

**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO**  
**ESCUELA DE POSGRADO**  
**UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS DE**  
**LA SALUD**



**“CONDICIONES LABORALES Y FATIGA EN EL PROFESIONAL  
DE ENFERMERÍA DE LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL  
HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021”**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO  
EN GERENCIA EN SALUD**

**MARÍA JAKELYNE GARCÍA DE LA CRUZ**  
**YANET PILAR ESTRADA JIMÉNEZ**

**Callao, 2022**

**PERÚ**



## HOJA DE REFERENCIA DEL JURADO Y APROBACIÓN

### MIEMBROS DEL JURADO

PRESIDENTA: DR. CESAR ANGEL DURAND GONZALES

SECRETARIO: DRA. LAURA MARGARITA ZELA PACHECO

MIEMBRO: MG. LAURA DEL CARMEN MATAMOROS SAMPEN

MIEMBRO: MG. NANCY CIRILA ELLIOTT RODRIGUEZ

**ASESOR:** Walter Ricardo Saavedra López

Nº de Libro: 001

**Nº FOLIO :** 012

Nº de Acta: 017

**Fecha de Aprobación de tesis: 15 de marzo de 2022**



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO**

**CONSTANCIA N° 033 -2021-UPG-FCS**

La Unidad de Asesoría de Tesis de la Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud de la Universidad Nacional del Callao;

**HACE CONSTAR QUE:**

Se ha procedido a revisar la tesis titulada:

**CONDICIONES LABORALES Y FATIGA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LAS  
ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021**

presentada por: GARCÍA DE LA CRUZ MARÍA JAKELYNE  
ESTRADA JIMENEZ YANET PILAR

para tramitar el Grado Académico de **MAESTRO EN GERENCIA EN SALUD**

Al realizar la revisión de la autenticidad mediante el URKUND, se obtuvo un resultado del **19%**, lo cual no supera el máximo establecido en la Directiva N° 013-2019-R "Directiva que Regula y Norma el Uso del Software para la Identificación de la Autenticidad de Documentos Académicos en la Universidad Nacional del Callao", aprobado con Res. N° 704-2019-R del 05 de Julio de 2019.

Se expide la presente constancia a solicitud del (la) interesado (a), a fin de continuar con el trámite correspondiente.

Bellavista, 30 de Noviembre de 2021



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL CALLAO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
UNIDAD DE POSGRADO

Dra. Mercedes Lulínea Ferrer Mejía  
UNIDAD DE TESIS - UPG FCS UNAC

Recibo: 050.001.0077  
Fecha: 30/07/2021

00000298000000299  
25/11/2021

## **DEDICATORIA**

Les dedicamos este trabajo a nuestras familias, quienes nos han enseñado a ser las personas que somos y por quienes nos esforzamos día a día.

## ÍNDICE

TABLAS DE CONTENIDO .....	3
TABLAS DE GRÁFICOS.....	4
RESUMEN .....	5
RIEPILOGO .....	6
INTRODUCCIÓN .....	7
I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	8
1.1. Descripción de la realidad problemática.....	8
1.2. Formulación del problema .....	11
Problema general .....	11
Problemas específicos.....	11
1.3. Objetivos de la investigación .....	12
Objetivo general .....	12
Objetivos específicos.....	12
1.4. Limitantes de la investigación.....	12
II. MARCO TEÓRICO .....	14
2.1. Antecedentes.....	14
Internacional .....	14
Nacional.....	20
2.2. Bases teóricas .....	23
2.3. Conceptual .....	24
2.3.1. Concepto de Calidad de Vida Laboral.....	24
2.3.2. Concepto de Condiciones de Trabajo.....	27
2.3.3. Concepto de Fatiga Laboral.....	29
2.4. Definición de términos básicos .....	31
III. HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	33
3.1.1. Hipótesis.....	33
Hipótesis general.....	33
Hipótesis específicas .....	33

3.2. Definición conceptual de variables. ....	33
3.2.1. Operacionalización de variable.....	34
IV. DISEÑO METODOLÓGICO .....	35
4.1 Tipo y diseño de investigación.....	35
4.2. Método de investigación .....	35
4.3. Población y muestra. ....	36
4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.....	37
4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.....	37
4.6. Análisis y procesamiento de datos .....	38
V. RESULTADOS .....	40
5.1 Resultados descriptivos. ....	40
5.2. Resultados inferenciales.....	45
VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	48
6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.....	48
6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares .....	50
6.3. Responsabilidad ética.....	53
CONCLUSIONES .....	54
RECOMENDACIONES .....	55
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	56
ANEXOS .....	63
- Anexo 1: Matriz de consistencia.....	64
- Anexo 2: Instrumentos validados. ....	65
- Anexo 3: Consentimiento informado en caso de ser necesario.....	68
- Base de datos. ....	69
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema .....	70

## TABLAS DE CONTENIDO

<b>Tabla N°5. 1</b> Relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	45
<b>Tabla N°5. 2</b> Relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	46
<b>Tabla N°5. 3</b> Relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	47



## TABLAS DE GRÁFICOS

<b>Gráfico N°5. 1</b> Condiciones laborales del profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	40
<b>Gráfico N°5. 2</b> Nivel de fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	41
<b>Gráfico N°5. 3</b> Fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	42
<b>Gráfico N°5. 4</b> Fatiga Cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	43
<b>Gráfico N°5. 5</b> Condiciones laborales y fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021 .....	44

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021. **Método:** tipo de investigación cuantitativo correlacional, diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboran en áreas de Hospitalización del Hospital Rezola de Cañete, con una muestra de tipo censal. La técnica fue la encuesta y como instrumento el cuestionario de condiciones de trabajo y la escala de fatiga. **Resultados:** el 77.5% (31) de los profesionales de enfermería considera que labora en condiciones laborales favorables y el 22.5% (9) en condiciones laborales desfavorables. Respecto a la fatiga, el 45% (18) se encuentra medianamente fatigado, el 35% (14) poco fatigado y el 20% (8) afirmó sentirse muy fatigado; en cuanto a sus dimensiones, la mayoría se encontró medianamente fatigado, tanto en la fatiga física (52.5%) como en la fatiga cognitiva (62.5%). **Conclusiones:** se demostró la relación positiva media ( $r=0.369$ ;  $p=0.019$ ) entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021, por lo que se puede afirmar que las condiciones de trabajo influyen en el desenvolvimiento del profesional de enfermería.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, condiciones laborales, fatiga, profesional de enfermería

## RIEPILOGO

Obiettivo: Determinare la relazione tra condizioni di lavoro e fatica nel professionista infermieristico nelle aree di degenza dell'Ospedale Rezola Cañete, 2021. Metodo: tipo di ricerca correlazionale quantitativa, disegno non sperimentale, trasversale. La popolazione era composta da 40 professionisti infermieristici che lavorano nelle aree di ricovero dell'ospedale Rezola de Cañete, con un campione di tipo censuario. La tecnica era il rilievo e come strumento il questionario sulle condizioni di lavoro e la scala della fatica. Risultati: il 77,5% (31) degli infermieri ritiene di lavorare in condizioni di lavoro favorevoli e il 22,5% (9) in condizioni di lavoro sfavorevoli. Per quanto riguarda la fatica, il 45% (18) è moderatamente affaticato, il 35% (14) leggermente affaticato e il 20% (8) ha dichiarato di sentirsi molto affaticato; Per quanto riguarda le sue dimensioni, la maggioranza era moderatamente affaticata, sia nella fatica fisica (52,5%) che nella fatica cognitiva (62,5%). Conclusioni: è stata dimostrata la relazione positiva media ( $r=0,369$ ;  $p=0,019$ ) tra condizioni di lavoro e fatica nel professionista infermieristico nelle aree di degenza dell'Ospedale Rezola Cañete, 2021, quindi si può affermare che le condizioni di lavoro influenzano il sviluppo della professione infermieristica.

**Parole chiave: condizioni di lavoro, condizioni di lavoro, fatica, professione infermieristica**

## INTRODUCCIÓN

El trabajo y el empleo se reconocen como determinantes sociales claves de la salud; en ese contexto, la Organización Panamericana de la Salud planteó un plan de acción sobre la salud de los trabajadores al 2025, el cual pretende abordar la situación actual que impone el mundo del trabajo. Entre sus líneas estratégicas, la segunda contempla el identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones peligrosas en el trabajo, y la tercera, promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable en el lugar de trabajo (1).

Por lo mencionado, este estudio se enfoca en investigar las condiciones laborales del personal de enfermería desde su perspectiva, considerando los peligros sanitarios que pueden significar en la calidad de vida del trabajador, que en consecuencia la fatiga laboral puede ser el efecto más dañino.

La finalidad es conocer la realidad de este grupo profesional respecto a su entorno laboral y plantear las estrategias necesarias que permitan prevenir, hasta revertir, los efectos de las condiciones en las que desarrollar su labor profesional y favorecer la calidad de vida laboral de las(os) enfermeras(os) y el cuidado de calidad en los pacientes.

# **I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

## **1.1. Descripción de la realidad problemática.**

La calidad de vida laboral se expresa en la satisfacción y bienestar que experimenta el empleado ante las realidades laborales en las que se desempeña y a su contexto; en su dimensión objetiva, el hábitat laboral (condiciones ambientales, organizacionales, estatus laboral, relaciones sociales y la salud objetiva) puede permitir a la persona satisfacer sus necesidades de bienestar, productividad y auto experiencia positiva, promocionando su desarrollo como ser humano y su estado de ánimo (dimensión subjetiva). Estos factores, también pueden generar altos niveles de excitación, angustia y frustración, pudiendo alterar el “ajuste” de la persona a su entorno laboral, y afectar su salud (física, psíquica o social), el desarrollo del trabajo, y su rendimiento (2).

Desde inicios del siglo pasado se alertaba sobre los peligros sanitarios en la calidad de vida del trabajador, siendo el exceso de trabajo y consecuentemente la fatiga laboral el efecto más pernicioso del trabajo. La utilización de la fuerza de trabajo a través del incremento de su jornada, baja sofisticación técnica y el poco salario, han generado diferentes consecuencias en la salud de los trabajadores relacionados al poco descanso y sobre esfuerzo físico; así mismo, la intensificación del trabajo incrementa los riesgos de accidentes, el estrés y la fatiga en el trabajador (3).

Para asegurar el buen rendimiento y productividad de los trabajadores, se requieren condiciones seguras, saludables, satisfactorias, equitativas y justas,

las cuales permitan el empleo decente y contribuyan al desarrollo; sin embargo, las condiciones de inseguridad, insatisfacción o peligro, pueden generar accidentes, enfermedades y muertes en el trabajo (4).

En la actualidad, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estima que cada 15 segundos un trabajador muere por alguna situación relacionada con el trabajo, y 153 trabajadores tienen un accidente laboral; a diario mueren 6,300 personas por accidentes o enfermedades relacionadas con las condiciones en el trabajo, dejando más de 2,3 millones de muertes al año (5).

En el mundo hay aproximadamente 28 millones de profesionales de enfermería, 30% de los cuales, o unos 8,4 millones, trabajan en la Región de las Américas. Estos profesionales representan el 56% de la fuerza laboral de salud total (inferior al promedio mundial de 59%). Más del 80% de los profesionales de enfermería se encuentra en países cuyas poblaciones representan la mitad de la población mundial; se estima una escasez de 5,9 millones de profesionales, y se calcula que el 89% (5,3 millones) de este déficit se concentra en los países de ingresos bajos y medianos-bajos (6).

Según se estima, el 85% del personal de salud en el mundo presentan síntomas de estrés asociados a las condiciones de trabajo y que, a lo largo de la vida, el 68% este grupo profesional desarrolla alguno de los trastornos relacionados con el estrés (7).

En la región de América, un estudio comparativo de las condiciones de trabajo en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú, planteó como reto la creación de condiciones de trabajo dignas, saludables y estimulantes, la reducción a la mitad

del empleo precario, 80% países con política de salud y seguridad de los trabajadores de salud y el 100% de países con mecanismos de negociación y leyes para prevenir, mitigar o resolver conflictos de trabajo (8).

En nuestro país, casi el 74% de los empleados no están satisfechos y tienen deseos de renuncia (9). En Lima, profesionales enfermeros de instituciones como el Hospital San Juan de Lurigancho presentan fatiga en el 70% de este grupo profesional; en una institución de la seguridad social como el Hospital Leopoldo Barton el 42,5% del personal de enfermería de emergencias presentó un nivel de fatiga alta/regular (10).

Particularmente, el Hospital Rezola de Cañete se descuida mucho la evaluación de recursos humanos en salud, puesto que no se cuenta con registros oficiales sobre las condiciones laborales de los profesionales de enfermería, pero se conoce la sobrecarga laboral a la que se ven enfrentados los cuidadores profesionales, además de la limitación en la infraestructura y equipos; esta situación que con la pandemia por el COVID-19, desde el año pasado, se ha agravado exponencialmente. Esto pone en evidencia la insatisfacción de los usuarios en cuanto las condiciones de trabajo en las que vienen desempeñando su práctica profesional, que se sigue ocurriendo, podría traer efectos gravísimos sobre la calidad de la atención, puesto que un trabajador que no cuenta con las condiciones mínimas incrementa el riesgo de cometer errores o accidentes laborales que perjudiquen a los usuarios y a los mismos trabajadores.

Para revertir los efectos es importante conocer como las condiciones en las que labora el profesional de enfermería se relaciona con la fatiga laboral que este

personal experimenta diariamente, puesto que los resultados permitirán tener un panorama real sobre la institución y ofrecer un ambiente de trabajo con las mínimas condiciones de trabajo necesarias para brindar un cuidado de calidad que favorezca la pronta recuperación de los pacientes, así como cuidado del personal que labora en la institución.

## **1.2. Formulación del problema**

### **Problema general**

¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?

### **Problemas específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?
- b) ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?



### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **Objetivo general**

Determinar la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### **Objetivos específicos**

- a) Establecer la relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.
- b) Establecer la relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

### **1.4. Limitantes de la investigación**

**Limitante teórica:** Una de las limitaciones es el acceso a la información tanto teórica como empírica a nivel internacional. Este aspecto es una limitación considerable debido a que no se cuenta con la información necesaria para el cruce de información. Sin embargo, se recurrió a buscadores virtuales de acceso gratuito que permitieron recabar información importante para la contrastación de los resultados.

**Limitante temporal:** Debido al poco tiempo, el estudio se aplicará durante el mes de febrero del 2020, se presentaron limitaciones en relación al tiempo de

acceso ya que los sujetos a encuestar se encuentran en diversas áreas del hospital y cuentan con el tiempo limitado para participar en el estudio.

**Limitante espacial:** Se excluirán a los profesionales de enfermería de otros servicios diferentes a las áreas de hospitalización, por lo que los resultados no serán generalizables para todos los profesionales de enfermería del Hospital Rezola de Cañete.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Antecedentes

#### Internacional

**Bayas, Burgos y Galiano** en el año 2020, publicaron una investigación titulada: “Niveles de fatiga y agresiones por parte de usuarios al personal del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín”. **Objetivo:** Establecer niveles de fatiga laboral en personal de salud y su relación con agresiones por parte de usuarios. **Métodos.** Estudio cuantitativo, descriptivo, observacional y transversal. De una población de 194, se tomó una muestra de 180 trabajadores en el Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín en el período marzo-mayo 2019, que cumplieron con el único criterio de inclusión: Personal adulto ( $\geq 18$  años) que al momento del estudio estuvieron laborando en la Unidad de Adultos Área de Emergencias, Derivaciones de Urgencias y Jefatura de Guardia mínimo por un periodo de 6 meses. Se aplicó el cuestionario de síntomas subjetivos de fatiga de Yoshitake 1967 y el cuestionario de Agresiones El Ochoa 2016. **Resultados:** la prevalencia de agresiones fue 97,2%. La fatiga laboral estuvo presente en el 79,3% en mujeres y 78,3% en hombres. Los médicos tuvieron los mayores niveles de fatiga general 53,1%, y mental 24,4%. En enfermeros predominó la fatiga general 47,4%. **Conclusión.** La mayoría de los trabajadores tuvieron fatiga laboral; los más afectados fueron los médicos y enfermeros, y no se relacionó con el tipo de agresión o género de los trabajadores (11).

**Márquez** en el año 2020, publicó una investigación titulada: “Entorno laboral de enfermería y su relación con la percepción del paciente en el cuidado”. **Objetivo:**

identificar el entorno laboral de enfermería y su relación con la percepción del paciente en el cuidado que recibe por parte del personal de enfermería, en una institución pública de tercer nivel de atención, de la ciudad de Monterrey, Nuevo León. **Método:** diseño descriptivo correlacional. La muestra se conformó por 89 enfermeras y 267 pacientes de los servicios de ginecología, obstetricia, medicina interna y cirugía general; se aplicó estadística descriptiva con intervalo de confianza de 95%, e inferencial, pruebas de Correlación de Spearman, prueba U de Mann-Whitney y prueba de Kruskal-Wallis. **Resultados:** el factor que más contribuye al entorno laboral de enfermería correspondió a fundamentos de enfermería para la calidad del cuidado con una media de 71.6 (DE=20.1), seguido de relaciones entre el personal de enfermería y personal médico con una media de 62.2 (DE=24.3) y el factor que menos contribuye fue dotación de personal y recursos con una media de 32.0 y (DE=23.8). El entorno laboral fue favorable porque cuatro factores obtuvieron una media >2.5. La percepción del paciente sobre el cuidado de enfermería el componente de mayor percepción fue el confort con una media de 86.8 (DE=9.4) y el componente de menor percepción fue el interpersonal con una media de 80.1 (DE=9.5). Se encontró diferencia significativa entre el factor fundamentos de enfermería para la calidad del cuidado con el componente del cuidado interpersonal ( $r_s = -.266$ ,  $p < .05$ ). La percepción del paciente en la práctica de enfermería fue favorable 86.1%. **Conclusión:** los resultados permitirán establecer proyectos de mejora, orientados a fortalecer los factores contribuyentes del entorno laboral de enfermería y reforzar áreas de oportunidad, en la percepción del paciente en los elementos del cuidado, durante su estancia hospitalaria (12).

**Velázquez y Suárez** en el año 2020, publicaron una investigación titulada: “Monitoreo crítico de condiciones laborales y de bioseguridad del personal de enfermería en la pandemia por COVID-19 en Colombia”. **Objetivo:** observar, analizar e incidir en las condiciones de trabajo del Personal de Salud en la atención de la emergencia por la pandemia COVID-19. **Método:** perspectiva crítica propuesta por la salud colectiva-medicina social latinoamericana. Investigación cuantitativa, con muestreo por conveniencia. La población del estudio está formada por 448 profesionales de enfermería y 113 auxiliares de enfermería. El método para la recolección de datos fue una encuesta por Internet del 29 de marzo al 21 de julio de 2020. **Resultados:** En la bioseguridad, el 40% de profesionales y de auxiliares de enfermería refieren que las instituciones de salud no disponen de barreras físicas para evitar la propagación de agentes patógenos. El 40% refiere que las IPS, no han asignado los equipos biomédicos específicos al personal de salud que atiende pacientes sospechosos o confirmados con COVID-19, el 68% manifiesta que las IPS no cuentan con sistemas de mantenimiento de los sistemas de ventilación, el 65% señala que en la IPS en la cual trabaja, no cuenta con un espacio para ducharse al terminar la jornada laboral y cambiarse de ropa. El 59% y 55% respectivamente siente afectación en su salud mental. La pandemia ha generado incremento en la pérdida de condiciones laborales, particularmente lo relacionado con incremento de la carga de trabajo (31%), de la jornada laboral (21%) y disminución del salario (20%). **Conclusión:** Los trabajadores con contratación directa y estable refieren mayor aumento de carga de trabajo, horarios y de violencia relacionada con su labor. Los trabajadores sin estas condiciones refieren mayor acoso laboral,

discriminación por la comunidad, insinuación de renuncia, disminución del salario y toma de licencia no remunerada (13).

**Granero** en el año 2017, publicó su tesis doctoral titulada: “Calidad de vida laboral de las enfermeras: evaluación y propuestas de mejora”. **Objetivo:** evaluar la calidad de vida laboral de las enfermeras en el contexto de la crisis económica y valorar las condiciones de trabajo, el bienestar laboral, el burnout, el engagement y el significado del trabajo. **Método:** metodología mixta con un análisis cuantitativo, descriptivo y transversal y un análisis cualitativo de contenido, de tipo exploratorio y descriptivo. La muestra fue de 1760 enfermeras de Barcelona, la técnica de muestreo fue de conveniencia. **Resultados:** Las condiciones de trabajo de 5,8 (DE 1,6) en un rango de 0 a 10. Las enfermeras que valoraron mejor sus condiciones de trabajo, expresaron una visión de su trabajo en términos asociados al cuidado, eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad. Las enfermeras que valoraron peor sus condiciones de trabajo hablaban de agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga. Las enfermeras opinaron que aumentaría su calidad de vida laboral si mejoran las condiciones de trabajo del entorno, la prevención de riesgos, el respeto, el reconocimiento, la contratación, la conciliación, el tiempo de trabajo, la retribución, la carga y organización del trabajo, la ratio enfermera/paciente, la autonomía, la participación, el liderazgo, el desarrollo y la promoción profesional. **Conclusiones:** La aplicación de las medidas de contención del gasto sanitario en el contexto de crisis ha tenido un impacto negativo en las condiciones de trabajo de las enfermeras (14).

**Seguel**, en el año 2014, investigó sobre los “Factores relacionados con fatiga y burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo”. El objetivo fue determinar la influencia que tienen los factores personales, familiares y laborales en la intensidad de la fatiga y síndrome de Burnout del personal de enfermería con y sin exceso de trabajo de Hospitales de alta complejidad y Centros de Salud Familiar (CESFAM) de las ciudades de Valdivia y Concepción en el periodo 2012 – 2013. **Método:** estudio descriptivo, transversal, correlacional, comparativo y explicativo aplicado a una muestra de 421 enfermeros(as) mediante instrumento con preguntas biosociodemográficas, familiares y laborales, la escala Check List Individual Strength (CIS) y la escala Maslach Burnout Inventory. **Resultados:** El 75,4% de los centros hospitalarios presento exceso de trabajo y en los CESFAM el 37,8%. Los CESFAM, presentan mayor porcentaje de fatiga alta en relación a los hospitales de alta complejidad. el 52,4% de la muestra de Concepción y 44,8% de Valdivia presenta fatiga elevada; en cuanto a la sub-escala fatiga física fue baja para ambos establecimientos, respecto a la sub-escala fatiga cognitiva fue elevada en Concepción (54,1%) y baja en Valdivia (55,23%). Los hospitales con mayores puntajes de fatiga fue Medicina Pediátrica, y en la sub-escala fatiga física y cognitiva fueron los servicios de Medicina Adulto y Medicina Pediátrica. Respecto a la fatiga según servicios, en el Hospital Base Valdivia, los servicios de Diálisis y Medicina Pediátrica presentaron mayor puntaje promedio en la escala fatiga general y en las sub-escalas fatiga física y cognitiva; pero, en las sub-escalas física y cognitiva con mayores puntajes absolutos fueron Medicina

Adulto y Pediátrica. En el Hospital Clínico Regional de Concepción, obtuvieron mayor puntaje promedio de fatiga general, Esterilización, Medicina Pediátrica y Medicina Adulto; y en la sub-escala de fatiga cognitiva resaltó Medicina Adulto, además de Psiquiatría y Esterilización. Conclusión: En general la fatiga tanto física como cognitiva es moderada en el personal de enfermería. Las variables laborales cobran mayor relevancia al momento de predecir la fatiga en el personal de enfermería tanto en los Centros de Salud Familiar como en los centros hospitalarios, esto se complementa con variables que tienen que ver con el descanso, recreación y enfermedades concomitantes crónicas. Por lo tanto, es donde hay que enfocar los esfuerzos para mejorar la calidad de vida (15).

**Baeza, Del Rio, Schwerter**, en el año 2012, realizaron un estudio titulado “Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados, año 2012.” **Objetivo:** identificar la asociación de factores personales, familiares y laborales en la ocurrencia y gravedad de la fatiga en personal de enfermería. **Método:** estudio descriptivo, ejecutado en una población de 173 profesionales de enfermería del Hospital Base Valdivia a quienes se le aplicó un cuestionario con los siguientes instrumentos: datos demográficos, escala conflicto trabajo familia, encuesta de compromiso y trabajo (UWES) y “Check List Individual Strength” para fatiga física y cognitiva. **Resultados:** el 44% presentó fatiga baja, el 30.1% fatiga media, y un 25.4% fatiga alta; en relación a la Fatiga Cognitiva, se observa que fue baja en el 44,5%, moderada y alta en el 55,5% (96 personas); en la Fatiga Física el 48,6% (84 personas) presentó fatiga baja y un 51,4% (89 personas) moderada y alta. **Conclusiones:** Se evidenciaron



asociaciones significativas entre la fatiga y variables como: el sexo, descanso y recreación, la presencia de conflictos intrafamiliares que generan disfunción en el núcleo, el uso de medicamentos, el compromiso con el trabajo (16).

### **Nacional**

**López, Moscoso** en el año 2019, publicaron una investigación titulada: “Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Leopoldo Barton - Essalud, 2018”. Objetivo: determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de Enfermería. Método: cualitativo, descriptivo-correlacional, transversal; la población fue de 80 enfermeras de emergencias. Resultados: el 67,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo, el 32,5% condiciones aceptables y el 0% de condiciones inadecuadas. En la dimensión condiciones individuales el 82,5% tuvo condiciones adecuadas, un 13,75% aceptables y un 3,75% inadecuadas; en la dimensión condiciones intralaborales el 48,75% tuvo condiciones adecuadas, un 47,50% aceptables y el 3,75% inadecuadas; en la dimensión de condiciones extralaborales el 81,25% tuvo condiciones aceptables, un 18,75% adecuadas y el 0% inadecuadas. En la variable fatiga el 42,5% presentó un nivel de fatiga alta/regular y, el 57,5% un nivel de fatiga baja. Conclusión: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de Enfermería en el Área de Emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018 (17).

**Chuje** en el año 2019, publicó una investigación titulada: “Fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de San Juan de Lurigancho

lima-2019”. **Objetivo:** La finalidad de la investigación es poder determinar la presencia de fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de SJL Lima 2019. **Métodos:** es un estudio cuantitativo, tipo descriptivo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 60 personal de enfermería. El instrumento utilizado fue el cuestionario de datos de los participantes y síntomas subjetivos de fatiga laboral (30 ítems). **Resultados:** En cuanto a la fatiga laboral del personal de enfermería el 42 (70%) de los encuestados presentan fatiga y el 18 (30%) de los encuestados no presenta fatiga. La dimensión que presenta un mayor porcentaje el 75% de los encuestados refiere que si presentan síntomas generales de fatiga y en un menor porcentaje el 47% de los encuestados refieren que no presentan fatiga mental. **Conclusiones:** La fatiga laboral predominate en el personal de enfermería es si presenta fatiga y muy por debajo no presenta fatiga. En cuanto a las dimensiones, la que presenta un mayor porcentaje de fatiga es síntomas generales de fatiga y la de menor porcentaje es la fatiga mental (18).

**Marquez y Flores** en el año 2019, publicaron una investigación titulada: “Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018”. **Objetivo:** determinar si existe relación entre las condiciones de trabajo con el estrés laboral en las enfermeras del área de emergencias del hospital de Camaná. **Método:** hipotético deductivo, no experimental, transversal, cuantitativa de diseño correlacional en 66 enfermeras que laboran en el área de emergencias del hospital de Camaná. **Resultados y conclusiones:** Durante el análisis de los resultados se pudo encontrar datos que permite deducir que existe una muy baja

correlación entre las condiciones de trabajo y el estrés laboral con un valor rho de Spearman de  $p= 0,194$  (19).

**Berrospi y Martinez** en el año 2018, publicaron una investigación titulada: “Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale Essalud – Huancayo – 2017”. El **objetivo** fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale. **Método:** estudio descriptivo trasversal de tipo correlacional en una población de 230 profesionales de enfermería, cuya muestra fue determinada por muestreo aleatorio simple resultando 120 enfermeras a quienes se les aplicó, el cuestionario denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería” y la “Escala de fatiga - Check List Individual Strength (CIS)”. **Resultados:** Las condiciones de trabajo de las enfermeras, se caracteriza porque el 36.7% de enfermeras califican como malas sus condiciones de trabajo y el 48.4% declaran encontrarse fatigadas con el trabajo que realizan. **Conclusión:** La precarización de las condiciones de trabajo de la enfermera incrementa la fatiga laboral (20).

**Grados** en el año 2018, realizó una investigación titulada “Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins (HNERM). Lima – 2017”. El **objetivo** determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del HNERM. **Método:** hipotético-deductivo, estudio básico descriptivo, correlacionar y de corte trasversal, ejecutado a 120

profesionales de enfermería, a quienes se les aplicó como técnica la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios tipo Escala de Likert. **Resultados:** las condiciones de trabajo fueron favorables para el 61.5%, y consideradas desfavorables por el 38.5%; además, el 56% se considera satisfecho con su calidad de vida laboral, mientras que un 43.8% no lo considera así. **Conclusiones:** se demostró la relación significativa ( $r=0.615$ ;  $p=0.002$ ) entre las condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral desde la perspectiva de las enfermeras que laboran en el Servicio de Neonatología del HNERM (21).

## 2.2. Bases teóricas

### Modelo de Adaptación de Callista Roy

Se basa en principios científicos y filosóficos provenientes de la teoría de sistemas, menciona que las personas tienen capacidad adaptativa y pueden generar cambios en el ambiente. La habilidad para responder a estos cambios está determinada por las demandas de la situación y los recursos internos disponibles. Roy especifica que la adaptación es el proceso y resultado por el que las personas que tienen la capacidad de pensar y de sentir, como individuos o como miembros de un grupo, son conscientes y buscan la integración a su entorno (22).

Este modelo guarda relación con las variables de este estudio, porque abarca las áreas fisiológicas, autoimagen, dominio del rol e interdependencia; ya que el objetivo es que el ser humano alcance su máximo nivel de adaptación, y se sabe que en cada ámbito laboral las condiciones de trabajo y los niveles de fatiga

pueden percibirse diferentes en cada personal de enfermería, tienen siempre la capacidad de adaptarse a diferentes áreas y situaciones (23).

El análisis de los conceptos mencionados en el Modelo Teórico de Callista Roy, permite enfocar el cuidado personal del profesional de enfermería en la disminución de las respuestas inefectivas, para lo cual se debe identificar la causa de estas y lograr así los resultados de adaptación esperados. Al revisar y analizar los conceptos del modelo se unifican las relaciones que se producen entre la enfermera (como persona) y el ambiente, y se involucran dentro de estos los estímulos, que se traducen en respuestas adaptativas o desadaptativas, lo cual determina el nivel de adaptación. Se concluye de acuerdo con el modelo de Adaptación de Roy que el personal de enfermería de las áreas quirúrgicas, puede compensar el estrés laboral si existen las condiciones necesarias para que estas pudieran responder positivamente con medidas de control adecuadas para lograr una adaptación laboral efectiva, evitando posibles complicaciones ocasionadas al organismo por esta enfermedad (22).

## **2.3. Conceptual**

### **2.3.1. Concepto de Calidad de Vida Laboral**

La calidad de vida laboral es entendida como el grado de satisfacción y bienestar integral (físico, psicológico y social) que experimentan las personas en sus puestos y entornos de trabajo; de manera objetiva se relaciona a las condiciones de trabajo y, de manera subjetiva, está asociada a la autovaloración y percepción

de mejora de las condiciones laborales, el estrés que se experimenta y el ambiente social (24).

**Factores relevantes en la calidad de vida laboral (25):**

- 1. Entorno físico:** relacionado a los riesgos físicos (radiación, ruido), químicos (gases anestésicos), biológicos (virus y bacterias), posturales, falta de espacio físico o inadecuación del mismo, iluminación inadecuada, etc.
- 2. Demandas del trabajo:** se enfoca en los horarios, turnos, sobrecarga laboral y la exposición a riesgos y peligros. Estos entornos generan sentimientos de frustración y desilusión en los profesionales de la salud, más aún en los primeros años, resultado de altas y poco realistas expectativas; además, la alta demanda en un tiempo reducido requiere una concentración exclusiva, y tiene efectos negativos en la atención de otros aspectos de su vida, generando vacíos sobre el conocimiento completo del paciente.
- 3. Contenidos del trabajo:** la falta de oportunidad para el control y el uso de las habilidades, la monotonía de las tareas, la falta de feedback y la complejidad del trabajo. Con frecuencia se carecen de los conocimientos o la tecnología, o, aun existiendo, el profesional no puede controlar los resultados frente a un paciente no colaborador.
- 4. Elementos económicos y contractuales:** el salario y la estabilidad en el puesto son importantes y positivos en la satisfacción laboral y compromiso organizacional, pero cumplen un rol opuesto con la ansiedad, depresión,

irritación, úlceras, absentismo, deseos de renuncia, bajo rendimiento, falta de dedicación, conflicto de intereses, etc.

5. **Desempeño de rol:** El conflicto de rol, como la incompatibilidad entre expectativas comportamentales emitidas sobre el profesional sanitario por parte de otros actores del sistema, siendo uno de los factores de estrés ocupacional más significativos, sobre todo en enfermería. La ambigüedad de rol tiene efectos directos sobre la tensión laboral, por ejemplo, el rol del médico es la «cura» y el de la enfermera es el «cuidado», pero esta distinción es más teórica que real.
6. **Nuevas tecnologías de la información y comunicación:** existe una alta demanda del uso de nuevas tecnologías, cuidado de la privacidad, reducción de contactos e interacción social, y falta de sistemas para el aprendizaje y actualización de nuevos sistemas y programas.
7. **Dificultad en las relaciones interpersonales:** están generados por falta de calidad de las relaciones con: los superiores (trato desconsiderado, favoritismo, etc.), los compañeros y los usuarios (paciente y familia); estos, favorecen errores diagnósticos, deterioran la salud del profesional y están asociados a absentismo y bajas, insatisfacción de los pacientes, etc. Es necesaria la cooperación horizontal dada la alta interdependencia de los procesos asistenciales.
8. **Desarrollo de la carrera profesional:** las oportunidades de promoción y ascenso, así como de formación e investigación, son importantes factores

motivacionales que favorecen el desarrollo de la persona, su autonomía laboral y su realización profesional.

**9. Las características de la propia estructura organizacional:** el nivel jerárquico, la centralización en la toma de decisiones, complejidad vertical, formalización de operaciones y procedimientos con canales de participación, la integración, la supervisión adecuada y la autonomía del trabajo, permiten a los trabajadores sentirse parte importante de la organización, clarificar expectativas, aumentar la autoconfianza y reducir el estrés.

**10. Factores extra-organizacionales (relación trabajo-familia):** La esfera privada y el desempeño de la actividad laboral se influyen, existen conflictos entre el rol laboral y familiar, sobrecarga del rol, acontecimientos familiares que alcanzan el ámbito laboral.

### **2.3.2. Concepto de Condiciones de Trabajo**

Hacen referencia al ambiente de trabajo y a las condiciones de empleo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), es la condición de trabajo, cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, abarcando cuestiones tales como: la organización del trabajo, las actividades laborales, entrenamiento, habilidades, empleabilidad; salud, seguridad, bienestar, tiempo de trabajo y equilibrio trabajo-vida (26).

El vínculo entre el trabajo, la salud y el bienestar está presente incluso por definición. Para hacer que el concepto de condiciones de trabajo sea más



manejable, generalmente se divide en dos categorías: el entorno de trabajo físico y el entorno de trabajo psicosocial. El entorno de trabajo físico se refiere al entorno material y objetivo al que el trabajador está expuesto en el lugar de trabajo. El entorno de trabajo físico está subdividido en riesgos químicos, ambientales (ruido, vibración, lesiones) y ergonómicos. El entorno psicosocial puede definirse como procesos psicológicos y sociales no materiales que ocurren en el lugar de trabajo. El físico puede influir en lo psicosocial y viceversa (27).

**Las condiciones Individuales:** son condiciones endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irrepetible, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; además, la persona a lo largo de su ciclo vital está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales.

**Las condiciones Intralaborales:** Son las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, carga física y mental, seguridad y organización, también Guerrero define que las condiciones intralaborales corresponden a los factores de cualquier naturaleza, propios del lugar de trabajo.

**Condiciones Extralaborales:** son los factores externos al lugar del trabajo, que en concurrencia con los factores intralaborales influyen en el bienestar del trabajador; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocial constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo

familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas. Dada la dificultad de abordar todas las posibles variables del entorno (28).

### **2.3.3. Concepto de Fatiga Laboral**

La fatiga se define como la falta de inclinación psicológica y fisiológica combinada para continuar la tarea o para asumir una nueva. Surge a partir de un compromiso físico o emocional prolongado, la naturaleza del entorno de trabajo y la frecuencia del compromiso (29).

La fatiga tiene implicaciones en la seguridad del paciente y del proveedor, está asociada al incremento de las tasas de errores médicos y lesiones de los trabajadores de la salud, pero, la investigación no ha considerado múltiples dimensiones de la fatiga; aunque se sabe que una mayor fatiga física afecta negativamente el rendimiento físico y mental, una mayor fatiga mental tiene un efecto positivo en una medida del rendimiento mental (30).

#### **Tipos de fatiga laboral**

La fatiga laboral es un fenómeno inherente al proceso salud- enfermedad, al que contribuyen factores de diversa índole. Los factores provenientes del trabajo tienen una gran influencia sobre el cuerpo y la mente, de tal manera que determinan los modos de fatigarse. Las consecuencias son:

**Fatiga Física:** Las cargas de trabajo son elementos que interactúan dinámicamente entre sí y con el cuerpo del trabajador causando procesos de

adaptación que resultan en la fatiga, que se definen como la pérdida de corporal eficaz y/o potencial y la capacidad mental que comprender los procesos biopsíquicos como un todo. Estos procesos muestran características colectivas y definen el perfil patológico del grupo específico (31).

Las consecuencias de estos cambios están marcadas por la flexibilidad, la alta especialización, la versatilidad (multifuncionalidad), la subcontratación, el empleo informal, la pérdida de los derechos sociales, el desempleo y la inseguridad laboral. La enfermería como práctica en el mercado laboral y en la asistencia sanitaria establece vínculos con las leyes sociales y sufre el impacto de estos cambios. La exposición a las cargas de trabajo puede desencadenar problemas de salud entre los trabajadores de enfermería y otros profesionales por medio de la morbilidad reportada por el profesional o la morbilidad observada en los exámenes médicos o los accidentes laborales (32).

**Fatiga Mental o cognitiva:** La fatiga mental representa un fracaso para completar las tareas mentales que requieren automotivación y señales internas en ausencia de insuficiencia cognitiva demostrable o debilidad motora. Por lo tanto, la fatiga mental disminuye la realización de trabajo o la eficiencia del estudio en la vida cotidiana (31).

La fatiga afecta el rendimiento, limita la vida diaria y afecta la capacidad de autocuidado y para hacer frente a las demandas cotidianas. Las consecuencias de la fatiga identificadas en la literatura incluyen: la reducción de la anticipación hábil y la seguridad del paciente; juicio disminuido, toma de decisiones degradada, tiempo de reacción más lento y falta de concentración; ausentismo;

errores clínicos, falta de rescate, quedarse dormido al regresar a casa; y las consecuencias interpersonales, incluida la disminución de la calidad de la interacción con colegas y pacientes (31).

### **Síntomas de la fatiga laboral**

Se pueden experimentar pulsaciones, hipoxia, problema para respirar, músculos rígidos, parálisis, dolor dolores cervicales, tensión de la cabeza, dorsalgias, lumbalgias, articulaciones 35 rígidas, sudoración, decadencia, letargo, incomodidad, bostezos continuos, adormecimiento, debilidad, extenuación, problemas para concentrarse, tranquilidad, indiferencia, falta de interés, angustia, despersonalización, frustración, poca autoestima, estrés, etc. (32)

### **2.4. Definición de términos básicos**

- **Condiciones de trabajo:** está vinculada con el estado del entorno laboral, implica la exposición a factores de riesgo en el lugar donde se realizan las labores y de una deficiente o inadecuada organización del trabajo (33)
- **Fatiga:** cansancio extremo y persistente, debilidad o agotamiento mental o físico o ambos (34)
- **Enfermero:** Es aquel profesional que se encuentra capacitado para asistir o atender al ser humano enfermo o sano y abarca en los cuidados de las personas de diferentes edades, familias, grupos y comunidades.

- **Condiciones Individuales** Son propias del individuo, únicas e irrepetible, hacen que las personas sean diferentes unas de otras y realicen sus actividades laborales de forma distinta.
- **Condiciones intralaborales.** Son las características internas del lugar de trabajo como las características físicas del medio, la carga física y mental de las tareas, la seguridad y la organización.
- **Condiciones extralaborales.** Son las características del entorno que afecta el trabajo como la situación socio económico y educativo de la localidad, la situación y relación en el grupo familiar y social.

### **III. HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1.1. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

HG: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

##### **Hipótesis específicas**

HE1: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

HE2: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### **3.2. Definición conceptual de variables.**

**Variable independiente:** Condiciones laborales

La seguridad y salud en el trabajo es un área interdisciplinaria relacionada con la seguridad, la salud y la calidad de vida en el empleo. También puede estudiar el impacto del empleo o su localización en comunidades cercanas, familiares, empleadores, clientes, proveedores y otras personas.

### Variable dependiente: Fatiga laboral

Cansancio que se experimenta después de un intenso y continuado esfuerzo físico o mental: "Es importante comenzar nadando distancias cortas y parando cuando se comience a sentir la fatiga".

#### 3.2.1. Operacionalización de variable

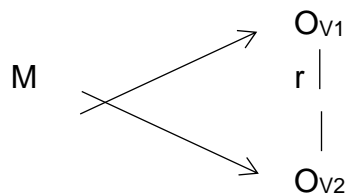
Variable	Dimensiones	indicadores	índices
Condiciones Laborales	Individuales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacción laboral</li><li>• Exigencias laborales</li><li>• Facilidad para aprender</li><li>• Auto concepto e imagen</li><li>• Comunicación</li><li>• Expectativas</li><li>• Toma de decisiones</li></ul>	Favorables 0 a 13 puntos
	Ambientales	<ul style="list-style-type: none"><li>• Entorno</li><li>• Riesgo químico y biológico</li><li>• Medidas de protección</li><li>• Inmunización</li></ul>	Desfavorables 14 a 27 puntos
	Carga física mental	<ul style="list-style-type: none"><li>• Monotonía</li><li>• Postura</li><li>• Esfuerzo</li></ul>	
	Seguridad	<ul style="list-style-type: none"><li>• Medidas de bioseguridad</li><li>• Ambientes seguros</li></ul>	
	Organización	<ul style="list-style-type: none"><li>• Turnos</li><li>• Horas</li><li>• Reconocimiento</li></ul>	
Fatiga	Física	<ul style="list-style-type: none"><li>• Mala condición física</li><li>• Tolerancia a la actividad</li><li>• Debilidad</li><li>• Cansancio de la vista</li></ul>	Poco fatigado 55 a 90 puntos
	Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"><li>• Distracción</li><li>• Dificultades de memoria</li><li>• Dificultad de pensamiento</li><li>• Sensación de equilibrio y armonía</li></ul>	Medianamente fatigado 37 a 54 puntos  Muy fatigado 0 a 36 puntos

## IV. DISEÑO METODOLÓGICO

### 4.1 Tipo y diseño de investigación.

**Tipo:** El tipo de investigación fue cuantitativo porque sus variables fueron medidas estadísticamente, tomando diversos valores ordenados siguiendo una escala establecida; correlacional porque se buscó relacionar ambas variables; y de corte transversal porque se pudo analizar los niveles de cada una de las variables en un momento determinado (35).

**Diseño:** El diseño fue no experimental, porque no se tuvo intervención alguna con las variables, por el contrario, solo se mostraron los resultados según se dieron en la realidad (35).



Dónde:

M = muestra

O<sub>v1</sub> = Observación de la variable condiciones laborales

O<sub>v2</sub> = Observación de la variable fatiga laboral

r = correlación

### 4.2. Método de investigación.

Hipotético-deductivo: las hipótesis son puntos de partida para nuevas deducciones y, a partir de estas, las conclusiones que deben compararse con los hechos para sustentar las hipótesis sometidas a pruebas (36).



### 4.3. Población y muestra.

**Población:** Estuvo conformada por 40 profesionales de enfermería que laboran en áreas de Hospitalización del Hospital Rezola de Cañete, distribuidos de la siguiente manera:

Áreas / servicios	Cantidad
Cirugía	5
Medicina	5
Pediatría	5
Ginecología	5
Unidad de cuidados intensivos adulto	5
Unidad de cuidado intermedios adulto	5
Unidad de cuidados intensivos neonatales	5
Unidad de cuidado intermedios neonatales	5
<b>TOTAL</b>	<b>40</b>

**Muestra:** la muestra fue de tipo censal, por lo que se aplicó la investigación al 100% de la población, debido a que la población fue accesible y pequeña. Este tipo de muestra establece que todas las unidades de investigación sean consideradas como muestra (37).

#### **Criterios de inclusión**

- Personal profesional de enfermería que labore más de 6 meses en el hospital
- Personal profesional de enfermería que acepte de manera voluntaria participar en el estudio

#### **Criterios de exclusión**

- Personal profesional de enfermería de licencia o vacaciones
- Personal profesional de enfermería que realiza labor administrativa

#### **4.4. Lugar de estudio y periodo desarrollado.**

**Lugar:** El presente trabajo de investigación se desarrolló en el hospital Rezola, que se encuentra ubicado en la Plaza San Martín 124 del distrito de San Vicente, provincia de Cañete, de la Región Lima.

**Periodo:** El periodo de aplicación fue durante los meses de marzo y abril del 2021.

#### **4.5. Técnicas e instrumentos para la recolección de la información.**

La técnica fue la encuesta, y se hizo uso de dos cuestionarios descritos a continuación:

**Cuestionario 1:** Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad

El instrumento empleado fue adaptado por Grados en el año 2018, con una confiabilidad de 0.85. Para la medición de la variable condiciones de trabajo, se consideró como condiciones laborales favorables de 0 a 13 puntos y desfavorables de 14 a 27 puntos (38).

**Cuestionario 2:** Escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS)”

Este instrumento adaptado a trabajadores de Enfermería por Seguela y Valenzuela en el 2014 (39); y en el ámbito nacional fue validado por Santana (2018), presentado una confiabilidad por alfa de Cronbach de .870 (40). Cuenta con 15 ítems, integrando dos sub-escalas: percepción subjetiva de fatiga física y percepción subjetiva de fatiga cognitiva. Para las respuestas se considera las últimas dos semanas incluido el día de aplicación utilizando una escala de 0 al 6. Donde 0= Si, esto es totalmente verdadero y 6= No, esto no es verdadero.

Para la medición de la variable, se consideró como: Poco fatigado 55 a 90 puntos, Medianamente fatigado, 37 a 54 puntos, Muy fatigado 0 a 36 puntos

#### **4.6. Análisis y procesamiento de datos.**

Se elaboró una base de datos en el programa informático Excel para el vaciado de datos, y SPSS versión 22.0 para el análisis de los mismos. Los resultados fueron presentados en tablas de simple entrada y representados en gráficos de barras o de sectores, según el tipo de variable estudiada.

El análisis de los resultados se realizó mediante la estadística descriptiva e inferencial, las que permitirán analizar los datos en base a las frecuencias acumuladas para cada dimensión de la variable en estudio y la relación entre ellas a través de la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, previo análisis de normalidad de datos.

El coeficiente de correlación de Spearman, es una medida de asociación lineal que utiliza rangos que se puede puntuar desde -1.0 hasta +1.0, los valores cercanos a +1.0, indican que existe una fuerte asociación entre las clasificaciones, o sea que a medida que aumenta un rango el otro también aumenta; los valores cercanos a -1.0 señalan que hay una fuerte asociación negativa entre las clasificaciones, es decir que, al aumentar un rango, el otro decrece. Cuando el valor es 0.0 no existe correlación alguna; a continuación, se presentan los rangos y lo que representa (40).

<b>Rango</b>	<b>Relación</b>
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte

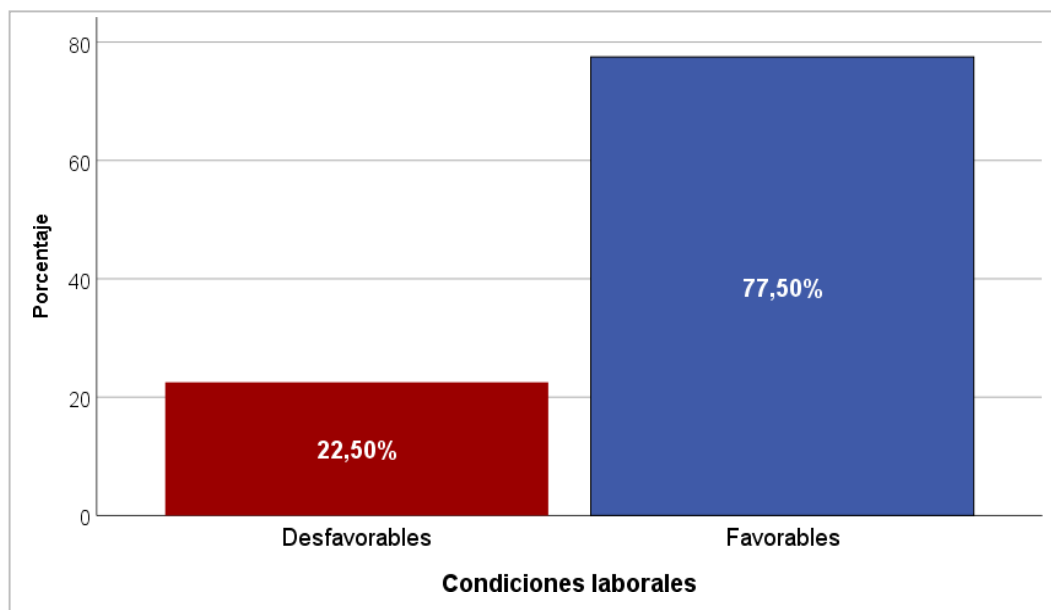
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

## V. RESULTADOS

### 5.1 Resultados descriptivos.

**Gráfico N°5. 1**

Condiciones laborales del profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021



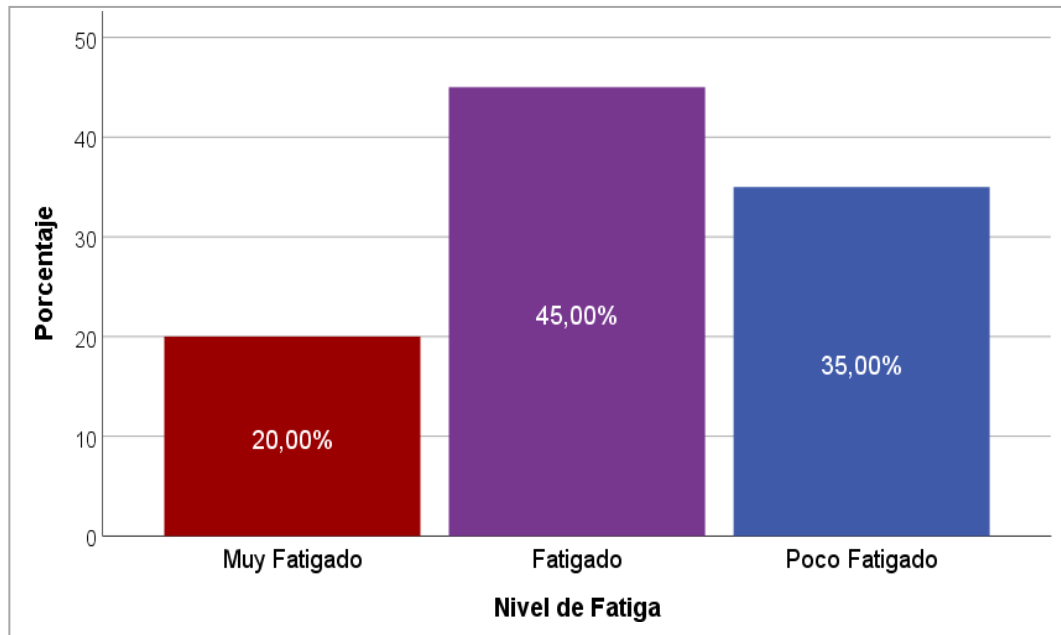
**Fuente:** Instrumento Condiciones de trabajo en el personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### **Interpretación:**

En el gráfico N°5.1 se muestran las condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización, se halló que el 77.5% (31) considera que labora en condiciones favorables y el 22.5% (9) en condiciones desfavorables. lo que nos muestra que las características individuales, ambientales, la carga física y mental, la seguridad y la organización requieren evaluación y mejoras.

### Gráfico N°5. 2

Nivel de fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021



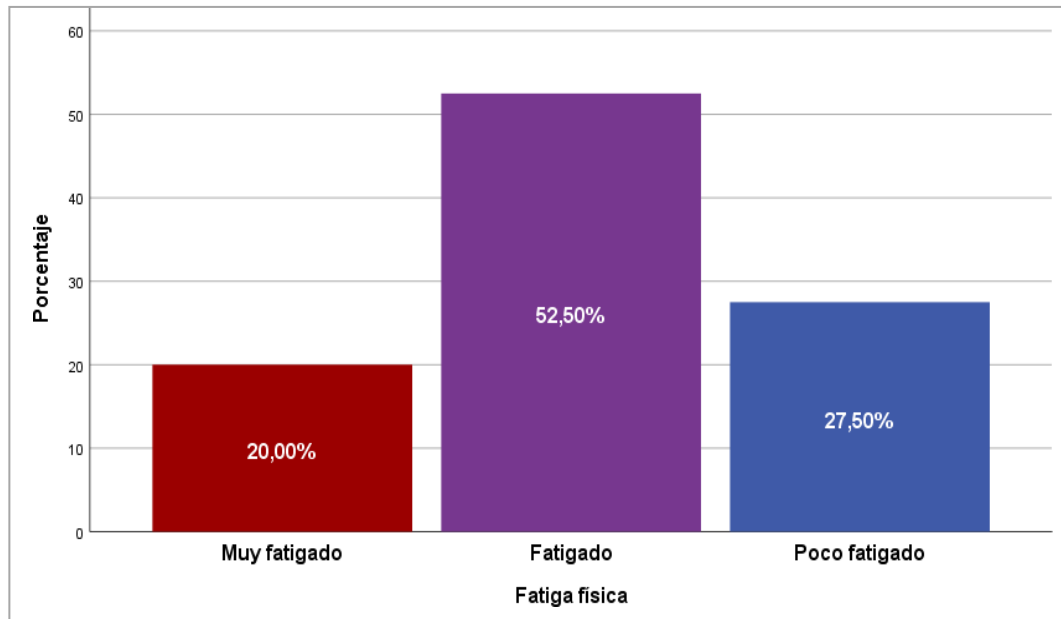
**Fuente:** Cuestionario de fatiga física y cognitiva en el personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### Interpretación:

En el gráfico N°5.2 se muestra que el 45% (18) se encuentra moderadamente fatigado, el 35% (14) poco fatigado y el 20% (8) afirmó sentirse muy fatigado; lo que nos indica que los profesionales de enfermería experimentan alteraciones físicas y cognitivas durante su ejercicio profesional.

### Gráfico N°5. 3

Fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021



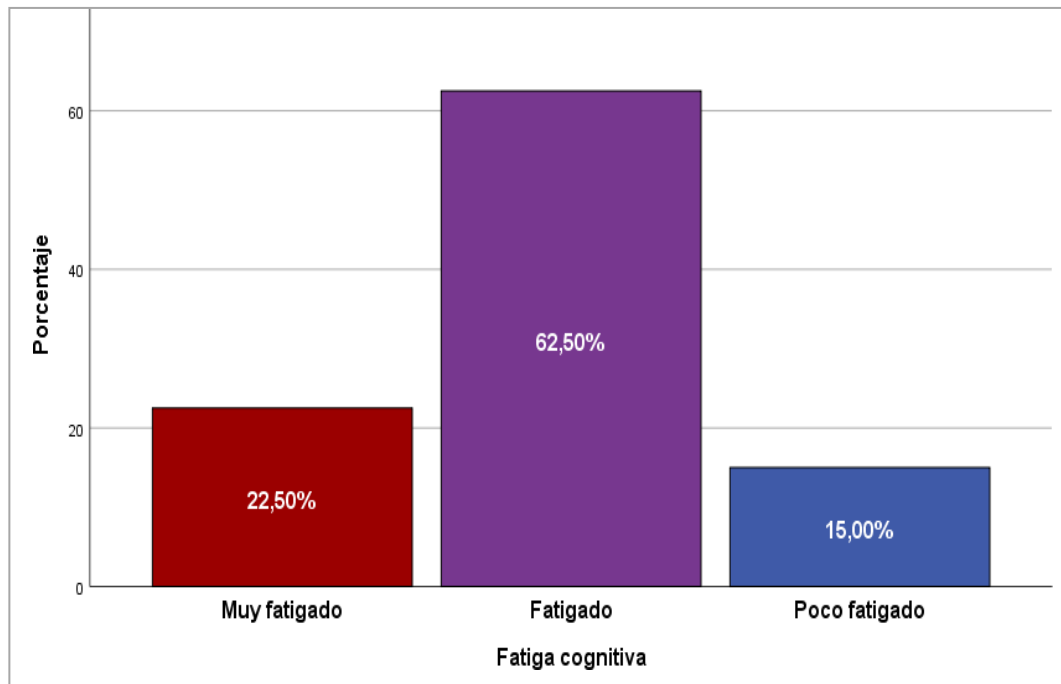
**Fuente:** Cuestionario de fatiga física y cognitiva en el personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### Interpretación:

En el gráfico N°5.3 se muestra que el 52.5%, a nivel físico, se encuentra moderadamente fatigado, el 27.5% poco fatigado y el 20% afirmó sentirse muy fatigado, resultados similares a los del nivel de fatiga general; esto indica que las enfermeras de hospitalización identifican inconvenientes en su condición física, en su tolerancia a la actividad, además de debilidad y cansancio visual.

#### Gráfico N°5. 4

Fatiga Cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021



**Fuente:** Cuestionario de fatiga física y cognitiva en el personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

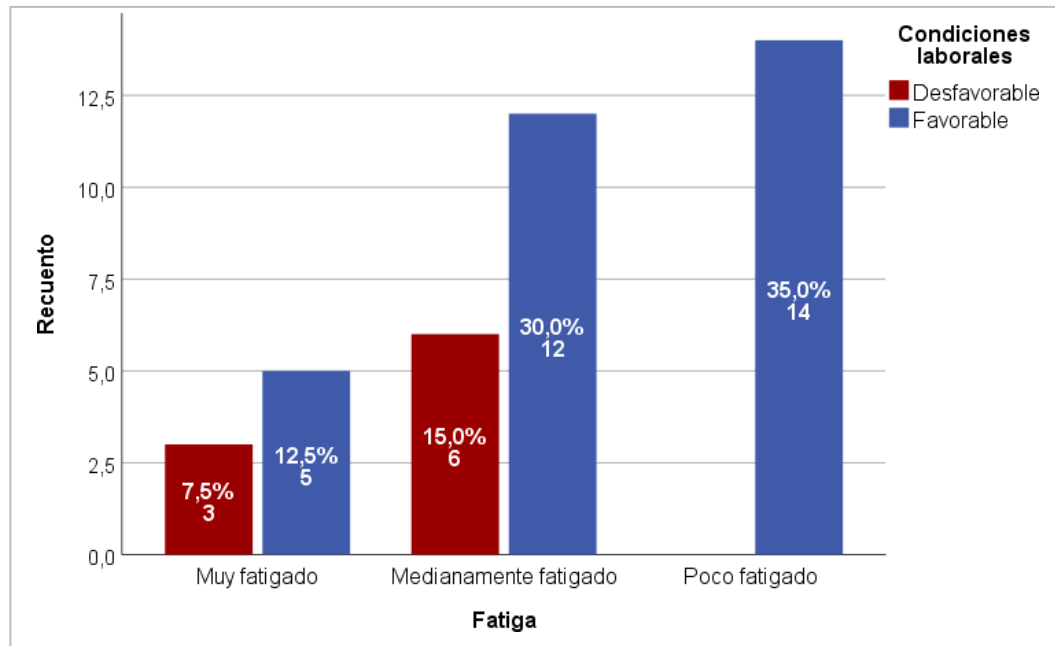
#### Interpretación:

En el gráfico N°5.4 se muestra que el 62.5%, a nivel cognitivo, se encuentra moderadamente fatigado, el 22.5% muy fatigado y el 15% poco fatigado, evidenciando que más profesionales de enfermería se sienten mucho más fatigados a nivel mental. Estos resultados indican que las enfermeras de hospitalización tienen dificultades en su concentración, memoria y pensamiento; lo cual puede poner en riesgo la atención de calidad de los pacientes que acuden a la institución.



### Gráfico N°5. 5

Condiciones laborales y fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021



**Fuente:** Instrumento condiciones de trabajo y cuestionario de fatiga física y cognitiva en el personal de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

#### Interpretación:

En el gráfico 5.5, se observa que: el 22.5% (9) de enfermeras califican sus condiciones de trabajo como desfavorables, quienes se sienten entre muy (7.5%) y medianamente (15%) fatigados; mientras que, el 35%(14) de las enfermeras consideran que sus condiciones laborales son favorables y se sienten poco fatigadas, y el 30% consideran tener condiciones laborales favorables y se sienten medianamente fatigados. Estos resultados muestran la asociación inversa de las condiciones de trabajo con la fatiga laboral en enfermería.

## 5.2. Resultados inferenciales.

**Tabla N°5. 1**

Relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Fatiga
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,369*
	Sig. (bilateral)	.	,019
	N	40	40
Fatiga	Coeficiente de correlación	,369*	1,000
	Sig. (bilateral)	,019	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación:

En la tabla N°5.1 evidenció el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.369, lo que evidenció una correlación positiva media entre las variables condiciones laborales y fatiga. Además, la significancia estadística tuvo un valor  $p=0.019$ , este valor resultante es inferior al nivel de significancia establecido  $\alpha=0.05$ ; por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

**Tabla N°5. 2**

Relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Fatiga Física
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,325*
	Sig. (bilateral)	.	,041
	N	40	40
Fatiga Física	Coeficiente de correlación	,325*	1,000
	Sig. (bilateral)	,041	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla N°5.2 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.325, lo que denotó una correlación positiva media entre las variables condiciones laborales y fatiga. Además, la significancia estadística tuvo un valor  $p=0.041$ , cuyo valor es menor al nivel de significancia establecido  $\alpha=0.05$ ; por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

**Tabla N°5. 3**

Relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021

Rho de Spearman		Condiciones laborales	Fatiga Cognitiva
Condiciones laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,328*
	Sig. (bilateral)	.	,039
	N	40	40
Fatiga Cognitiva	Coeficiente de correlación	,328*	1,000
	Sig. (bilateral)	,039	.
	N	40	40

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

**Interpretación:**

En la tabla N°5.3 se muestra el coeficiente de correlación Rho de Spearman con un valor de 0.328, lo que denotó una correlación positiva media entre las variables condiciones laborales y fatiga. Además, la significancia estadística tuvo un valor  $p=0.039$ , cuyo valor está por debajo del nivel de significancia establecido  $\alpha=0.05$ ; por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

## VI. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

### 6.1. Contrastación y demostración de la hipótesis con los resultados.

#### Hipótesis general

**H<sub>G</sub>:** Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.1, la prueba de hipótesis evidenció un valor  $p=0.019 < 0.05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación general. Con un coeficiente de correlación = 0.369, se afirma que existe una relación positiva media entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021. Esto demuestra que las características las condiciones de trabajo influyen en el desenvolvimiento del profesional de enfermería en su lugar de trabajo.

Los resultados obtenidos en el presente estudio de investigación evidenciaron una relación positiva media (0.39,  $p= 0.019$ ) entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021. Estos resultados son similares a los obtenidos por Berrospi y Martinez quienes, en el 2018, afirmaron que la precarización de las condiciones de trabajo incrementa la fatiga laboral en las enfermeras ( $r=0.542$ ). En contraposición López y Moscoso en el 2019, demostraron que no existe relación

entre las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de Enfermería en una institución de EsSalud.

### **Hipótesis específica 1**

**H<sub>E1</sub>**: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

**H<sub>0</sub>**: No existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.2, la prueba de hipótesis evidenció un valor  $p=0.041 < 0.05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación general. Con un coeficiente de correlación = 0.325, se afirma que existe una relación positiva media entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

### **Hipótesis específica 2**

**H<sub>E2</sub>**: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

En la tabla N°5.3, la prueba de hipótesis evidenció un valor  $p=0.039 < 0.05$ , por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de investigación general. Con un coeficiente de correlación = 0.328, se afirma que existe una relación positiva media entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

## **6.2. Contrastación de los resultados con otros estudios similares.**

La calidad de vida laboral se encuentra asociada a la percepción de mejora de las condiciones laborales (24), y se expresa en la satisfacción y bienestar que distingue el empleado ante la realidad del empleo en el que se desempeña (2).

Según Granero (14), en el caso de las enfermeras, se valoran positivamente las condiciones de trabajo, expresando eficacia, buenas relaciones sociales, compañerismo, compromiso y responsabilidad, y quienes tiene una valoración negativa expresan agotamiento, malas condiciones socioeconómicas, malestar y sobrecarga; es así que, se cree que la calidad de vida laboral mejoraría según se favorezcan, entre otras cosas, las condiciones del entorno laboral.

En el contexto actual, debido a la crisis sanitaria por la COVID-19, la aplicación de las medidas de contención del gasto ha tenido un impacto negativo en las

condiciones de trabajo de las enfermeras; según afirma Velázquez y Suárez, la pandemia ha incrementado la pérdida de condiciones laborales, aumentando de la carga de trabajo, la jornada laboral y la disminución del salario. Esto repercute en la calidad de vida labora de este grupo profesional, como ya lo demostró Grados en el 2018, quien halló una relación significativa ( $r=0.615$ ;  $p=0.002$ ) entre estas variables (14).

En nuestro país el 74% de los empleados muestra su insatisfacción con su empleo; sin embargo, este estudio identificó que el 77.5% de las enfermeras del área de hospitalización del Hospital Rezola, las condiciones de trabajo son favorables y el 22.5% la considera desfavorables; similares fueron los hallazgos de Grados en el 2018, quien identificó que el 61.5% de las enfermeras consideraron sus condiciones de trabajo como favorables y el 38.5% como desfavorables.

Se sabe que el 68% de los profesionales de enfermería desarrolla trastornos relacionados al estrés (7), y como lo demuestra la investigación de Marquez y Flores en el año 2019, las condiciones de trabajo están relacionadas con el estrés laboral de las enfermeras. Adicionalmente, para Velázquez y Suárez en el año 2020, la mayoría (59% y 55%) del personal de enfermería siente afectación en su salud mental como respuesta a la por COVID-19 (12). Por ello, como refiere Márquez en el año 2020, se deben establecer proyectos de mejora, orientados que favorezcan factores del entorno laboral de enfermería y reforzar áreas de oportunidad (11).



Si bien las condiciones de inseguridad o peligro pueden generar accidentes, enfermedades y/o muertes en el lugar de trabajo (4), Baeza, Del Rio y Schwerter, evidenciaron asociaciones significativas entre la fatiga y el compromiso con el trabajo (15); además, existen peligros sanitarios como el exceso de trabajo y la fatiga laboral uno de los efectos más perjudiciales en la calidad de vida del trabajador (3).

Seguel, en el año 2014, afirmó que el 75,4% de los centros hospitalarios presento exceso de trabajo (14). Por otro lado, un estudio ejecutado por Bayas, Burgos y Galiano en el año 2020, determinó que la mayoría (47.4%) de los trabajadores de la salud presenta fatiga laboral, siendo los más afectados los médicos y los enfermeros (10).

En un hospital del MINSA, en Lima, el 70% de los profesionales de enfermería presentan fatiga y, en una institución de la seguridad social, el 42,5% presentó un nivel de fatiga alta/regular (10).

Este estudio identificó que las enfermeras del servicio de hospitalización del Hospital Rezola, se presentaron en su mayoría (45%) medianamente fatigados, un 35% poco fatigados y solo un 20% muy fatigados; similar a identificado por Baeza, Del Rio, Schwerter, en el año 2012, donde el 44% presentó fatiga baja, el 30.1% fatiga media, y un 25.4% fatiga alta (15). Estos niveles de fatiga son superiores a los hallados por López y Moscoso en el año 2019, quienes identificaron que el 42,5% presentó un nivel de fatiga alta/regular y, el 57,5% un nivel de fatiga baja (16).

Estos resultados demuestran la importancia y necesidad de ajustar las condiciones laborales de las enfermeras a las líneas estratégicas propuestas por la OPS, a fin controlar las condiciones del lugar de trabajo de estos profesionales y promover su salud y bienestar laboral. Así mismo, es relevante conocer la realidad que aqueja a la población enfermera en los diversos servicios del hospital Rezola, respecto a las condiciones que le ofrece la institución de salud para el desempeño de su labor y que podría entorpecer su ejercicio profesional.

### **6.3. Responsabilidad ética**

Para la elaboración del presente documento se respetaron los criterios éticos tanto en el desarrollo como en la aplicación.

En cuanto al desarrollo y la búsqueda de información para la construcción de esta investigación, se respetó la autoría de las diferentes fuentes de conocimiento previas, las cuales sirvieron de marco para este estudio y quedaron registrados en el capítulo de referencias bibliográficas.

En la aplicación del estudio a través de los instrumentos de recolección de datos, se respetó la autonomía de los participantes a través del llenado voluntario de los mencionados instrumentos posterior a la presentación y lectura del consentimiento informado (anexo 3).

## CONCLUSIONES

- a) Las condiciones laborales fueron principalmente favorables (77.5%) en los profesionales de enfermería y el 80% se consideró entre poco y medianamente fatigado, hallándose una relación significativa ( $p=0.019 < 0.05$ ) entre ambas variables. Estos resultados demuestran que las condiciones de trabajo (ambientales, la carga física y mental, la seguridad y la organización) pueden influir en el desenvolvimiento y las alteraciones físicas y cognitivas del profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete.
- b) Se halló relación significativa ( $p=0.041 < 0.05$ ) entre las condiciones laborales y la fatiga en su dimensión física, donde el 80% se encontró entre poco y medianamente fatigado, evidenciando que el 20% de los profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola tienen una mala condición física, intolerancia a la actividad, debilidad y cansancio visual.
- c) Se halló relación significativa ( $p=0.039 < 0.05$ ) entre las condiciones laborales y la fatiga en su dimensión cognitiva, donde el 85% se encontró entre muy y medianamente fatigado, evidenciando que el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola presentan dificultades en la concentración, memoria y pensamiento, poniendo en riesgo la atención de calidad de los pacientes que acuden a la institución.

## RECOMENDACIONES

- a) A las autoridades del Hospital Rezola Cañete, promover la salud, el bienestar y el trabajo saludable, promoviendo entornos y lugares de trabajo saludables; así mismo, enfocar acciones de evaluación permanente de los profesionales de la salud a fin de tener un diagnóstico situacional de los entornos de trabajo, su satisfacción y plantear mejoras objetivas que permitan el libre desenvolvimiento del profesional y su adecuado ejercicio, que aseguren su buen rendimiento y productividad.
- b) Al área responsable de seguridad y salud en el trabajo del Hospital Rezola Cañete, identificar, evaluar, prevenir y controlar las condiciones y exposiciones de riesgo de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización, a fin de prevenir la afectación negativa en la salud ocupacional de este grupo profesional.
- c) A los profesionales de enfermería, tener un autoconocimiento de las dificultades y limitaciones cognitivas por la fatiga que puedan presentar durante su jornada laboral, buscar apoyo en las áreas pertinentes y buscar apoyo de los demás miembros del equipo de salud y la jefatura inmediata.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. OMS, OPS. Plan de acción sobre la salud de los trabajadores 2015-2025. 2015 [citado 16 oct 2021]. Disponible en: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/33983>
2. Rodríguez Marín J. Calidad de vida laboral en profesionales de la salud. Rev Calidad Asistencial [internet]. 2010 [citado 25 oct 2021]; 25(6): 318-320. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-revista-calidad-asistencial-256-articulo-calidad-vida-laboral-profesionales-salud-S1134282X10001168>
3. OPS, OMS. La salud de los trabajadores de la salud: Trabajo, empleo, organización y vida institucional en hospitales públicos del aglomerado Gran Buenos Aires, Argentina, 2010-2012. Buenos Aires: OPS, 2013. p.36,50.
4. OPS. Salud de los trabajadores. [citado 11 oct 2021]. Disponible en: <https://www.paho.org/es/temas/salud-trabajadores>
5. Organización Internacional de Trabajo, página oficial. [Internet] 2017. [citado el 01 de julio 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safetyand-health-at-work/lang--es/index.htm>
6. World Health Organization. State of the world's nursing 2020: investing in education, jobs and leadership. Geneva: WHO; 2020.

7. Quintana MO. Nivel de estrés y desempeño profesional de enfermeras de un hospital privado de Hermosillo, Sonora. México: Universidad de Sonora; 2018. Disponible en: <https://investigadores.unison.mx/es/projects/nivel-de-estr%C3%A9s-y-desempe%C3%B1o-profesional-de-enfermeras-de-un-hospi>
8. Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud en Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú. Washington: OPS, 2012. Disponible en: [www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/hss-cond-trab-rhs2012.pdf](http://www.paho.org/hq/dmdocuments/2012/hss-cond-trab-rhs2012.pdf)
9. Martell S. Día del Trabajo: ¿Los peruanos son felices en sus empleos? RPP, 2018. Disponible en: <https://rpp.pe/economia/economia/dia-del-trabajo-los-peruanos-son-felices-en-sus-empleos-noticia-1119772>
10. López C, Moscoso IR. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital leopoldo barton - essalud, 2018. Lima: Universidad Norbert Winner; 2019.
11. Bayas YE, Burgos DA, Galiano MC. Niveles de fatiga y agresiones por parte de usuarios al personal del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. Revista Médica Científica CAMbios. 2020; 19(1):37-43. Disponible en: <https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/511/314>
12. Márquez EG. Entorno laboral de enfermería y su relación con la percepción del paciente en el cuidado [tesis de maestría]. México: Universidad

Autónoma de Nuevo León; 2020. Disponible en:  
<http://eprints.uanl.mx/19770/>

13. Velázquez CM, Suárez EM. Monitoreo crítico de condiciones laborales y de bioseguridad del personal de enfermería en la pandemia por COVID-19 en Colombia. XXIV Seminario Internacional de Cuidado: "Enfermería: Profesión, disciplina y ciencia en tiempos de cambio. 2020:247-248. Disponible en: [http://enfermeria.bogota.unal.edu.co/fileadmin/21\\_SIC/Memorias\\_PDF/memoria\\_seminario\\_XXIV.pdf#page=249](http://enfermeria.bogota.unal.edu.co/fileadmin/21_SIC/Memorias_PDF/memoria_seminario_XXIV.pdf#page=249)
14. Granero Lázaro A. Calidad de vida laboral de las enfermeras: Evaluación y propuestas de mejora [tesis doctoral]. Universidad de Barcelona, Programa de Doctorado en Ciencias Enfermeras; 2017. Disponible en: [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL\\_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/404610/AGL_TESIS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
15. Seguel Palma FA. Factores relacionados con fatiga y burnout en personal de enfermería en relación a la presencia de exceso de trabajo [tesis doctoral]. Chile: Universidad de Concepción; 2014. Disponible en: [http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/1702/1/Tesis\\_Factores\\_relacionados\\_con\\_Fatiga\\_Burnout.Image.Marked.pdf](http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/1702/1/Tesis_Factores_relacionados_con_Fatiga_Burnout.Image.Marked.pdf)
16. Baeza Rodríguez DL, Del Rio Guerrero NI, Schwerter Igor MF. Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados, año 2012. Chile: Universidad Austral de Chile; 2012. Disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmb142f/doc/fmb142f.pdf>

17. López C, Moscoso IR. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital leopoldo barton - essalud, 2018. Lima: Universidad Norbert Winner; 2019.
18. Chuje LA. Fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de san juan de lurigancho lima-2019. Lima: Universidad Norbert Winner; 2019.
19. Marquez EG, Flores LM. Las condiciones de trabajo y su relación con el estrés laboral de las enfermeras del servicio de emergencias del hospital de apoyo, Camaná, 2018. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa; 2019. Disponible en: <http://190.119.145.154/bitstream/handle/UNSA/10214/SEmaapeg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
20. Berrospi F, Martínez KE. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del hospital regional Ramiro Prialé. Es salud– Huancayo – 2017. Huancayo: Universidad Peruana de los Andes; 2018. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/359>
21. Grados Guerrero IC. Condiciones de trabajo y la calidad de vida laboral de las enfermeras que laboran en los Servicios de Neonatología del Hospital Nacional Edgardo Rebagliati Martins. Lima – 2017. Lima: Universidad César Vallejo; 2018. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados\\_GIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/17149/Grados_GIC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)



22. Díaz A. Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico-quirúrgicas. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*. 2013; 2(3).
23. Modelos y teorías de la enfermería. [Internet].[citado 01 Nov 2018]. Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Modelos\\_y\\_teor%C3%ADas\\_de\\_la\\_enfermer%C3%ADa](https://es.wikipedia.org/wiki/Modelos_y_teor%C3%ADas_de_la_enfermer%C3%ADa)
24. Blanch Ribas JM, Espuny Tomás MJ, Gala Durán C, Martín Artiles A. Teoría de las relaciones laborales. 1ra ed. Barcelona: Ed.UOC; 2003. Pág. 67-68.
25. Rodríguez Marín, Op.cit.1.
26. Barboza J, Moraes EL, Pereira EA, Reimao R. Evaluation of the sleep pattern in Nursing professionals working night shifts at the Intensive Care Units. *Einstein*. 2008; 6(3): p. 296 - 301.
27. Batak T, Gvozdenović L, Bokan D, Bokan D. The impact of nurses' shift work on the fatigue level. *SEEHSJ*. 2013; 3(2): p. 120 - 127.
28. Universidad Nacional de Colombia. Gestión integral de la salud ocupación en la UN. Conceptos generales (informe de consultoría). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2008.
29. Berrospi F, Martinez KE. Op.cit.19
30. Barker LM, Nussbaum MA. The effects of fatigue on performance in simulated nursing work. *Ergonomics*. 2011; 54(9): p. 815 - 829

31. Magnan MA, Beaver C, Suchy S. Workplace fatigue among oncology nursing personnel. *Clin J Oncol Nurs*. 2015; 19(3): p. 370 - 372.
32. Fatiga: causas, síntomas, tratamientos y más [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://foromed.com/fatiga-causas-sintomas-tratamientos-mas/>
33. Organización Internacional del Trabajo. Educación obrera para el trabajo decente: Condiciones de trabajo. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina; 2014. P.16. Disponible en: <https://scc.pj.gob.pe/wps/wcm/connect/aecc1e004618d2a18f7affca390e0080/Condiciones-Trabajo.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=aecc1e004618d2a18f7affca390e0080>
34. Dittner, A. J., Wessely, S. C., & Brown, R. G. (2004). The assessment of fatigue: A practical guide for clinicians and researchers. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(2), 157-170
35. Metodología de investigación. [Internet]. 2005 [citado 03 feb 2021]. Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA\\_D E\\_INVESTIGACION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_D E_INVESTIGACION.pdf)
36. Rodríguez, A. y Pérez, A. O. Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento *Revista EAN*. 2017; (82):1-26. Disponible en. <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
37. Ramírez, T. (1997). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.p.77

38. Grados Guerrero IC. Op.cit.20
39. Lopez C. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Leopoldo Barton - Essalud, 2018 [Tesis]. Lima: Universidad Norbert Wiener; 2019. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS%20L%C3%B3pez%20Cristina%20-%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
40. Seguela F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Enfermería Universitaria. 2014; 11(4): p. 119 - 127.
41. Mondragón Barrera MA. Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. Mov.cient [internet]. 2014 ene-dic [citado el 29 de abril del 2021]; 8(1): 98-104. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5156978.pdf>.

## **ANEXOS**

**- Anexo 1: Matriz de consistencia.**

Condiciones laborales y fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p><b>General</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?</li> <li>- ¿Cuál es la relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021?</li> </ul>	<p><b>General</b> Determinar las condiciones laborales y su relación con la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p><b>Específicos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Relacionar las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</li> <li>- Relacionar las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</li> </ul>	<p><b>General</b> HG: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</p> <p><b>Específicas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- HE1: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga física en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</li> <li>- HE2: Existe relación entre las condiciones laborales y la fatiga cognitiva en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.</li> </ul>	<p><b>Variable 1:</b> <b>Condiciones laborales</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Individuales</li> <li>- Ambientales</li> <li>- Carga física mental</li> <li>- Seguridad</li> <li>- Organización</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> <b>Fatiga</b></p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Física</li> <li>- Cognitiva</li> </ul>	<p><b>Tipo:</b> Cuantitativo Correlacional,</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental transversal</p> <p><b>población:</b> Profesionales de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola de Cañete.</p> <p><b>Muestra:</b> La muestra de estudio estará constituida por el universo de enfermeras de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola de Cañete.</p> <p><b>Técnica e instrumento:</b> Encuesta cuestionario</p>

- Anexo 2: Instrumentos validados.

**EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.**

(Tomado de Grados, 2018)

Agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar las condiciones de trabajo y Síntomas subjetivos de Fatiga a la que expuesta el personal que labora en las unidades críticas de esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente. Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:

**I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:**

- Sexo.....
- Estado civil: Casado ( ) Soltero ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( ) Viudo ( )
- Grado de Instrucción:
 

Primaria	Completa ( )	Incompleta ( )
Secundaria	Completa ( )	Incompleta ( )
Estudios Superiores	( )	
- Experiencia de trabajo: ( ) < 1 año ( ) > 2 años ( ) > 5 años
- Tipo de contratación: ( ) CAS ( ) Nombrado ( ) Contrato
- Otros lugares en que labora: ( ) Clínica ( ) Hospitales ( ) Otro .....
- Cuenta con SCTR (Seguro complementaria de trabajo de riesgo) Si ( ) No ( )
- Su institución realiza Exámenes Médicos Ocupacionales Si ( ) No ( )

<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>SÍ</b>	<b>NO</b>
1. ¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	1	
2. ¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee?	1	
3. ¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	1	
4. ¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	1	
5. ¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	1	
6. ¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	1	
7. ¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	1	
8. ¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?		1
9. ¿Cree que la ventilación de su puesto es la adecuada?	1	
10. ¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?	1	
11. ¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		1
12. ¿Considera que está expuesto a sustancias químicas que se utilizan en el servicio?		1
13. ¿Considera que está expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?		1
14. ¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?	1	
15. ¿Se encuentra vacunado(a) contra el VHB y tétano?	1	
16. ¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		1
17. ¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?	1	
18. ¿Durante el turno de trabajo, usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		1
19. ¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		1
20. ¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?	1	
21. ¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?	1	
22. ¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?	1	
23. ¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?	1	
24. ¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?	1	
25. ¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?		1
26. ¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		1
27. ¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	1	

## CUESTIONARIO DE FATIGA FÍSICA Y COGNITIVA.

(Tomado de Berrospi, 2018)

A continuación, se plantean distintas afirmaciones que dicen relación con como usted se siente. Para responder, considere las últimas dos semanas incluido el día de hoy. Debe dar cuenta de cuán verdadera es para usted la afirmación, utilizando una escala de 1 a 6.

Señale la opción de respuesta que más representa lo que usted siente: Donde 0= Si, esto es totalmente verdadero y 6= No, esto no es verdadero.

	0	1	2	3	4	5	6
1. Me siento cansado							
2. Me cuesta más pensar							
3. Físicamente me siento exhausto, rendido							
4. Me siento equilibrado, en armonía conmigo							
5. Me concentro en lo que hago							
6. Me siento débil							
7. Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)							
8. Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista							
9. Me puedo concentrar bien							
10. Me siento descansado							
11. Tengo problemas para concentrarme							
12. Me siento en mala condición física							
13. Me canso rápidamente							
14. Me encuentro distraído pensando en cosas							
15. Me siento en buen forma							



**- Anexo 3: Consentimiento informado en caso de ser necesario.**

El propósito de este protocolo es informarle sobre el proyecto de investigación y solicitarle su consentimiento. De aceptar, deberá firmar este documento.

La presente investigación se titula “CONDICIONES LABORALES Y FATIGA EN EL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA DE LAS ÁREAS DE HOSPITALIZACIÓN DEL HOSPITAL REZOLA CAÑETE, 2021”. Este proyecto es dirigido por MARÍA JAKELYNE GARCÍA DE LA CRUZ y JANETH ESTRADA JIMÉNEZ, maestrandas de en Gerencia en Salud en la Universidad Nacional del Callao. El objetivo del estudio es: determinar las condiciones laborales y su relación con la fatiga en el profesional de enfermería de las áreas de hospitalización del Hospital Rezola Cañete, 2021.

Para ello, se le solicita participar en una encuesta que durará menos de 20 minutos. Su participación es completamente voluntaria y usted puede decidir interrumpirla en cualquier momento, sin que ello le genere ningún perjuicio. Si tuviera alguna consulta sobre la investigación, puede formularla cuando lo estime conveniente.

Su identidad será anónima; asimismo, su información será analizada junto a las de sus colegas y servirá para la elaboración de un informe con fines académicos.

Si está de acuerdo con los puntos anteriores, y todas sus dudas están solucionadas, complete sus datos a continuación:

Fecha: \_\_\_\_\_ de marzo del 2021

Firma del participante: \_\_\_\_\_

Nombre: \_\_\_\_\_

Firma del investigador: \_\_\_\_\_

Nombre del investigador: \_\_\_\_\_

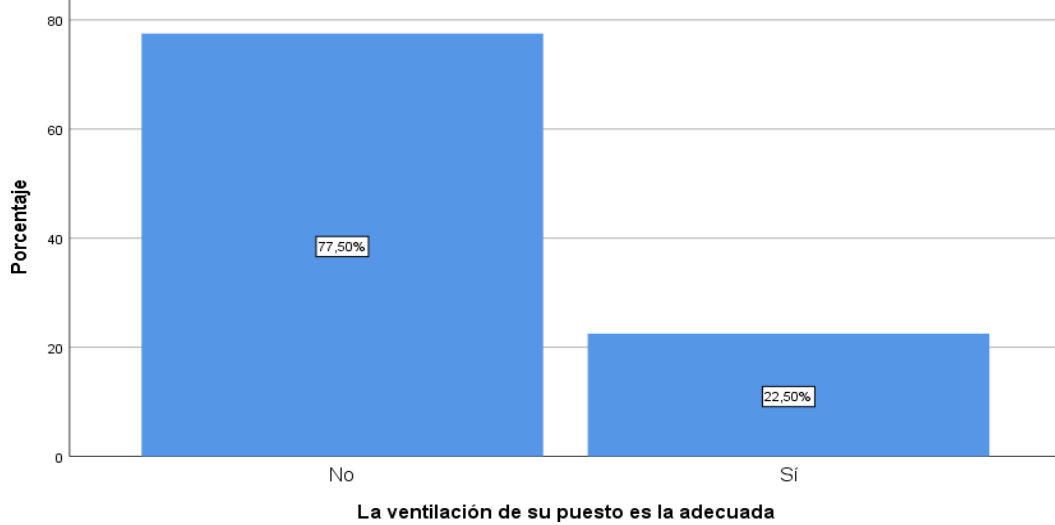
- Base de datos.

N	CONDICIONES LABORALES																											FATIGA																		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	T	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10	F11	F12	F13	F14	F15	T		
1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	12	1	6	2	2	0	2	1	6	1	6	1	6	1	1	6	42
2	0	0	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	1	1	0	12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	
3	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	23	4	6	6	0	0	6	4	6	0	0	6	6	6	6	6	6	0	56
4	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	0	20	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	6	0	60
5	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	21	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	1	61	
6	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	23	6	6	6	0	0	6	6	6	6	1	1	6	6	6	6	0	62	
7	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	21	6	6	6	0	0	6	6	0	0	0	6	6	6	6	0	54		
8	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	1	1	0	13	0	6	0	6	0	6	6	6	0	0	0	6	6	6	0	48		
9	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	17	0	6	0	0	6	0	6	6	6	6	0	6	0	6	6	6	54	
10	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	21	2	0	3	0	0	1	6	6	0	1	6	6	6	6	1	44		
11	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	16	1	6	2	1	0	2	5	6	0	2	4	1	5	6	5	46		
12	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	20	6	6	6	0	0	6	6	0	0	6	6	6	6	6	0	54		
13	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	0	0	1	1	0	14	6	6	6	6	0	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	66		
14	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	1	0	17	5	6	6	0	0	6	5	0	0	0	5	6	6	6	0	51			
15	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21	0	6	0	0	0	6	0	0	0	0	6	0	6	6	0	30			
16	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	23	0	6	1	0	0	6	2	6	0	5	3	6	4	6	0	45			
17	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	0	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	18	6	6	6	1	1	6	6	6	6	0	6	6	1	6	6	69			
18	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	10	2	6	2	0	0	6	3	6	1	2	6	6	6	6	0	52			
19	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	0	19	5	6	5	0	0	6	6	6	0	1	6	6	5	6	0	58			
20	0	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	13	1	2	1	1	0	2	2	2	1	1	2	1	2	2	1	21				
21	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	19	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	6	0	30			
22	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	16	0	1	0	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	0	16			
23	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	22	6	6	6	0	0	5	5	6	0	0	6	6	6	6	6	0	58			
24	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	0	20	6	6	6	0	0	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	60			
25	1	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	20	6	6	6	0	0	6	6	6	0	0	6	6	6	0	6	6	6	0	60	
26	0	0	0	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	0	0	13	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	5	1	1	0	6	6	25		
27	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	18	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
28	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	21	2	6	6	0	0	6	6	6	0	0	6	6	4	6	0	54			
29	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	0	17	3	4	3	4	3	3	4	5	2	2	3	4	5	2	3	50			
30	1	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	1	17	5	5	1	0	0	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	2	61			
31	1	0	1	1	1	0	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	18	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16			
32	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	11	6	6	5	0	0	6	6	0	0	6	6	6	6	6	0	53			
33	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	22	4	6	3	0	6	4	5	6	1	2	6	6	5	6	2	62				
34	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	22	3	3	2	0	0	4	4	4	4	1	1	2	5	5	5	0	39			
35	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	21	2	6	1	0	0	1	6	6	0	0	6	6	4	6	2	46				
36	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	0	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	1	0	0	13	1	2	4	6	0	2	5	5	0	0	5	6	5	4	5	50					
37	0	1	1	1	1	0	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	18	6	6	6	6	6	6	6	6	0	0	6	6	6	6	0	72				
38	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	0	1	1	0	20	4	5	6	6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	70			
39	0	0	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	16	0	6	0	0	0	6	6	6	0	6	6	6	6	6	0	54					
40	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	0	12	2	6	2	0	1	6	2	6	0	2	6	2	6	6	0	47					

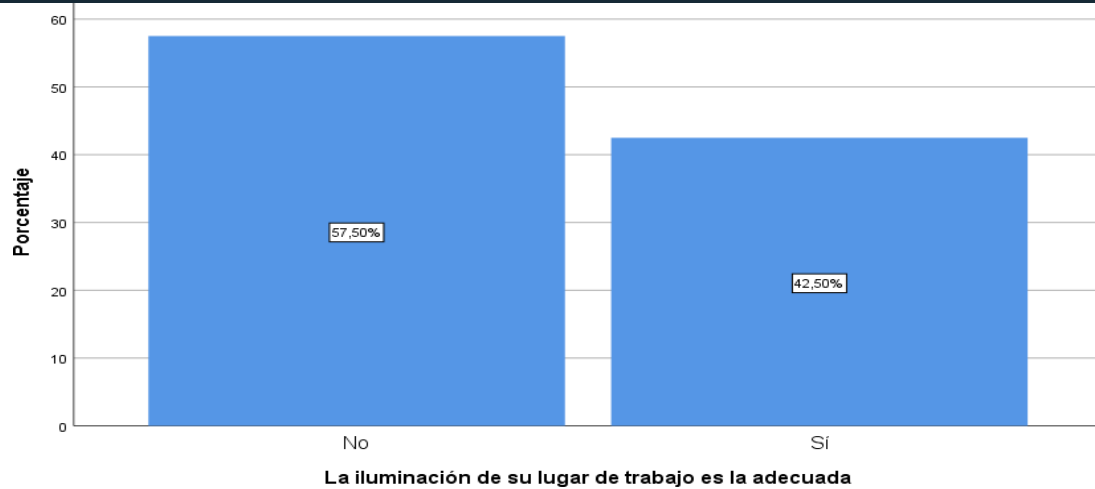
- Otros anexos necesarios de acuerdo a la naturaleza del problema.

**Condiciones laborales:** Items relevantes seleccionados

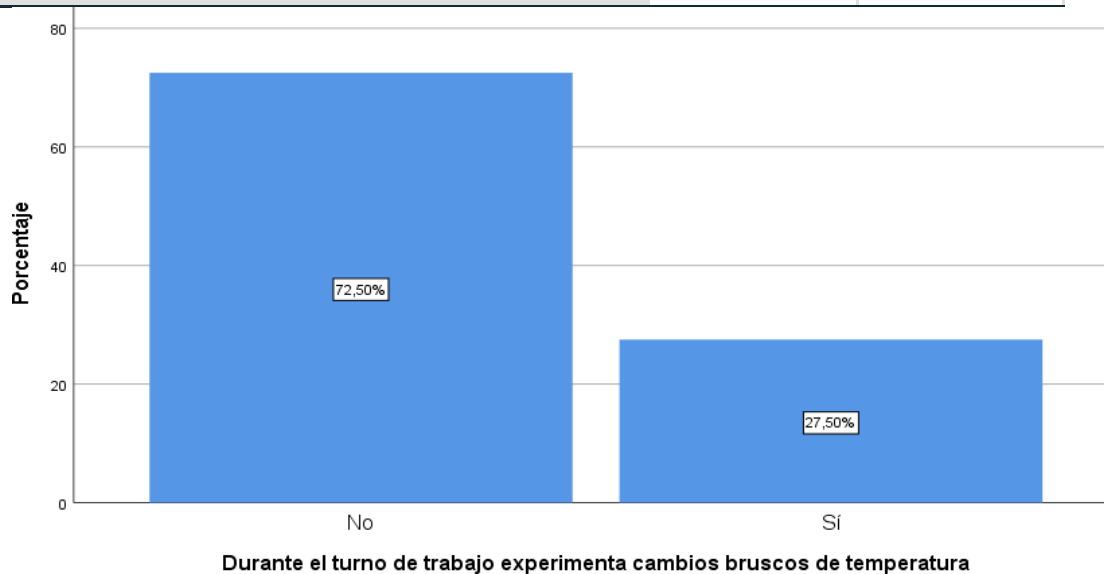
Pregunta 9: La ventilación de su puesto es la adecuada	Frecuencia	Porcentaje
No	31	77,5
Sí	9	22,5
Total	40	100,0



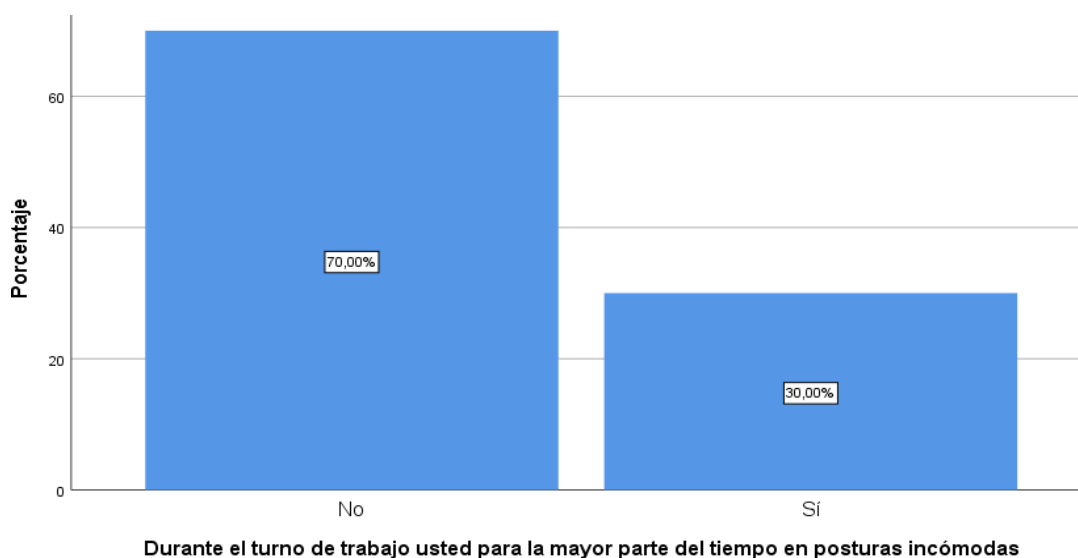
Pregunta 10: La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada	Frecuencia	Porcentaje
No	23	57,5
Sí	17	42,5
Total	40	100,0



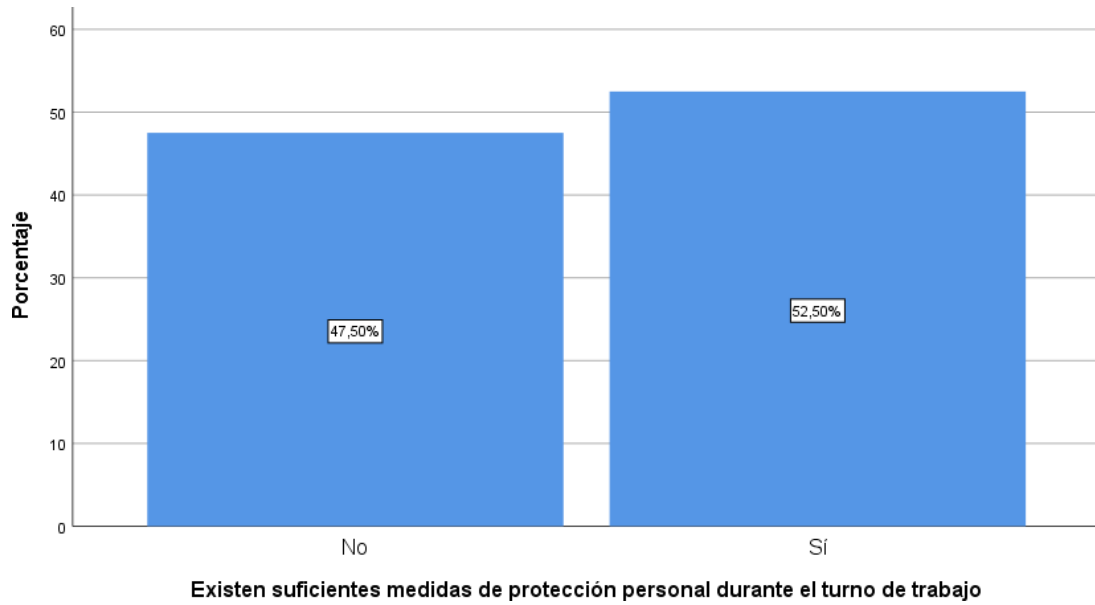
Pregunta 11: Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura		
	Frecuencia	Porcentaje
No	29	72,5
Sí	11	27,5
Total	40	100,0



Pregunta 18: Durante el turno de trabajo usted para la mayor parte del tiempo en posturas incómodas		
	Frecuencia	Porcentaje
No	28	70,0
Sí	12	30,0
Total	40	100,0

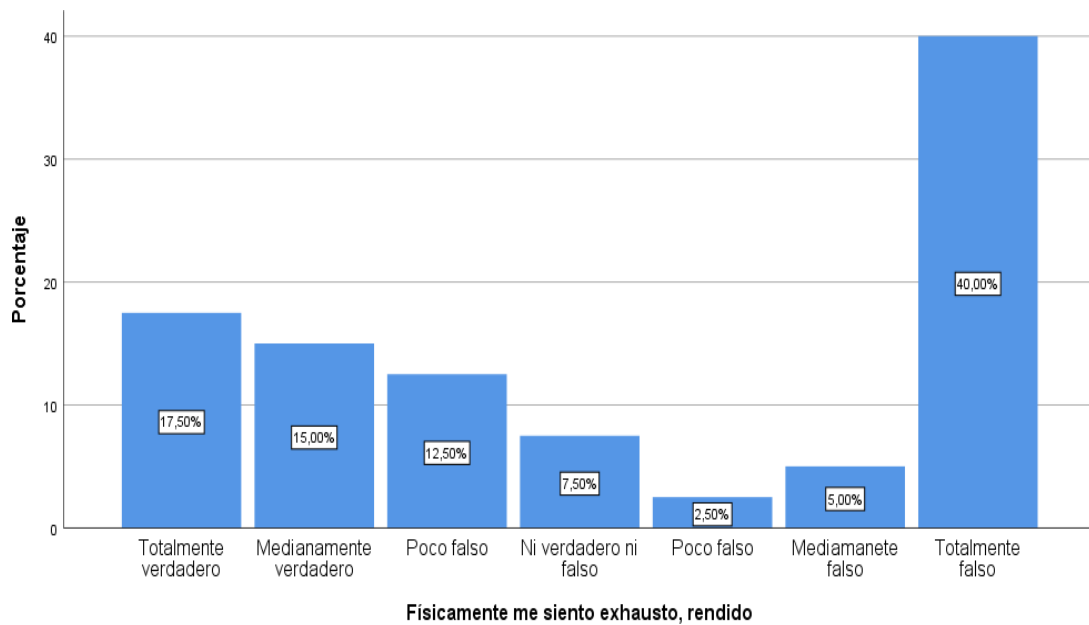


Pregunta 20: Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo	Frecuencia	Porcentaje
No	19	47,5
Sí	21	52,5
Total	40	100,0

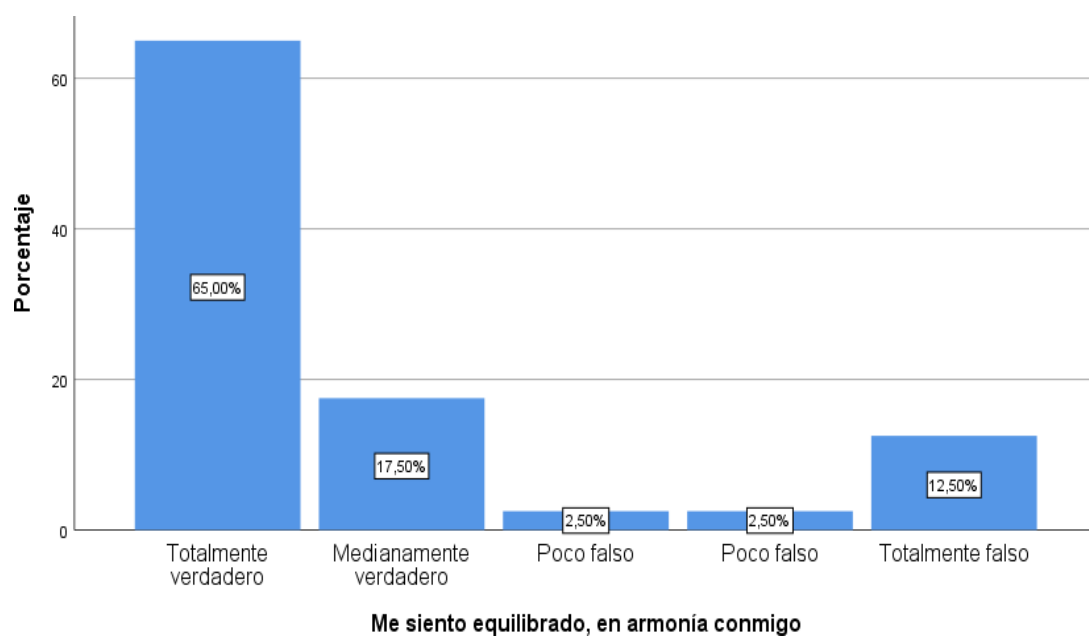


**Fatiga:** Items relevantes seleccionados

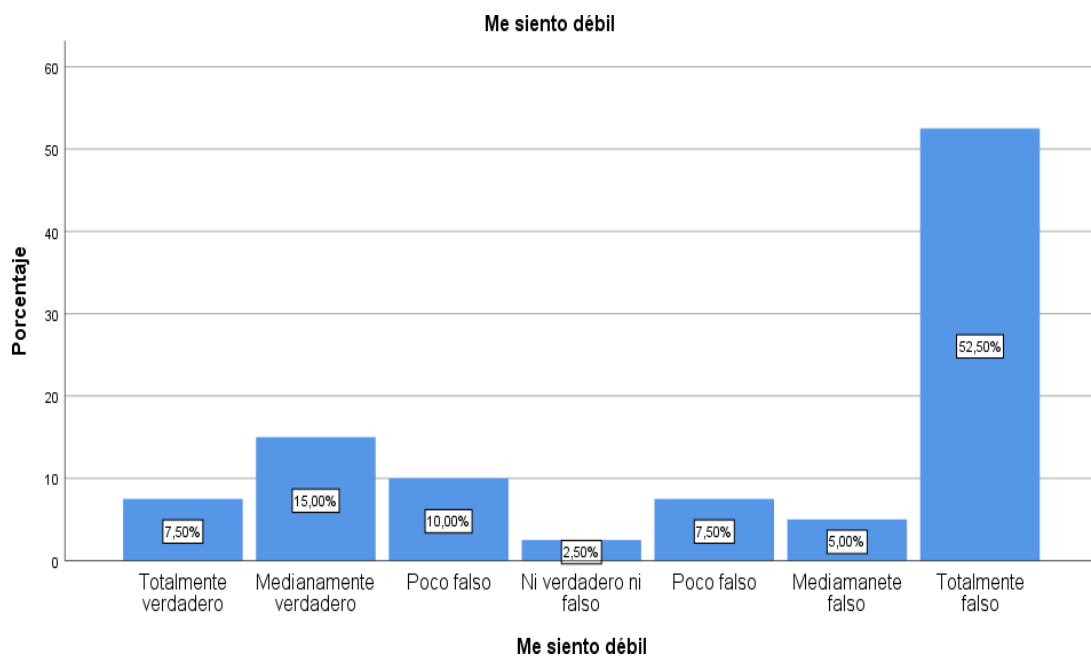
Pregunta 3: Físicamente me siento exhausto, rendido	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente verdadero	7	17,5
Medianamente verdadero	6	15,0
Poco verdadero	5	12,5
Ni verdadero ni falso	3	7,5
Poco falso	1	2,5
Medianamente falso	2	5,0
Totalmente falso	16	40,0
Total	40	100,0



Pregunta 4: Me siento equilibrado, en armonía conmigo	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente verdadero	26	65,0
Medianamente verdadero	7	17,5
Poco verdadero	1	2,5
Poco falso	1	2,5
Totalmente falso	5	12,5
Total	40	100,0

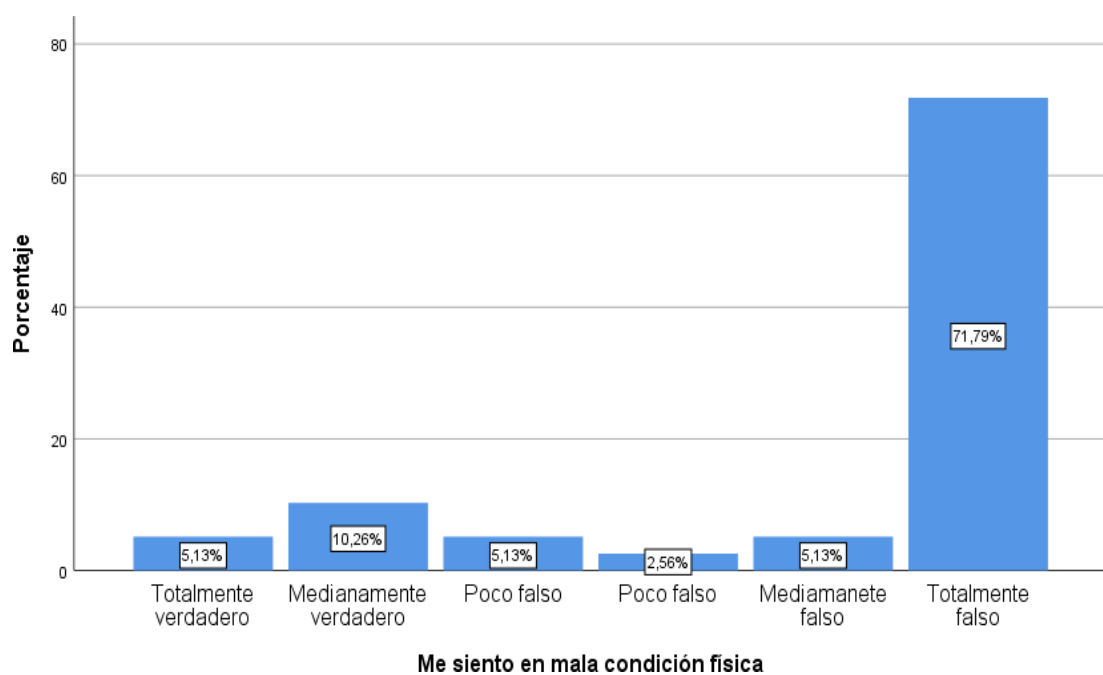


Pregunta 6: Me siento débil	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente verdadero	3	7,5
Medianamente verdadero	6	15,0
Poco verdadero	4	10,0
Ni verdadero ni falso	1	2,5
Poco falso	3	7,5
Medianamente falso	2	5,0
Totalmente falso	21	52,5
Total	40	100,0





Pregunta 12: Me siento en mala condición física	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente verdadero	2	5,0
Medianamente verdadero	4	10,0
Poco verdadero	2	5,0
Poco falso	2	5,0
Medianamente falso	2	5,0
Totalmente falso	28	70,0
Total	40	100,0



Pregunta 13: Me canso rápidamente	Frecuencia	Porcentaje
Totalmente verdadero	3	7,5
Medianamente verdadero	4	10,0
Poco verdadero	2	5,0
Poco falso	3	7,5
Medianamente falso	7	17,5
Totalmente falso	21	52,5
Total	40	100,0

