South American Publishing

SAP Engineering and Industry. 2026;2:99
doi: 10.62486/ei202699

ORIGINAL

Impact of Work Organization and Work Fatigue in Drivers of an Agro-Food Company

Impacto de la organización del trabajo y fatiga laboral en conductores de una empresa agroalimentaria

Josmary Anays Meléndez-Ramírez[1]
Evelin Escalona[2]

[1] Empresa Agroalimentaria. Barquisimeto, Venezuela.
[2] Postgrado Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral. Universidad de Carabobo, Maracay, Venezuela.

Recibido: 21-04-2026 | Revisado: 24-06-2026 | Aceptado: 20-07-2026 | Publicado: 23-07-2026

Autor de correspondencia: Josmary Anays Meléndez-Ramírez

ABSTRACT

Fatigue is a condition of exhaustion and physical or mental tiredness that impairs the ability to perform daily activities, leading to a decrease in a person's responsiveness and causing physical or mental distress. The objective of this study was to evaluate the impact of work organization on job fatigue among drivers in the personnel transportation and transfer department of a food company. A non-experimental, correlational, quantitative, cross-sectional study was designed. The sample was purposive and consisted of 33 drivers. The Yoshitake Fatigue Questionnaire, modified by the Department of Psychology, INSAT, Cuba, 1987, was administered at the end of the workday. The manager, supervisor, and planners were interviewed regarding the scheduling of activities and how the drivers' work was organized. The results indicate that 54% of the subjects were fatigued, with mixed fatigue being the most prevalent. Work organization is highly variable, and the length of the workday exceeds the legal limits established in Venezuela. In conclusion, it was noted that work-related fatigue was proportionally higher among younger drivers with less seniority, and that work organization negatively impacts those who make a greater number of trips per day, regardless of the distance traveled. It was also found that the breaks taken were not restorative because they were taken in unsuitable locations or environments.

Keywords: Work fatigue, drivers, work organization.

RESUMEN

La fatiga es una condición de agotamiento y cansancio físico o mental para realizar actividades diarias, que produce disminución de la respuesta de una persona, ocasionando afección física o mental. El objetivo fue evaluar el impacto de la organización del trabajo y la fatiga laboral de conductores del área de transporte de personal y traslados de una empresa de alimentos. Se diseñó un estudio no experimental, correlacional, cuantitativo de corte transversal. La muestra fue intencional y quedó conformada por 33 conductores. Se aplicó el cuestionario de Fatiga H Yoshitake modificado por el Departamento de Psicología, INSAT, Cuba, 1987, aplicada al final de la jornada laboral. Se entrevistó a la gerente, jefe y planificadores con relación a la programación de las actividades y cómo estaba organizado el trabajo de los conductores. Los resultados encontrados indican que el 54% de los sujetos resultaron fatigados, predominando la fatiga mixta. La organización del trabajo es muy variable, la duración de la jornada laboral supera los límites legales establecidos en Venezuela. A manera de conclusión se señaló que la presencia de fatiga laboral fue porcentualmente mayor en los choferes más jóvenes, con menor antigüedad laboral, y en cuanto a la organización del trabajo impacta negativamente en quienes efectúan mayor número de viajes por jornada, independiente de la distancia recorrida. Se encontró que las pausas efectuadas no son reparadoras al ser realizadas en lugares o ambientes inadecuados.

Palabras clave: Fatiga laboral, conductores, organización del trabajo.

© 2026; Los autores. Este artículo de acceso abierto se distribuye bajo la licencia CC BY 4.0.

INTRODUCCIÓN

Al momento de evaluar cualquier actividad laboral es de suma importancia tener en cuenta cómo se organizan las tareas que desarrolla cada puesto de trabajo. Para Hernández[1] la organización del trabajo es el conjunto de normas que tienen como finalidad coordinar todos los medios a disposición de la empresa para que se obtengan los objetivos previamente marcados; es el modo en que se planifica el trabajo y se reparten formalmente las responsabilidades. La organización del trabajo es una herramienta de gran valor para el perfeccionamiento de los procesos a la hora de determinar y optimizar su capital humano[2].

El presente trabajo se enfoca en estudiar choferes de vehículos terrestres que laboran para una empresa productora de alimentos, quienes conducen autobuses o busetas y automóviles o camionetas. Las personas que se dedican a este oficio se encuentran expuestas a ciertos factores de riesgo como posturas inadecuadas, largas jornadas laborales, movimientos repetitivos de miembros superiores e inferiores, estilos de vida poco saludables, disfunción familiar, vibraciones, exposición a radiaciones no ionizantes, ruido y condiciones climáticas. Todo esto conlleva a la aparición de alteraciones en la salud, entre los que se pueden mencionar: trastornos musculoesqueléticos (Rezaei et al3; Pickard et al4; Chen et al5; Tahernejad el al6.), cardiovasculares, digestivos, metabólicos, alto consumo de sustancias estimulantes para mantenerse despiertos, tabaquismo, sedentarismo, hábitos irregulares de sueño, insomnio y somnolencia; trayendo como consecuencia un agotamiento o estado de fatiga que ocasiona impericias, distracciones y malas decisiones, lo que a su vez puede producir accidentes de tránsito7.

Las horas de trabajo guardan relación con la fatiga, de allí radica la necesidad de tomarla en cuenta8. La fatiga se define como una condición de agotamiento, cansancio o falta de entusiasmo tanto a nivel físico como mental para realizar las actividades diarias; es un fenómeno fisiológico de disminución de la respuesta de una persona9. En el año 1989 la Organización Mundial de la Salud (OMS) reconoció la fatiga como una enfermedad denominándola Síndrome de Fatiga Crónica.

Se debe diferenciar la fatiga normal de la patológica. Se considera que la fatiga es normal cuando la persona se recupera mediante el descanso habitual. Sin embargo, cuando las condiciones de trabajo y las exigencias exceden las aptitudes y competencias de la persona, puede llegar el momento en el que la fatiga está presente desde el inicio de la jornada laboral a pesar de haber descansado la noche anterior. Cuando ese estado se mantiene a lo largo de los días, independientemente de que se haya descansado, entonces se habla de fatiga patológica, conocida como síndrome de fatiga crónica8.

Existen varios tipos de fatiga: general, física, muscular, mental y ocular. Los conductores frecuentemente se exponen a largas jornadas de trabajo sin descanso adecuado, lo que representa la principal causa de fatiga. El sueño durante la jornada como síntoma de fatiga laboral es responsable del 20% de las muertes en carreteras, la mayoría de estos accidentes ocurren en las horas en las que fisiológicamente el individuo duerme9.

Los antecedentes de este estudio están basados en trabajos de investigación internacionales como los realizados por Chugá[2], Muñoz8, Noroña y Vega7, Navarrete et al10, quienes coinciden en que la fatiga está presente en más del 50% de los conductores estudiados y la misma está asociada a la forma como se organizan las actividades laborales. Además, Morales y Moreno[5] mencionan que los factores de riesgo asociados a la fatiga son exceso de tráfico, sueño durante la conducción y cansancio. De igual forma, Muñoz8 establece que las horas de trabajo tienen relación directa con accidentabilidad total, fatiga general y física; las horas de descanso e incidentes tienen relación inversamente proporcional. Otro estudio nacional como el realizado por Escalona11 concluye que la organización del trabajo impacta negativamente en 65% de los choferes estudiados, quienes padecen de fatiga laboral.

Según la OMS12, para el año 2018 las muertes por accidentes de tránsito continúan aumentando a nivel mundial, siendo el riesgo de muerte en accidentes de tránsito tres veces mayor en los países de bajos ingresos. En Venezuela, según la última estadística del INPSASEL publicada en 2014, entre los accidentes laborales reportados, los causados por vehículos terrestres corresponden a una de las principales causas, con un 13% del total de accidentes declarados13.

Es importante mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su convenio 153 ratificado por la República Bolivariana de Venezuela14 indica que la duración del tiempo de trabajo de los conductores incluye el tiempo de conducción y otros trabajos durante la circulación del vehículo; además de los trabajos auxiliares relacionados con el vehículo, sus pasajeros o su carga, así como los períodos de espera o disponibilidad. Se establece que el conductor no debe conducir más de 4 horas ininterrumpidas sin hacer una pausa, y la duración total máxima de conducción no debe sobrepasar las 9 horas por día y 48 horas a la semana.

De igual manera, según el Reglamento de la Ley de Tránsito Terrestre de Venezuela15, se establece como jornada máxima de conducción la de ocho horas continuas, donde por cada tres horas de conducción corresponderá media hora de descanso, siendo obligatoria la presencia de un chofer de relevo.

El objetivo del presente estudio fue evaluar el impacto de la organización del trabajo y la fatiga laboral de conductores del área de transporte de personal y traslados de una empresa de alimentos.

METODOS

Se diseñó un estudio cuantitativo, de campo, de corte transversal y correlacional. La población corresponde a 50 choferes del departamento de transporte de una empresa agroalimentaria: 39 ocupan el cargo de chofer de transporte de personal y 11 chofer de traslados.

Criterios de inclusión: choferes activos, fijos, con 6 meses o más en el puesto de trabajo, que deseen participar en forma voluntaria.

Criterios de exclusión: aquellos que se encuentren de reposo o vacaciones al momento de la recolección de datos.

La muestra fue intencional y quedó constituida por 25 choferes de transporte de personal y 8 choferes de traslados para un total de 33 choferes. Los 17 participantes no elegibles se deben a que 4 estaban de vacaciones y el resto no respondió mensajes ni llamadas, por lo que se asumió que no deseaban participar en el estudio.

Instrumentos

Se aplicó un cuestionario de preguntas realizado por las investigadoras para identificar las características de la organización del trabajo (número de viajes al día, distancia recorrida en km, horario de trabajo, días libres). Este cuestionario fue aplicado al planificador de cada grupo de choferes para conocer la programación semanal de las actividades.

A los conductores se les aplicó un cuestionario para conocer las características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil) y laborales (tipo de contratación, antigüedad laboral, pausas durante la jornada, horas de descanso fuera del trabajo).

Asimismo, se utilizó el Cuestionario de Síntomas Sugestivos de Fatiga H Yoshitake, versión 5 modificada por el Departamento de Psicología, INSAT, Cuba, 1987, aplicado al finalizar la jornada de trabajo11. Este instrumento ha sido utilizado en estudios previos (Medina et al.16; Escalona11; Colmenares et al. 17).

El cuestionario evalúa tres tipos de fatiga:

- Tipo 1 (Mixta): exigencias físicas y mentales (ítems 1-10).
- Tipo 2 (Mental): exigencias cognitivas (ítems 11-20).
- Tipo 3 (Física): exigencias físicas (ítems 21-30).

Las respuestas son dicotómicas (Sí/No). Se cuantifica la cantidad de respuestas afirmativas y se calcula el porcentaje de síntomas de fatiga (P.S.F.) mediante la fórmula:

$$P.S.F. = \frac{\text{Número de ítems Sí}}{\text{Número de ítems total}} \times 100$$

Las normas del INSAT consideran que existe fatiga cuando se alcanza ≥23% (7 síntomas en mujeres) o ≥20% (6 síntomas en hombres).

Procesamiento de datos

Los datos obtenidos fueron tabulados en Microsoft Excel 2016. Se realizó análisis descriptivo y posteriormente, con el programa IBM SPSS 25.0, se aplicaron pruebas de significancia estadística (Chi-cuadrado y t de Student) para correlacionar elementos de la organización del trabajo con la presencia de fatiga.

Aspectos éticos

Se solicitó autorización a la directiva de transporte de la empresa y consentimiento informado de los trabajadores participantes. La investigación se realizó bajo las normas éticas promulgadas por la Asociación Médica Mundial en la Declaración de Helsinki de 1975, enmendada en 1983.

RESULTADOS

La empresa objeto de estudio posee múltiples sedes, ubicadas en ciudades como Quíbor, Barquisimeto, La Miel, Chivacoa, Valencia, Caracas, Guanare, Puerto Cabello, entre otras; a las cuales se llega a través de transportes proporcionados por la misma empresa, que constan de autobuses donde trasladan a los trabajadores desde su domicilio hacia la sede correspondiente y luego de regreso a sus hogares. Las unidades de transporte son propiedad de la empresa y de capacidad variable dependiendo del recorrido y de la cantidad de personal que transportan.

Tabla 1. Conductores con fatiga y sin fatiga laboral según características sociodemográficas, laborales y de organización del trabajo (Chi-cuadrado).

Variable	Frecuencia (N=33)	%	$\bar{X}$	± σ	Con Fatiga (%)	Sin Fatiga (%)	X^2	P
Sexo								
Masculino	33	100			18 (54,5)	15 (45,5)		
Edad			45,7	7,93			259[a]	0,611
≤ 45 años	17	51,5			10 (30,3)	7 (21,2)		
≥ 46 años	16	48,5			8 (24,2)	8 (24,2)		
Estado Civil							1,89	0,699
Soltero	5	15,2			3 (9,1)	2 (6,1)		
Casado	17	51,5			10 (30,3)	7 (21,2)		
Concubino	10	30,3			4 (12,1)	6 (18,2)		
Divorciado	1	3			1 (3)	0 (0)		
Tipo de Contratación								
Fijo	33	100			18 (54,5)	15 (45,5)		
Antigüedad Laboral			3,33	3,25			0,16[a]	0,898
≤ 2 años	18	54,5			10 (30,3)	8 (24,2)		
≥ 3 años	15	45,5			8 (24,2)	7 (21,2)		
Pausas							0,36[a]	0,849
Pausas: Horas totales/día (rango= 0,5h-10h)			3,8	2,54				
Pausa en Nro			1,55	0,79				
Total horas/día: De 0,5-3,5 horas	17	51,51			9 (27,3)	8 (24,2)		
Total horas/día:≥ 4 horas	16	48,48			9 (27,3)	7 (21,2)		
Descanso			10,31	2,48			4,891[a]	0,027
Menos de 10 horas	13	39,4			4 (12,1)	9 (27,3)		
10 horas o mas	20	60,6			14 (42,4)	6 (18,2)		
Nro de viajes al día			3,64	1,45			203[a]	0,653
≤ 3 viajes	14	42,4			7 (21,2)	7 (21,2)		
≥ 4 viajes	19	57,6			11 (33,3)	8 (24,2)		
Km recorridos			242,26	165			2,528[a]	0,112
Hasta 177,9 km	16	48,5			11 (33,3)	5 (15,2)		
178 km o más	17	51,5			7 (21,2)	10 (30,3)		
Horas Laboradas			12,62	2,31			0,71[a]	0,591
< 10 horas	5	15,2			3 (9,1)	2 (6,1)		
≥ 10 horas	28	84,8			15 (45,5)	13 (39,4)		
Días libres a la semana			1,52	0,91			0,024[a]	0,609
Si	26	78,8			14 (42,4)	12 (36,4)		
No	7	21,2			4 (12,1)	3 (9,1)		

Fuente: Elaboración propia.

Los conductores de autobuses con el cargo de choferes de transporte de personal tienen varios turnos, entre 4 a 8, con horas de inicio y culminación distintas en cada sede. Algunos poseen horario diurno fijo con fines de semana libres, otros poseen horario rotativo semanal. En el lapso entre la entrada y salida del personal, algunos choferes realizan tareas adicionales como búsqueda o entrega de encomiendas, manejo de ambulancias o traslados de vehículos al taller principal.

Los choferes de traslados se encargan de transportar personal en vehículos livianos (automóvil o camioneta) entre ciudades. No poseen rutas ni horarios fijos; sus actividades dependen de las solicitudes recibidas. Manifestaron que pueden iniciar su jornada desde la madrugada y culminarla a altas horas de la noche. Los días libres dependen de la cantidad de solicitudes de traslados durante el fin de semana.

Todos los conductores pertenecen al sexo masculino. La edad media fue de 46 años (rango 33-65). La antigüedad laboral promedio fue de 3 años (rango 6 meses-13 años). El 100% posee contrato fijo.

En la tabla 1 se aprecia la caracterización de la población y la distribución de fatigados y no fatigados según cada variable. Solo en la variable descanso se presenta diferencia estadísticamente significativa (p=0.027).

La edad promedio fue de 46 años; predominan fatigados en el grupo más joven (30%). Los choferes con menor antigüedad laboral también se encuentran más fatigados (30.3%).

Las pausas durante la jornada fueron muy variables (media hora a 10 horas). Sin embargo, tanto quienes realizaron menos de 3 horas como quienes hicieron pausas mayores resultaron fatigados en igual proporción (27.3%).

En cuanto al descanso fuera del trabajo, los más fatigados fueron quienes tenían más de 10 horas de descanso (42.4%), lo cual coincide con lo establecido en el Convenio 153 de la OIT16.

Respecto al número de viajes, los más fatigados fueron quienes realizaron más de 4 viajes diarios. La mayoría (84.8%) trabajaba más de 10 horas al día, predominando la fatiga en este grupo.

Tabla 2. Distribución de los conductores según presencia y tipo de fatiga laboral.

Variable	Frecuencia (N=33)	Porcentaje
Presencia de Fatiga		
Si	18	54,5
No	15	45,5
Total	33	100
Tipo de Fatiga		
Mixta	17	94,45
Mental	0	0
Física	1	5,55

Fuente: Elaboración propia.

De los 33 conductores evaluados, 18 (54.5%) resultaron fatigados. El tipo de fatiga predominante fue la mixta, presente en 17 de ellos (94.4%).

En la tabla 3 se observa que no existe asociación estadísticamente significativa entre las variables evaluadas y la presencia de fatiga.

DISCUSIÓN

Tradicionalmente, el cargo de conductor es ocupado por personas del sexo masculino. Los participantes fueron todos masculinos al igual que en los estudios de Noroña y Vega7 y Chugá[2]. En cuanto a la edad, predominan los adultos jóvenes. El grupo más joven se encuentra más fatigado en un 30.3%, similar a lo obtenido por Escalona11.

Aquellos con una antigüedad de 2 años o menos presentan más fatiga (30.3%) en comparación con los conductores con mayor antigüedad, lo que se asemeja al estudio de Escalona11, donde se afirma que los choferes con más tiempo en el cargo se sienten con mayor destreza al conducir por rutas conocidas, lo que les genera confianza y seguridad, minimizando la sensación de fatiga.

Tabla 3. Conductores fatigados y no fatigados según características sociodemográficas, laborales y de organización del trabajo (Prueba t de Student).

Variable	Frecuencia (N=33)	Con Fatiga (%)	Sin Fatiga (%)	t	P	95% de intérvalo de confianza Inferior	95% de intérvalo de confianza Superior
Sexo							
Masculino	33	18	15				
Edad				0,23	0,823	-9,32	11,64
≤ 45 años	17	10	7				
≥ 46 años	16	8	8				
Estado Civil							
Soltero	5	3	2				
Casado	17	10	7				
Concubino	10	4	6				
Divorciado	1	1	0				
Tipo de Contratación							
Fijo	33	18	15				
Antigüedad Laboral				1,1	0,281	-4,77	15,88
≤ 2 años	18	10	8				
≥ 3 años	15	8	7				
Pausas				-0,9	0,383	-14,85	5,86
Pausas: Horas totales/día (rango= 0,5h-10h)							
Pausa en Nro							
Total horas/día: De 0,5-3,5 horas	17	9	8				
Total horas/día:≥ 4 horas	16	9	7				
Descanso				-1,3	0,221	-16,87	4,06
Menos de 10 horas	13	4	9				
10 horas o mas	20	14	6				
Nro de viajes al día				-0,1	0,913	-11,18	10,03
≤ 3 viajes	14	7	7				
≥ 4 viajes	19	11	8				
Km recorridos				1,05	0,302	-5	15,61
Hasta 177,9 km	16	11	5				
178 km o más	17	7	10				
Horas Laboradas				0,23	0,821	-9,52	11,92
≤ 12 horas	13	9	4				
> 12 horas	20	9	11				
Días libres a la semana				-0,2	0,826	-12,32	9,9
< 2 días	11	6	5				
≥ 2 días	22	12	10				

Fuente: Elaboración propia.

En relación al estado civil, Noroña y Vega7 encontraron que los conductores casados presentan mayor frecuencia de fatiga. Hallazgo que concuerda con Nelsa, Godoy y Tangarife18, quienes indican que las personas casadas son las más fatigadas dado que al terminar la jornada laboral continúan ejerciendo labores en el hogar, lo cual repercute en la percepción de agotamiento. Estos hallazgos son corroborados por el presente estudio, en el cual se obtuvo un porcentaje del 30.3% de la muestra fatigada contra un 21.2% no fatigados pertenecientes al grupo de casados.

Al analizar la variable pausas, se observa que tanto el grupo que realiza pausas cortas como aquellos que realizan pausas largas resultan igualmente fatigados, lo que indica que estas pausas no están siendo reparadoras.

Este resultado coincide con Escalona11. Se recomienda analizar el espacio donde se llevan a cabo, así como las condiciones del ambiente en ese momento. Algunos choferes mencionan que en sedes como Barquisimeto no poseen un sitio adecuado para descansar, mientras que en otras sedes como Chivacoa o Quíbor sí cuentan con una habitación para choferes en condiciones apropiadas.

Contrario a lo esperado, se determinó que los conductores con más horas de descanso fuera de la empresa se encuentran más fatigados en comparación con aquellos que descansan menos. Esto puede justificarse porque los choferes con más horas de descanso son los mismos que realizan mayor cantidad de viajes durante la jornada, lo que genera fatiga acumulada. Se recomienda que futuros estudios evalúen también las características extralaborales, ya que estas pueden influir en la percepción de fatiga.

CONCLUSIONES

La fatiga laboral estuvo presente en más de la mitad de los conductores evaluados (54.5%), predominando la fatiga de tipo mixta. La organización del trabajo impacta negativamente en la fatiga, especialmente en quienes realizan mayor número de viajes y trabajan más de 10 horas diarias.

Los conductores jóvenes y con menor antigüedad presentaron mayor fatiga. Las pausas no reparadoras y los descansos irregulares contribuyen a la acumulación de fatiga.

Se recomienda implementar programas preventivos y revisar la organización del trabajo para mejorar la salud ocupacional y reducir el riesgo de accidentes.

REFERENCIAS

1. Hernández A. Planeación y organización del trabajo. 2013. Disponible en: https://licangelahdez.files.wordpress.com/2013/02/unidad-ii-org-del-trab-t1-org-del-trab-pot.pdf
2. Chugá V. Fatiga laboral y sintomatología de estrés en conductores de una empresa de transporte de carga pesada en el contexto de la Covid-19 en la ciudad de Tulcán, provincia del Carchi [Tesis de especialización]. Tulcán: Universidad Internacional SEK; 2022. Disponible en: https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4707/1/Chug%C3%A1%20C%C3%A1rdenas%20Mery%20Viviana.pdf
3. Rezaei E, Shahmahmoudi F, Makki F, Salehinejad F, Marzban H, Zangiabadi Z. Trastornos musculoesqueléticos en taxistas: una revisión sistemática y metaanálisis. BMC Musculoskelet Disord . 2024;25(1):663. Publicado el 23 de agosto de 2024. doi:10.1186/s12891-024-07771-w
4. Pickard O, Burton P, Yamada H, Schram B, Canetti EFD, Orr R. Trastornos musculoesqueléticos asociados a la conducción profesional: una revisión sistemática que abarca el período 2006-2021. Int J Environ Res Public Health. 2 de junio de 2022;19(11):6837. doi: 10.3390/ijerph19116837.PMID: 35682420
5. Chen C, Xiao B, He X, Wu J, Li W, Yan M. Prevalencia del dolor lumbar en conductores profesionales: un metaanálisis. Salud Pública. 2024 junio; 231: 23-30. doi: 10.1016/j.puhe.2024.03.007. Publicación electrónica del 10 de abril de 2024.PMID: 38603976.
6. Tahernejad S, Makki F, Bameri A, Zangiabadi Z, Rezaei E, Marzban H. Trastornos musculoesqueléticos en camioneros: una revisión sistemática y metaanálisis.
7. BMC Public Health. 13 de noviembre de 2024;24(1):3146. doi: 10.1186/s12889-024-20611-9.PMID: 39538187.
8. Noroña D, Vega V. Fatiga laboral percibida en conductores de compañías de transporte de Orellana, Pichincha y Guayas. Rev Méd Electrónica. 2022;44(4). Disponible en: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1684-18242022000400652.
9. Muñoz FD. Fatiga, somnolencia y accidentalidad en conductores de buses interurbanos [Tesis]. Los Ángeles: Universidad de Concepción; 2018. Disponible en: http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/3053/4/Mu%C3%B1oz%20Escobar.pdf
10. Morales J, Moreno J. Prevalencia de fatiga laboral en los conductores de la empresa de transporte de carga pesada y combustible Transcoralv S.A. [Tesis de maestría]. Guayaquil: Escuela Superior Politécnica del Litoral; 2022. Disponible en: https://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56621/1/T-112913%20Juan%20Cristc3%b3bal%20Morales%20Garc%c3%ada%20-%20Junia%20Cecilia%20Moreno%20Verdesoto.pdf
11. Navarrete E, Feliu N, Bahamondes G. Influencia de la carga organizacional y trastornos del sueño en la accidentabilidad de conductores de camiones. Rev Cienc Trabajo. 2017;19(59):6775. doi:10.4067/S0718-24492017000200067.
12. Escalona A. Y Escalona E. Impacto de la organización del trabajo y la fatiga laboral en conductores de transporte público [Tesis de especialización]. Maracay: Universidad de Carabobo, Facultad de Ciencias de la Salud; 2017.
13. Organización Mundial de la Salud, Organización Panamericana de la Salud. Nuevo informe de la OMS destaca que los progresos han sido insuficientes en abordar la falta de seguridad en las vías de tránsito del mundo. Ginebra: OMS/OPS; 2018. Disponible en: https://www.paho.org/es/noticias/7-12-2018-nuevo-informe-oms-destaca-que-progresos-han-sido-insuficientes-abordar-falta.
14. Ramírez Soria JA. Reflexiones sobre los accidentes vehiculares durante la jornada laboral y de los aportes de la psicología. Salud de los Trabajadores [Internet]. 2017 [citado Jun 2026];25(1):82-86. Disponible en: redalyc.org
15. Organización Internacional del Trabajo. Convenio sobre duración del trabajo y períodos de descanso (transportes por carretera), núm. 153. Ginebra: OIT; 1979. Ratificado en Venezuela 1983.
16. Reglamento de la Ley de Tránsito Terrestre de Venezuela. Artículo 323, capítulo V. Decreto N° 2.542. Gaceta Oficial N° 5.240 Extraordinario. 27 May 1998.
17. Medina G, Escobar K, Arias C. Factores de riesgo y su relación con la fatiga en conductores de una cooperativa de transporte interprovincial del Ecuador. Rev San Gregorio. 2021;30-46. Disponible en: https://normas-apa.org/wp-content/uploads/Guia-Normas-APA-7ma-edicion.pdf
18. Colmenares, L., Escalona, E., Massín, C., Labrador, A., Hernández, E., & Texeira, E. Fatiga laboral y organización del trabajo en una fábrica de alimentos, Aragua-Venezuela, 2023. Health Leadership and Quality of Life, 2024, 1-7.
19. Nelsa C, Godoy L, Tangarife A. Variables moderadoras de la relación fatiga laboral y accidentes de trabajo en personal operativo. En: Psicología de las organizaciones y del trabajo. Bogotá: Bonaventuriana; 2014. p.429-46.

FINANCIACIÓN

Ninguna.

CONFLICTOS DE INTERÉS

No existen.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA

Conceptualización: Meléndez Ramírez J.A., Escalona E.
Curación de datos: Meléndez Ramírez J.A.
Análisis formal: Meléndez Ramírez J.A.
Investigación: Meléndez Ramírez J.A.
Metodología: Meléndez Ramírez J.A., Escalona E.
Administración del proyecto: Meléndez Ramírez J.A.
Recursos: Meléndez Ramírez J.A.
Software: Meléndez Ramírez J.A.
Supervisión: Escalona E.
Validación: Escalona E.
Visualización: Meléndez Ramírez J.A. Escalona E.
Redacción – borrador original: Meléndez Ramírez J.A. Escalona E.
Redacción – revisión y edición: Meléndez Ramírez J.A., Escalona E.