

A propósito del artículo: “Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021.”

About the article: “Psychosocial risk factors and fatigue in workers of an Ecuadorian pharmaceutical company during the year 2021.”

Alexander Durán Flores^{1*}  <https://orcid.org/0000-0003-0550-7997>

Lisbán Rodríguez López¹  <https://orcid.org/0000-0002-1965-0500>

Oneidis Durán Flores²  <https://orcid.org/0000-0002-8098-8201>

¹Policlínico Universitario “Hermanos Martínez Tamayo.” Baracoa, Guantánamo.

²Hospital General Docente “Octavio de la Concepción y la Pedraja.” Baracoa, Guantánamo.

* Autor para la correspondencia: alexliduranflores@gmail.com

Recibido: 31 de julio de 2023

Aceptado: 20 de octubre de 2023

Editor a cargo: MSc. Belkis Lidia Fernández Lafargue

Hemos leído con particular interés el artículo “Factores de riesgo psicosocial y fatiga en trabajadores de una empresa farmacéutica ecuatoriana durante el año 2021”, publicado en la Revista Cubana de Salud y Trabajo.

Es necesario ratificar que el riesgo psicosocial y la fatiga laboral se han convertido en un problema creciente en las entidades laborales porque no solo afectan el estado de salud del trabajador, sino que tienen su efecto negativo directo sobre la producción.

La fatiga laboral es más frecuente en trabajadores con mayor demanda de trabajo mental, por lo que un trabajador fatigado tiene mayor posibilidad de cometer errores que afecten su integridad y la de sus compañeros. Muchos estudios demuestran que esta condición aumenta el absentismo de los trabajadores fatigados, produce alteración del estado de vigilia y alerta, incluso durante los turnos diurnos, incrementa los errores de memoria y por consiguiente el riesgo de accidente. Según la Organización Internacional del Trabajo, aproximadamente 317 millones de personas en todo el



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

mundo se ven involucradas anualmente en accidentes de trabajo.⁽¹⁾

El factor humano es casi siempre el responsable de la mayoría de los accidentes, la razón fundamental por desequilibrio físico o mental del propio individuo, en respuesta a factores de riesgo psicosociales presentes en el ambiente laboral y que van a generar diferentes señales que permiten reconocer que el trabajador está iniciando una fase de fatiga laboral.

Las manifestaciones más frecuentes pueden ser: disminución o falta de concentración, el trabajador se torna irritable, mareos, cefalea, astenia, sensación de pesantez, dispepsias, incoordinación y lentitud de movimientos, disminución del rendimiento, inapetencia, somnolencia, insomnio, depresión y ansiedad.⁽²⁾

El mundo con la llegada de la pandemia COVID-19, se vio obligado a adoptar políticas de aislamiento, lo que ha influido en la dinámica del trabajo, dando paso a las modalidades del teletrabajo y el trabajo a distancia, cuyas condiciones laborales difieren en gran medida de la convencional. Dada la premura con que fueron extendidas, no fue posible planificar las condiciones tanto físicas, tecnológicas y organizacionales en estas modalidades de trabajo.

Se ha demostrado que el uso continuo de la Tecnología de la Información y las Comunicaciones puede generar estrés tecnológico y afectar el tiempo de calidad en familia. Se ha encontrado que la accesibilidad, la cantidad de horas de trabajo, las extensas llamadas por videoconferencia y los horarios de trabajo inadecuados han llegado producir en las personas privación del sueño, aislamiento y fatiga, lo que termina afectando la calidad de vida de los trabajadores a largo plazo.^(3,4)

La protección, seguridad y salud de los trabajadores se convierte en el objetivo principal más allá del cumplimiento de los deberes y obligaciones empresariales. Medidas preventivas en el trabajo, tales como: procurar brindar tareas de creciente interés, controlar la cantidad y cantidad de información procesada, ajustar el número y duración de los descansos de acuerdo a las tareas, alimentación adecuada relacionada con el trabajo, regular el trabajo para que la carga horaria sea por debajo de los límites establecidos, seleccionando el mobiliario de trabajo adecuado a las tareas a realizar y cumpliendo determinados requisitos ergonómicos, y manteniendo los factores ambientales dentro de los niveles de confort.⁽⁵⁾

Referencias Bibliográficas

1-Quñones-Torres D, Vodniza-Patiño AS, Matabanchoy-Tulcan SM, Matabanchoy-Salazar JM.

Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. Rev Colombiana



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

de Salud Ocupacional. 2022 [acceso 22/07/2023];12(2):e-7905. Disponible en:

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8994009>

2-Bracho-Paz DC, Quintero-Medina JL. La fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud laboral en el marco jurídico venezolano. Rev Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología. 2020 [acceso: 22/07/ 2023];VI(1) 237-63: DOI: <https://doi.org/10.35381/cm.v6i1.306>

3-Rojas-Castro SX, Uribe-Barrera DA. Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por covid-19. Universidad Católica de Pereira. 2021;(47):e2893. DOI: <https://doi.org/10.31908/grafias.v0i47.2893>

4-Tejada-Becerra CC, Reyes-Zuluaga LF. Teletrabajo, impactos en la salud del talento humano en época de pandemia. Rev Colombiana de Salud Ocupacional. 2021 [acceso 22 /07/ 2023];11 (2). Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8211174>

5-Sánchez-Oropeza AW, González-Hernández IJ, Granillo-Macías R, Beltrán-Rodríguez Z, Ramírez-López L, Sotero-Montalvo B. La seguridad y salud ocupacional a través de los años. Boletín Científico de la Escuela Superior Ciudad Sahagú. 2022;9(17):e7119.DOI: <https://doi.org/10.29057/escs.v9i17.7119>

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener conflicto de intereses.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)