



República Bolivariana de Venezuela
Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional



Factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Autor:

Silvana Belén Machado Herrera

Tutor:

Dr. Harold Guevara Rivas

Valencia, marzo de 2017.



República Bolivariana de Venezuela
Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias de la Salud
Dirección de Postgrado
Especialización en Salud Ocupacional



Factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Trabajo especial de grado presentado ante la Ilustre Universidad de Carabobo para optar el Título de Especialista en Salud Ocupacional

Autor:

Silvana Belén Machado Herrera

Tutor:

Dr. Harold Guevara Rivas

Valencia, marzo de 2017.



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo Especial de Grado titulado:

FACTORES ORGANIZACIONALES, PRESENTISMO Y FATIGA EN TRABAJADORES DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS DE SALUD OCUPACIONAL DE VALENCIA, ESTADO CARABOBO PERÍODO 2015-2016

Presentado para optar al grado de **Especialista en Salud Ocupacional** por el (la) aspirante:

MACHADO H., SILVANA B.
C.I. V – 17889113

Habiendo examinado el Trabajo presentado, bajo la tutoría del profesor(a): Harold Guevara C.I. 7078962, decidimos que el mismo está **APROBADO**.

Acta que se expide en valencia, en fecha: **27/09/2017**

Prof. Harold Guevara (Pdte)
C.I. 7.078.962
Fecha 27/09/17.

Prof. Rogelio Manero
C.I. 22556312
Fecha 27/09/17

Prof. Mary Kristen
C.I. 7.111.183
Fecha 27/09/17

TG: 80-17

DEDICATORIA

A Dios...Por mostrarme el camino y darme la fortaleza para transitarlo.

A mis padres...Por hacerme lo que soy y estar conmigo en cada momento de mi vida...

A mi pollito...Por darle sentido a mi vida...

A mi esposo...Sin ti amor no habríamos llegado hasta aquí, gracias por esperarme en la puerta..

A mis amigos...Únicos y verdaderos que me han ayudado cuando más los he necesitado...

A todos los que ayudaron a culminar esta travesía...

AGRADECIMIENTOS

A mis padres, quienes con su apoyo y ayuda incondicional cooperaron en esta travesía que empezó en el 2001.

Consideración especial a mi esposo por haberme estado ahí apoyándome en la Universidad con mi hermoso bebé.

Al profesor Harold Guevara, no solo por aceptar llevarme en su dirección, si no por darme las herramientas desde muy temprano en mi carrera para poder desarrollarla.

A los profesores Rogelio Manero y Oswaldo Rodríguez, cuyo aporte a mi formación es invaluable, no hubiese sido lo mismo si no hubiese tenido la oportunidad y el privilegio de ser su alumna.

A la insigne Universidad de Carabobo, a quien le debo todo.

A todos los que de una u otra manera ayudaron en este camino, en ocasiones tortuoso, y siempre han creído en mí.

Gracias....

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Índice de Cuadros.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
Introducción.....	1
Sujetos y métodos.....	6
Resultados.....	7
Discusión.....	9
Conclusiones.....	12
Recomendaciones.....	14
Referencias Bibliográficas.....	15
Anexo A: Consentimiento informado.....	23
Anexo B: Organización tóxica.....	24
Anexo C: Cuestionario de Síntomas de Yoshitake.....	26
Anexo D: Escala de Presentismo de Stanford.....	27

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.Distribución de los trabajadores encuestados según edad y sexo, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.....pág. 18

Cuadro 2.Distribución de los trabajadores encuestados según el nivel de riesgo de laborar en una organización tóxica, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.....pág. 19

Cuadro 3. Distribución de los trabajadores encuestados según el resultado del Cuestionario de Síntomas de Yoshitake antes de la jornada laboral, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.....pág. 20

Cuadro 4. Distribución de los trabajadores encuestados según el resultado del Cuestionario de Síntomas de Yoshitake después de la jornada laboral, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.....pág. 21

Cuadro 5.Distribución de los trabajadores encuestados según el nivel de presentismo, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.....pág. 22

Factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Autor: Silvana Belén Machado Herrera.

RESUMEN

Los factores psicosociales pueden fomentar el desarrollo o perjudicarlo. Comprenden puesto y entorno de trabajo, exigencias domésticas, pareja, personalidad y actitud, todo influye en la salud y el desempeño laboral. **Objetivo:** Analizar los factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016. **Sujetos y métodos:** estudio no experimental, correlacional, longitudinal, comparativo y de campo, la muestra estuvo integrada por 29 sujetos del área administrativa y centro médico. Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron el cuestionario de organizaciones tóxicas, el cuestionario de síntomas de Yoshitake y la escala del presentismo de Stanford. **Resultados:** 72,4% eran mujeres, edad promedio 33,1 años, el nivel de riesgo de laborar en una organización tóxica fue moderado en 2015 (72,4%) y 2016 (65,5%), la presencia de fatiga fue mayor en el 2016 con respecto al 2015, sin significancia estadística, antes y después de la jornada, el tipo de fatiga predominante fue la mixta, en ambos años, con respecto al presentismo, fue bajo en un 89,7% en ambos años. **Conclusiones:** a pesar de las mejoras en la organización los resultados no presentaron variación significativa de un año a otro, lo que podría inferirse es consecuencia de la problemática social. Se recomienda hacer un estudio más profundo de los factores psicosociales, para poder crear estrategias acordes al momento, esto al unísono con la participación de los jefes en talleres de organizaciones saludables, sería un aporte y un cambio real en pro de la salud de los trabajadores estudiados.

Palabras clave: Clima Organizacional, fatiga, organizaciones tóxicas, presentismo, Yoshitake.

Organizational factors, fatigue and Presenteeism in workers of an occupational health services company in Valencia, Carabobo State in the period 2015-2016.

Author: Silvana Belén Machado Herrera.

ABSTRACT

The psychosocial factors can encourage development or damage it. They include position and environment of work, domestic demand, partner, personality and attitude, all influence the health and work performance. **Objective:** Analyze the organizational factors, fatigue, and presenteeism in workers of an occupational health services company in Valencia, Carabobo State in the period 2015-2016. **Subjects and methods:** It was made a non experimental, correlational, longitudinal, comparative and field study, the sample was composed of 29 subjects of administrative and medical center. Toxic organizations questionnaire, the questionnaire of Yoshitake symptoms and the Stanford Presenteeism scale were used as data collection instruments. **Results:** 72.4% were women, average age 33.1 years, the level of risk of work in a toxic organization was moderated by 2015 (72.4%) and 2016 (65.5%), the presence of fatigue was greater in 2016 with respect to 2015, without statistical significance, before and after the workshop, predominantly fatigue was the mixed, in both years, with respect to the presenteeism it was low by 89.7% in both years. **Conclusions:** despite improvements in the organization the results did not show significant variation from one year to another, which could be inferred is a consequence of the social problems. It is recommended to make a more in-depth study of psychosocial factors, in order to create strategies according to the moment, this together with the participation of managers in workshops of healthy organizations, would be a contribution and a real change for the health of studied workers.

Key words: organizational climate, fatigue, toxic organizations, Presenteeism, Yoshitake.

INTRODUCCIÓN

La repercusión de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores es un tema que cobra mayor importancia cada día, en el marco del modelo capitalista, la globalización, el avance de la tecnología, entre otros, los cuales repercuten no solo en el desarrollo del mundo moderno sino en el bienestar biopsicosocial de quienes trabajan por llevarlo a cabo¹.

Los factores psicosociales pueden favorecer o perjudicar la actividad laboral de un individuo, fomentando el desarrollo personal o perjudicando su salud, con todas las repercusiones que esto acarrea, establecemos entonces el término riesgo psicosocial que es un estresor laboral, con potencial de causar daño psicológico, físico, o social².

Al referirnos a factores psicosociales, hablamos de los aspectos que comprenden al puesto y el entorno de trabajo, como el clima o la organización, las funciones, las relaciones interpersonales y de las tareas en su diseño y contenido¹, el concepto también se extiende al entorno existente fuera de la organización, como las exigencias domésticas, o de pareja, y a los aspectos propios del individuo, personalidad y actitud, elementos significativos que pueden influir en el desempeño laboral y en la salud³.

Por tanto podemos decir que el origen del problema en estas situaciones de riesgo psicosocial no suele estar en el individuo, sino en el clima laboral, debido a un mal diseño y organización del trabajo, cuando estas generan unas condiciones laborales difíciles de tolerar para la mayoría de los trabajadores².

El clima organizacional es la descripción del entorno de trabajo por parte de quienes participan directamente en él, es decir, la percepción del trabajador de su entorno de trabajo. Este puede implicar distintas prácticas consideradas saludables o tóxicas, por tanto, es preciso que la evaluación de los factores de riesgo ocupacional abarque sistemáticamente las relaciones

en la unidad de trabajo, el departamento o el conjunto de la organización y las actividades de las que son parte los trabajadores¹.

El profesor Peter J. Frost, de la Harvard Business School, sostiene que un medio tóxico “es el resultado tanto de las prácticas de una empresa como de las actitudes y acciones emocionalmente insensibles de sus gerentes. Una situación así le resta vitalidad a los trabajadores y a la organización y contribuye a una disminución de la productividad individual”⁴.

El término presentismo descrito por el profesor Cary Cooper, psicólogo especialista en administración organizacional de la Universidad de Manchester en Reino Unido, en 1994, inicialmente sólo consideraba el impacto que tenía el trabajar con manifestaciones clínicas evidentes, es decir, la relación entre trabajar enfermo y la pérdida de la productividad. Si bien el presentismo es un fenómeno asociado especialmente a problemas de salud, el paso del tiempo y la experiencia han permitido relacionarlos con todos aquellos factores biopsicosociales que afectan el desempeño de un trabajador. Una persona puede estar afectada por enfermedades propias, de los hijos u otro familiar, que se traducen en estrés, ansiedad o depresión, pero también por situaciones creadas por el clima laboral^{5,6}.

La palabra fatiga proviene del latín *fatigare* (“*fatim*”: con exceso y “*agere*”: hacer) y se refiere a una experiencia subjetiva. Fisiológicamente hablando constituye una respuesta reguladora protectora al estrés físico o psicológico y parece mantener un equilibrio saludable entre descanso y actividad. Desde hace mucho tiempo, la fatiga laboral ha constituido un problema significativo relacionado con el rendimiento y la salud del operador humano⁷.

Bajo esta premisa, no es difícil proponer una relación causal de la fatiga con el presentismo, si a su vez hablamos de la fatiga laboral la cual puede ser dividida en tres esferas física, mental y mixta⁸, podemos sugerir una relación causal directa entre el estado emocional o los factores psicosociales que

afectan a un trabajador con la presencia de fatiga como enfermedad y como causante de un bajo nivel de presentismo, con las consecuencias en el rendimiento y la productividad que estos acarrearán.

Por esto el presente trabajo se plantea como objetivo general analizar los factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Para ello se propone como objetivos específicos: determinar la percepción sobre la toxicidad de la organización mediante la aplicación del cuestionario de organizaciones tóxicas propuesto por Iñaki Piñuel⁹; establecer el nivel de fatiga mediante la aplicación del cuestionario de síntomas de Yoshitake⁸; medir el nivel de presentismo utilizando la escala del presentismo de Stanford⁶ y establecer la evolución de las variables estudiadas (organización tóxica, fatiga y presentismo) en el periodo 2015-2016.

Entre los antecedentes de relevancia para esta investigación, cabe mencionar a Barrientos, Martínez y Méndez en el 2004, quienes midieron la fatiga en una población trabajadora mexicana, utilizando como método diagnóstico el cuestionario de síntomas de Yoshitake, clasificándolos en nueve grupos dependiendo del nivel de exigencia-control, obteniendo como resultado que la fatiga aumenta conforme se incrementa la exigencia o se disminuye el control¹⁰.

Por su parte, Arteaga, Vera y Carrasco en el 2007, realizaron un análisis conceptual y operacional del término presentismo con la finalidad de resaltar su importancia en la salud ocupacional chilena, en el mismo plantean la idea de lo conveniente que resulta ampliar el término, e incluir la esfera psicosocial como causante de enfermedad en el individuo, lo que daría un enfoque práctico, evaluable y con amplia gama de estrategias para intervenirlo¹¹.

En el mismo año Juárez, se adentra en el tema y bajo la premisa de que la dimensión Fatiga-Energía es un indudable indicador de presentismo, propone una nueva escala de evaluación en trabajadores mexicanos, que abarque en un solo instrumento la relación del cansancio físico y/o mental con la disminución del estado funcional del trabajador. El estudio demuestra que el estado de Fatiga-Energía varía a lo largo de la jornada, es dinámico y situacional, por lo tanto, el presentismo también deberá entenderse de esta manera y habrá que identificar las horas o momentos críticos donde el problema puede solucionarse ⁵.

En ese orden de ideas, Zamora en el 2010, en su artículo salud laboral, variable promotora de la productividad, relaciona directamente la organización del trabajo, desde el punto de vista de la excesiva supervisión y el aumento en las exigencias de producción, como causante directo de fatiga como enfermedad mental y física, pudiendo conllevar no solo al absentismo, si no al grave problema del presentismo con impacto negativo en la productividad¹².

Asimismo, Umann, De Azevedo y Da Silva en el 2012, estudiaron el presentismo en enfermeros hospitalarios, evaluado por la pérdida de la productividad constatando un índice de hasta 4,84% para 75% de la población, la demanda física fue el dominio con la mayor limitación (25%), concluyendo que existe influencia directa de factores no solo individuales, sino de organización del trabajo, capaces de afectar la productividad de estos individuos¹³.

En el 2014, Uribe y col, en su libro clima y ambiente organizacional: trabajo, salud y factores psicosociales, mediante la revisión y comparación de tres trabajos lograron demostrar la relación causal entre el estado emocional del trabajador, influenciado no solo por sus relaciones interpersonales, si no por el clima organizacional, como causante de enfermedad dándole relación causal con bajos niveles de presentismo, asimismo concluyeron que el

trabajador que se desenvuelve en un entorno saludable, probablemente presente un estado de salud mental adecuado, lo que podría reflejarse de manera positiva en la productividad de la organización¹⁴.

A su vez en el 2015, López y Riaño realizaron una revisión de estudios relacionados con el presentismo, en la cual evidenció que el mismo abarca las esferas no solo médicas sino psicosociales y económicas, concluyendo en la necesidad de ahondar en los estudios sobre estas relaciones para así evitar la afectación de la salud del trabajador y el impacto en la productividad¹⁵.

En el 2015, un artículo denominado las organizaciones tóxicas: consecuencia falta de una organización exitosa que pierde su camino, plantea que en aras del progreso las empresas olvidan invertir en el capital humano, observándose en la mayoría de las veces y dependiendo de la clase de conflictos que se presenten, cómo las acciones terminan afectando la salud de los trabajadores, teniendo un efecto contrario al objetivo, reflejan una caída importante de la productividad, estableciendo la relación causal entre el clima laboral y la salud física y mental de los individuos¹⁶.

SUJETOS Y MÉTODOS

Se trata de un estudio no experimental, correlacional, longitudinal, comparativo y de campo.

De la población total constituida por 300 trabajadores pertenecientes a la empresa de servicios de salud ocupacional, la muestra estuvo integrada por 29 sujetos (9,6% de la población) todos pertenecientes al área administrativa y centro médico ocupacional, representando el 100% de los trabajadores de estas áreas, en los años 2015 y 2016. La muestra fue no probabilística, por accesibilidad y con sujetos voluntarios, quienes firmaron previamente una carta de consentimiento informado (Anexo A).

Las variables en estudio fueron edad, sexo, antigüedad, presencia y tipo de fatiga laboral, valor en escala de presentismo, percepción de la toxicidad de la organización.

Como instrumentos de recolección de datos se utilizaron el cuestionario de organizaciones tóxicas propuesto por Inaki Piñuel⁹(Anexo B), el cuestionario de síntomas de Yoshitake⁸ (Anexo C) y la escala del presentismo de Stanford⁶ (Anexo D), todos de manera autoadministrada pero con la presencia de la investigadora para resolver dudas e inquietudes.

Los datos se almacenaron en una tabla de Microsoft Excel y fueron procesados con el paquete estadístico PAST 2.7c (software libre). Los resultados se presentan en cuadros de distribución de frecuencias y de asociación. Se corroboró el ajuste de las variables cuantitativas (edad y antigüedad laboral) a la distribución normal, por lo que se describen con la media y desviación estándar. Se hicieron comparaciones de proporciones entre los años 2015 y 2016 con la prueba Z y se buscó asociación entre los

grupos de edad y el sexo con la prueba chi cuadrado (χ^2), asumiendo un nivel de significancia de $P < 0,05$.

RESULTADOS

Se estudió una muestra de 29 trabajadores, 72,4% (21) eran mujeres y 27,6% (8) eran hombres, con un predominio estadísticamente significativo del sexo femenino ($Z = 3,15$; $P = 0,0008$). El grupo de edad más frecuente fue el 18 a 29 años con 15 trabajadores, lo cual representó 51,72% del total. No existió asociación estadísticamente significativa entre la edad y el sexo de los trabajadores ($\chi^2 = 0,55$; 3 grados de libertad; $P = 0,908$).

La edad tuvo un promedio de 33,1 años, desviación estándar de 12,7 años, valor mínimo de 18 años y máximo de 63 años. Por su parte la antigüedad laboral tuvo una media de 3,38 años, desviación estándar de 2,51 años, valor mínimo de 1 año y máximo de 9 años.

Respecto al nivel de riesgo de laborar en una organización tóxica fue predominantemente moderado tanto en 2015 (72,4%) como en 2016 (65,5%), sin diferencias estadísticamente significativas ($Z = 0,28$; $P = 0,388$). Se consiguió un descenso sin significancia estadística del nivel de riesgo severo de laborar en una organización tóxica, pasando de 13,8% en 2015 a 0% en 2016 (Cuadro 2: $Z = 1,55$; $P = 0,056$).

Los resultados del cuestionario de síntomas de Yoshitake antes de la jornada laboral se muestran en el cuadro 3. En ambos años el tipo de fatiga predominante fue la fatiga mixta con 48,3% en el año 2015 y 41,4% en el año 2016, sin que existieran diferencias estadísticamente significativas ($Z = 0,26$; $P = 0,395$). La fatiga antes de la jornada en el año 2015 afectó al 55,2% de los encuestados mientras que en el 2016 un 69% presentó fatiga, sin diferencias estadísticamente significativas (Cuadro 3: $Z = 0,81$; $P = 0,208$). El porcentaje de sujetos con fatiga antes de la jornada en el año 2015 (16 de 29: 55,2%) no tuvo diferencias estadísticamente significativas con respecto al

de los trabajadores no fatigados ese mismo año (13 de 29, 44,8%), siendo $Z=0,81$ y $P=0,208$. Para el año 2016, la proporción de trabajadores con fatiga antes de la jornada (20 de 29, 69,0%) fue significativamente mayor que la de los trabajadores sin fatiga en ese mismo año (9 de 29, 31%), siendo $Z = 2,63$; $P = 0,0043$.

Los resultados del cuestionario de síntomas de Yoshitake después de la jornada laboral se presentan en el cuadro 4. En ambos años el tipo de fatiga más frecuente fue la fatiga mixta con 51,7% en el año 2015 y 48,3% en el año 2016, sin diferencias estadísticamente significativas ($Z = 0,0$; $P = 0,5$). La fatiga después de la jornada en el año 2015 afectó al 72,4% mientras que en el 2016 un 75,9% presentó fatiga, sin diferencias estadísticamente significativas (Cuadro 4: $Z = 0,0$; $P = 0,5$).

El porcentaje de sujetos con fatiga después de la jornada en el año 2015 (21 de 29: 72,4%) fue significativamente mayor que el de los trabajadores no fatigados ese mismo año (8 de 29, 27,6%), siendo $Z = 3,15$ y $P = 0,0008$. Para el año 2016, la proporción de trabajadores con fatiga después de la jornada (22 de 29, 75,9%) fue significativamente mayor que la de los trabajadores sin fatiga en ese mismo año (7 de 29, 24,1%), siendo $Z = 3,68$; $P = 0,0001$.

En relación con el presentismo, fue predominantemente bajo en un 89,7% contra alto en 10,3% de los trabajadores encuestados tanto en el año 2015 como en el 2016, sin diferencias estadísticamente significativas entre los años (Cuadro 5: $Z = 0,43$; $P = 0,33$).

DISCUSIÓN

Diversos autores han descrito el impacto de los factores psicosociales en la vida laboral del individuo, lo que demuestra como el tema va logrando cada vez más importancia en el mundo moderno, los estudios de productividad se han visto obligados a contener información sobre el tema, ya que está ampliamente demostrado que un trabajador fatigado física o mentalmente, es un trabajador enfermo que no podrá concentrarse al 100% de sus capacidades, generando un problema aún más grave y difícil de medir que el ausentismo, el presentismo.

A pesar de que son múltiples los estudios sobre clima organizacional y su relación con el rendimiento de los trabajadores, la revisión de la literatura realizada muestra que son escasos aquellos que van dirigidos a medir la percepción del trabajador sobre la toxicidad de la organización en la que laboran.

Los resultados de la presente investigación arrojan que en el 2015 el 72,4% de los participantes presentaban un riesgo moderado, y 16,66% un riesgo severo de pertenecer a una organización tóxica, en el año 2016 hubo una reducción notable aunque no estadísticamente significativa, donde 65,5% presentó un riesgo moderado y ninguno severo, si lo comparamos a lo dicho por Edelberg de que “la aparición de un ambiente tóxico se produce a menudo en lugares de trabajo pequeños donde quienes laboran interactúan frente a frente la mayor parte del tiempo, en un medio así prevalece la insatisfacción, no se desarrollan vínculos razonables entre los compañeros de trabajo y el ambiente es destructivo”,¹⁷ podría afirmarse que la disminución de la percepción de toxicidad es resultado de la ampliación del espacio físico del departamento que se dio a mediados del 2016, donde de

laborar en un ambiente pequeño y sin divisiones cada integrante del departamento cuenta con un cubículo cerrado con privacidad e independencia, incluido al gerente que ahora se ubica en una oficina alejada y cerrada. A pesar de que estas características no se vean reflejadas en el instrumento de medición utilizado. Otra manera de enfocarlo como explicación al cambio dado, es resaltando el concepto de lo que son las organizaciones saludables, las cuales son aquellas en donde se “realizan esfuerzos sistemáticos, planificados y proactivos para mejorar la salud de los empleados mediante buenas prácticas relacionadas con la mejora de las tareas (por ejemplo con el diseño y rediseño de puestos), el ambiente social (canales de comunicación abierta, por ejemplo) y la organización (estrategias de conciliación trabajo/vida privada)”¹⁸.

Al hablar de la fatiga, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa de los sujetos fatigados antes y después de la jornada entre un año y otro, es decir hay más individuos con algún grado de fatiga en el año 2016 con respecto al 2015, a pesar de las mejoras a nivel de la organización, hecho probablemente atribuible a la problemática a nivel social, que a pesar de que en 2015 estaba presente, sufrió una agudización brusca en 2016, capaz de influir al individuo en todas sus facetas, afectando sus capacidades laborales.

Manero en el 2010 refleja la relación entre las crisis económicas y el presentismo al referirse a un “informe de la organización Británica SimplyHealth, el cual encontró que temores de inseguridad laboral y reducción de la fuerza de trabajo, durante la recesión económica de 2008-2009, habían aumentado drásticamente el nivel de presentismo”¹⁹.

Por su parte Salanova en su trabajo organizaciones saludables, organizaciones resilientes, también habla de las influencias de las crisis económicas en la salud del trabajador, y describe el llamado “síndrome del superviviente” y sus consecuencias, en donde los trabajadores van

observando como son tratados y despedidos sus compañeros y viven esperando ser los próximos. Esto provoca que las personas están físicamente en el trabajo, parece que trabajan, pero están ausentes mentalmente porque siguen preocupados por la situación que están viviendo. Por tanto, su desempeño disminuye, la calidad del servicio que prestan se ve mermada, es decir, aumenta el nivel de presentismo ¹⁸.

En relación a esto la medición de la escala del presentismo en este estudio no presentó ninguna variación entre los resultados obtenidos en ambos años, la percepción del rendimiento laboral cuando no se encuentra en completo estado de salud físico o mental sigue siendo baja, cabe destacar que los 3 individuos que presentaron un nivel alto de presentismo fueron en ambos años los gerentes o coordinadores de los departamentos involucrados, lo que podría reflejar cómo influye la satisfacción laboral y las exigencias patronales en la existencia del presentismo, esto contrasta con los resultados obtenidos por Pérez, en el 2010, en su estudio sobre el clima organizacional y presentismo en personal administrativo, donde observaron un presentismo alto, y una relación negativa con la percepción del nivel medio de clima organizacional ²⁰.

El predominio del nivel bajo de presentismo tanto en el año 2015 como en el 2016 en esta investigación, podría denotar un reducido rendimiento laboral y por tanto pérdida de la productividad, los trabajadores sienten que la enfermedad les impide realizar su trabajo a cabalidad. Tal como se ve reflejado en el estudio de Umann y col. en el 2012, quienes establecieron estadísticamente la relación entre la presencia del presentismo y la pérdida de la productividad ¹³.

Este fenómeno al igual que la fatiga puede verse influenciado no solo por el clima laboral o el estado de salud, si no tal cual lo afirman López y Riaño por la esfera psicosocial y económica, lo cual es compatible con la realidad actual del país ¹⁵.

CONCLUSIONES

De los 29 trabajadores pertenecientes a la muestra 72,4% (21) eran mujeres, encontrándose predominio estadísticamente significativo del sexo femenino.

El grupo de edad más frecuente fue el 18 a 29 años con un 51,72% del total. La edad tuvo un promedio de 33,1 años, desviación estándar de 12,7 años, valor mínimo de 18 años y máximo de 63 años

No existió asociación estadísticamente significativa entre la edad y el sexo de los trabajadores.

En el 2015 y 2016 el riesgo de laborar en una organización tóxica fue predominantemente moderado (72,4% y 65,5% respectivamente). En 2015 el 13,8% se encontraba en riesgo severo, observándose un descenso considerable, no estadísticamente significativo con respecto a 2016, donde el nivel se ubicó en 0%.

Los resultados del cuestionario de síntomas de Yoshitake de antes del inicio de la jornada muestran que el tipo de fatiga predominante fue la mixta con 48,3% en el año 2015 y 41,4% en el año 2016, sin diferencias estadísticamente significativas.

La fatiga antes de la jornada en el año 2015 afectó al 55,2% mientras que en el 2016 a un 69%, sin diferencias estadísticamente significativas.

En el 2015 no se presentó diferencia estadísticamente significativa en sujetos con fatiga antes de la jornada (55,2% fatigados y 44,8% no fatigados). Para el año 2016, esto varió encontrándose una cantidad significativamente mayor de

sujetos fatigados antes de la jornada (69,0% fatigados contra 31% no fatigados).

Los resultados del cuestionario de síntomas de Yoshitake del final de la jornada muestran que el tipo de fatiga predominante fue la mixta con 51,7% en el año 2015 y 48,3% en el año 2016, sin diferencias estadísticamente significativas

La fatiga después de la jornada en el año 2015 afectó al 72,4% mientras que en el 2016 un 75,9%, sin diferencias estadísticamente significativas.

En el 2015 el porcentaje de sujetos con fatiga después de la jornada (72,4%) fue significativamente mayor que los no fatigados (27,6%).

Lo mismo se refleja en el 2016 donde los trabajadores con fatiga después de la jornada fue significativamente mayor (75,9% fatigado y 24,1% no fatigado).

La medición de la escala del presentismo de Stanford evidenció un presentismo bajo con 89,7% de los sujetos y tan solo alto en 10,33%, tanto en el año 2015 como en el 2016, sin diferencias estadísticamente significativas.

RECOMENDACIONES

Incorporar a un psicólogo al equipo de Salud y Seguridad Laboral, preferiblemente con experiencia en el ámbito ocupacional y crear un espacio físico acorde.

Asimismo es necesario que las personas que tienen personal a su cargo asistan a seminarios o cursos de liderazgo, y organizaciones saludables.

Deben crearse planes de recreación y esparcimiento, que motiven al trabajador y lo dejen satisfecho, y así mejorar su estado de ánimo.

Crear programas de pausas activas, y dar charlas simples de higiene postural, lo cual disminuiría los síntomas asociados a fatiga física, y probablemente influiría en los niveles del presentismo educando al trabajador para que aprenda a cuidarse por sí mismo.

Es necesario profundizar en el estudio de los aspectos psicosociales de los trabajadores de la organización, estudiar los aspectos sociales que aquejan la vida del individuo y del conglomerado, de un año al otro a pesar de las mejoras estructurales de la organización, a la ampliación del espacio de trabajo, y la dotación de muebles y equipos ergonómicos, no hubo una variación significativa de los hallazgos de un año a otro, los sujetos continúan percibiendo la organización como tóxica en mayor o menor medida, fatigados antes de empezar la jornada del laboral, incluso en mayor porcentaje en 2016 con respecto a 2015, persisten con fatiga mental y física, los que nos muestra que esto no puede ser solo atribuible al clima organizacional, lo que hace necesario ampliar el estudio a estos sujetos y al resto de la

organización, lo que permitiría crear estrategias acordes al momento, para tratar de mejorar el nivel de satisfacción laboral y por tanto los del presentismo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. SauterS, Murphy L, Hurrell J, Levi L. Factores psicosociales y de organización. Enciclopedia de la salud y seguridad en el trabajo. Capítulo 34; pp. 2-75. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
2. Gil-Monte P. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev. Perú. Med. Exp. Salud Pública [online]. 2012; 29(2):237-41. Disponible en: <http://www.ins.gob.pe/insvirtual/images/artrevista/pdf/rpmesp2012.v29.n2.a12.pdf>
3. Martínez S, Hernández A. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. Rev Cubana Salud Pública [Internet]. 2005 Dic [citado 2016 Nov 14]; 31(4):338-44. Disponible en: <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v31n4/spu12405.pdf>
4. Frost P. Emociones tóxicas en el trabajo: como abordan el sufrimiento y el conflicto los individuos compasivos. Madrid: Deusto S.A. ediciones; 2007.
5. Juárez-García A. La Dimensión de Fatiga-Energía como indicador de Presentismo: Validez de una Escala en trabajadores mexicanos. Ciencia y Trabajo 2007; 9(24):55-60.
6. España P. Percepción del presentismo y comportamiento de la morbilidad en trabajadores de una industria papelera, Carabobo 2010-2011. Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud; Valencia, Venezuela; 2013.
7. Sebastián ML, Idoate VM, Llano M, Almanzor FI. SOFI-SM, cuestionario para el análisis de la fatiga laboral física mental y psíquica. Revista digital de salud y seguridad en el trabajo 2008; 2: 1-22. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3629776>

8. Almirall PJ, Alvarado CM. Evaluación ergonómica. Su aplicación en la industria de San Pedro Sula. Revista Cubana de Salud y Trabajo 2004; 5(1):4-9. Disponible en: http://www.bvs.sld.cu/revistas/rst/vol5_01_04/rst02104.pdf
9. Piñuel I. Neomanagement: Jefes tóxicos y sus víctimas. Madrid: Editorial Aguilar; 2004.
10. Barrientos-Gutiérrez T, Martínez-Alcántara S, Méndez-Ramírez I. Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. Salud pública Méx [revista en la Internet]. 2004 [citado 2016 Nov 21]; 46(6): 516-23. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/pdf/spm/v46n6/22564.pdf>
11. Arteaga O, Vera A, Carrasco C, Contreras G. Presentismo y su relevancia para la Salud Ocupacional en Chile. Cienc Trab. 2007; 9(24): 61-63. Disponible en: http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/128531/Arteaga_Presentismo.pdf?sequence=1
12. Zamora JD. Salud Laboral, variable promotora de la productividad. Revista de la Sociedad Española de Salud Laboral en la Administración Pública 2010; II(10):4-9. Disponible en: http://www.seslap.com/seslap/html/pubBiblio/revista/vol_2/n_10/SESLAP_VOLII_10.pdf
13. Umann J, de Azevedo L, da Silva E. Presentismo en enfermeros hospitalarios. Rev. Latino-Am. Enfermagem 2012; 20(1):[08 pantallas]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v20n1/es_21.pdf
14. Uribe JF, González M, Littlewood H, Gurrola MA. Salud ocupacional, clima laboral y variables sociodemográficas: tres estudios en México y Centroamérica. Capítulo 4. En: Uribe JF. Clima y ambiente organizacional. Trabajo, salud y factores psicosociales. México DF: Editorial El Manual Moderno; 2014.
15. López EM, Riaño MI. Presentismo y su relación con la seguridad y salud en el trabajo: Una revisión de la literatura. RevMovCient. 2015; 9(1):50-9. Disponible en: <http://revistas.iberamericana.edu.co/index.php/Rmcientifico/article/view/856/709>

16. Loaiza E. Las organizaciones tóxicas: Consecuencias fatal de una organización exitosa que pierde su camino. UNACIENCIA Revista de Estudios e Investigaciones 2015; 4:37-48. Disponible en: <http://revistas.unac.edu.co/index.php/Unaciencia/article/view/71>
17. Edelberg G. La gerencia tóxica. INCAE Business School. Disponible en: <http://www.guillermoedelberg.com.ar/pdf/68.pdf>
18. Salanova M. Organizaciones saludables, organizaciones resilientes, Gestión Práctica de Riesgos Laborales 2009; 58: 18. Disponible en: <http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/73232/32403.pdf?sequence=1>
19. Manero R. La trascendencia de trabajar enfermo. El Presentismo. Conferencia dictada en Cámara Industriales del Estado Aragua. Junio 2010. Disponible en: <http://seguridad-saludlaboral.blogspot.com/2013/02/presentismo-la-trascendencia-de.html>
20. Pérez G. Clima organizacional y presentismo laboral en personal administrativo de la Facultad de Medicina de una universidad pública, Universidad del Zulia; Maracaibo, Venezuela; 2011. Disponible en: http://tesis.luz.edu.ve/tde_arquivos/161/TDE-2011-11-22T09:46:38Z-2341/Publico/perez_gricel_carolina.pdf

Cuadro 1

Distribución de los trabajadores encuestados según edad y sexo, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

		Sexo		Total	
		Femenino	Masculino		
Grupos de edad (años)	18 a 29	N	11	4	15
		%	73,3%	26,7%	100,0%
	30a 39	N	4	1	5
		%	80,0%	20,0%	100,0%
	40 a 49	N	3	2	5
		%	60,0%	40,0%	100,0%
	50 a 63	N	3	1	4
		%	75,0%	25,0%	100,0%
	Total	N	21	8	29
		%	72,4%	27,6%	100,0%

Fuente: Datos de la investigación

$\chi^2 = 0,55$; 3 grados de libertad; P = 0,908.

Cuadro 2

Distribución de los trabajadores encuestados según el nivel de riesgo de laborar en una organización tóxica, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Organizaciones tóxicas 2015			Organizaciones tóxicas 2016			P
Nivel de riesgo	n	%	Nivel de riesgo	n	%	
Leve	4	13,8	Leve	10	34,5	0,062
Moderado	21	72,4	Moderado	19	65,5	0,388
Severo	4	13,8	Severo	0	0,0	0,056
Total	29	100,0	Total	29	100,0	-

Fuente: Datos de la investigación

Cuadro 3

Distribución de los trabajadores encuestados según el resultado del Cuestionario de Síntomas de Yoshitake antes de la jornada laboral, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Cuestionario Yoshitake 2015			Cuestionario Yoshitake 2016			P
Antes de la jornada			Antes de la jornada			
Nivel de fatiga	n	%	Nivel de fatiga	n	%	
Fatiga Mixta	14	48,3	Fatiga Mixta	12	41,4	0,395
Fatiga Mental	1	3,4	Fatiga Mental	3	10,3	0,302
Fatiga Física	1	3,4	Fatiga Física	5	17,2	0,097
No Fatiga	13	44,8	No Fatiga	9	31,0	0,208
Total	29	100,0	Total	29	100	-

Presencia de Fatiga 2015	n	%	Presencia de Fatiga 2016	n	%	P
Sí	16	55,2	Sí	20	69,0*	0,208
No	13	44,8	No	9	31,0	
Total	29	100,0	Total	29	100,0	-

Fuente: Datos de la investigación

*Estadísticamente significativo: Comparación de la presencia de fatiga (69%) con la ausencia de esta (31%) antes de la jornada, en el año 2016; Z = 2,63; P = 0,0043.

Cuadro 4

Distribución de los trabajadores encuestados según el resultado del Cuestionario de Síntomas de Yoshitake después de la jornada laboral, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Cuestionario Yoshitake 2015			Cuestionario Yoshitake 2016			P
Después de la jornada			Después de la jornada			
Nivel de fatiga	n	%	Nivel de fatiga	n	%	
Fatiga Mixta	15	51,7	Fatiga Mixta	14	48,3	0,5
Fatiga Mental	2	6,9	Fatiga Mental	4	13,8	0,33
Fatiga Física	4	13,8	Fatiga Física	4	13,8	0,35
No Fatiga	8	27,6	No Fatiga	7	24,1	0,5
Total	29	100,0	Total	29	100	-

Presencia de Fatiga 2015	n	%	Presencia de Fatiga 2016	n	%	P
Sí	21	72,4*	Sí	22	75,9*	0,5
No	8	27,6	No	7	24,1	
Total	29	100,0	Total	29	100,0	-

Fuente: Datos de la investigación

*Estadísticamente significativo: Comparación de la presencia de fatiga (72,4%) después de la jornada con la ausencia de esta (27,6%), en el año 2015 ($Z = 3,15$; $P = 0,0008$) y en el año 2016 (75,9% vs 24,1%: $Z = 3,68$; $P = 0,0001$).

Cuadro 5

Distribución de los trabajadores encuestados según el nivel de presentismo, en una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016.

Presentismo 2015			Presentismo 2016			P
Nivel de Presentismo	n	%	Nivel de Presentismo	n	%	
Bajo	26	89,7	Bajo	26	89,7	0,33
Alto	3	10,3	Alto	3	10,3	
Total	29	100,0	Total	29	100,0	-

Fuente: Datos de la investigación

ANEXO A
CONSENTIMIENTO INFORMADO

Fecha: _____

Yo _____ titular de la cédula de identidad _____ en mi carácter de trabajador de la empresa _____. Autorizo a la Dra. Silvana Machado a aplicarme los siguientes cuestionarios:

Por favor, marque con una "X" en señal de aprobación:	
	Cuestionario de organizaciones tóxicas de Peter Frost
	Cuestionario de síntomas de Yoshitake
	Escala de presentismo de Stanford

Los resultados serán manejados con la correspondiente confidencialidad y entregados de manera oportuna, asimismo consiento que los mismos sean utilizados de forma parcial o total para alcanzar los siguientes objetivos específicos: Determinar la percepción sobre la toxicidad de la organización; establecer el nivel de fatiga; medir el nivel de presentismo; y establecer la evolución de las variables estudiadas (organización tóxica, fatiga y presentismo) en el periodo 2015-2016.

Dichos objetivos específicos se plantean para llevar a cabo el trabajo especial de grado titulado: **“Factores organizacionales, fatiga y presentismo, en trabajadores de una empresa de servicios de salud ocupacional de Valencia, estado Carabobo en el periodo 2015-2016”**, a cargo de la investigadora Silvana Machado, cursante de la Especialización en Salud Ocupacional de la Universidad de Carabobo.

Firma	Huella
-------	--------

ANEXO B

"Neomanágement", Jefes Tóxicos y sus Víctimas

Calcule la probabilidad de resultar víctima de una Organización Tóxica

Reflexione sobre las siguientes cuestiones en relación a usted y a su trabajo en la organización:

1. ¿Puede decirse sin equivocarse que es usted una personal más inteligente o brillante que los demás?
2. ¿Vive usted en un mundo de confianza absoluta hacia los demás al margen de cualquier sentido de precaución, desconfianza o alerta hacia ellos?
3. ¿Puede decirse sin equivocarse que es usted una personal idealista o abogada de las causas justas?
4. ¿Puede decirse sin equivocarse que es usted una persona más perfeccionista que la mayoría?
5. ¿Ha tenido éxitos profesionales reconocidos de manera reciente?
6. ¿Tiene usted sentimientos anormalmente intensos de culpabilidad?
7. ¿Tiene usted expectativas negativas o pesimistas hacia el futuro?
8. ¿Cree usted que los jefes siempre tienen razón y que no tienen defectos?
9. ¿Es su empresa inestable o está siendo sometida a fuertes cambios estructurales?
10. ¿Es su empresa una de las que se autodenominan como "altamente competitivas" o "de alto rendimiento"?
11. ¿Existen en la empresa problemas a la hora de describir los puestos de trabajo o identificar la estructura organizativa?
12. ¿Existen prácticas discriminatoria mediante el favoritismo o el nepotismo?
13. ¿Se encuentra enfermo o recuperándose de una enfermedad que le ha mantenido en cama postrado durante algún tiempo?
14. ¿Está experimentando algún trauma personal, como una separación, dificultades financieras, aislamiento social, contingente con la falta de apoyo social externo?
15. ¿Tiene un jefe incompetente que toma, habitualmente, decisiones equivocadas?
16. ¿Supone usted una amenaza para la ambición o la carrera de otros?
17. ¿Supone su presencia o su porte una amenaza o un disgusto para otros?
18. ¿Padece discapacidad o minusvalía de algún tipo?
19. ¿Se refieren a usted la gente como "una persona de acción" o "dinámica"?
20. ¿Es su jefe una persona sin ética o sin integridad?
21. ¿Cae mal a su jefe o "tiene algún enemigo con "ascendente" sobre su jefe?
22. ¿Es diez años (o más) mayor en edad que la media del grupo de trabajo al que pertenece?
23. ¿Son su jefe o sus compañeros manipuladores?
24. ¿Tiene usted más de 45 años?

25. ¿Ha reclutado su compañía recientemente en una posición clave a un directivo cuya fama de reestructurador, "depredador", "tiburón" o "cortador de cabezas" le ha precedido?
26. ¿Es usted competente o es más competente que sus compañeros o que su jefe?
27. ¿Es usted popular entre sus compañeros?
28. ¿Defiende los derechos de otros compañeros de trabajo?
29. ¿Tiene problemas de asertividad por exceso de pasividad o de agresividad?
30. ¿Mantiene mayor lealtad a la empresa o a su jefe de la que se debe a sí mismo?
31. ¿Tiene tendencia a compartir secretos, opiniones o sentimientos interiores con otros, incluso con desconocidos?
32. ¿Tiene usted una abrumadora necesidad de ser aprobado por los demás?
33. ¿Evita usted la confrontación con otros a toda costa?
34. ¿Confía en su jefe, sus compañeros y sus subordinados de manera incondicional?
35. ¿Puede decirse que la organización en la que trabaja es rígida o burocratizada?
36. ¿Puede decirse que, en la organización en la que trabaja, el éxito es el valor predominante?

ANEXO C: CUESTIONARIO DE SÍNTOMAS YOSHITAKE

Nombre:

Fecha:

Profesión:

Cargo:

Edad y sexo:

Fecha de ingreso a la empresa:

Responda con una "x" en el espacio correspondiente si tiene Usted en este momento los síntomas:

Nº	SÍNTOMAS	SÍ	NO
01	¿Siente pesadez en la cabeza?		
02	¿Siente cansancio en el cuerpo?		
03	¿Siente cansancio en las piernas?		
04	¿Tiene deseos de bostezar?		
05	¿Se siente confuso, aturdido?		
06	¿Siente la vista cansada?		
07	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
08	¿Se siente soñoliento?		
09	¿Al estar de pie se inquieta?		
10	¿Tiene deseos de acostarse?		
11	¿Siente dificultad para pensar?		
12	¿Se cansa al hablar?		
13	¿Está nervioso?		
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
15	¿Se siente incapaz de poner atención en algo?		
16	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
17	¿Ha perdido la confianza en sí mismo?		
18	¿Se siente ansioso?		
19	¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?		
20	¿Pierde fácilmente la paciencia?		
21	¿Padece de dolor de cabeza?		
22	¿Siente entumecimiento en los hombros?		
23	¿Siente dolor de espalda?		
24	¿Tiene dificultad para respirar?		
25	¿Tiene sed?		
26	¿Se siente atontado?		

27	¿Siente su voz ronca?		
28	¿Le tiemblan los parpados?		
29	¿Le tiemblan las piernas o los brazos?		
30	¿Se siente enfermo?		

ANEXO D

ESCALA DE PRESENTISMO DE STANFORD SPS-6

	TOTAL ACUERDO	PARCIAL ACUERDO	NO ESTOY SEGURO	PARCIAL DESACUERDO	TOTAL DESACUERDO
Debido a mis problemas de salud, el estrés de mi trabajo fue mucho más difícil de manejar.					
A pesar de tener mis problemas de salud, tuve la oportunidad de terminar las tareas difíciles en mi trabajo.					
Mis problemas de salud me afectaron para sentirme complacido con mi trabajo					
Me sentía imposibilitado para terminar ciertas tareas de trabajo, debido a mis problemas de salud.					
En el trabajo, fui capaz de centrarme en el logro de mis metas a pesar de mis problemas de salud.					
A pesar de tener mis problemas de salud sentí la energía suficiente para completar todas las tareas de mi trabajo.					

