



Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19

Work fatigue in people who worked at home during times of confinement by COVID-19

Doris Amparo Barreto-Osma^{1*} orcid.org/0000-0002-4542-0944

Slendy Xiomara Rojas-Castro² orcid.org/0000-0002-3191-9314

Daniela Alejandra Uribe-Barrera² orcid.org/0000-0001-9195-2813

1. Programa de Psicología. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia.
2. Programa de psicología. Semillero DEHUTRA. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Colombia.

Fecha de recepción: Marzo 25 - 2021

Fecha de revisión: Junio 09 -2021

Fecha de aceptación: Diciembre 01 - 2021

Barreto-Osma DA, Rojas-Castro SX, Uribe-Barrera DA. Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID -19. Univ. Salud. Suplemento1: Especial Psicología y Trabajo. 2021; 23(3):309-319. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>

Resumen

Introducción: El aislamiento social por Covid-19 llevó a muchos colaboradores a realizar trabajo en casa y asimismo a experimentar diversas sensaciones que conjugadas con factores laborales, demandas físicas, emocionales y/o mentales, presentaron fatiga laboral, y por ende consecuencias en su salud. **Objetivo:** El estudio se centró en identificar síntomas relacionados a la fatiga laboral en personas con modalidad de trabajo en casa por COVID-19. **Materiales y métodos:** Estudio cuantitativo con un enfoque descriptivo-transversal. Se aplicó de manera virtual una escala de fatiga laboral, bajo consentimiento informado a 511 participantes que realizaban trabajo en casa. **Resultados:** De acuerdo con los resultados se evidenció que el 47,7% experimentaron un nivel de fatiga medio, en dimensiones relacionadas con carga física, carga mental, efectos psicofisiológicos y percepción de cambios en las dinámicas de trabajo; experiencias negativas asociadas a la insatisfacción laboral y afectación de la salud. Por otro lado, se identificaron experiencias positivas: compartir en familia, autonomía laboral y aprendizajes. **Conclusiones:** Se evidenció la presencia de fatiga laboral en más de la mitad de la muestra, manifestada en síntomas asociados a las diferentes dimensiones, percibidos de manera regular por los participantes, que de no ser tratados puede llegar a afectarles la calidad de vida.

Palabras clave: Trabajo desde casa; teletrabajo; fatiga laboral; aislamiento social; COVID-19. (Fuente: DeCS, Bireme).

Abstract

Introduction: The social isolation triggered by the COVID-19 pandemic forced employees to work from home and experience diverse feelings, which together with labor factors as well as physical, emotional, and/or mental demands, led to work fatigue and in turn, to health consequences. **Objective:** This study was aimed at identifying symptoms related to labor fatigue in people working from home due to COVID-19. **Materials and methods:** A quantitative study with a descriptive-cross sectional approach. Data was collected from 511 participants who worked at home using a labor fatigue virtual scale and the informed consent. **Results:** 47.7% of participants experienced a medium fatigue level, in dimensions such as physical load, mental load, psycho-physiological effects, and perception of changes in job dynamics. Likewise, they reported negative experiences associated with job dissatisfaction and health issues. On the other hand, positive events were identified, such as sharing time with family, job autonomy, and learning experiences. **Conclusions:** Work related fatigue was evidenced in half of the participants, which was expressed through symptoms associated with different dimensions. They were perceived frequently and may affect the quality of life of participants if these symptoms are not treated properly.

Keywords: Work from home; telework; work fatigue; social isolation; COVID-19. (Source: DeCS, Bireme).

*Autor de correspondencia
Doris Amparo Barreto-Osma
e-mail: dbarreto@unab.edu.co

condiciones laborales inadecuadas⁽¹⁹⁾, generando algunas dificultades en la interacción social al limitar los espacios para compartir con otras personas. Las condiciones anteriormente mencionadas desencadenaron *afectaciones en la salud*, entre las que se destaca el estrés laboral, la fatiga física y la fatiga visual^(18,22,20). Además, se hizo evidente la falta de algunas competencias y habilidades en relación con el *manejo de la tecnología* por la inexperiencia en el uso de las TIC's y ausencia de infraestructura tecnológica.

Es importante mencionar que la modalidad de trabajo en casa no sólo generó vivencias negativas, sino que también suscitó experiencias positivas⁽⁶⁾. Entre los aspectos favorables mencionados por los participantes se encontraban aquellos asociados a la parte *familiar* principalmente, el tener más tiempo de calidad para compartir con sus seres queridos incluyendo a sus hijos, mantener un equilibrio entre sus actividades laborales y las del hogar. De igual manera, percibieron mayor *autonomía laboral* en cuanto al manejo de su tiempo y la facultad de tomar decisiones concernientes a diferentes áreas de su vida diaria. Para finalizar, refirieron la oportunidad que tuvieron de adquirir *nuevos aprendizajes* acerca de otras herramientas tecnológicas, mientras disfrutaban de beneficios a nivel económico y personal⁽⁶⁾.

Conclusiones

En conclusión, la fatiga laboral se presentó en más de la mitad de la muestra, caracterizada por síntomas asociados a las dimensiones anteriormente expuestas, por tal razón, los participantes experimentaron estrés, dolor, cansancio corporal, alteraciones emocionales y cognitivas de manera regular mientras realizaban trabajo en casa. Así mismo, el trabajar durante la pandemia dejó en evidencia tanto la extensión de las jornadas, como las dificultades para equilibrar la vida laboral y personal, lo que generó un agotamiento exacerbado y fatiga en los colaboradores. Adicionalmente, se visibilizaron inconvenientes en el proceso de adaptación a esta nueva modalidad de trabajo con respecto a las condiciones físicas, ergonómicas, tecnológicas y organizacionales. Por consiguiente, se evidenció la necesidad de que las organizaciones estructuren intervenciones para la prevención de riesgos psicosociales, que permitan mejorar las condiciones de los trabajadores y que a su vez faciliten la adaptación al trabajo en casa, en pro de alcanzar empoderamiento y resultados favorables.

Pese a todo, para algunos colaboradores el trabajo en casa trajo consigo experiencias gratificantes que les permitieron crecer personalmente, ser más autónomos, tener mayor control en el manejo del tiempo y fortalecer los lazos familiares. Igualmente, esta nueva forma de trabajar les permitió prepararse a nivel profesional en cuanto al desarrollo de habilidades para el manejo de herramientas tecnológicas. Finalmente, se recomienda que las organizaciones establezcan un vínculo cercano con sus trabajadores que les facilite identificar los factores de riesgo psicosocial que pueden impactarlos a nivel emocional, laboral y productivo. Por tal razón, es importante que se realice una evaluación periódica del estado de los colaboradores para conocer como ha sido el proceso de adaptación y se pueda proporcionar acompañamiento, apoyo e intervención a aquellos que estén presentando dificultades durante el desarrollo de su trabajo en casa.

Recomendaciones

Frente a estos aspectos, se torna relevante que los trabajadores logren un proceso de autorregulación, de tal forma que se convierta en una variable moduladora de los niveles de estrés y de las alteraciones de la salud de esta población, además, que los conduzca a generar múltiples estrategias de afrontamiento en sus contextos laborales para enfrentar las distintas demandas de esta nueva realidad paralela. Al mismo tiempo, sería fundamental diseñar programas de apoyo psicosocial por parte de las organizaciones que favorezcan el bienestar laboral de sus colaboradores.

Conflicto de intereses: Ninguno declarado por los autores.

Referencias

1. Ribot Reyes V de la C, Chang Paredes N, González Castillo AL. Efectos de la COVID-19 en la salud mental de la población. *Revhabanera*. 2020;19(Suppl 1):e3307. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2020000400008
2. Montero Ulate B, Vasconcelos Vásquez KL, Arias Murillo G. Teletrabajo: fortaleciendo el trabajo en tiempos de pandemia por COVID-19. *RCyS*. 2020;10(2):109-25. DOI: 10.35669/rcys.2020.10(2).109-125.
3. Asociación Colombiana de Facultades de Psicología. *Psicología en contextos de COVID-19, desafíos post cuarentena en Colombia*. Ascofapsi [Internet]. 2020. Disponible en: https://ascofapsi.org.co/pdf/Psicologia-contextos-COVID-19_web.pdf
4. Cifuentes-Leiton DM. Teletrabajo en dos tiempos psicosociales: gobierno, empleadores y teletrabajadores.

- Desarrollo Gerencial. 2020;12(2):1-23. DOI: 10.17081/dege.12.2.3913.
5. Organización Internacional del trabajo. Guía para empleadores sobre el trabajo desde casa en respuesta al brote de la COVID-19. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo [Internet]. 2020. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_747014.pdf
 6. Santillan-Marroquín W. El teletrabajo en el COVID-19. *CienciAméric*. 2020;9(2):65-76. DOI: 10.33210/ca.v9i2.289.
 7. Peiró J, Soler A. El impulso al teletrabajo durante el COVID-19 y los retos que plantea. *IvieLAB*. 2020;1:1-10. Disponible en: <https://www.ivie.es/wp-content/uploads/2020/05/11.Covid19IvieExpress.El-impulso-al-teletrabajo-durante-el-COVID-19-y-los-retos-que-plantea.pdf>
 8. Burbano Pantoja VM, Valdivieso Miranda MA, Burbano Valdivieso ÁS. Teletrabajo académico afectado por el coronavirus: una mirada desde un grupo focal de profesores universitarios. *Espacios*. 2020;41(42):335-48. DOI: 10.48082/espacios-a20v41n42p29.
 9. Cifuentes-Leitón DM, Londoño-Cardoso J. Teletrabajo: el problema de la institucionalización. *Aibi*. 2020;8(1):12-20. DOI: 10.15649/2346030X.749.
 10. Congreso de la república de Colombia. Ley 1221 de 2008. Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones. 2008. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=31431>
 11. Ministerio de tecnologías de información y telecomunicación. El libro blanco. El ABC del teletrabajo en Colombia [Internet]. 2016. Disponible en: https://www.teletrabajo.gov.co/622/articulos-8228_archivo_pdf_libro_blanco.pdf
 12. Rafalski JC, De Andrade AL. Home-office: aspectos exploratórios do trabalho a partir de casa. *Temas em Psicologia*. 2015;23(2):431-41. DOI: 10.9788/TP2015.2-14.
 13. Ministerio del trabajo de Colombia. Circular 0041 de 2020. Lineamientos respecto al trabajo en casa. 2020. Disponible en: <https://id.presidencia.gov.co/Documents/200604-circular-0041.pdf>
 14. Centro de Estudio del Trabajo y Factores Humanos. Guía para el teletrabajo en condiciones de pandemia covid-19. Universidad de Valparaíso [Internet]. 2020. Disponible en: https://bibliotecas.uv.cl/images/Dibra/Coronavirus/guia_teletrabajo_en_pandemia_covid19.pdf
 15. Bartoll X, Ramos R. Worked hours, job satisfaction and self-perceived health. *JES*. 2020;48(1):223-41. DOI: 10.1108/JES-10-2019-0457.
 16. Balluerka Lasa N, Gómez Benito J, Hidalgo Montesinos MD, Gorostiaga Manterola A, España Sánchez JP, Padilla García JL, et al. Las consecuencias psicológicas de la COVID-19 y el confinamiento. Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco [Internet]. 2020. Disponible en: https://www.ub.edu/web/ub/ca/menu_eines/noticias/docs/Consecuencias_psicologicas_COVID-19.pdf
 17. González-Menéndez E, López-González MJ, González Menéndez S, García González G, Álvarez T. Principales consecuencias para la salud derivadas del uso continuado de nuevos dispositivos electrónicos con PVD. *Rev Esp Salud Pública*. 2020;93:e201908062. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272019000100011
 18. Rosario-Rodríguez A, Cruz-Santos A, González-Rivera JA. Demandas Tecnológicas, Laborales y Psicológicas del Teletrabajo durante la Pandemia por COVID-19. *Ciencias de la Conducta*. 2020;35(1):157-78. Disponible en: <https://cienciasdelaconducta.org/index.php/cdc/article/view/33>
 19. Patnaik N, Maji S. Psychological Issues and Stress on People in the Purview of COVID-19 Pandemic Lockdown. *FSR*. 2020;1(Special issue):36-40. Disponible en: <https://foodandscientificreports.com/details/psychological-issues-and-stress-on-people-in-the-purview-of-covid-19-pandemic-lockdown.html>
 20. Venegas Tresierra CE, Leyva Pozo AC. La fatiga y la carga mental en los teletrabajadores: A propósito del distanciamiento social. *Rev Esp Salud Pública*. 2020;94:1-17. Disponible en: https://redib.org/Record/oai_articulo2896967-la-fatiga-y-la-carga-mental-en-los-teletrabajadores-a-prop%C3%B3sito-del-distanciamiento-social
 21. Terán Villacís DA, Córdova Suárez MA, Muquinche Puca JP, Gordón Villalba P. Evaluación de la carga y fatiga mental en docentes por teletrabajo a causa del COVID-19. *Ciencia Digital*. 2021;5(1):6-14. DOI: 10.33262/cienciadigital.v5i1.1515.
 22. Roldán-Bazurto MA, Díaz-Macías TM. Afrontamiento al estrés por teletrabajo en docentes de la Unidad Educativa Emilio Bowen Roggiero. *Dom Cien*. 2021;7(1):133-46. Disponible en: <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/1695>
 23. Wu C, Ge Y, Xu C, Zhang X, Lang H. A correlation study of emergency department nurses' fatigue, perceived stress, social support and self-efficacy in grade III A hospitals of Xi'an. *Medicine*. 2020;99(32):e21052. DOI: 10.1097/MD.00000000000021052.
 24. Epstein M, Söderström M, Jirwe M, Tucker P, Dahlgren A. Sleep and fatigue in newly graduated nurses—Experiences and strategies for handling shiftwork. *JCN*. 2020;29(1-2):184-94. DOI: 10.1111/jocn.15076.
 25. Ma'mari Q, Sharour L, Omari O. Fatigue, burnout, work environment, workload and perceived patient safety culture among critical care nurses. *BJN*. 2020;29(1):28-34. DOI: 10.12968/bjon.2020.29.1.28.
 26. Luengo Martínez C, Palma Moraga S, Sandoval Paredes C, Sepúlveda Vásquez A, Villarroel Villarroel CM. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciênc. saúde coletiva*. 2020;25(1):243-9. DOI: 10.1590/1413-81232020251.28832019.
 27. Gañan Moreno G, Correa Pérez JJ, Ochoa Duque SA, Orejuela Gómez JJ. Tecnoestrés laboral derivado de la virtualidad obligatoria por prevención del covid-19 en docentes universitarios de Medellín (Colombia). *Trabalho*. 2020;6:e021003. DOI: 10.20873/2526-1487e021003.
 28. Penabad-Camacho MA, Márquez-Barquero M, Peña-Conejo L, Revuelta-Sánchez I. Calidad de vida y educación en tiempos de pandemia: Una reflexión desde las Ciencias del Movimiento Humano. *Revista Electrónica Educare*. 2020;24:47-50. DOI: 10.15359/ree.24-s.13.
 29. Vivanco-Saraguro A. Teleducación en tiempos de COVID-19: brechas de desigualdad. *CienciAmérica*. 2020;9(2):166-75. DOI: 10.33210/ca.v9i2.307.

30. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Rev Peru Med Exp Salud Publica*. 2012;29(2):237-41. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1726-46342012000200012&script=sci_abstract
31. Dávila Burbano HD, Lombana Mora LD, Matabanchoy Tulcan SM, Zambrano Guerrero CA. Factores psicosociales laborales inmersos en el contexto de los docentes en una institución educativa estatal de San Juan de Pasto. *Tendencias*. 2018;19(2):138-60. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0124-86932018000200138&lng=en&nrm=iso&tlng=es
32. Gómez Vélez MA, Calderón Carrascal PA. Salud mental en el trabajo: entre el sufrimiento en el trabajo y la organización saludable. *Katharsis*. 2017;(23):189-217. DOI: 10.25057/25005731.871.
33. Franco S, Escudero E. El presente del futuro del trabajo II Psicología y organización del trabajo XVI. *Psicolibros Universitario [Internet]*. 2019. Disponible en: <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/handle/20.500.12008/22865>
34. Fang Alandette YP. Capitulo 15: Fatiga laboral: una consecuencia en la salud, derivada de la organización del trabajo. In: Aguilar Bustamante MC, Rentería Pérez E, editores. *Psicología del trabajo y de las organizaciones: Reflexiones y experiencias de investigación*. Bogotá, D.C: Universidad de Santo Tomás; 2009. p. 363-388. Disponible en: <https://ascofapsi.org.co/pdf/Libros/Obracompleta.2009Aguilarmaria.pdf>
35. Cárdenas D, Conde J, Perales C. La fatiga como estado motivacional subjetivo. *Rev Andal Med Deporte*. 2017;10(1):31-41. DOI: 10.1016/j.ramd.2016.04.001.
36. Zhan X, Zhao S, Yuan J, Liu H, Liu F, Gui L, et al. Prevalencia y factores que influyen en la fatiga de enfermeras de primera línea que combaten COVID-19 en China: un estudio descriptivo transversal. *Current Medical Science*. 2020;40(4):625-35. DOI: 10.1007/s11596-020-2226-9.
37. Melendez López JMA, González Muñoz EL, González Baltazar R. Fatiga laboral, mediante la aplicación del SOFI-SM en bomberos mexicanos. *RCSO*. 2018;8(1):54-58. DOI: 10.18041/2322-634X/rc_salud_ocupa.1.2018.5104.
38. Vega Valero CZ, Nava Quiroz C. Relación estrés y fatiga: un estudio en el ámbito laboral. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*. 2019;22(2):946-61. Disponible en: <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=88135>
39. Corona Lisboa J. Apuntes sobre métodos de investigación. *MediSur [Internet]*. 2016;14(1):81-2. Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1727-897X2016000100016&script=sci_arttext&tlng=pt
40. Hernández-Ávila CE, Carpio Escobar NA. Introducción a los tipos de muestreo. *Revista ALERTA*. 2019;2(1):75-9. DOI: 10.5377/alerta.v2i1.7535.