declaración de Enfermedad Ocupacional (Inpsasel, 2013),

Desireth Carolina Bracho-Paz

15. Useche, Luz Graciela (2009) Fatiga Laboral. Documento en línea. Disponible en: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689/17585>

REFERENCES CONSULTED

1. Alcover, Martínez, Rodríguez and Domínguez (2004). Introduction to Labour Psychology. McGraw Hill Editorial. Madrid, Spain.
2. Forest, Marisa (2008) Burnt. Burnout syndrome What is it and how to overcome it? Editorial Paidós Iberoamérica. Spain.
3. Burgos, J. and others (2019) Burnout syndrome and teaching educational quality. Interdisciplinary Journal KOINONIA Year IV. Vol IV. No. 8. July – December 2019 Made the deposit of Law: FA2016000010 ISSN: 2542-3088 FUNDATION KOINONIA (F.K). Santa Ana de Coro. Venezuela.
4. Confederation of Entrepreneurs of La Coruña. (2006). Occupational Risk Prevention Workshops. Ergonomics. Available in: <http://www.formacec.com/Almacen/media/PRL/TALLERES%20PRL/taller%20de%20Ergonom%C3%ADa.pdf>. Retrieved 30/10/2011
5. Feldman, Lya and White, Gisela. (2012). Emotions in the work environment: A challenge for organizations. Scielo Magazine. Vol 29 Number 2. Venezuela
6. Fernández, Roberto, Álvarez, María Jesús, Castillo, Luis (2008). Occupational hazard prevention manual. Editorial Esic. Spain.
7. Forbes, Roger (2011). Burnout Syndrome: Symptoms, causes and measures of care in the company.
8. National Institute of Prevention, Occupational Health and Safety (Inpsasel, 2013). Technical Standard for the Declaration of Occupational Disease. Available at: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/Prensa_722.html Llana
9. Francisco (2007) Ergonomics and applied psychology. Manual for specialist training. Eighth Edition, Editorial Lex Nova. Spain
10. Lopcymat (2011), Estrés laboral, normativa, videos y soluciones. Disponible en: <http://lopcymatsha.blogspot.com/2011/08/estres-laboral-normativa-videos-y.html>

Desireth Carolina Bracho-Paz

11. Maslach, Christina. y Jackson, Susan. (1981). The measurement of experienced burnout: Revista Journal Of Occupational Behaviour, Vol. 2, 99-113. Documento en línea. Disponible en: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205/pdf>
12. Menéndez, Faustino; Hernández, Florentino; Llana, Francisco; Vázquez, Ignacio; Rodríguez, José y Espeso, Minerva (2008) Higher Training in Occupational Risk Prevention. Editorial Lex Nova. Spain
13. Miravalles, Javier (2011). Psychological cabinet. Available in: <http://www.javiermiravalles.es/sindrome%20burnout/Cuestionario%20de%20Maslach%20Burnout%20Inventory.pdf>
14. Technical Standard for Occupational Disease Declaration (Inpsasel, 2013)
15. Useche, Luz Graciela (2009) Work Fatigue. Online document. Available in: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/16689/17585>

2020 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)