



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA**

**Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica
ocupacional en Huacho 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA**

AUTORA

Kattleen Rosita Nicho Guerra (ORCID: 0000-0002-7887-4571)

ASESOR

Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Desarrollo organizacional

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Dedico esta Tesis a mis abuelos Luis Nicho y Rosita Salvador que son el pilar de mi familia, siempre me apoyan incondicionalmente en todos mis proyectos.

A mi padre José Nicho por su sacrificio y esfuerzo, por creer en mi a pesar de los obstáculos que se dieron en el camino.

A mis tíos y primos, muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este.

A mi hijo José Adriano por ser la fuente de mi motivación e inspiración para poder superarme cada día más.

A mi esposo Jonathan por su esfuerzo y comprensión.

Agradecimiento

Al concluir esta etapa de mi vida quiero extender un profundo agradecimiento, a quienes hicieron posible este sueño, aquellos que caminaron en todo momento y siempre fueron inspiración, apoyo y fortaleza. Esta mención en especial a mi padre, abuelos, tíos, primos, mi esposo y mi hijo José.

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice	iv
Resumen	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	19
3.1 Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Operacionalización de variables	19
3.3 Población, muestra y muestreo	20
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimientos.....	26
3.6. Metodo de análisis de datos.....	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS.....	29
V. DISCUSIÓN.....	38
VI. CONCLUSIONES	42
VII. RECOMENDACIONES	43
REFERENCIAS.....	44
ANEXOS.....	50

Índice de tablas

Tabla 1. Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral	29
Tabla 2. Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral física	29
Tabla 3. Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral psicológica	30
Tabla 4. Estadísticos descriptivos de fatiga laboral por agotamiento de capacidades	30
Tabla 5. Estadísticos descriptivos de la variable riesgos psicosociales	31
Tabla 6. Estadísticos descriptivos de la dimensión exigencias psicológicas	31
Tabla 7. Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo activo	32
Tabla 8. Estadísticos descriptivos de la dimensión apoyo social en la empresa	32
Tabla 9. Estadísticos descriptivos de la dimensión compensaciones	33
Tabla 10. Estadísticos descriptivos de la doble presencia	34
Tabla 11. Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra	34
Tabla 12. Correlación de fatiga laboral y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho	34
Tabla 13. Correlación de fatiga física y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho	35
Tabla 14. Correlación de fatiga psicológica y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho	36
Tabla 15. Correlación de agotamiento de capacidades y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho	36

Resumen

Este estudio fue desarrollado con el objetivo de determinar la relación de los factores fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho. El tipo de investigación fue básica y el diseño no experimental de nivel correlacional. La población objeto de estudio comprendió a 804 usuarios, se extrajo una muestra de 127 colaboradores a través de un muestreo probabilístico, a quienes se les administró el Cuestionario de Fatiga Laboral y el Cuestionario de Riesgos Psicosociales. Los resultados de la relación entre variables fue $\rho=,410$, positiva y significativa a nivel $P,001$; del mismo modo, las correlaciones de la dimensión fatiga física y riesgos psicosociales arrojó $\rho=,292$, la fatiga psicológica y riesgo psicosocial $\rho=,412$ y agotamiento de capacidades y riesgo psicosocial $\rho=,357$, todas positivas y significativas a nivel $P,001$. Además, se halló valoraciones en grado moderado, de las variables fatiga laboral 99.2% y riesgos psicosociales 96.6% respectivamente, grados también identificados para fatiga física, fatiga psicológica y agotamiento de capacidades.

Palabras Clave: Fatiga laboral, fatiga física, fatiga psicológica, agotamiento de capacidades, riesgo psicosocial, correlación

Abstract

This study was developed with the objective of determining the relationship of the factors occupational fatigue and psychosocial risks in users of the occupational clinic of Huacho. The type of research was basic and the design was non-experimental at a correlational level. The population under study comprised 804 users, a sample of 127 collaborators was drawn through probability sampling, to whom the Occupational Fatigue Questionnaire and the Psychosocial Risks Questionnaire were administered. The results of the relationship between variables were $\rho=.410$, positive and significant at the P level, .001; Similarly, the correlations of the physical fatigue and psychosocial risks dimension yielded $\rho=.292$, psychological fatigue and psychosocial risk $\rho=.412$ and depletion of capacities and psychosocial risk $\rho= .357$, were positive and significant at the P,001 level. In addition, evaluations were found to a moderate degree, of the variables work fatigue 99.2% and psychosocial risks 96.6% respectively, grades also identified for physical fatigue, psychological fatigue, and capacity depletion

Key Words: Work fatigue, physical fatigue, psychological fatigue, exhaustion of capabilities, psychosocial risk, correlation

I. INTRODUCCIÓN

A la observación global en la vida laboral de los trabajadores se aprecia gran diversificación y complejidad creciente a nivel mundial; las mismas, actualmente son variables en las cuales diferentes profesionales han direccionado su atención con la expectativa de prodigar cuidados en el comportamiento personal del trabajador, las conductas de adaptación a las condiciones de las organizacionales laborales y los sistemas de protección social respaldados por dispositivos legales.

Esta realidad es la misma en el sector nacional peruano, no es ajena tanto en el contexto citadino y rural; cuanto más, en nuestro país, aun resultan precarias las modalidades formales del propio cuidado depositado al mismo trabajador, porque los cuidados externos, proporcionados por las organizaciones laborales y las legales son insuficientes para respaldar la seguridad e integridad del trabajador profesional y colaboradores técnicos como de operadores manuales en cualquier ámbito de la empresas peruanas, aún más en aquellos que no tienen sujeción a una organización laboral, sino también bajo las propias iniciativas de nivel ocupacional independientes.

A través del tiempo, se ha ido destacando las particularidades de la afección laboral de los trabajadores, principalmente observado por los especialistas de psicología laboral; como quiera que las variables son tan múltiples y diversas, solamente se ha derivado dos de estas por la importancia que reviste al interés de la responsable de este estudio que se encuentran citados en el título; quiero decir, la fatiga laboral y los riesgos psicosociales que se observa en los usuarios de la clínica ocupacional de Huacho.

El medio ambiente laboral donde el trabajador trabaja, puede resultar un factor negativo para la conservación de la salud física y psicológica, provocar afecciones como efecto de mantenerse sometido a múltiples condiciones desfavorables e incompatibles con las dimensiones de la vida social diaria del trabajador. Se asume en este sentido, la relación de las variables fatiga laboral y riesgos psicosociales, en poblaciones de trabajadores son temas vinculados que también tienen repercusiones desfavorables para la misma persona como trabajador, así como en las organizaciones que tienen que velar por productividad de bienes o servicios a

los cuales dedica su interés.

La perspectiva de esta investigación se centra en lo concerniente al trabajador, por ahora, se dejará una parte importante que viene a ser la organización laboral, para cuya realidad probablemente ya se tenga oportunidad de realizar su estudio en otro proyecto, de manera que ayude a completar el estudio. Por ahora, debo señalar que la decisión que acabo de decir, es porque los trabajadores con quienes se llevará a cabo el estudio son procedentes de diferentes organizaciones laborales.

Hecha esta aclaración, la primera variable del estudio es *la fatiga laboral*, sobre la que tengo que decir, a mi criterio, se trata, de un cansancio de orden físico (orgánico) y funcional (psicológico) de las personas que se encuentran realizando una actividad laboral productiva de bienes o servicios bajo condición de dependencia dentro una organización laboral. En este enfoque, requiere vincular las interacciones humanas entre trabajadores, con los administradores de las organizaciones laborales y, principalmente, con los miembros del medio familiar, al que se debe agregar algunas relaciones más resaltantes que pudiera haber entre el trabajador y sus relaciones sociales extrafamiliares y laborales, como parte de su dinámica de vida con otros individuos, las mismas vendrían a sumar la carga de los riesgos psicosociales, que también se desarrollará en este trabajo.

Sin embargo, el tema es bastante antiguo, que en la década del 50 Bartlett (1953) se refirió a esta variable en términos de deterioro del rendimiento de diversos aspectos psicológicos y subjetivos, incluyó en esta caracterización a los factores ambientales: “ruidos vibraciones, golpes, altura o profundidad, velocidad y carga, calor o frío, humedad, drogas, todo superpuesto a la actividad misma” (p. resumen). Sentó la importancia que la misma información declarada por propio trabajador resultaría insuficiente, para una información suficiente sobre su condición. Sugirió tres criterios para la fatiga desde el comienzo y no en la fase tardía: (1) velar por la irregularidad progresiva del desempeño en general y de sus elementos que se componen; (2) Disgregación: de la labor correctamente realizada en el momento equivocado y los actos completamente omitidos; (3) identificar molestias localizadas: malestares y dolores, inadecuadas posturas, obstrucción de esfuerzo, entre otros.

Bien, las apreciaciones sobre fatiga laboral son diversas; por un lado, Houssay (1971) considera que se trata de una pérdida transitoria de la capacidad general o específica de las funciones psicológicas y físicas para realizar un trabajo, como consecuencia prolongada de haber llevado a cabo una misma actividad. Por otro lado, para Useche (2000), se trataría de una realidad compleja propia de las organizaciones laborales, las cuales necesitan del trabajo con esfuerzo físico, muchos de ellos por manejo de tecnologías complejas que requieren de obligaciones necesarias para trabajar, aun cuando éstas requieran de mayores capacidades para el desarrollo corriente de trabajo, incluso expuestos a ambientes con condiciones muy nocivas.

Estos aspectos son remarcados por Cortez (2012), quien da importancia a los aspectos psicológicos en el plano organizacional y social sobre los centros laborales, cuya finalidad está orientada a intervenir sobre los diferentes factores psicosociales que puedan presentarse de forma desfavorable en las organizaciones laborales. Según este autor, la fatiga laboral corresponde a un fenómeno caracterizado por la forma global de responder, por el lado físico, psicológico y formas adicionales no registrables; cuyas características se traducen con la reducción de la capacidad funcional para el trabajo. Para estos casos recomienda el “insight” como instrumento de prevención de riesgos laborales; según él, las contribuciones del insight tiene acogida a nivel mundial, por la versatilidad de sus metodologías de indagación y de aplicación, los mismos que pueden ser incorporados en empresas de diferentes características (Cortez, 2012).

En cuanto a las estadísticas que pudieran contribuir a su evaluación, recientemente fue puesto a conocimiento público datos donde se dice que anualmente mueren 2,78 millones de trabajadores, por accidentes laborales; de los cuales 2,4 millones ocurren por enfermedades y 374 millones solamente terminan accidentados de forma permanente o transitoria. Además, los días de trabajo perdidos corresponde al 4% el PIB a nivel del mundo, algunos de ellos llegan a 6% a más (OIT, 2020).

La variable riesgos psicosociales, por su lado, tienen relación directa con desavenencias ocurridas en seno de las organizaciones laborales y su correspondiente desarmonía que ocasiona principalmente con la vida familiar, los cuales se encuentran relacionados con una variedad de peligros. En medios

españoles el exponer a los trabajadores a riesgos laborales se ha relacionado con elevada probabilidad de sufrir con males cardiovasculares, trastornos psicológicos, debilidad esquelético musculares, ausentismo, como en forma inversa al presentismo.

Según el reporte del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud ISTAS (2019) sobre riesgos psicosociales, este fenómeno se encuentra bastante extendido en la población de la clase trabajadora de España, que alcanzando hasta al 50% de la población. Identificaron exigencias emocionales y encubrimiento emocional entre las mujeres que realizan actividades que no son manuales (53,32% y 48,78%); las opciones para su desarrollo y atribuciones en mujeres sobre puntos de labor manuales (50,99% y 45,09%), la claridad del rol y la atribución entre varones en los puestos de trabajo manuales (49,4% y 45,79%) (ISTAS, 2019)

Muñoz et al (2018) alude a los datos que la Organización Mundial de Salud OMS y la Organización Internacional de Trabajo OIT, cuando en sus informes señalan sobre millones de muertes entre hombres y mujeres que ocurren anualmente desde el 2010, por accidentes laborales, afectaciones con lesiones por el trabajo. Los accidentes de trabajo resultan irradicables; provocan elevado ausentismo por incapacidad temporal, hasta por más de tres días como, siendo éste el mínimo; de ellos algo de 160 millones de nuevos casos por enfermedad laboral. Como casos psicológicos, una tasa de 8 % con cuadros depresivos, todas ellas relacionadas con riesgos ocupacionales.

Sobre la base de los datos previamente reportados, esta investigación se propuso realizar las búsquedas de información actualizada, para conocer entre los usuarios de la clínica ocupacional Huacho, las variables que nos ocupa este estudio. En el contexto de este propósito la pregunta formulada fue: ¿Cuál es la relación de las variables fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho, 2021?

Además, en base a la temática expuesta anteriormente, se ha formulado como objetivo principal, determinar la relación entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional en Huacho, 2021. Los objetivos específicos 1) determinar la relación de la fatiga física y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho, 2021; 2) determinar la relación de la fatiga

psicológica y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho, 2021; y lo que es importa y representativo, conocer la hipótesis si existe una relación significativa entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional en Huacho, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Previo al desarrollo del marco teórico de la presente investigación fue necesario realizar una revisión de la literatura producida por investigaciones anteriores al presente trabajo.

A nivel internacional, Luengo et al (2020), encontraron una asociación significativa entre fatiga y ausentismo laboral, en un estudio llevado a cabo con 110 enfermeras técnicas, de una institución hospitalaria compleja del medio chileno. En sus resultados revelaron ausentismo de personal entre 11 a 29 de días. Observaron mediante el Check Strength Individual Strength, mayor fatiga en las encargadas por más de dos años atendiendo a más de diez personas en consultorio, teniendo contrato laboral anual; no encontraron relación significativa entre fatiga media y ausentismo, en cambio en fatiga física esta resultó significativa ($p = 0,040$; OR = 1,054) asociando con el trabajo ($p = 0,001$; OR = 1,084) con el absentismo laboral. Concluyeron estableciendo que la fatiga física y el ausentismo se encuentran relacionadas significativamente.

Otro estudio fue desarrollado por Cruz y Real (2020), Los mismos empleando la prueba de Yoshitake, identificaron síntomas de fatiga y respuestas emocionales, cognitivos y conductuales que afectara a 40 profesionales técnicos de mantenimiento de aviación militar ecuatoriano. Encontraron que el 66% de los efectivos presentaban fatiga de grado moderado a excesivo. Concluyeron, refiriendo que tendría importante incidencia en la disminución de la calidad óptima del mantenimiento en aviación y en la seguridad operacional de aviación.

Asimismo, Pozo (2018), encontró relación de riesgos psicosociales con riesgos de desempeño laboral, en una muestra censal de 26 colaboradores de la empresa Revestisa Cía. Ltda. Aplicándoles el cuestionario ISTAS 21, donde la variable exigencias psicológicas, así como sus dimensiones, inseguridad y la estima, constituían riesgos psicosociales en colaboradores del área administrativa, Su conclusión fue que, los riesgos psicosociales están implicados en la baja productividad, también provoca la rotación del personal por parte de la organización.

Seguidamente Ibáñez (2016), buscó observar en trabajadores de una empresa forestal chilena el grado de la fatiga, así como los riesgos psicosociales relacionado con el conflicto laboral y los accidentes laborales de los trabajadores. Reveló que la fatiga laboral del trabajador, debido a las rotaciones de los turnos, afectan la vida familiar, las consecuencias de estas se traducen en desacuerdos e insatisfacciones de orden laboral y familiar. su estudio se basó en 26 trabajadores huéspedes de una pensión y 23 trabajadores que sí regresaban a sus hogares. Sus resultados arrojaron que, en ambos grupos había fatiga de nivel moderada; no encontró riesgos en el área psicosocial. En los trabajadores huéspedes de la pensión, encontró alto nivel de conflicto entre el trabajo organizacional y la dinámica familia; en los trabajadores con oportunidad de regresar a sus hogares, vio el mismo conflicto anterior en grado moderado. Como conclusión, reveló relación positiva significativa entre los grados de propensión a los accidentes, también exigencias psicológicas y la dinámica laboral activa. No encontró relación en fatiga laboral, conflicto trabajo-familia y variables sociodemográficas,

A nivel nacional, se identificó el estudio de Morales (2020) realizado en Piura sobre la preponderancia del riesgo psicosocial en 35 trabajadores de la sección de fiscalización y control municipalidad; realizado con enfoque descriptivo, cuantitativo, no experimental y transversal, cuya valoración llevó a cabo mediante un instrumento de medición de riesgos psicosociales, reveló entre estos colaboradores que el 80% del factor de riesgo tenía relación con la gestión del tiempo como el más significativo; además, en el 65.7% se encontraron con nivel inadecuado las dimensiones formación, información y comunicación.

Leyva (2020) mediante la revisión de literatura especializada, tomando en cuenta la distancia social, examinó la fatiga laboral, así como carga mental en los trabajadores. Reportó asociando la amenaza de la pandemia por COVID-19 para los trabajadores con obligación laboral en condición no presencial, una actividad no planificada por el aislamiento social que obligó al trabajo virtual; muchos de ellos sin experiencia en esta nueva modalidad y expuestos a riesgos de índole psicosocial provocadores del estrés. La literatura que buscó fue para identificar información útil sobre condiciones de salud ocupacional, su extensión en el área

salud pública, datos clínicos y psicológicos además de otros conocimientos sobre un trabajo seguro, con ellas plantear propuestas útiles para una calidad de vida. Tomó como muestra de literatura científica de EBSCO en los repositorios institucionales, así como PubMed, también del Google escolar. Resultados. observó que el estrés ocurrido por factor laboral puede asociarse con fatiga, también el riesgo psicosocial tendría esta misma relación. La multicausalidad del agotamiento de origen laboral, puede condicionarse como carga mental de trabajo, al ser excesivo resultar pernicioso. Conclusión, la carga mental y la extenuación en los colaboradores laborales requieren vigilancia, al ser extremos constituyen amenazas para la calidad de la actividad laboral.

Otro estudio, para ver el cumplimiento del dispositivo Legal 29783 y el Decreto Supremo 005-2012-TR, en profesores universitarios de arquitectura, de una institución educativa superior privada, fue llevado a cabo por Pérez et al (2019), quienes encontraron en su resultado una correlación igual a $r = 0.653$, de carácter directa y positiva, cuyo nivel de significación fue igual a $p < 0.05$).

También López y Moscoso (2018) estudiaron la fatiga laboral y las condiciones de trabajo en una muestra de 80 profesionales de enfermería de emergencia del Hospital Leopoldo Barton - ESSALUD, 2018, en Callao; un estudio cualitativo, descriptivo, correlacional de corte transversal; mediante entrevista, encontraron que las condiciones de trabajo fueron adecuadas en 67,5%; condiciones aceptables 32,5%. En cuanto a trabajo individual 82,5% en condiciones adecuadas, de los cuales: 13,75% en condiciones aceptables y 3,75% en condiciones inadecuadas. Condiciones de trabajo intralaborales: 48,75%; condiciones aceptables 47,50% y condiciones inadecuadas 3,75%. Sobre condiciones extralaborales, las de forma aceptable 81,25%; de forma adecuada 18,75% y condición inadecuada, ninguna. En la variable fatiga: vieron alta/regular en 42,5% y fatiga baja en 57,5%. Concluyeron señalando ausencia de relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga en enfermeras en el área de emergencias.

Igualmente, García et al. (2018) estudiaron en trabajadores de una entidad financiera la influencia de los factores psicosociales sobre su productividad. Vieron como preocupación la seguridad laboral y salud ocupacional en el marco de riesgos

psicosociales con la productividad de tareas en estos colaboradores. Tomaron como guía la Ley 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo, con la finalidad de observar su aplicación en el clima laboral y la productividad. Hicieron una investigación mixta con diseño explicativo secuencial. Encontraron como resultados, condiciones laborales que generan estrés en los colaboradores, lo cuales tuvieron efectos negativos en el clima laboral, con ciertos perjuicios en la productividad.

Respecto al soporte teórico de la presente investigación, se partió considerando que diversas disciplinas del campo clínico y de la salud, de psicología organizacional laboral, de la administración, del sistema de gestión organizacional y muchas otras, han dedicado espacios de su área para referirse a la fatiga laboral y riesgos psicosociales, tratando de explicar los factores de asociación entre la salud de los trabajadores y las condiciones estructurales y de funcionalidad de las organizaciones laborales; así la fatiga y los riesgos psicosociales materia de la presente investigación, desde que fueron incorporados en el interés general, siguen siendo motivo de preocupación de diversas miradas de parte de los profesionales. Lo cual demuestra que se trata de un interés común por su estudio y su conocimiento.

Es importante destacar que, en gran medida, este interés ha estado, por lo general, centrado en explicar este fenómeno en función al comportamiento humano; cuando una persona, en su condición de trabajador, se encuentra inmersa en una actividad laboral con responsabilidades productivas de diferente índole, que a su vez sean de calidad mediados por la satisfacción de las necesidades de los consumidores.

Los temas estudiados, en los inicios del desarrollo organizacional y cuidados laborales, fueron vistos como clima organizacional (French, 1999), en especial lo de fatiga, laboral, un espacio que se llegó a considerar como eje importante de los contactos que el hombre establecía con sus pares en el medio laboral y otros puestos específicos de trabajo, que sirvió de insumo para el estudio de la formación de las percepciones, expresiones emocionales, el respeto a sus compañeros de trabajo y las valoraciones sobre las organizaciones. Mucho después, Chiavenato (2000) se interesó en explicar el comportamiento del hombre moderno, asociados a las múltiples variaciones tanto en la concepción laboral como en el trato del

personal, mucho más desligado de contenidos emocionales; resaltando, tal como señaló del trabajador, un mayor tiempo de dedicación al trabajo, remarcando en él su dependencia laboral, con el fin de aprender de las innovaciones, trabajar para vivir con cierta perspectiva de elevar su grado de confort, proteger su salud personal y cuidar lo de los miembros de la familia, obtener todo producto útil y hacer lo necesario, a más de otras aspiraciones.

En vista de las variables elegidas para la investigación: Fatiga laboral y riesgos psicosociales, se hizo el desarrollo del contenido teórico de manera independiente para cada una de ellas.

Tal como señalan investigadores en psicología y salud, la fatiga laboral se entiende que es una variable con diversas formas de conceptualizar y de definirla; por tanto, también interpretarla. Sin embargo, como en otros casos, se remarca la ausencia de un consenso entre los profesionales para su abordaje con sentido único y uniforme. Algunos de ellos abordaron en la perspectiva de su origen, otros fueron a definirlos en términos conductuales; por último, otros tantos dedicaron su tiempo a caracterizarlos mediante una distinción como fatiga aguda considerada normal y otra crónica, valorada como crónica (Seguel y Valenzuela, 2014).

Diversos investigadores consideran el agotamiento laboral como un problema complejo que compromete diversas funciones psicológicas, sociales y físicas de los trabajadores de cualquier organización laboral. Ciertamente, la fatiga laboral, como todo constructo, tiene diversas acepciones y no resulta sencillo proporcionar un concepto de forma única; de modo que una definición que se haga solamente se tratará de una aproximación para poder comprenderlo. Por ejemplo, para la Universidad Complutense de Madrid UCM (2013), la fatiga laboral se trata de una “sensación de debilidad y agotamiento acompañada de molestias, incluso dolor e incapacidad para relajarnos” (p.3).

La complejidad de este fenómeno es resaltada como frecuente en los ambientes laborales, principalmente en aquellas que tienen elevada carga física debido al manejo de tecnologías complejas que demandan fuertes exigencias y obligatorias al trabajador, realizar actividades por encima de sus capacidades psicológicas y fisiológicas, incluso sometidos condiciones muy nocivas (Useche, 2000). La misma autora considera a la fatiga laboral como:

un fenómeno complejo y muy común en los ambientes de trabajo especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al hombre máximas exigencias, obligándolo a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nocivas (p.1)

Finalmente, es una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado físico de alteración de la homeostasis debida al trabajo que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia, y que se manifiesta por cansancio, disminución de la motivación y somnolencia. (Yoshitake,1978).

Algunas características resaltantes señalado por Ladino y Rojas (2019) fue que el concepto que se le ha dado a la fatiga laboral, ha ido evolucionado a través de la historia y sobre sus características; estos cambios que ha ido ocurriendo, como reportó Eidelman (1980) fueron sucesos habidos en el organismo; es decir, de acuerdo con Bartlett (1953), se trata de cambios en cantidad de rendimiento o nivel de desempeño; estas formas de variación fueron también asuntos que ha interesado a algunos autores para su cuantificación, una valoración para el análisis estadístico como los realizado por Piper (1989), principalmente en los cambios de la percepción subjetiva de los trabajadores, cuando se desea saber sus conceptos respecto de su salud como trabajadores.

Bien, sobre las consideraciones previas, se aprecia que los conceptos con los cuales se opera la fatiga, se tratan de una mengua de las capacidades, tanto físicas como psicológicas, del accionar de las personas; en este caso, como el tema que nos ocupa, corresponde al sector laboral, entonces es la afectación de las capacidades antes señaladas de manera general al organismo físico y a las funciones psíquicas. Los grados, al hacerse perceptibles, en el esquema personal de cada individuo, se revelarán en formas subjetivas y psicosomáticas diversas; de persistir las condiciones, la recuperación, por lo general será de reparación para evitar llegue a la cronicidad. Lo que, si queda claro de las características de la fatiga, es la disminución en gran medida de su mecanismo de regulación corporal física y de las funciones psicológicas para mantener un descanso sostenible; cuya desorganización y descomposición, fue caracterizado como un fenómeno

multicausal por la UCM (2013). Esta variable cuenta con tres dimensiones: Fatiga física, fatiga psíquica y agotamiento de capacidades.

Fatiga física, al respecto se puede decir, de manera general, que es algo sencillo advertir este tipo de fatiga, dado que el agotamiento se hace evidente en los aspectos exteriores del organismo humano; reconocibles a la simple observación, puede observarse a través de la lentitud del trabajador en su actividad laboral, poner exceso de esfuerzo para llevar a cabo una tarea, como levantar peso, ejecutar con rapidez una tarea, dedicar tiempos adicionales para cumplir la tarea, entre otras. Si bien las diversas actividades de los trabajadores requieren siempre de un esfuerzo físico, que es una demanda común para realizar cualquier tarea durante el día, en muchas organizaciones de nuestro medio, por lo general quedan diseñados los trabajos en esas condiciones, cuando se puede, de acuerdo a la naturaleza del trabajo, se pudiera simplificar con empleo de maquinarias o equipos que minimicen el desgaste orgánico corporal.

Ahora, si la actividad fuera desarrollada por el trabajador en forma consecutiva por más de ocho horas, no queda duda que se encuentra propenso a terminar con fatiga, si la actividad de este tipo se hiciera en forma consecutiva, con la misma frecuencia; entonces, ya se puede pensar que este trabajador se encuentra con algún grado de fatiga física; lo que se puede verificar con mayor certeza mediante la medición de la frecuencia e intensidad del trabajo relacionado con el impacto ocasionado en el organismo.

Una figura adicional corresponde comprender este fenómeno, tomando el ejemplo laboral de un trabajador que aplica agilidad, rapidez, frecuencia múltiple, en breve tiempo; en este caso se estaría hablando de otra fatiga física ocurrida por la brevedad tiempo debido al esfuerzo y la velocidad con el que se ha desarrollado una determinada actividad. Ambas formas, la primera forma vista párrafos ante y ésta tienen sus propias características descriptivas, cuya diferenciación también es bastante comprensible; además, de haber efectos de afectación orgánica, se puede hablar que probablemente sean algo leves, hasta moderados por grados de su agudeza.

Una tercera variante, tiene que ver con el tipo mixto de las dos anteriores, un tiempo prolongado de actividad o trabajo, a la vez una densa sobrecarga de esfuerzo, con

la velocidad, tratando de lograr objetivos o productos en volumen o cantidad, donde multiplique su actividad con muchas horas de dedicación, con frecuencia y velocidad recargadas, así la fatiga física se ve en otra dimensión, asociada a factores de malestar generalizado, dolores musculares, articulares, ya sea por relajación o por tensión. Que, finalmente terminan reduciendo la capacidad ejecutiva física, en ocasiones de forma transitoria; de ser repetitiva, en forma permanente que puede llevar a la cronicidad. Este tipo de fatiga, por lo general se encuentra direccionada a comprender los componentes del organismo humano, teniendo como base de explicación sus efectos en el sistema nervioso central (Pedraz, 2018), observaciones de años anteriores se direccionaron a la fatiga muscular (Gómez et al, 2009).

Con este preámbulo, siguiendo a Gómez et al (2010; en Moreno, 2018), respecto a la fatiga física, ya con las características descritas, se puede adoptar como definición la siguiente expresión “la incapacidad para seguir generando un nivel de fuerza o una intensidad de ejercicio determinada” (p.537).

Fatiga psicológica, algunos trabajos de la literatura revisada sobre este tipo de fatiga, también lo denomina fatiga mental; que ha servido para referirse a conceptos caracterizados por una circularidad de la comprensión, es decir una limitación en la claridad, de en qué consiste la fatiga psicológica o psíquica. Hecha esta observación, para que quede claro este concepto, se ha tomado la organización que Avendaño (2020) hace en términos de funciones psicológicas, los mismos que para su valoración tienen que guardar correspondencia con sus propios procesos, que a continuación se detallan:

a) El proceso de la construcción de los espacios perceptuales o los de campo perceptuales (Najar, 2017), como el caso de las estructuras físicas de los edificios, instalaciones eléctricas, almacenamiento de productos y otros; las personas construyen su propio entendimiento de las características de estos espacios, bajo cuya significación realizan un proceso de acomodación. Una alteración leve de este proceso de percepción; por ejemplo, de tipo visual, puede definir una ilusión, que consiste en la percepción de figuras frente a un estímulo que es diferente de lo que es en realidad, como ver cajas almacenadas en los anaqueles cuando realmente no sucede nada. Este hecho que ocurre en los sentidos de la persona, una forma de sobre alerta, produce un sobre esfuerzo para estar pendiente y focalizar en

forma correcta la definición de lo que realmente debe ver. Una alteración mayor, que ocurre comúnmente en la percepción auditivas es conocida como alucinación; aunque este término es visto como una patología grave, no necesariamente lo es, porque personas comunes en algún momento de su vida han podido experimentar (Bentall, 1990; en Domínguez, 2018); por tanto, esto puede ocurrir con los trabajadores que se encuentre sometidos a estrés. Lo que sí es claro, es que generalmente esta anomalía trata de una percepción irreal, inexistente pero que la persona lo caracteriza como existente, aun siendo falsa para el observador externo (Domínguez, 2018).

b) Otro proceso importante donde la fatiga psicológica compromete el trabajo humano, se encuentra en las funciones cognitivas, principalmente en los procesos de alerta y fijaciones del recuerdo. Se hace alusión aquí a las variaciones de la atención, hasta llegar a las alteraciones de la memoria, como es el caso de las dificultades para retener la información y evocar un recuerdo; es decir, la disminución de la capacidad para seleccionar estímulos, procesar la información del entorno y almacenar como recuerdo para ser evocado en el momento que se necesite. Esta parte de los problemas de atención sostenida inadecuadas, las que provocan discapacidad en el sujeto para mantener fijada la atención sobre una tarea durante largos periodos de tiempo. (Cuervo y Quijano, 2008).

c). Compromisos emocionales, por su complejidad y diversidad, por lo general involucra otros procesos; además, según el grado de su primacía, pueden definirse el tipo de su expresión; tal como de modo clásico se ha considerado: la alegría, la tristeza, la sorpresa, el miedo, hasta el asco (Matsumoto y Ekman, 2009; en Cossini et al, 2017). La importancia de las emociones es, que a través de sus procesos se prepara el organismo de la persona para tres importantes funciones: La adaptación, cuando el organismo debe acomodarse a las circunstancias del medio; La motivación, porque puede dirigirnos con nuestras conductas hacia alguna meta y; Social, lo que puede ocurrir según el comportamiento de uno mismo con los otros; así según sus características, responder a las condiciones de ese ambiente (Lazarus, 1999; Tomás, 2014)

En los momentos actuales, probablemente las emociones de las cuales se informa la sociedad de manera poco frecuente sean las de alegría, en su lugar se ha incrementado lo la tristeza y el miedo al asociarse con el aislamiento social debido

a la pandemia por el covid-19 las defunciones (Castellanos. y Días, 2020), Especialmente en los momentos críticos actuales, también el temor en los medios laborales ha ingresado con fuerza debido al empleo de medios digitales, se atribuye a la inexperiencia inicial del trabajador para operar con medios virtuales, siendo el temor a la crítica, por no sabe operar con los equipos, o saber poco de lo requiere precisión, conocer íconos y muchos ingredientes que tiene el trabajo remoto. (Organización Internacional del Trabajo, 2019b).

En este tipo de fatiga, el agotamiento es una caracterización algo más general, dado que afecta en la realización de tareas por el colaborador, por ejemplo, por reducción de la fijación de la atención lo, cuya evidencia se aprecia en la disminución de la precisión del desempeño. En estos casos, la ejecución de las tareas puede resultar de conformación riesgosa dado que habría una propensión de ocasionar accidentes laborales con afección individual a su vez a la organización (Muchinsky, 2002; en Zavaleta, 2019)

En resumen, para aclarar, requiere tener presente que la fatiga tanto física como psicológica no se dan solas de manera independiente, estas suceden de manera gradual y consistente entre ambas formas, con la única diferencia en que alguna de las dos formas pueda verse incrementadas por tener la persona el predominio de responder a la presión del medio ambiente somatizando o por reacciones psíquicas.

Para centrar con claridad el concepto de este factor, se recurrió a la entidad representativa del trabajo, la Organización Internacional del Trabajo OIT (1986), organización, la que define esta variable en los siguientes términos:

...los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo (OIT,1986, p. 3)

En el concepto de Moreno,(2011), todo trabajo humano tiene en sí mismo riesgos de diferente naturaleza; uno de ellos son los riesgos psicosociales, que deriva del gran panorama laboral de los últimos tiempos, lo cual se encuentra enmarcado

en una amplia complejidad de formas y condiciones que requiere contar con aspectos de seguridad en las condiciones personales del trabajador y los efectos psicosociales de pueden generar su trabajo en la misma organización si como hacia afuera, principalmente en la familia (Moreno, 2011).

La inspección que la OIT hiciera desde los años de 1986 (OIT, 2010), consideró a los riesgos psicosociales bajo dos aspectos: El primero dijo “que consisten en la interacción entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización” (p.3). El segundo, que consistían de “capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción del trabajo” (p.37).

Según el Manual de Salud Ocupacional / Ministerio de Salud (2005), los factores psicosociales son reconocidos como correspondientes a los contextos de los centros laborales y su sistema de organización, tal como en la misma actividad laboral y la ejecución de tareas; pudiendo ser éstos estos mismo, a su vez factores que afecten la salud biológica, psicológica y social, así como la productividad laboral del trabajador.

Cabe en esta perspectiva, observar el establecimiento de una diferencia entre los denominados factores psicosociales y los otros llamados factores psicosociales de riesgo. La primera versión, tiene un carácter descriptivo y alude a las estructuras de la organización laboral; considera condiciones psicosociales del trabajo en la organización misma como la colectividad laboral, la corporación de cultura de trabajo, el clima laboral, desarrollo organizacional, el liderazgo y sus estilos, la concepción y organización de puesto de trabajo, lo cuales pueden ser de naturaleza positivos o negativos (Moreno, 2011). La segunda forma, se centra con más claridad en las formas predictivas, sobre la posibilidad de ocurrir, en cuanto a la existencia de condiciones lesivas en la organización, sobre el riesgo de que pueda ocurrir efectos dañinos en la integridad de los colaboradores; con afectaciones en el bienestar personal y hasta familiar del trabajador. Aquí, se considera la interacción de factores que predisponen a la tensión y el estrés laboral.

Así, en esta direccionalidad se resalta, como forma de riesgo a los factores psicosociales, con propensión de afección a la salud, como evento negativo de incidencia en la salud física y psicológica. Es decir, son fuentes de estrés que

pueden alterar y desemparejar las capacidades de la persona derivadas del trabajo. Lo que sí se sabe es, que son numerosos los componentes del trabajo, el déficit de vigilancia laboral, exceso de horas laborables, aceleración del ritmo en la actividad productiva, la variación de horarios de manera imprevista, la forma de la comunicación vertical dentro de la organización, entre otros (Moreno, 2011). En la estructura de riesgos psicosociales, se encuentra además cinco dimensiones:

1ra. Exigencia psicológica, contempla exigencias cualitativas en la modalidad de represiones anímicas, pretensiones, tolerancia. En las exigencias cuantitativas, se espera volumen y cantidad de trabajo, la celeridad de trabajo, altas exigencias, ritmo y distribución del mismo. En lo *cognitivo*, exigencias de los procesos de atención, memoria, comprensión y compromiso por los resultados de lo que se hace. *En la emoción*, la contención de las emociones, tal como la rabia, asociado a “razones profesionales”, disfrazado de un disimulo y verse obligado a realizar el trabajo a pesar de estar en contradicción con el esquema de valores que posee el trabajador/a (Candia y Pérez, 2020).

2da Trabajo activo y desarrollo de habilidades, esta variable se vincula con la autonomía e independencia del trabajador, sobre lo que puede decidir, en los horarios, rapidez, técnicas en variedad, iniciativas y la, calidad de su trabajo. Esta forma crea las condiciones del trabajo (cómo se realiza). Incluye el orden en las tareas, los métodos a emplear, selección de compañeros. Control del tiempo, posibilidad suspender la tarea, descansar, atender obligaciones, posibilidades de desarrollarse en el trabajo; oportunidades de emplear sus conocimientos, habilidades y destrezas en la realización eficaz de una tarea, dentro del sentido de una responsabilidad; valoración de la responsabilidad por encima del ingreso económico. Esta forma de proceder por parte del trabajador, se encuentra ligado al valor social que el trabajador le da a la tarea laboral; es decir, se comprende lo que significa para él “mi trabajo sirve a otros”; la forma descrita es un claro sentido de integración que el trabajador tiene con la empresa (Candia y Pérez, 2020).

3ra Apoyo social y calidad de liderazgo; tiene semejanza con el sostenimiento social, tiene un efecto moderador sobre las dimensiones anteriores, además es de liderazgo. Aquí se ve la claridad de rol; definición de las responsabilidades y conflicto de rol frente a las exigencias y contradicciones en el trabajo, probables

conflictos profesionales y éticos; la calidad de liderazgo, resaltan los atributos del supervisor o del jefe, juzgar su liderazgo; capacidad de resolver problemas, organizar el trabajo de modo funcional; trato con los superiores; disposición para el vínculo con colegas de trabajo, comprensión con los compañeros de trabajo con formas diferentes de comunicación y posibilidad de tener ayuda en circunstancias adecuadas en el momento del trabajo, además el sentido de ser miembro de un equipo (Candia y Pérez, 2020).

4ta Compensaciones; forma parte de una especie de “recompensas” del modelo DER de Siegrist, deja cuantificar el desbalance esfuerzo-recompensa, dentro del status de control, la permanencia laboral y variaciones no esperadas; aprecio, reconocimiento y soporte de parte de jefes y camaradas por la dedicación al trabajo, con trato justo. También la incertidumbre sobre los contratos, la inestabilidad o renovación, condiciones de acceso al sueldo, riesgos de ser despedido o posibilidades de ser parte de un ascenso. La Inseguridad sujeta a diferentes formas del trabajo; la estabilidad laboral, cambios de responsabilidades, cambios de horario o formas de trabajo (Candia y Pérez, 2020).

5ta Doble presencia; se compone como intranquilidad por realizar las tareas del hogar, adicionadas a las faenas del trabajo. Se ve como un fenómeno interrupción laboral con la responsabilidad familiar. Intranquilidad por realizar tareas hogareñas por exigencias familiares que alteran el desempeño laboral. mayormente vista en mujeres bajo la forma de inequidad de género.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación.

Tipo

El tipo de investigación, según Esteban (2018) es básica y explicativa, porque en esta investigación se verifica la hipótesis mediante la explicación de la relación de fatiga laboral con los riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional Huacho. Tomando las consideraciones de Sánchez y Reyes (2015), se puede adicionar que, este tipo de investigación, se caracteriza en dar respuesta a asuntos teóricos, con la descripción de fenómenos o situaciones dentro de un tiempo, espacio específico y explicar sistemáticamente una serie de hechos relacionados con otras variables (Hernández y Mendoza, 2018)

Diseño

Es no experimental, porque el investigador realizó la observación de todo lo ocurrido de modo natural con anterioridad, sin ninguna intervención en el proceso. Es decir, no provocadas por el investigador (Kerlinger, 1979; Sousa et al, 2007; Valderrama, 2013). Transversal, porque la aplicación de los instrumentos se da en un determinado momento de la realidad problemática. Proporciona estimaciones de prevalencia (incidencia o predominio) en diferentes grupos demográficos.

3.2 Operacionalización de Variables

Variable 1. Fatiga laboral

Definición conceptual: Es una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado físico de alteración de la homeostasis debida al trabajo que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia, y que se manifiesta por cansancio, disminución de la motivación y somnolencia. (Yoshitake, 1978).

Definición operacional: son medidas obtenidas a través del cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake

Dimensiones: establecen tres dimensiones: Fatiga general, que comprende los 10 primeros reactivos; Fatiga psicológica de 11 a 20 y Fatiga física del 21 al 30.

Escala de medición: Las escalas son: Nunca = 1; Casi nunca = 2; Casi siempre=3; Siempre=4. El índice (rango) corresponde a *fatiga laboral baja (1-25)*, *fatiga laboral media (26-44)*, *fatiga laboral moderada (55-63)* y *fatiga laboral alta (64 +)*.

Variable 2. Riesgos psicosociales

Definición conceptual: Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7)

Definición operacional: corresponde a las calificaciones obtenidas a través de las respuestas a los ítems del cuestionario de Riesgos Psicosociales

Dimensiones: Son tres: Exigencias psicológicas (Ítems 1 a 5), Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades (Ítems 6 a 10), Apoyo Social y calidad de Liderazgo (Ítems 11 a 15), Compensaciones (ítems 16 a 18) y Doble Presencia (ítems 19 y 20).

Escala de medición: Los 30 ítems del que se compone el instrumento, se organiza con alternativas de respuesta dentro de las escalas: Nuca=1; Casi nunca=2; Casi siempre=3; Siempre=4. El índice (rango) corresponde a *fatiga laboral baja (1-25)*, *fatiga laboral media (26-44)*, *fatiga laboral moderada (45-63)* y *fatiga laboral alta (64 +)*.

3.3. Población, muestra y muestreo.

Previa a esta actividad se pidió autorización del director de la Clínica ocupacional de Huacho, mediante coordinación verbal anticipada y formalizadas con solicitud impresa.

Población.

La población se compuso de 460 usuarios de la clínica antes mencionada, todos ellos fueron personas que recurrieron a su atención en esta institución; captados en el periodo de seis semanas y que tuvieron similares características de interés para llevar a cabo esta investigación (Valderrama, 2013).

Muestra.

La muestra se conformó de 127 participantes, correspondiente al 28% la población, definida mediante la aplicación de la fórmula estadística siguiente:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

Donde:

n	: Muestra	127
z^2	: Nivel	1.96
p	: Proporción de la población de interés	0.20
p	: Varianza del estimador de interés	0.80
d^2	: Error máximo permitido	0.07
N	: Tamaño de la población	460

Muestreo.

El muestreo se realizó por procedimientos probabilísticos, habiendo sido necesario recurrir al empleo de la fórmula de muestreo para población finita (Herrera, 2011). Criterios de inclusión, todo trabajador solicitante de la evaluación ocupacional, trabajadores mayores de 18 años a 60 años. Criterios de exclusión, toda persona solicitante de otros servicios, no relaciones con la actividad ocupacional

3.4. Técnicas e Instrumentos de recolección de datos

Técnicas

Según Postic y De Ketele, un concepto general de técnica dado por ellos, es: “Un proceso cuya función primera e inmediata es recoger información sobre el objeto que se toma en consideración” (citado por Rojas, 2011; p. 283). En este caso, para el recojo de dato se empleó el cuestionario de fatiga laboral y cuestionario de riesgos psicosociales.

Instrumentos de recolección de datos

El primer instrumento es el de detección de la fatiga laboral en usuarios de la Clínica Ocupacional de Huacho, para este caso se decidió emplear el Cuestionario de Fatiga Laboral

Instrumento 1: Cuestionario de Fatiga Laboral

Ficha técnica del instrumento para medir *Fatiga laboral*

Autor	: Yoshitake, H.
Procedencia	: Japón
Año	: 1978
Adaptaciones	: México (Vega, Ruiz y Nava 2019) : Perú (Zavaleta, 2019)
Fiabilidad	: Alfa.894 factor 1, .892 factor 2 y .879 factor 3.
Aplicación	: Adultos (trabajadores)
Administración	: Individual o Colectiva
Objetivo	: Detectar niveles de cansancio físico y fatiga psíquica
Duración	: 20 minutos
Dimensiones	: Fatiga Física, Fatiga Psicológica
Materiales	: Protocolo del cuestionario, lapicero.

Breve reseña histórica

El cuestionario fue creado a por el japonés Yoshitake, H. en 1978; basada en síntomas subjetivos de fatiga en trabajadores; consta de 30 ítems, producto del criterio factorial, al aplicar el cuestionario sobre 250 puestos de trabajo y 17625 trabajadores. Consta de tres factores, Tipo 1. Síntomas generales: del ítem 1 al 10: caracterizado por pesadez y torpeza corporal, somnolencia y ganas de echarse. Tipo 2. fatiga mental: del reactivo 11 al 20: lentitud del pensamiento, nerviosismo, disminución de la atención, ansiedad, intranquilidad y Tipo 3. Fatiga Física, últimos ítems de 21 al 30), jaquecas, dolor corporal y cansancio físico generalizado.

Se emplean en países como Argentina, Brasil, Cuba, México, Venezuela, con escala dicotómica, compuesta por 7 respuestas positivas en mujeres y 6 respuestas positivas para hombres. En Perú, lugar donde recientemente se ha baremado la escala es politómica. (Encarnación, 2016).

Consigna de aplicación

Al usuario se le da instrucciones sobre la forma de responder a cada frase del cuestionario, de manera general sin señalarle las dimensiones del que consta el cuestionario. (fatiga general, a la fatiga física y a la fatiga psíquica). Se le motiva para mantener tranquilidad, pero se le recomienda ser completamente sincero/a

sobre lo que él o ella percibe su caso al encontrarse en una situación laboral; además que responda a todas las frases. Se le otorga un tiempo de 20 minutos para su auto aplicación y se le ubica en un ambiente tranquilo, aislado de ruidos y de estímulos distractores.

Calificación e interpretación

Todas las opciones de respuesta a los ítems son politómicas directas: (1) Nunca; (2) Casi nunca (3) Casi siempre y (4) Siempre. El índice (rango) corresponde a *Fatiga baja (1-25)*, *fatiga media (26-44)*, *fatiga moderada (45-63)* *fatiga alta (64 +)*.

Propiedades psicométricas originales del instrumento

La percepción se da en tres dimensiones: fatiga laboral de exigencias mentales para el trabajo de 10 ítems; para las manifestaciones físicas del trabajo, 10 ítems y las que indaga sobre síntomas mixtos. Ordenados para ser respondidas con escala dicotómica, con una tabulación de 7 respuestas positivas en mujeres y 6 respuestas positivas para hombres.

Propiedades psicométricas mexicana

Barrientos et al (2004) señalaron que el instrumento fue validado con 1399 trabajadores de ocho empresas mexicanas en el año 1999, establecieron alfa de Cronbach para todo el cuestionario en 0.89, mientras que el valor por esfera fue siempre superior a 0.70. en las correlaciones para corte de puntos con 6 y 7 respuestas positivas dieron $r= 0.9456$ y 0.9479 , respectivamente. (Barrientos et al, 2004).

Propiedades psicométricas peruana

Llevada a cabo en 804 trabajadores de un call center, validez Aiken general 0.80 ($p<0.05$), compuesto de tres dimensiones: Agotamiento físico (7 ítems); Agotamiento psicológico (10 ítems), Agotamiento de las capacidades (8 ítems); fueron reordenados en el número de ítems: Agotamiento físico (1,2,3,4,5,6,7); Agotamiento psicológico (8,9,10,11,12,13,14,15,16,17) y Agotamiento de las capacidades (18,19,20,21,22,23,24,25). A la confiabilidad $\alpha=0,95$; asimismo, la escala dicotómica inicial fue modificada a una politómica. Cuenta con baremos propios para su interpretación. La adoptada fue 1= Nunca, 2= Casi Nunca, 3= Casi

Siempre y 4= Siempre. (Zavaleta, 2019). Además de los citados, en forma específica para este estudio, la confiabilidad total fue alfa $\alpha = ,873$; fatiga física $\alpha = ,674$; fatiga psicológica $\alpha = ,717$; agotamiento de las capacidades $\alpha = ,808$.

Instrumento 2: Riesgos psicosociales

Ficha técnica del instrumento para medir *Riesgos psicosociales*

Cuestionario de Riesgos Psicosociales

Autores	: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca
Procedencia	: Dinamarca -Copenhague
Año	: 2005
Adaptación peruana	: Pando (2016).
Aplicación	: Adultos (trabajadores)
Administración	: Individual o colectiva
Objetivo	: Detectar riesgos psicosociales laborales
Duración	: 20 minutos
Dimensiones	: Exigencias psicológicas, Trabajo activo y desarrollo de habilidades; apoyo social en la empresa; compensaciones, doble presencia
Materiales	: Protocolo impreso, lapicero.

Breve reseña histórica

El nombre original del instrumento fue Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) de autoría por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (Kristensen et ál., 2005). La adaptación española (Moncada et al, 2014), le dio la denominación de CoPsoQ-istas21. La herramienta ordenada en cinco dimensiones: Exigencias cuantitativas, Ritmo de trabajo, Exigencias emocionales, Exigencia de esconder emociones; evalúa la prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. También en el Ministerio de Salud de Chile le adaptaron el SUSESO/ISTAS21 (Macarena et al, 2016) con cinco dimensiones; una versión abreviada hasta 20 ítems. Los índices de validación en todos los casos fluctuaron entre los rangos 0.78 a 0.93, así como la confiabilidad. Para la aplicación en el presente estudio se hizo algunas adaptaciones en las expresiones de los ítems;

además se hizo un piloto para establecer las propiedades psicométricas del mismo (confiabilidad alfa =====)

Consigna de aplicación

En la administración de instrumentos de evaluación se guarda las formalidades que garantizan el correcto trabajo y producción de los usuarios en la consulta y la evaluación. Recibe instrucciones sobre la forma de responder el cuestionario, se le da tranquilidad y recomendaciones para completar todos los ítems del cuestionario. Se le da el tiempo estimado por la prueba para completar sus respuestas, en aproximadamente 20 minutos

Calificación e interpretación

Las alternativas de medición son ordinal 0 = nunca, 1 = la mayoría de veces; 2 = algunas veces; 3 = solo unas pocas veces y 4 = siempre. La puntuación general para interpretación de los riesgos psicosociales fue escalonada de menor a mayor grado como sigue: Puntos favorable de 0 a 47; Poco favorable 48 – 95 Desfavorable 96 – 144.

Propiedades psicométricas de adaptación peruana

Fue realizada con 542 participantes de construcción civil, trabajadores de la industria textil, servidores del sector educación, empleados del sector salud, mineros, pescadores y de agroindustria, procedentes de las ciudades de Lima, Arequipa y Trujillo. La prueba del análisis factorial exploratorio, derivó 7 factores: Condiciones de lugar de trabajo, carga de trabajo, contenido y características de la tarea, experiencias laborales, papel laboral y desarrollo de la tarea; interacción social y aspectos organizacionales, remuneración del rendimiento. La confiabilidad para la mayoría de factores de Cronbach fue $\alpha = ,9$ en general; los que obtuvieron valores poco satisfactorios a $\alpha = ,7$; fueron Carga de trabajo $\alpha = ,5$, Contenido y características de la tarea $\alpha = ,6$. Concluyeron señalando su aplicabilidad en la realidad peruana.

Para la realización de este estudio se procedió a obtener la confiabilidad del piloto realizado con 60 sujetos, considerando 5 dimensiones, cuya confiabilidad obtenida fueron: para el instrumento total $\alpha = ,674$. (Tuapanta et al, 2017); Exigencias psicológicas,326; Trabajo activo y desarrollo de habilidades ,216; Apoyo social en

la empresa ,421; Compensaciones ,574; Doble presencia ,571. También los rangos (índices) de la normalización peruana para el cuestionario general de riesgo psicosociales se consideró los siguientes: riesgo bajo menos de 10; riesgo medio 11-24, riesgo moderado 25-39 y riesgo alto 39 a más.

3.5. Procedimientos

Para la aplicación de las herramientas de evaluación, fue necesario contar con la autorización de la Clínica Ocupacional de Huacho, con cuyo permiso se tuvo acceso a los usuarios, que se inició dando a conocer la confidencialidad del estudio a las personas, previa explicación de la reserva del cuestionario, se dio a conocer la finalidad del trabajo; a quiénes, además, del consentimiento informado admitido, recibieron orientaciones sobre la forma de responder a los ítems.

El ingreso de los datos se realizó mediante el sistema digitalizado, además se hizo doble digitación para el control de calidad del ingreso de datos de las calificaciones y la verificación de conformidad de las respuestas y de las calificaciones al 100%, con el fin de precisar el nivel de error en cero.

Los datos obtenidos con los cuestionarios fueron ingresados al programa Microsoft Office Excel 2019, que sirvió como base para el almacenamiento de datos; además, el paquete estadístico Statistical Package for the Social Sciences SPSS-26 se utilizó para el cálculo de resultados estadísticos descriptivos, organizados en tablas y figuras según su requerimiento.

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo.

En forma previa se realizó la sumatoria de los puntajes a los ítems, se obtuvo las frecuencias, porcentajes y describió los valores con el apoyo de tablas de los datos e imágenes de gráficos

Análisis inferencial

Este análisis consistió en el tratamiento de datos para comprobación de la hipótesis general y específicas, pasando por la prueba de normalidad y la aplicación de la correlación Spearman y Brown.

3.7. Aspectos éticos

Tomando las sugerencias de Martín (2013) y Osorio (2000) en este estudio se tuvo en consideración las formas éticas relevantes para la investigación con seres humanos, siendo estos los siguientes:

Principio de la integridad personal, comprende “la composición fisiológica, psicológica, social, ecológica, axiológica y espiritual” (Osorio, 2000; p.1). La percepción de este aspecto considera la totalidad individual. La integridad de la persona humana conformado por la identidad de su yo y su contexto de espacio y tiempo respecto a individuos de su comunidad, su interdependencia con los miembros de la comunidad. Sin desproporción en la interrelación.

Principio de veracidad, Resulta importante el grado de sinceridad en manejo de los datos para la producción de la información que resulten como apoyo a los diferentes autores, para tomar y organizar los conceptos y sus referencias, así como otros materiales bibliográficos estudiados.

El Principio de fidelidad; que concierne a la veracidad de la información, dando cumplimiento a la temática de la investigación planteada, la organización de la generación de datos, la cuantificación para la interpretación de la investigación, asegurar datos debidamente definidos y reportes dando seguridad de concurrencia a los participantes de la muestra.

El respeto a la autonomía. – En este aspecto se tuvo que ver con las formas de realización del estudio, su aplicación requirió el consentimiento informado, que permitió un grado de libertad para que los participantes participar sin coerción, partiendo de la explicación proporcionada sobre la naturaleza y propósitos de la investigación.

El Principio de beneficencia. – Se tuvo que asumir fineza en la presentación del proyecto de investigación y su realización, explicando a los participantes los beneficios y obtener su aceptación. Como tal, de conformidad a los resultados del

estudio, conforme se previó fue admitido y será de utilidad para las organizaciones de salud ocupacional que se dediquen a la atención de colaboradores de cualquier tipo.

El principio de justicia. – La selección aleatoria de la muestra permitió el tratamiento homogéneo para la participación de los colaboradores sin hacer distinciones de índole alguno. Importante para la generación de programas preventivos como forma de cuidado de la salud a la masa trabajadora del medio local y nacional de ser posible.

Anonimato. - Se mantuvo en anonimato el nombre de los sujetos de la muestra, como tampoco fue posible que conocieran la información proporcionada por ellos, conforme se convino en el consentimiento informado.

Confidencialidad. - Es la cualidad de confidencial (que se dice o hace en confianza y con seguridad recíproca (Martín, 2013; Osorio, 2000)

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos de la investigación

Resultados de la variable 1. Fatiga laboral.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral

Fatiga laboral	F	%
Baja	10	7.87
Media	93	73.2
Moderada	23	18.11
Alta	1	0.8
Total	127	100

En la tabla 1, al recuento del análisis descriptivo de la fatiga laboral se puede observar los grados de fatiga laboral experimentados por los colaboradores en sus labores dentro de las organizaciones. En principio, se aprecia que, de 127 sujetos de la muestra, 93 de ellos (73.23%) han reportado su experiencia de encontrarse con fatiga media, siendo éste el más elevado; otros 23 al (18.11%) se encuentran con fatiga moderada; seguida por 10 con fatiga baja (7.87%) y el de menor cantidad, 1 (0.79%) que tiene fatiga alta.

Tabla 2

Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral física

Fatiga física	F	%
Baja	17	13.4
Media	75	59.1
Moderada	29	22.8
Alta	6	4.7
Total	127	100

La tabla 2, corresponden a los datos descriptivos sobre los grados de fatiga física en los trabajadores; entre ellos 75, informaron que están físicamente con fatiga media (59.1%); otros 29, señalaron condiciones de fatiga moderada (22.8%); en

menor cuantía 17 reportaron fatiga baja (13.4%); finalmente, 6 de los restantes (4.7%), informaron que su condición es de fatiga física alta.

Tabla 3

Estadísticos descriptivos de la variable fatiga laboral psicológica

Fatiga psicológica	F	%
Baja	27	21.3
Media	75	59.1
Moderada	24	18.9
Alta	1	0.8
Total	127	100

El recuento descriptivo de la Tabla 3 permite apreciar los grados de fatiga psicológica de los participantes del estudio. De los cuales, 75 fueron los que informaron una condición de fatiga psicológica media (59.1%), seguida por 27 con fatiga psicológica baja (21.26%); otros 24 dieron cuenta de una fatiga moderada (18.90%) y 1, restante con fatiga psicológica alta (0.79%).

Tabla 4

Estadísticos descriptivos de fatiga laboral por agotamiento de capacidades

Agotamiento de capacidad	F	%
Baja	43	33.9
Media	60	47.2
Moderada	22	17.3
Alta	2	1.6
Total	127	100

La Tabla 4 correspondiente al tipo de fatiga por agotamiento de capacidades, permite ver la cifra de 60 sujetos que reportaron fatiga media (47.24%); en menor número 43 dieron cuenta de una fatiga baja (33.86%); los que se encuentran en condiciones la fatiga moderada 22 que llega al (17.32%); los 2 restantes, cierran con el reporte de fatiga alta (1.57%).

Resultados de la variable 2. Riesgos psicosociales

Tabla 5

Estadísticos descriptivos de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Baja	6	4.7
Media	70	55.1
Moderada	48	37.8
Alta	3	2.4
Total	127	100

Tabla 5: Se encuentra los las frecuencias y porcentajes de riesgos psicosociales en trabajadores, usuarios de la clínica ocupacional Huacho, donde el mayor número de 70, concentra el riesgo de nivel medio con 55.12%; seguido por 48 participantes en el nivel moderado que representa al 37.80%; la frecuencia 6 correspondiente al nivel bajo que revela al 4.72% de participantes; finalmente el riesgo psicosocial alto visto en 2 de ellos llega al 2.36%

Tabla 6

Estadísticos descriptivos de la dimensión exigencias psicológicas de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Bajo	21	16.5
Medio	61	48
Moderado	32	25.2
Alto	13	10.2
Total	127	100

En la Tabla 6, se observa datos de exigencias psicológicas, donde se aprecia a 26 participantes que representa al de mayor frecuencia equivalente a 48,03%; la frecuencia de grado moderado, de 32 trabajadores con el 25.20%, es seguido por el de grado bajo con la cantidad de 21 sujetos, equivalente al 16.54%; los 13 colaboradores restantes pasan por exigencias psicológicas altas al 10.24% de ellos

Tabla 7

Estadísticos descriptivos de la dimensión trabajo activo de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Bajo	48	37.8
Medio	71	55.9
Moderado	7	5.5
Alto	1	0.8
Total	127	100

La Tabla 7, donde se revela los datos del trabajo activo y desarrollo de habilidades, la frecuencias y porcentajes en este rubro, el de mayor volumen está centrado en el de grado medio con 71 de ellos que representa el 55.91%; seguido por el de grado bajo en 48 integrantes, correspondiente a 37.80%; el grado moderado concentra a 7 participantes, equivalente a 5.51%; se completa con 1 solo integrante lo que concierne al grado alto con 0.79%.

Tabla 8

Estadísticos descriptivos de la dimensión apoyo social en la empresa de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Bajo	63	49.6
Medio	48	37.8
Moderado	14	11
Alto	2	1.6
Total	127	100

Tabla 8, correspondiente a apoyo social en la empresa, las frecuencias 63 y porcentajes 49.61% corresponde al nivel bajo, más elevadas se aprecian en un nivel bajo, seguido por el de grado medio en 48 trabajadores equivalente a 37.80%; los de grado moderado cuenta con 14 de ellos que llega al 11.02%; que se completa con 2 trabajadores ubicados en nivel alto al 1.57%.

Tabla 9

Estadísticos descriptivos de la dimensión compensaciones de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Bajo	56	44.1
Medio	53	41.7
Moderado	17	13.4
Alto	1	0.8
Total	127	100

La Tabla 9, de la dimensión compensaciones, permite visualizar los datos correspondientes a una mayor concentración con leve diferencia en el nivel bajo de 56 participantes al 44.09% y en el nivel medio de 53 integrantes con el 41.73%. Los restantes resultados alcanzan un nivel moderado con 17 colaboradores al 13.39%; tal como 1 participante ubicado en el nivel alto al 0.79%.

Tabla 10

Estadísticos descriptivos de la dimensión doble presencia de la variable riesgos psicosociales

	F	%
Bajo	83	65.4
Medio	29	22.8
Moderado	10	7.9
Alto	5	3.9
Total	127	100

La dimensión doble presencia, representada en la Tabla 10, permite visualizar una frecuencia 83 correspondiente a nivel bajo al 65.35%; en los niveles medio se encuentra a 29 integrantes con 22.83%; en el nivel moderado van 10 participantes con 7.87% y 5 de ellos en el nivel alto de 3.94%

4.2. Resultados inferenciales de la investigación

Prueba de normalidad. Previa a la aplicación de procedimientos estadísticos

inferenciales, se realizó la prueba de comprobación de la distribución normal de la población para las variables Fatiga laboral y Riesgo psicosocial.

Tabla 11

Prueba de Kolmogórov-Smirnov Shapiro-Wilk para una muestra

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Fatiga laboral	.102	127	.002	.936	127	.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Riesgo Psicosocial	.059	127	.200*	.992	127	.710
--------------------	------	-----	-------	------	-----	------

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Tabla 11. Deja apreciar los resultados de la prueba de distribución normal sobre la fatiga laboral y riesgo psicosocial, en una muestra de tamaño 127; según la cual, se interpretó con el estadístico Kolmogorov Smirnov, mas no con Shapiro-Wilk, porque este último es para una muestra menor a 50 sujetos. Bien, el valor obtenido de significación $P=002$, para la variable fatiga laboral, indica que la distribución no es normal, dado que la significación encontrada es menor que $p<.05$; esto para la primera variable. La significancia $P=.200$, mayor a $p<.05$, para la segunda variable, en forma contraria al anterior, si indica una distribución normal. Frente a este resultado discrepante, se tomó la decisión de emplear el estadístico rho de Spearman para datos no paramétricos.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general.

H_G . La fatiga laboral tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho $H_G: p_1 \neq p_2$

H_o . La fatiga laboral no tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho $H_o: p_1 = p_2$

Tabla 12

Correlación de fatiga laboral y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho

Riesgo Psicosocial

Fatiga laboral	Coeficiente de correlación	.410**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	127

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

La tabla 12 deja apreciar el nivel de significación bilateral de P valor = ,001 $p <$,05; con lo cual el coeficiente de correlación rho de Spearman= ,410**, demuestra que la relación entre fatiga laboral y riesgos psicosociales es positiva y significativa en los usuarios de la clínica ocupacional Huacho. De acuerdo a este resultado se decidió rechazar la hipótesis nula y admitir la hipótesis alterna: La fatiga laboral tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho

Hipótesis específicas

H₁. La fatiga física tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho H₁: $p_1 \neq p_2$

H₀. La fatiga física no tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho H₀: $p_1 = p_2$

Tabla 13

Correlación de la dimensión fatiga física y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho

	Riesgo Psicosocial	
Fatiga física	Coeficiente de correlación	.292**
	Sig. (bilateral)	0.001
	N	127

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

En los resultados de la Tabla 13, el nivel del coeficiente de correlación rho de Spearman= ,292**, revela que la asociación de la fatiga física con los riesgos psicosociales en los usuarios de la clínica ocupacional Huacho es positiva y significativa a nivel bilateral de P valor = ,001 $p <$, 05; En función a este efecto, se toma la decisión de rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: Donde la fatiga física se encuentra relacionada significativamente con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho.

H₂. La fatiga psicológica tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la

clínica ocupacional de Huacho $H_2: p_1 \neq p_2$

H_0 . La fatiga psicológica no tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho $H_0: p_1 = p_2$

Tabla 14

Correlación de la dimensión fatiga psicológica y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho

		Riesgo Psicosocial
Fatiga psicológica	Coeficiente de correlación	.412**
	Sig. (bilateral)	0.000
N		127

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

La Tabla 14 deja ver la relación de fatiga psicológica y el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho, donde rho de Spearman= ,412**, facilita afirmar que la asociación de la fatiga psicológica y riesgos psicosociales es positiva explicada al nivel de significación bilateral por el P valor = ,001p<, 05; De acuerdo a este dato, la decisión adoptada fue rechazar la hipótesis nula y consentir la hipótesis alterna: Así la fatiga psicológica tiene relación significativamente con riesgo psicosocial al nivel de significación citado

H_3 . El agotamiento de capacidades tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho $H_3: p_1 \neq p_2$

H_0 . El agotamiento de capacidades no tiene relación con el riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional de Huacho $H_0: p_1 = p_2$

Tabla 15

Correlación de la dimensión agotamiento de capacidades y riesgo psicosocial en usuarios de la clínica ocupacional Huacho

		Riesgo Psicosocial
Agotamiento de Capacidades	Coeficiente de correlación	.357**
	Sig. (bilateral)	0.000

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

La Tabla 15, deja ver donde se relaciona agotamiento de capacidades con el riesgo psicosocial de usuarios de la clínica ocupacional Huacho. El resultado de rho de Spearman= ,357**, es positiva, P valor = ,001p<, 05; con significancia bilateral al nivel alto. Este resultado que certeza de lo ocurrido da lugar al rechazo de la hipótesis nula y aceptación de la hipótesis alterna: Pues el agotamiento de capacidades se encuentra relacionado de mod significativo con el riesgo psicosocial

V. DISCUSIÓN

Las funciones psicológicas, en la actualidad, tienen relevancia en toda actividad humana, de ahí la importancia de su estudio, que viene realizándose desde el siglo pasado, principalmente por el factor de su morbilidad, valorada en su carácter de asociación con la salud tanto física como psicológica. Este aspecto, incluso fue motivo de estudios retrospectivos reportado por Vieco y Abello (2014), quienes remarcaron las adversidades de las condiciones laborales con incidencia en las alteraciones de la capacidad de dormir con desórdenes del sueño, el fraccionamiento de la integridad familiar por el impacto del vínculo trabajo y familia, además de las alteraciones emocionales traducidos en comportamiento depresivos, ansiedad generalizada crónica a más de otras psicopatologías. Tan importante son estas manifestaciones que, a su vez tienen repercusiones en el cuerpo humano, en sus aparatos, sistemas y órganos del cuerpo, incidencia de importancia por su relación con las enfermedades funcionales y degenerativas que se incrementa en la vida actual (Vieco y Abello, 2014)

Las condiciones de valoración como un factor de media o intermedia a moderada intensidad, encontrados en las dimensiones de fatiga psicológica dentro de la variable fatiga laboral y la dimensión exigencias psicológicas correspondiente a la variable riesgos psicosociales, representan la incidencia de una vulnerabilidad permanente en la población trabajadora de cualquier especialidad, lo peor de todo es su tendencia a la cronicidad, por considerarse de riesgo medio a moderado, una forma de mantener por tiempo indefinido todo tipo morbilidad. Lo que sucede en estos casos, es la posibilidad de tolerancia de aquello que no recrudece el mal, respecto a lo que sí puede catalogarse de emergencia al ser de riesgo alto.

Es más, entre todo lo dicho aquello que es tolerable, incluso se hace característico de la persona hasta pasar a ser imperceptible por los demás y ser catalogado como algo común en la persona, o característico del comportamiento del trabajador; sin embargo, no deja de ser preocupante para la psicología organizacional, por

cuanto todo lo que ocurre en las organizaciones laborales, es propio del interés de diversas disciplinas, tanto que fue enunciado desde muchos años por Cobo (2003) al estudiar el comportamiento humano.

El primer paso que se dio en la investigación sobre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional en Huacho 2021, fue conocer estas variables a través de la descripción de sus características, para luego hacer la inferencia con la relación existente entre ellas (Valderrama, 2013). En este sentido, lo primero que se ha identificado de la fatiga laboral es su condición media en 73.23% de los colaboradores; fatiga moderada en 8.11% y 7.8% fatiga baja.

Haciendo la adición de estos porcentajes, resulta importante la cantidad de las personas afectadas, considerándose dentro de los mismos la pluralidad de los colaboradores estudiados. Una información adicional que refuerza estos datos es la que completa de alguna manera estos resultados, esta fue proporcionada por Noboa et al (2019), quienes informaron sobre los síntomas frecuentes de la fatiga laboral, tal como la pesadez de cabeza en 52.6% de mujeres y el 47% varones; cansancio corporal en 81% de mujeres y en 19% de varones, cansancio piernas femenino 76.7% y 23.3% masculino; bostezar en todo momento del día 73.3% las mujeres y 26.7 los hombres.

La fatiga laboral de tipo físico, ocurre en grado medio en 59.06% de colaboradores, los de grado moderada en 22.83%; la fatiga baja en 13.39%; fatiga alta en 4.72%. Siguiendo a los datos, se puede decir de ellos que son significativos; conforme la contribución dada por Álvarez (citado por Camelo y González, 2019) sobre la prevalencia de este tipo de fatiga como característico común en la población de trabajadores y aproximadamente en 21,9%; lo peor de todo asociados a afecciones psicológicas. También Huamán (2019) reportó niveles de fatiga física percibido de 62.5% en el nivel excesivo y de 37.5% en el nivel moderado, debido a manejo de cargas 24%, inadecuada distribución de medio laboral 24%, posturas inadecuadas 20%, sin pausas 16%, actividad parados 12% y labor repetitiva 4%.

La fatiga psicológica en los trabajadores, la dimensión de fatiga laboral, se vio en grado medio 59.06% de los participantes; nivel moderado en 18.90% y fatiga baja

en 12.26%. Así la psicología de las personas permite a su vez conocer sus funciones perceptivas, cognitivos, emocionales, sociales, biotipológicas y conductuales (Avendaño, 2020), los cuales caen cuando hay exigencias psicológicas, con inseguridad y disminución de la autoestima; por lo mismo que tienen connotación social, así se comprende mejor los riesgos psicosociales en trabajadores. Al respecto, Pozo (2018) señala que las implicancias psicológicas y sociales derivan de la rotación del puesto de trabajo al operador, así como de las modificaciones en el orden individual y organizacional dentro de la empresa.

Los riesgos psicosociales vistos en este estudio fueron identificados con nivel o grado mayor en 55.12%; el grado medio (37.80%) y moderado (13.39%); en exigencias psicológicas el nivel medio fue (48,03%); nivel moderado (25.20%), bajo (16.54%); nivel alto (10.24%). En desarrollo de habilidades, grado medio el 55.91%; grado bajo 37.80%; grado moderado 5.51%; grado alto 0.79%. En apoyo social en la empresa, el nivel más bajo fue 49.61%, nivel bajo 37.80%; nivel moderado 11.02%; nivel alto al 1.57%. La dimensión compensaciones, grado leve 44.09%, nivel medio de 41.73%, moderado 13.39% y alto 0.79%. La doble presencia, nivel bajo fue 65.35%; nivel medio 22.83%; moderado 7.87% y nivel alto de 3.94%.

En un estudio similar, realizado por Bocanegra (2019) en los bomberos voluntarios de Lima; sin distinguir dimensiones sobre riesgo psicosocial, reportó en 78% de ellos, con calificación de nivel alto, por lo cual estimó la existencia de riesgos preocupantes en el desarrollo de actividad laboral. En otro trabajo parecido, llevado a cabo por Diaz y Villar (2020), encontraron en su estudio de factores de riesgo psicosocial, valores de nivel moderado en las dimensiones de exigencias psicológicas, compensaciones y doble presencia. Valores que constituyen afecciones con riesgo elevado; sin embargo, las medidas de prevención siguen siendo insuficientes en los centros laborales dentro de la realidad de Lima y otras partes del Perú

Ahora bien, de acuerdo de los objetivos proyectados en este estudio, que fue determinar la relación entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho. Al respecto, la correlación Spearman $\rho = ,410^{**}$, $P \text{ valor} = ,001 p < ,05$; demostró una relación positiva y muy significativa entre fatiga

laboral y riesgos psicosociales. Tal como lo descrito en los resultados porcentuales, más las correlacionales son coincidentes; tanto así lo que dice sobre la importancia de los riesgos psicosociales, tiene que ver según Ibáñez (2016) con los turnos laborales de los colaboradores, que por lo general no son coincidentes con la dinámica familiar, pues las rutinas laborales no garantizan la correspondencia de las organizaciones de la vida de familia, este inconveniente fue informado por él (Ibáñez, 2016), encontrando datos estadísticos de correlación significativa entre accidentabilidad, exigencias psicológicas y trabajo activo. resaltante

En la misma medida de la correlación de las variables, las correlaciones específicas entre fatiga física y riesgos psicosociales este fue $\rho = ,292^{**}$, revela $P = ,001 p < ,05$; cuya significancia es elevada. También se ha encontrado similar resultado en la relación de fatiga psicológica y el riesgo psicosocial, donde $\rho = ,412^{**}$, con valor $P = ,001 p < ,05$, también muy significativo. La relación de agotamiento de capacidades con el riesgo psicosocial, tuvo $\rho = ,357^{**}$, $P = ,001 p < ,05$; con significancia bilateral al nivel alta.

El impacto de estos tipos de relaciones también fue observado por Quintana (2020), cuando obtuvo la significancia de $P = ,000$; $p = -.0587$ de proporción inversa, interpretado como mayores factores de riesgo psicosocial y menor desempeño laboral, en población de trabajadores. Al igual que el anterior, Diaz y Villar (2020), encontraron correlación significativas, positivas y directas entre las dos variables de estudio; además en 3 de las 5 dimensiones evaluadas, específicamente en las dimensiones: Exigencias psicológicas $\rho = 0.225$, Compensaciones $\rho = 0.272$ y Doble Presencia $\rho = 0.513$; lo que permite concluir que existen diferencias estadísticamente significativas.

Finalmente, como consecuencia de los hallazgos en el presente estudio, se consideró rechazar las diversas hipótesis nulas, al haberse demostrado que se estableció la existencia de una correlación significativa entre las variables, tal como de las dimensiones de fatiga laboral con la variable riesgos psicosociales

VI. CONCLUSIONES

Primera.

Los niveles de fatiga laboral en los usuarios de la clínica ocupacional en Huacho, fueron identificados en los siguientes grados: Nivel medio 73.23% de los colaboradores; nivel moderado en 8.11% y nivel bajo 7.8%. Constituyéndose un riesgo de alta propensión para afecciones personales laborales y familiares

Segunda.

En la fatiga laboral física, los usuarios de la clínica ocupacional en Huacho presentaron niveles similares a los anteriores, viéndose un grado medio en 59.06%, grado moderado en 22.83%; grado bajo en 13.39%; grado alto en 4.72%. sumados estos porcentajes, también resultan de riesgo para las afecciones fisiológicas y accidentes a nivel individual.

Tercera

La fatiga laboral psicológica visto en los usuarios de la clínica ocupacional Huacho, correspondieron a grado medio 59.06% de los participantes; grado moderado en 18.90% y grado bajo en 12.26%. Estos resultados pueden comprometer funciones psicológicas poco visibles externamente, siendo estos principalmente las funciones cognitivas y emocionales.

Cuarta

Los detalles de los riesgos psicosociales se colocan en una valoración de tendencia media a alta: Alto 55.12%; medio 37.80% y moderado (13.39%). Las dimensiones siguen la misma tendencia: “exigencias psicológicas”; “desarrollo de habilidades”, “apoyo social de la empresa”; “compensaciones” y “doble presencia”

Quinta

Las evidencias de las correlaciones entre variables y de las dimensiones de la variable fatiga laboral con la variable riesgos psicosociales fueron muy significativas $P=.001$; donde $\rho=.412^{**}$. Tal como entre fatiga física y riesgos psicosociales; fatiga psicológica y el riesgo psicosocial; agotamiento de capacidades con riesgo

psicosocial. Señales que se mantienen en las condiciones reveladas debido a la coexistencia de fatiga laboral y riesgos psicosociales en los usuarios de la clínica ocupacional Huacho.

VI. RECOMENDACIONES

Primera.

Como quiera que, los usuarios de la clínica ocupacional en Huacho, dejan identificar grados elevados de fatiga laboral. Corresponde, sobre esta evidencia, sugerir la organización de programas preventivos dentro de los centros laborales con el apoyo de psicólogos organizacionales

Segunda.

Para el caso de la fatiga laboral física, se sugiere desarrollar un programa de capacitación al personal trabajadora, con frecuencias al menos semestral, a fin de desarrollar habilidades y destrezas de autocuidado por los trabajadores, apropiadas conforme hubiera diversas formas de interacción ambientales laborales.

Tercera

Respecto a la fatiga laboral psicológica, la recomendación en estos casos, debe ser dirigido por psicólogos clínicos, con programas de desensibilización, contención y afrontamiento especializados que permitan minimizar las afecciones y ponerlos operativos sus funciones esenciales citados.

Cuarta

Los riesgos psicosociales, principalmente los relacionados con las rotaciones laborales que alteran el funcionamiento de la dinámica laboral, deben ser tomados en cuenta. Al respecto, se sugiere a las organizaciones laborales programar horarios en turnos estables a fin de minimizar la variabilidad de horarios a favor de mejora las relaciona familiares de trabajador.

Quinta

Sugerir el seguimiento anual de las condiciones laborales encontradas, mediante investigación que permita evaluar los avances a los programas sugeridos como medidas de mejorar la fatiga laboral y los riesgos psicosociales

REFERENCIAS

- Avendaño A, J.C. (2020), funciones psicológicas. Texto en preparación
- Barrientos G, T.; Martínez-A, S. y Méndez R, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud pública Méx*; .46(6), 516-523
- Bartlett, F. (1953). Psychological criteria of fatigue. Symposium on fatigue, 1-5.
- Bocanegra F, K. I. (2019). Nivel de riesgo psicosocial en la Compañía de Bomberos Voluntarios “Internacional 14” Breña – Lima, periodo 2019. [Tesis de licenciatura en psicología. Universidad Inca Garcilaso de la Vega]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3xtsINZ>
- Camelo, M. A. y González, L. E. (2019). Impacto de la fatiga en la salud osteomuscular y productividad de los trabajadores de la IPS CENRED. <https://bit.ly/3cCT885>
- Candia T, M. y Pérez F, J. M. (2020). Manual del método del cuestionario SUSESO/ISTAS 21. Unidad de Prevención y Vigilancia de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. <https://bit.ly/3dMP8CB>
- Castellanos, J. L. y Días G, L. M. (2020). El miedo es contagioso. Menoscabos por una pandemia. *Revista ADM*; 77 (3), 124-128
- Chiavennato, I. (2000). *Administración de recursos humanos*. MacGraw Hill.
- Cobo C. E. (2003). El comportamiento humano. Cuadernos de Administración Universidad del Valle, 29(10), 114-130
- Cortéz, J. M. (2012). *Seguridad e Higiene del Trabajo*. 10ma. Edición Tebar.
- Cossini, F. C; Rubinstein, W. Y. y Politis, D. G. (2017). ¿cuántas son las emociones básicas? Estudio preliminar en una muestra de adultos mayores sanos. *Anuario de Investigaciones*, XXIV, 253-257. Universidad de Buenos Aires
- Cruz, M., & Real, G. (2020). Análisis del nivel de fatiga a Técnicos de mantenimiento en aviación militar 593. Digital Publisher CEIT, 5(5-1), 201-210. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.5-1.339>
- Cuervo, M. T. y Quijano, M. C. (2008). Las alteraciones de la atención y su rehabilitación en trauma craneoencefálico. *Pensamiento Psicológico*; 4(11), 67-181. Pontificia Universidad Javeriana Cali, Colombia

- Díaz P, S. A. y Villar E, A. V. (2020). Factores de riesgo psicosociales y nivel de estrés laboral del personal de operaciones especiales de una institución militar de Lima, 2019. [Tesis de licenciatura en psicología, Universidad Privada del Norte]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3zCbAHw>
- Domínguez R, A. L. (2018). El concepto de alucinación: orígenes e historia. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*;100 (), 35 - 46.
- Eidelman, D. (1980). Fatigue: Towards an analysis and a unified definition. *Medical Hypotheses*; 6(5), 517-526
- Encarnación V, K. A. (2016). *Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturera de Quito-Ecuador, 2015*. [Tesis de maestría en Seguridad y Salud Laboral. Universidad Central de Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/33KxFoU>
- Esteban N, N. T. (2018). *Tipos de Investigación*. <https://bit.ly/3ujMIX7>
- Flores B, T. (2019). *Evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral de la estación de Servicios la Unión S.A.C* [Tesis de licenciatura en ciencias administrativas. Universidad Nacional de Piura]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3gxNtTa>
- French, W. (1999). *Administración de personal, desarrollo de recursos humanos*. Noruega Editores.
- García D, C. J.; Quiroz G, M. E. N. y Yaya E, A. L. (2018). La incidencia de los factores psicosociales en el clima y productividad laboral: el caso de una entidad financiera peruana trabajo de investigación. [Tesis de maestría en Dirección Estratégica del Factor Humano. Universidad peruana de ciencias aplicadas]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3sPH7lt>
- Gómez C, R.; Cossio B, M.A.; Brousett M, M. y Hochmuller F, R.T. (2010). Mecanismos implicados en la fatiga aguda. *Revista Internacional de Medicina y Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*; 10 (40),537-555.
- Huamán R, R. A. (2019). Prevención de la fatiga física para la mejora de la productividad laboral en la empresa soluciones graficas S.A. Huancayo 2017. [Tesis de ingeniería industrial. Universidad Continental]. Repositorio Institucional <https://bit.ly/2Sw6Vqb>
- Hernández S, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill

- Herrera C, M. (2011). Fórmula para cálculo de la muestra poblaciones finitas. <https://bit.ly/3w71ZpL>
- Ibáñez D, J. A. (2016). *Influencia de fatiga laboral, riesgos psicosociales y conflicto trabajo-familia en la accidentabilidad de trabajadores forestales*. [Tesis de título de ingeniería en prevención de riesgos. Universidad de Concepción. Chile]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3rt4rUF>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2019). Exposiciones psicosociales laborales en España. Una mirada de la clase y de género. <https://bit.ly/3cOjjZC>
- Kerlinger, F.N. y Lee, H. B. *Investigación del comportamiento*. McGraw-Hill
- Kristensen, T., Hannerz, H., High, A. & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment y Health*, 31(6), 438-449.
- Ladino D, H. y Rojas F, L. L. (2019). Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia [Tesis de maestría en administración. Universidad del Rosario]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/31DQHw8>
- Lazarus, R. S. (1991). *Emotion and adaptation*. Oxford University.
- Leyva P, A. C. (2020). La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social. [Tesis título de médico cirujano: Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3hqVFoX>
- López G, C. Y Moscoso G, I. R. (2018). *Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Leopoldo Barton - ESSALUD, 2018* [Tesis de licenciatura en enfermería. Universidad Norbert Wiener. Perú]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/39qA8I5>
- Luengo M, C.; Palma M, S.; Sandoval P, C.; Sepúlveda V, A; Villarroel V, C.C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería en un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1):243-249.
- Macarena Candia T. Juan Manuel Pérez Franco. David González G. Unidad de Medicina del Trabajo de la Intendencia de Seguridad y Salud en el Trabajo ©Superintendencia de Seguridad Social septiembre de 2016

- Martín M, S. (2013). Aplicación de los principios éticos a la metodología de la investigación. *Enferm Cardiol. XX (58-59):27-30*
- Ministerio de Salud (2005). *Manual de Salud Ocupacional / Ministerio de Salud*. <https://bit.ly/3fvdTot>
- Moncada S, Llorens C y Andrés R (2014). Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales en empresas con 25 o más trabajadores y trabajadoras VERSIÓN MEDIA Barcelona: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud-ISTAS), Moreno N (CCOO de Catalunya) y Molinero E (Departamento d' Empresa i Ocupación, Generalitat de Catalunya); 2014.
- Morales C, F. K. (2020). Factores de riesgos psicosociales en el personal de Fiscalización y Control de la Municipalidad Provincial de Piura- 2019. [Tesis de maestría en gestión pública. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3ngH93U>
- Moreno Q, J. E. (2018). La fatiga, tipos, causas y efectos. *Revista digital: Actividad Física y Deporte*; (), 87-95.
- Moreno J, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad en el Trabajo*;57(1), 4-19.
- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson Learning
- Muñoz R, D.; Orellano, N. y Hernández P, H. (2018). Riesgo psicosocial: tendencias y nuevas orientaciones laborales. *Psicogente 21(40)*, 532-544.
- Najar S, S. (2017). *Distorsiones perceptivas*. <https://bit.ly/3n3o3OQ>
- Noboa E, D. M.; Vinuesa O, D. E.; Ruales P, S. S. y Vargas G, N. I. (2019). Frecuencia de signos y síntomas de fatiga física y mental en médicos de un Hospital de segundo nivel de la ciudad de Quito – Ecuador. *Clínica digital* Vol. 3, N°3.2, p. 277-289
- Ñaupas P, H. y Valdivia, D.M.R; Palacios V. J.J. y Romero d, H. E. (2018). *Metodología de la investigación Cuantitativa - Cualitativa y Redacción de la Tesis*. Ediciones de la U.
- Organización Internacional de Trabajo (2019). *Seguridad y salud en el centro del futuro del trabajo. Aprovechar 100 años de experiencia*. <https://bit.ly/3wEaA4t>
- Organización Internacional del Trabajo (2019b). *Las plataformas digitales y el futuro*

- del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital.*
<https://bit.ly/3aposWu>
- Organización Internacional de Trabajo (1986). *Factores Psicosociales en el trabajo: Naturaleza, Incidencia y Prevención*. Ginebra: Informé del Comité Mixto OIT-OMS.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y modelo de la OMS Contextualización, Prácticas y Literatura de Apoyo. <https://bit.ly/3ePBpvd>
- Osorio H, J. G. (2000). Principios éticos de la investigación en seres humanos y en animales. *Medicina (Buenos Aires)*; 60: 255-258.
- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35(1),227-232.
- Pando M, M; Varillas, W.; Aranda B, C. y Elizalde N, F. (2016). Análisis factorial exploratorio del 'Cuestionario de factores psicosociales en el trabajo en Perú. *An Fac med*;77(4):365-71. <https://bit.ly/3vMnX16>
- Pedraz P, B. (2018). Fatiga: historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura. *Rev Neuropsiquiatra* 81(3),
- Piper, B. (1989). Fatigue: current bases for practice. Key aspects of comfort, 187-189
- Pérez C, J. E.; Turpo Ch, J. E. y López G, J. L. (2019). Factores de riesgo psicosocial y estrés laboral en los docentes universitarios *Revista Espacios*; 40 (19),13-24. <https://bit.ly/3v9r2le>
- Pozo E, C. M. (2018). *Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral: el caso del área administrativa de la empresa Revestisa Cía. Ltda., de la ciudad de Quito*. [Tesis de Maestría en Desarrollo del Talento Humano. Universidad Andina Simón Bolívar. Ecuador]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3fILeSB>
- Quintana C, R. (2020). Factores de riesgo psicosocial y desempeño laboral del personal de enfermería en un hospital nivel II – Essalud, Callao, 2020. Lima: [Tesis de Maestría Gestión de Servicios de la Salud- Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://bit.ly/3q8oloY>
- Rodríguez, M, (2009). Factores psicosociales de riesgo laboral: ¿Nuevos tiempos, nuevos riesgos? *Observatorio Laboral Revista Venezolana*; 2(3), 127-141 Universidad de Carabobo. <https://bit.ly/3svbn4i>

- Rojas C, I. R. (2011). Elementos para el diseño de técnicas de investigación: una propuesta de definiciones y procedimientos en la investigación científica. *Tiempo de Educar*;12(24), 277-297
- Sánchez C. H. y Reyes M, C. (2015). *Metodología y diseño de la investigación científica*. Edit. Mantaro.
- Seguel, F. y Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enferm. Univ*; 11(4), 119-127
- Sousa, V.D.; Driessnack, M. y Costa M, I. A. (2007). Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Latino-am Enfermagem*; 15(3), 1-6
- Tomás G, P. (2014), Reconociendo las emociones. ¿Qué son y para qué sirven? <https://bit.ly/3aoVqqd>
- Tuapanta D, J. V.; Duque V, M. A. y Mena R, A. P. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios Revista mktDescubre - ESPOCH FADE (10), 37 - 48
- Universidad Complutense de Madrid UCM (2013). *Fatiga laboral: Conceptos y prevención*. <https://bit.ly/2O7DBnE>
- Useche M, L. G. (2000). Fatiga laboral. *Avances en enfermería*; 10 (1), 89-93.
- Valderrama, S. (2013). Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación. Lima, Perú: San Marcos.
- Vega V, C. Z.; Ruíz M, D. y Nava Q, C. N. (2019). Una propuesta de Adaptación del Cuestionario de Síntomas de Fatiga Laboral. *Revista de Psicología y Ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales* 10(1), 74-86.
- Vieco G, g. F. y Abello LI, R. (2014). Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde el Caribe. Universidad del Norte*; 31 (2), 354-385,
- Yoshitake H. (1978). Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms. Kahagawa, Japón: *Institute For Science of Labour* ;21(3), 231-233
- Zavaleta L, P. del C. (2019). *Diseño y propiedades psicométricas de la escala de fatiga laboral (EFL) en trabajadores de un call center de Cercado de Lima, 2019* [Tesis de Licenciatura en Psicología. Universidad cesar Vallejo].

Repositorio institucional. <https://bit.ly/3hvVZ5N>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de la clínica ocupacional en Huacho, 2021

Autor: Kathleen Rosita Nicho Guerra

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	Variables e indicadores				
			Variable 1: Fatiga laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango / índice
<p>General: P_G ¿Cuál es la relación entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021?</p> <p>Específicos</p> <p>O₁ ¿Qué relación existe entre fatiga física y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021?</p> <p>O₂ ¿Qué relación existe entre fatiga psicológica y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021?</p>	<p>General: O_G Determinar la relación, entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021</p> <p>Específicos</p> <p>O₁ Establecer la relación de la fatiga física y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021</p> <p>O₂ establecer la relación de la fatiga psicológica y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021.</p>	<p>General: H_G Existe una relación significativa entre fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021.</p> <p>Específicas</p> <p>H₁. Existe una relación directa entre fatiga física y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021</p> <p>H₂. Existe una relación directa entre fatiga psicológica y riesgos psicosociales en usuarios de clínica ocupacional en Huacho, 2021</p>	Física	Turno de trabajo Enfermedades profesionales Sobrecarga de trabajo	1-10	Nuca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre=3 Siempre=4	Baja (1-25), media (26-44), moderada (45-63) Alta (64 +).
			Psicológica	Agotamiento Desmotivación Sobrecarga cognitiva	11 - 17		
			Agotamiento de capacidades	Congoja Extenuación generalizada	18 - 25		
			Variable 2: Riesgos psicosociales				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala	Rango / índice
			Exigencias psicológicas	. Tranquilidad . Toma de decisiones . Desgaste	1 - 5	Nunca 0 Casi nunca 1 Alguna veces 2	Bajo (1-20), Medio (21-40), Moderado (41- 60)
			Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades	. Cantidad de trabajo . Conversar con compañero . Aprender cosas nuevas	6-10		

			Apoyo Social y calidad de Liderazgo	<ul style="list-style-type: none"> . Asumir responsabilidades . Hacer tareas . Ayuda del superior 	11-15	Casi siempre 3 Siempre 4	Alto (61-80).
			Compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> . Preocupación por despido . Cambio de tareas . Reconocimiento 	16-18		
			Doble Presencia		19 -20		

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TECNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADISTICA A UTILIZAR	
TIPO: Básico DISEÑO: no experimental NIVEL: correlacional	Población: N = 273 Tipo de muestra: Probabilístico $n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$	Variable 1: Fatiga laboral Técnicas: encuesta Instrumentos: Cuestionario fatiga laboral –tipo Likert Autor : Yoshitake, Año :1978 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Clínica ocupacional Huacho	Media $\bar{x} = \frac{\sum_i x_i n_i}{n}$ Varianza $s^2 = \frac{\sum_i (x_i - \bar{x})^2 n_i}{n}$ Desviación estándar $s = \sqrt{\frac{\sum_i (x_i - \bar{x})^2 n_i}{n - 1}}$	DESCRIPTIVA
	Tamaño de muestra N =127	Variable 2: Riesgos psicosociales Técnicas: Encuesta. Instrumentos: cuestionario- Likert. Autor: Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca Año: 2005 Monitoreo: Ámbito de Aplicación: Clínica ocupacional Huacho Forma de Administración: individual	INFERENCIAL: $\rho = 1 - \frac{6 \sum D^2}{N(N^2 - 1)}$ Correlación rho de Spearman	

Anexo 2: Operacionalización de variable

Fatiga laboral

Definición conceptual		Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango
Es una reducción de la capacidad o potencia fisiológica de un tejido u órgano en un momento dado. Es un estado físico de alteración de la homeostasis debida al trabajo que provoca una disminución de la capacidad productiva y de la eficiencia, y que se manifiesta por cansancio, disminución de la motivación y somnolencia. (Yoshitake, 1978).		Medidas obtenidas a través del cuestionario de fatiga laboral de Yoshitake	Física	Turno de trabajo Enfermedades profesionales Sobrecarga de trabajo	1-10	Nuca = 1 Casi nunca = 2 Casi siempre=3 Siempre=4	Fatiga laboral: Baja (1-25), media (26-44), moderada (45-63) Alta (64 +).
			Psicológica	Agotamiento Desmotivación Sobrecarga cognitiva	11-17		
			Agotamiento de capacidades	Congoja Extenuación generalizada	18-25		

Riesgos psicosociales

Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala	Rango
Los riesgos psicosociales laborales “son situaciones laborales que tienen una alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente” (Moreno, 2011, p. 7)	Calificaciones obtenidas a través del cuestionario	Exigencias psicológicas	Tranquilidad Toma de decisiones Desgaste	1 - 5	0 nunca 1 Casi nunca 2 algunas veces 3 Casi siempre 4 Siempre	Factores psicosociales de riesgo: Bajo (1-20), Medio (21-40), Moderado (41-60) Alto (61-80).
		Trabajo Activo y desarrollo de Habilidades	Cantidad de trabajo Conversar con compañero Aprender cosas nuevas	6-10		
		Apoyo Social y calidad de Liderazgo	Asumir responsabilidades Hacer tareas Ayuda del superior	11-15		
		Compensaciones	Preocupación por despido Cambio de tareas Reconocimiento	16-18		
		Doble Presencia		19 -20		

Anexo 3: Instrumentos

Cuestionario de fatiga laboral

N Nunca =1; **CN** Casi Nunca =2; **CS** Casi Siempre = 3; **S** Siempre = 4;

	Fatiga Física	N	CN	CS	S
1	Siento dolor en el cuello, columna o piernas debido a que estoy muchas horas en mi centro de trabajo				
2	Siento dolor de cabeza cuando sé que tengo muchas tareas por realizar				
3	Cuando llego a casa después de trabajar siento dolores musculares en algunas zonas del cuerpo.				
4	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo físico.				
5	Mi rendimiento en el trabajo ya no es el mismo, producto del cansancio que presento				
6	Mi rendimiento en el trabajo ha disminuido debido a los dolores de cuerpo que tengo.				
7	Considero que mis actividades laborales me demandan esfuerzo mental.				
	Fatiga psicológica.				
8	Siento tensión en el cuerpo cada vez que veo como supervisan el trabajo que realizo				
9	Realizo con lentitud mis actividades en el trabajo porque me siento muy cansado				
10	Me parece aburrido interactuar con clientes desconocidas todos los días.				
11	Pienso que mis tareas laborales son rutinarias y aburridas.				
12	Trabajar bajo presión me quita las ganas de esforzarme.				
13	Pienso que no voy a llegar a cumplir la meta que me exigen cumplir.				
14	Pienso que las cosas no salen como lo deseo debido a que no me gusta mi trabajo.				
15	Pienso que mi esfuerzo en el trabajo no será recompensado por mis superiores				
16	Estar atento a tantas observaciones ha ocasionado que prefiera realizar tareas donde no tenga que esforzarme				
17	Las actividades que realizo en mi trabajo me provocan ganas de dormir.				
	Agotamiento de las capacidades				
18	Cuando ofrezco algún servicio o producto a un cliente pienso que al final mi venta va a fracasar.				
19	Suelo cometer errores en mi centro laboral por mi falta de atención para recepcionar información				
20	Me es difícil mantener la concentración en mis actividades laborales debido al alto nivel de exigencia				
21	No puedo conciliar el sueño por andar pensando en las metas que me exigen cumplir en el trabajo.				
22	Durante las jornadas de mi trabajo al permanecer somnoliento he a mis clientes				
23	Suelo olvidar lo que me dicen por estar preocupado en otros asuntos del trabajo				
24	Tengo dificultades para recordar lo que el supervisor me dice.				
25	En ocasiones he olvidado brindar al cliente información completa sobre el servicio o producto que se ofrece en mi trabajo				

Fuente: Zavaleta Loro, Pamela del Carmen (2019).

Cuestionario de Riesgo Psicosocial

Siempre = 5; La mayoría de las veces = 4; Algunas veces = 3; Sólo unas pocas veces = 2; Nunca = 0

II. Sección específica de riesgo psicosocial						
Dimensión exigencias psicológicas		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
1	¿Puede hacer su trabajo con tranquilidad y tenerlo al día?					
2	En su trabajo, ¿tiene usted que tomar decisiones difíciles?					
3	En general, ¿considera usted que su trabajo le produce desgaste emocional?					
4	En su trabajo, ¿tiene usted que guardar sus emociones y no expresarlas?					
5	¿Su trabajo requiere atención constante?					
Dimensión trabajo activo y desarrollo de habilidades		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
6	¿Tiene influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?					
7	¿Puede dejar su trabajo un momento para conversar con un compañero/a?					
8	¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?					
9	Las tareas que hace, ¿le parecen importantes?					
10	¿Siente que su empresa o institución tiene una gran importancia para usted?					
Dimensión apoyo social en la empresa		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
11	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?					
12	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?					
13	¿Recibe ayuda y apoyo de su inmediato o inmediata superior?					
14	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?					
15	Sus jefes inmediatos, ¿resuelven bien los conflictos?					
Dimensión compensaciones		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
16	¿Está preocupado/a por si le despiden o no le renuevan el contrato?					
17	¿Está preocupado/a por si le cambian de tareas contra su voluntad?					
18	Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco					
Dimensión doble presencia		Siempre	La mayoría de las veces	Algunas veces	Sólo unas pocas veces	Nunca
19	Cuándo está en el trabajo, ¿piensa en las exigencias domésticas y familiares?					
20	¿Hay situaciones en las que debería estar en el trabajo y en la casa a la vez? (para cuidar un hijo enfermo, por accidente de algún familiar, por el cuidado de abuelos, etc.)					

Anexo 4: Cartas de autorización de la empresa para el estudio

CARGO



"Año del bicentenario del Perú: 200 años de independencia"

Los Olivos, 14 de abril de 2021

CARTA INV. N°1310 -2021/EP/PSI. UCV LIMA-LN

Sr.
MARTÍN DAJHALMAN SANTOS REYES
GERENTE

Clínica Ramazinni SAC
Prolongación San Martín 156 Lima, Huaura, Huacho

Presente.-

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y a la vez solicitar autorización para la Srta. **NICHO GUERRA KATLEEN ROSITA** con DNI N° 46949496 estudiante de la carrera de psicología, con código de matrícula N° 7002674825 quien desea realizar su trabajo de investigación para optar el título de licenciado en Psicología titulado: "**FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE CLÍNICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021**" Este trabajo de investigación tiene fines académicos, sin fines de lucro alguno, donde se realizara una investigación.

Agradecemos por antelación le brinde las facilidades del caso proporcionando una carta de autorización para el uso del instrumento en mención, para sólo fines académicos, y así prosiga con el desarrollo del proyecto de investigación.

En esta oportunidad hago propicia la ocasión para renovarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



Mg. Sandra Patricia Céspedes Vargas Machuca
Coordinadora de la Escuela de Psicología
Filial Lima - Campus Lima Norte

Clínica Médico Ocupacional Ramazinni
SU SOLA RECEPCIÓN
NO AMERITA ACEPTACIÓN

Probadito
W. Reyes
Dr. Martín Manuel D. Santos Reyes
GERENTE GENERAL

Anexo 5: Consentimiento informado o asentimiento

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Sr:

Con el debido respeto, me presento a usted, mi nombre es **Kathleen Rosita Nicho Guerra** Bachiller de la carrera de psicología de la Universidad César Vallejo – Lima Norte. En la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre “**FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE CLÍNICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021**” y para ello quisiera contar con su importante colaboración. El proceso consiste en la aplicación de dos pruebas: **Test de fatiga laboral y test de riesgos psicosociales**. De aceptar participar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a algunas preguntas, se explicará cada una de ellas.

Gracias por su colaboración.

Atte. Kathleen Rosita Nicho Guerra
BACHILLER DE LA EAP DE PSICOLOGÍA
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

De haber sido informado y estar de acuerdo, por favor rellene la siguiente parte.

Yo, acepto aportar en la investigación sobre “**FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE CLÍNICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021**” de la señorita **Kathleen Rosita Nicho Guerra**, habiendo informado mi participación de forma voluntaria.

Día: / /

Firma

Anexo 6: Dictamen para Sustentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Dictamen para Sustentación

Lima, 24 de Julio de 2021

El jurado encargado de evaluar el informe de investigación presentado por NICHU GUERRA KATTEEN ROSITA de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA cuyo título es: "FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE UNA CLINICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021", damos fe de que hemos revisado el documento antes mencionado, luego que se han levantado las observaciones realizadas por el jurado, y por lo tanto está APTO para su defensa en la respectiva sustentación.

PRESIDENTE
Dr. Julio César CASTRO GARCIA
DNI 08031366
ORCID 0000-0003-0631-8979

SECRETARIO
Mg Freddy SALAZAR HERNANDEZ
DNI 41682474
ORCID 0000-0001-6520-5259

VOCAL
Dr. Luis Alberto BARBOZA ZELADA
DNI 07068974
ORCID 0000-0001-8776-7527

Anexo 7 : Acta de Sustentación de Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

Acta de Sustentación de Tesis

Lima, 24 de Julio de 2021

Siendo las 7:00 horas del día 24 de julio de 2021, el jurado evaluador se reunió para presenciar el acto de sustentación de la Tesis titulada: "FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE UNA CLÍNICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021", presentado por el autor NICHU GUERRA KATTLEEN ROSITA de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA.

Concluido el acto de exposición y defensa de la Tesis, el jurado luego de la deliberación sobre la sustentación, dictaminó:

Autores	Dictamen
NICHU GUERRA KATTLEEN ROSITA	MAYORIA

Se firma la presente para dejar constancia de lo mencionado:

PRESIDENTE
Dr. Julio César CASTRO GARCIA
DNI 08031366
ORCID 0000-0003-0631-8979

SECRETARIO
Mg Freddy SALAZAR HERNANDEZ
DNI 41682474
ORCID 0000-0001-6520-5259

VOCAL
Dr. Luis Alberto BARBOZA ZELADA
DNI 07068974
ORCID 0000-0001-8776-7527

Anexo 8: Declaratoria de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

Declaración Jurada

Yo, Nicho Guerra Kattleen Rosita, estudiante de la Facultad de Ciencias de la Salud, escuela académico profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI: 46949496, con la tesis titulada; “Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021”

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis de investigación es de mi autoría
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, el presente trabajo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiado, es decir, no ha sido publicado ni presentado anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la investigación se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio, auto plagio, piratería o falsificación, asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 Julio de 2021

Firma

Nombre: Nicho Guerra Kattleen Rosita
DNI: 46949496

Anexo 9: Acta de aprobación de originalidad de tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**


ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS

Yo, Barboza Zelada Luis Alberto, docente de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo Lima, revisor (a) de la tesis titulada

“Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021”, del (de la) estudiante NICHU GUERRA KATLEEN ROSITA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 12 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 de Julio del 2021



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C Ps P 3516

LUIS ALBERTO BARBOZA ZELADA
DNI: 07068974

Anexo 10: Declaratoria de autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la Escuela Profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC – LIMA NORTE, asesor de la Tesis titulada: “FATIGA LABORAL Y RIESGOS PSICOSOCIALES EN USUARIOS DE UNA CLINICA OCUPACIONAL EN HUACHO 2021”, del autor NICHU GUERRA KATTLEEN ROSITA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lima, 24 julio de 2021



Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C P S P 3516

BARBOZA ZELADA LUIS ALBERTO

DNI: 070668974

ORCID: 0000-0001-8776-7527

Anexo 11: Print del autor


Feedback Studio - Google Chrome
ev.tumt.in.com/app/carta/es/?u=1118911107&lang=es&s=&student_user=1&o=1614157148

feedback studio Rosita Nicho Guerra REVISIÓN TESIS

Resumen de coincidencias

12 %

1	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
2	docplayeres	1 %
3	Entregado a Universida...	1 %
4	www.scielo.org.co	1 %
5	worldwidescience.org	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %
7	repositorio.upn.edu.pe	<1 %

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGIA

Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

AUTORA
Kathleen Rovina Nicho Guerra (ORCID: 0000-0002-7887-4571)


ASESOR
Dr. Luis Alberto Barboza Zelada (000-0001-8776-7527)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Página: 1 de 47 Número de palabras: 12651 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

19:27 31/07/2021 ESP

Escribe aquí para buscar


Luis Alberto Barboza Zelada
Doctor en Psicología
C P s P 3516

Anexo 12: Autorización de publicación de tesis en repositorio institucional UCV



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo, Nicho Guerra Kattleen Rosita, identificado con DNI N° 46949496, egresado de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado “Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021”; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....

FIRMA

DNI: 46949496

FECHA: 24 de Julio del 2021

**Anexo 13: Centro de recursos para el aprendizaje y la investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”**



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
“César Acuña Peralta”**

**FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN
ELECTRÓNICA DE TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN**

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: Nicho Guerra Kattleen Rosita
D.N.I. : 46949496
Domicilio : Av. Perú # 826 Santa María
Teléfono : Fijo : Móvil : 975018652
E-mail : kattleennichoguerra@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Modalidad:

Trabajo de investigación de pregrado
Facultad : Ciencias de la salud
Escuela : Psicología
Carrera : Psicología
Grado : Licenciado en Psicología

3. DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Autor (es) Apellidos y Nombres:
Nicho Guerra Kattleen Rosita

Título del trabajo de investigación:
Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en
Huacho 2021

Año de publicación : 2021

**4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN
EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:**

A través del presente documento,
Si autorizo a publicar en texto completo.
No autorizo a publicar en texto completo.



Firma : 

Fecha : 24/07/2021

Anexo 14: Autorización de la versión final del trabajo de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

**CONSTE POR LA PRESENTE, EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL
ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE LA ESCUELA DE PSICOLOGÍA*
A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:
Nicho Guerra Kattleen Rosita**

INFORME TITULADO:

Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho
2021

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Licenciada en Psicología

SUSTENTADO EN FECHA: 24/07/2021

NOTA O MENCIÓN: 14 (Aprobado por mayoría)

Rosario Quiroz Fernando Joel
DNI
CPs.P

*El presente documento tiene como único fin verificar que el informe del trabajo de investigación cumple con los estándares establecidos por el equipo de investigación de la E.P de Psicología. Carece de validez para otro tipo de usos.

Versión: 08/02/2019

Base de datos Riesgo Psicosocial

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V
Cuadrantario Riesgo psicosocial																					
Items																					
rue	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
r1	1	1	0	1	2	3	4	2	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	2	1	
r2	0	2	0	2	4	1	3	0	0	0	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	
r3	0	3	0	2	4	4	2	0	0	0	0	4	0	0	0	2	0	0	2	2	
r4	0	2	0	4	1	4	4	0	0	0	0	2	3	1	1	2	0	1	0	0	
r5	0	1	2	0	4	0	2	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	0	1	3	
r6	0	0	0	4	4	2	4	0	0	0	0	2	2	2	0	4	4	0	0	0	
r7	0	0	0	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
r8	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	
r9	0	2	0	0	4	4	2	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	2	2	0	
r10	0	0	2	0	4	2	4	0	0	0	0	0	3	0	2	4	2	2	0	1	
r11	0	2	0	1	4	0	3	1	0	1	0	1	3	0	2	2	0	2	1	1	
r12	0	0	0	4	4	2	4	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	3	0	2	
r13	0	2	4	0	0	0	2	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
r14	1	2	0	2	4	2	4	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	0	1	
r15	1	0	0	4	1	2	1	0	0	0	1	2	2	0	0	0	1	0	2	0	
r16	0	0	0	4	4	4	3	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	1	
r17	0	2	1	4	2	0	2	0	1	3	0	0	1	0	1	2	0	4	2	0	
r18	0	1	0	0	2	0	3	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1	
r19	1	1	0	0	1	4	3	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	2	2	3	
r20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	
r21	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
r22	1	4	3	2	4	0	0	2	0	1	0	3	3	2	3	1	0	3	0	2	
r23	0	2	3	1	0	4	2	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	0	3	
r24	1	1	2	0	3	2	2	0	1	2	1	2	1	0	2	3	1	2	1	1	
r25	0	2	0	0	4	1	2	0	0	0	0	1	0	0	0	4	1	0	2	2	
r26	0	0	3	0	3	2	2	2	0	2	0	1	0	0	0	0	0	2	1	0	
r27	0	0	0	0	4	2	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	
r28	0	2	0	0	0	2	4	0	0	0	1	2	0	0	0	2	2	1	0	2	
r29	0	2	0	2	4	2	4	0	0	2	0	2	0	0	0	2	2	2	2	2	
r30	0	0	0	0	4	0	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
r31	0	2	0	3	4	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	1	
r32	0	4	4	1	4	0	4	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	2	2	0	
r33	0	0	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
r34	0	2	0	0	0	4	4	0	0	0	0	2	4	0	0	1	2	1	0	0	
r35	0	3	1	0	4	1	1	0	0	0	0	3	0	0	0	0	0	0	3	2	
r36	0	2	2	1	4	2	3	2	0	0	0	2	0	2	2	0	0	2	2	2	
r37	0	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	1	4	3	2	2	2	
r38	0	4	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	2	0	0	1	0	1	1	
r39	0	2	0	0	4	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	
r40	0	3	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
r41	0	2	0	1	4	4	4	1	0	0	0	2	0	0	0	1	1	1	0	0	
r42	1	1	1	2	3	0	1	0	1	0	1	2	0	0	0	1	0	2	2	2	
r43	1	4	4	2	4	4	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	1	

r44	0	2	1	4	4	2	3	0	0	0	0	2	0	0	0	3	1	2	2	1
r45	1	4	2	2	4	0	3	1	1	1	0	3	1	1	1	1	1	2	1	1
r46	1	2	0	0	4	2	0	0	0	0	2	2	3	0	0	0	0	2	2	0
r47	4	0	0	0	2	4	3	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
r48	2	2	3	4	4	1	2	2	0	2	2	2	0	1	0	2	2	3	2	0
r49	1	3	4	4	4	4	3	0	0	1	1	4	0	0	0	4	0	3	0	2
r50	0	2	0	0	4	2	2	1	1	1	0	3	0	0	1	3	1	2	2	2
r51	2	1	0	4	4	2	3	0	0	4	0	1	2	0	3	2	0	3	2	0
r52	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	4	0	4	4
r53	1	0	0	1	4	0	2	0	1	0	0	2	2	0	0	4	4	2	2	4
r54	0	2	0	0	4	2	2	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	2	1	0
r55	0	2	2	1	4	1	2	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	2	0	0
r56	0	1	0	0	4	4	2	0	0	0	0	2	1	0	0	0	0	2	1	0
r57	1	2	1	4	4	2	3	2	0	0	1	2	0	2	3	4	1	0	2	2
r58	1	0	0	2	4	0	4	1	1	0	0	2	0	1	1	0	0	0	0	0
r59	0	2	0	0	4	4	2	0	0	1	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
r60	0	0	0	0	3	1	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	1	2	2
r61	0	4	2	2	4	0	4	1	0	1	0	4	0	0	0	2	0	2	1	0
r62	0	1	0	2	4	1	0	0	0	0	0	2	2	1	3	4	4	2	4	3
r63	0	3	3	3	4	1	2	0	0	1	0	3	1	0	0	2	1	3	0	1
r64	0	0	0	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
r65	1	2	1	4	4	1	4	0	0	0	0	2	0	0	1	1	0	0	1	0
r66	0	4	2	2	4	0	4	0	0	0	0	2	0	0	1	2	0	1	0	1
r67	0	0	0	0	4	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	2
r68	0	2	0	0	4	2	4	0	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	1	2
r69	0	1	0	2	4	2	3	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	2	1	1
r70	0	0	0	1	4	0	3	0	1	0	0	0	2	0	4	0	1	0	0	0
r71	1	2	0	2	3	3	4	0	0	1	0	2	0	0	0	4	3	3	2	1
r72	0	3	3	1	4	0	1	0	0	1	0	4	1	0	0	0	0	1	0	1
r73	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0
r74	0	0	0	0	4	0	4	0	0	0	0	4	0	0	0	4	4	0	0	0
r75	1	3	1	0	4	0	1	0	0	1	0	2	0	0	0	0	1	1	1	1
r76	0	4	4	4	4	0	4	0	4	0	0	4	0	0	0	0	0	4	4	4
r77	0	2	0	1	1	4	4	0	0	0	0	2	2	0	0	3	2	0	0	4
r78	0	4	4	3	4	0	3	0	0	0	0	1	2	0	0	0	0	4	4	4
r79	0	3	0	0	4	0	0	0	0	0	0	4	4	0	1	0	0	3	0	0
r80	0	2	1	4	4	2	3	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	2	0	0

r81	0	0	0	0	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0	2	2	0	0	0	0
r82	0	2	0	3	3	4	3	1	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0
r83	0	0	0	0	4	4	2	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	4	2
r84	0	4	2	1	4	0	4	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	2
r85	0	3	1	0	4	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1
r86	0	4	3	2	3	1	2	0	0	0	0	3	1	0	1	0	0	1	1	2
r87	0	4	4	4	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	4	4
r88	1	1	0	2	1	2	3	0	0	0	1	2	1	0	0	2	0	0	2	1
r89	4	0	2	4	4	2	4	1	0	0	0	4	0	0	4	4	4	4	4	0
r90	0	4	0	2	4	0	4	0	0	0	4	2	1	0	1	0	1	1	0	1
r91	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
r92	1	3	3	2	3	2	3	1	0	1	1	3	2	2	1	3	3	3	3	0
r93	0	1	1	2	4	2	4	0	0	0	0	2	3	0	0	1	0	1	2	0
r94	0	2	2	2	4	2	4	0	0	2	2	2	0	0	0	2	0	2	2	0
r95	1	1	2	0	3	3	2	1	0	0	0	2	0	0	0	2	2	0	2	1
r96	1	2	0	3	3	3	4	3	1	2	1	1	2	0	1	0	0	2	1	1
r97	0	4	4	2	4	0	0	0	0	0	4	4	0	0	2	4	0	2	4	4
r98	1	2	2	2	4	4	4	0	0	1	0	3	3	0	2	1	2	0	0	1
r99	0	1	1	1	4	3	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	1	0	0	1
r100	0	2	2	1	4	1	4	1	0	0	0	2	2	1	1	1	0	3	1	2
r101	0	1	1	2	3	2	3	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	2	2	1
r102	0	3	0	0	4	4	4	0	1	0	1	4	1	0	1	1	0	1	0	2
r103	0	3	0	2	4	1	3	1	0	0	1	2	1	0	1	4	3	1	1	1
r104	0	2	2	0	1	2	3	0	0	0	0	2	0	0	3	0	2	0	0	1
r105	0	4	0	0	4	4	2	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0
r106	0	2	4	3	4	0	0	2	0	0	0	2	3	0	0	4	2	0	4	4
r107	1	2	1	0	3	2	1	0	0	1	1	3	0	0	1	1	2	2	3	2
r108	0	0	0	4	0	4	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
r109	1	2	0	1	4	1	3	0	0	0	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
r110	0	2	1	1	3	1	2	0	0	0	0	3	0	0	0	2	1	1	2	2
r111	1	3	1	1	2	1	1	1	2	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1
r112	1	1	1	2	4	3	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	3	2
r113	0	2	0	0	4	1	2	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0
r114	0	4	0	2	4	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	4
r115	0	4	0	3	4	0	3	0	0	1	0	2	1	0	1	4	2	2	1	0
r116	0	1	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	1
r117	0	2	1	1	2	1	4	0	0	0	0	2	0	0	1	1	2	2	1	2
r118	0	1	0	0	4	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
r119	0	2	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0	0
r120	0	3	0	0	0	4	4	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	1	1	0
r121	0	0	0	2	4	4	4	0	0	0	4	3	0	3	0	4	4	0	0	0
r122	0	2	2	1	2	2	0	1	0	0	0	4	1	0	1	2	1	1	4	1
r123	1	3	1	1	4	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2
r124	0	2	4	1	4	2	4	0	0	0	0	3	0	0	0	4	2	0	1	0
r125	0	3	2	2	4	4	4	0	0	0	0	2	0	0	0	4	4	0	4	2
r126	0	1	0	0	4	4	4	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	0	2	2
r127	1	2	1	2	4	3	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3	2	2

*127 riesgo psicosocial.sav [ConjuntoDatos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

13: RiesPsicosoc 10

Participantes	E P s	E P s	E P s	E P s	E P s	E P s	T A D	T A D	T A D	T A D	T A D	A S E	A S E	A S E	A S E	A S E	C O 1	C O 1	C O 1	D P 1	D P 2
1	1	1	1	0	1	2	3	4	2	2	1	2	1	3	2	1	4	2	2	2	1
2	2	0	2	0	2	4	1	3	0	0	0	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1
3	3	0	3	0	2	4	4	2	0	0	0	0	4	0	0	0	2	0	0	2	2
4	4	0	2	0	4	1	4	4	0	0	0	0	2	3	1	1	2	0	1	0	0
5	5	0	1	2	0	4	0	2	0	0	0	0	2	3	0	0	2	3	0	1	3
6	6	0	0	0	4	4	2	4	0	0	0	0	2	2	2	0	4	4	0	0	0
7	7	0	0	0	4	4	4	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
8	8	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1
9	9	0	2	0	0	4	4	2	0	0	0	0	1	2	0	1	0	0	2	2	0
10	10	0	0	2	0	4	2	4	0	0	0	0	0	3	0	2	4	2	2	0	1
11	11	0	2	0	1	4	0	3	1	0	1	0	1	3	0	2	2	0	2	1	1
12	12	0	0	0	4	4	2	4	0	0	0	0	2	0	2	0	2	0	3	0	2
13	13	0	2	4	0	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
14	14	1	2	0	2	4	2	4	0	0	0	0	1	0	0	1	1	2	0	1	1
15	15	1	0	0	4	1	2	1	0	0	0	1	2	2	0	0	1	1	0	2	0
16	16	0	0	0	4	4	4	3	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	1
17	17	0	2	1	4	2	0	2	0	1	3	0	0	1	0	1	2	0	4	2	0
18	18	0	1	0	0	2	0	3	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0	1
19	19	1	1	0	0	1	4	3	1	0	0	0	2	0	0	1	0	0	2	2	3
20	20	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0
21	21	0	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
107	107	1	2	1	0	3	2	1	0	0	1	1	3	0	0	1	1	2	2	3	2
108	108	0	0	0	4	0	4	3	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	0	0
109	109	1	2	0	1	4	1	3	0	0	0	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1
110	110	0	2	1	1	3	1	2	0	0	0	0	3	0	0	0	2	1	1	2	2
111	111	1	3	1	1	2	1	1	2	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1
112	112	1	1	1	2	4	3	2	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	3	2	0
113	113	0	2	0	0	4	1	2	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	0	0	0
114	114	0	4	0	2	4	4	4	0	0	0	1	0	0	0	1	0	2	0	4	0
115	115	0	4	0	3	4	0	3	0	0	1	0	2	1	0	1	4	2	2	1	0
116	116	0	1	2	0	0	4	2	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0	0	1	1
117	117	0	2	1	1	2	1	4	0	0	0	0	2	0	0	1	1	2	2	1	2
118	118	0	1	0	0	4	4	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0
119	119	0	2	0	0	4	0	4	0	0	0	0	0	0	1	0	2	2	0	0	0
120	120	0	3	0	0	0	4	4	0	0	0	0	2	1	0	0	2	1	1	1	0
121	121	0	0	0	2	4	4	4	0	0	0	4	3	0	3	0	4	4	0	0	0
122	122	0	2	2	1	2	2	0	1	0	0	0	4	1	0	1	2	1	1	4	1
123	123	1	3	1	1	4	2	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	1	2
124	124	0	2	4	1	4	2	4	0	0	0	0	3	0	0	0	4	2	0	1	0
125	125	0	3	2	2	4	4	4	0	0	0	0	2	0	0	0	4	4	0	4	2
126	126	0	1	0	0	4	4	4	0	0	0	0	0	2	2	0	2	0	2	0	2
127	127	1	2	1	2	4	3	3	0	0	0	0	1	0	0	0	2	1	3	2	2

