

**Universidad  
Norbert Wiener**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL ENFERMERÍA**

**CONDICIONES DE TRABAJO RELACIONADAS AL NIVEL  
DE FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL  
SERVICIO DE EMERGENCIA DEL HOSPITAL LEOPOLDO  
BARTON - ESSALUD, 2018**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN  
ENFERMERÍA**

**PRESENTADA POR:**

**LÓPEZ GIL, CRISTINA**

**MOSCOSO GASPAR, ISABEL ROCÍO**

**LIMA – PERÚ**

**2019**



## **DEDICATORIA**

Esto va dedicado a nuestros padres e hijos por el gran apoyo y fuerza que nos brindaron y a Dios por darnos las fuerzas necesarias en este hermoso camino y bendecirnos cada día.

## **AGRADECIMIENTOS**

Siempre a Dios, por guiarnos y darnos fuerzas para seguir adelante durante los cinco años de formación académica.

A nuestros docentes, por las grandes enseñanzas y experiencias brindadas; y, a nuestra casa de estudios, la Universidad Norbert Wiener.

**ASESOR DE TESIS**

**Dra. María Hilda Cárdenas Cárdenas**

## **JURADO**

- **Presidente:**Dra.Susan Haydee Gonzáles Saldaña
- **Secretaria:**Mg. María Angélica Fuentes Siles
- **Vocal:** Mg. Yurik Anatoli Suárez Valderrama

# ÍNDICE

<b>DEDICATORIA</b> .....	<b>iii</b>
<b>AGRADECIMIENTOS</b> .....	<b>iv</b>
<b>ASESOR DE TESIS</b> .....	<b>v</b>
<b>JURADO</b> .....	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE</b> .....	<b>vii</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b> .....	<b>ix</b>
<b>RESUMEN</b> .....	<b>x</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>xi</b>
<b>CAPÍTULO I. EL PROBLEMA</b> .....	<b>12</b>
1.1 Planteamiento del problema .....	12
1.2. Formulación del problema .....	16
1.3. Justificación .....	16
1.4. Objetivos.....	17
1.4.1. Objetivo general .....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
<b>CAPÍTULO: II. MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>18</b>
2.1. Antecedentes.....	18
2.1.1. Antecedentes nternacionales .....	18
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	24
2.2. Base teórica.....	27
2.2.1 La condición de trabajo.....	27
2.2.2 La fatiga.....	30
D. Síntomas de fatiga laboral .....	34
2.3 Terminología básica.....	36
2.4 Hipótesis.....	36
2.5 Variables.....	37
2.5.1. Operacionalización de variables.....	38
<b>CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO</b> .....	<b>43</b>
3.1 Tipo y método de investigación.....	43
3.2 Población y muestra.....	43

3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	43
3.4 Plan de recolección de datos .....	44
3.5 Procesamiento de datos y análisis estadístico.....	45
3.6 Aspectos éticos.....	45
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>47</b>
4.2 Discusión .....	53
<b>CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....</b>	<b>57</b>
5.1 Conclusiones .....	57
5.2 Recomendaciones .....	58
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>60</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>66</b>



## ÍNDICE DE GRÁFICOS

- Gráfico 1:** Condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018..... 48
- Gráfico 2:** Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018..... 49
- Gráfico 3:** Dimensiones de las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018..... 50
- Gráfico 4:** Nivel de fatiga del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018 ..... 51
- Gráfico 5:** Dimensiones de fatiga del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018..... 52

## RESUMEN

**Objetivo:** Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018. **Material y métodos:** Es un estudio cualitativo, descriptivo - correlacional y de corte transversal. La población estuvo conformada por 80 profesionales de Enfermería del Área de Emergencias. Se utilizó la técnica de entrevista. **Resultados:** Con respecto a las condiciones de trabajo del personal de Enfermería, el 67,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo; seguido de un 32,5% de condiciones aceptables; y el 0% de condiciones inadecuadas. En cuanto a las dimensiones de condiciones de trabajo, en condiciones individuales, el 82,5% presentó condiciones adecuadas de trabajo, seguido de un 13,75% de condiciones aceptables y un 3,75% de condiciones inadecuadas. En la dimensión condiciones intralaborales, el 48,75% presentó condiciones adecuadas de trabajo, seguido de un 47,50% de condiciones aceptables y el 3,75% de condiciones inadecuadas. En la dimensión de condiciones extralaborales, el 81,25% presentó condiciones aceptables de trabajo, seguido de un 18,75% de condiciones adecuadas y el 0% de condiciones 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.

**Palabras clave:** “Condiciones de trabajo”, “Fatiga”, “Servicio de Emergencia” y “Enfermero”.

## ABSTRACT

Objective: To determine if there is a relationship between working conditions and the level of fatigue in the nursing staff in the emergency area at the Hospital Leopoldo Barton - Essalud 2018. Material and methods: This is a qualitative, descriptive - correlational and cut-off study. cross-sectional, the population consisted of 80 nursing professionals from the emergency area, the interview technique was used. Results: With respect to the working conditions of nursing personnel, 67.5% presented adequate working conditions, followed by 32.5% acceptable conditions and 0% inadequate conditions; in the dimensions it was found that, in the individual conditions dimension, 82.5% presented adequate working conditions, followed by 13.75% acceptable conditions and 3.75% inadequate conditions; in the dimension intra-labor conditions, 48.75% presented adequate working conditions, followed by 47.50% acceptable conditions and 3.75% inadequate conditions and in the dimension of extra-working conditions 81.25% presented acceptable conditions of work, followed by 18.75% adequate conditions and 0% inadequate conditions and in the variable fatigue, I present the level of fatigue high / regular 42.5% and in the level of fatigue low 57.5% Conclusion: No there is a relationship between working conditions and fatigue in the nursing staff in the emergency area at the Hospital Leopoldo Barton - Essalud 2018.

Key Words: "Working conditions", Fatigue " , "Emergency service" y "Nurse".

## **CAPÍTULO I. EL PROBLEMA**

### **1.1 Planteamiento del problema**

Los seres humanos con buena economía mayormente pasan la tercera parte de su tiempo en un centro laboral. Las condiciones de trabajo tienen un propósito relevante sobre la igualdad en los temas de salud. Las recomendables condiciones de trabajo logran dar fortificación y lugar social, coyuntura de formación personal, y precaución contra riesgos físicos y psicosociales. Asimismo, logran acrecentar las relaciones sociales y la autoestima de los trabajadores y establecer relaciones positivas para la salud (1).

No obstante, el profesional de enfermería compone un sobresaliente conjunto profesional, que representa alrededor del 60% del capital humano y está relacionado con las instituciones hospitalarias, por ende, es la parte importante de todo servicio hospitalario. Estos profesionales presentan condiciones específicas laborales, constituidas por la prolongación de su servicio durante las 24 horas, las desiguales condiciones de riesgo presentes en los centros de trabajo y la particularidad del género femenino sobresaliente que desempeñan esta profesión son puntos importantes que un abordaje individual y representativo entre los centros de trabajo y todo el personal de enfermería (2).

Por lo tanto, lo más importante de la profesión de Enfermería en Emergencias

está el promover a la enfermería hacia una sobresaliente preparación ante las condiciones adversas, la acción en catástrofes, la adopción de actitudes asistenciales de emergencia, técnicas, medicamentos, sostenimiento, instrucción e investigación, rehabilitación de los clientes, y en general, todo lo que pueda mejorar sus capacidades en lo asistencial ya que será en beneficio de nuestros pacientes, así como el reconocimiento de un mayor grado de compromiso, autonomía y competencias, incluida la capacidad prescriptora (3).

Cabe señalar que, en técnicas habituales, el concepto de fatiga viene a ser “el fenómeno que surge en todo ser vivo, que está muy relacionado con la vida diaria de uno o varios miembros, que radica en un bajo aprovechamiento, y muchas veces presenta sensación de agotamiento”. Desde la perspectiva fisiológica, podemos contemplar la fatiga como: “conmoción difícil que se aprecia después de un trabajo con sobrecarga física o intelectual, continuo o fuerte” (4).

Existe fatiga mental y fatiga física, sin embargo, la fatiga tiene un valor añadido, ya que si nos referimos a una fatiga crónica, estaríamos hablando de una dolencia al personal a causa de una fatiga crónica. La sobrecarga de trabajo es el acrecimiento de esfuerzos a la cual se expone el personal durante su horario de trabajo, de la misma manera pueden tener técnicas que impliquen fuerzas físicas y mentales, pero un sobreesfuerzo ya sea en lo físico o mental generaría posibles traumas (5).

El complejo hospitalario Alberto Leopoldo Barton Thompson con cinco años de creación está dotado de equipamiento digital avanzado, sistema de información y tecnología de comunicaciones que permiten acelerar y perfeccionar la atención del cliente, y ofrecer servicios en especialidades médicas y especialidades quirúrgicas, además de radio diagnóstico y diagnóstico biomédico. Posee una complejidad de nivel III. El Área de Emergencia se

encuentra dividido por emergencia adulto y emergencia pediátrica en los siguientes puntos.

Desde el Servicio de Emergencia del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, hemos observado accidentes en los enfermeros durante el horario de trabajo, el Área de la Emergencias está distribuido en adultos y pediatría, cada uno tiene las siguientes áreas: área de triaje, zona 1 que tiene 8 camillas, zona 2 que tiene 8 camillas, zona 3 que tiene 9 camillas, zona 4 que tiene 24 camillas (es zona de hospitalización de larga estancia), área de procedimientos, tópico de cirugía, área de inyectables y shock trauma.

Durante la experiencia laboral se ha observado que el Área de Inyectables es una de las áreas con mayor riesgo, ya que su tamaño es muy pequeño, por lo tanto, se vuelve más peligroso puesto que trabajan en esa área 2 enfermeras y un área muy cerrada, carente de ventilación, donde realizan las nebulizaciones. Debería tener un área ventilada y por ese motivo en las observaciones que se realizaron dichas áreas son las más peligrosas por el exceso de pacientes y el trabajo que se realiza de forma rápida y bajo estrés. En el Área de Emergencia se atiende un aproximado de 600 usuarios por turno (mañana, tarde y noche), por lo tanto, el trabajo esta manejado bajo estrés y eso es uno de los factores que pueden ocasionar incorrectas condiciones laborales como, por ejemplo, pinchazos, corte con material contaminado, adquirir enfermedades respiratorias contagiosas, etc.

El profesional de Enfermería del Área de Emergencias se encuentra muy propenso a la fatiga laboral cuando trabajan en condiciones inadecuadas. El profesional de enfermería en el servicio de emergencia se encuentra mucho más expuesta a factores de riesgo de distinta índole que conllevarían a una fatiga laboral, tales como: la afluencia de pacientes que se recibe en el servicio de emergencia, la exigencia de la atención rápida por parte de los pacientes, la urgencia en realizar procedimientos invasivos tales como colocación de vías

periféricas para transfusiones sanguíneas, etc., la sobresaturación de pacientes cuando existe un número limitado de enfermeras en donde existen de manera simultánea varios casos en los cuales los familiares de los pacientes vienen solicitando información sobre el estado de salud de su familiar de manera reiterada al profesional de Enfermería y también existen situaciones en las cuales vienen con actitudes intolerables.

Al entrevistar a algunas enfermeras del Área de Emergencias, ellas respondieron a la pregunta:

¿Cree usted que su trabajo es riesgoso para su salud?

“[...] Sí, mucho, a veces debemos ser muy rápidas por la demanda de pacientes y, por lo tanto, suceden accidentes de pinchazos con las agujas que hemos utilizado en una colocación de medicamentos” (Licenciada de Enfermería 1, 30 años).

“[...] Sí, corremos muchos riesgos ya que por ejemplo cuando vienen a tomar placas radiológicas a nuestros pacientes irradian toda el área de trabajo y eso a futuro puede ocasionarnos daños” (Licenciada de Enfermería 2, 40 años).

“[...] A veces tenemos tanto trabajo por el exceso de pacientes que nos olvidamos en el lavado de manos y esto puede ocasionar daño a mi persona y a mi familia” (Licenciada de Enfermería 3, 33 años).

“[...] Sí, ya que muchas veces no optamos con la posición correcta en el momento de colocar vías periféricas y tratamiento, y terminamos al final del turno con mucho dolor de espalda y cintura” (Licenciada de enfermería 4, 28 años).

## **1.2. Formulación del problema**

¿Las condiciones de trabajo estarán relacionadas con el nivel de fatiga en el personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018?

## **1.3. Justificación**

El presente trabajo considera imprescindible la expresión: “La salud de nuestros pacientes como un interés social”. En los empleados, especialmente, está establecido por el trabajo. Desde este aspecto, el trabajo es una diligencia principal de las personas que organiza y sustenta su desarrollo de la vida social. Por consiguiente, para conocer la salud de los empleados, es inevitable realizar el estudio de la categoría del trabajo. La investigación de las condiciones laborales en las áreas de salud es muy compleja y el menos respetado en las políticas de las diferentes gestiones de los servicios. Al aumentar las mejoras de las condiciones laborales se logrará disminuir los riesgos evitables y se reducirán los accidentes. El trabajador se encontrará con más seguridad y la institución perfeccionará la atención a los pacientes y se reducirán los costos por inasistencia e incapacidad en los centros laborales. De acuerdo a lo anterior, y ante la falta de investigaciones realizadas con relación a las condiciones de trabajo del grupo de enfermería en las áreas de Emergencia, el descuido por el trabajador de comunicar sobre la circunstancia del incidente laboral, por no cumplir con las medidas de seguridad, la anotación de los accidentes y la falta de maniobras de reducción y prevención en el centro de trabajo es por eso que se pretende realizar este trabajo de investigación. Al mismo tiempo, se tiene en cuenta los padrones generales, se evidencia que el personal de enfermería es una población vulnerable, donde los riesgos son constantes y surgen accidentes de trabajo, asimismo, muestra que los servicios de Emergencias son los más estudiados a causa de la acción rápida que el personal de enfermería tiene que



brindar, también al ser servicio crítico y con un alto índice de accidentes laborales.

## **1.4. Objetivos**

### **1.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018.

### **1.4.2. Objetivos específicos**

- Describir las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.
- Identificar las dimensiones de las condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.
- Identificar el nivel de fatiga del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.
- Describir las dimensiones de la fatiga del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.

## **CAPÍTULO: II. MARCO TEÓRICO**

### **2.1. Antecedentes**

#### **2.1.1. Antecedentes internacionales**

Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T., realizaron un estudio, en el año 2016, en Chile sobre: “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile”, su objetivo fue identificar las condiciones de trabajo y las razones por las cuales adolecen los profesionales de Enfermería, para ello realizaron un estudio descriptivo y retrospectivo a través de una revisión sistemática. El estudio lo conformaron artículos chilenos que respondieran a los descriptores: enfermería, trabajo, personal de enfermería, condiciones de trabajo, enfermedades laborales y riesgos laborales, la investigación se ejecutó en las bases de datos Web of Science, MEDLINE, La Biblioteca Cochrane, Scopus, SciELO y LILACS. Tomaron en consideración las indicaciones de la Red en Salud Ocupacional. Finalmente, la muestra fue de 9 artículos en las cuales “presentaban especialmente los temas de burnout, carga mental, malestar psicofisiológico y fatiga”. Entre los hallazgos se encontró que las condiciones laborales del personal de enfermería son la falta de insumos, la sobrecarga laboral y la falta de materiales, entre los más importantes problemas se encontró que el 66% presenta una condición de trabajo de tipo regular, el 20% una condición de

trabajo excelente y 14% condiciones de trabajo bajo, esto es, son riesgos psicosociales como estrés, burnout y fatiga. Los autores llegan a las siguientes conclusiones:

Con respecto a la inestabilidad, la demanda laboral, la distribución del trabajo y restringidos recursos son circunstancias que viven continuamente los profesionales de enfermería en Chile (6).

María Ángela Uribe T, Mónica Illesca A, en su estudio realizado en el año 2016, en la ciudad de Temuco en Chile, realizó un estudio sobre: "Burnout en alumnos de enfermería de una universidad particular", el cual tuvo como objetivo determinar la causa del síndrome de Burnout en los alumnos de Enfermería de una universidad particular de Chile, mencionado en las variables sociodemográficas-académicas y la proporción de los niveles de Burnout, los espacios actitudinales y comportamentales. Fue un estudio cuantitativo no experimental, descriptivo, de corte transversal. Se ejecutó un estudio descriptivo de corte transversal a 244 alumnos. Para recoger los datos se manejó la Escala Unidimensional del Burnout Estudiantil y un instrumento para la creación de antecedentes sociodemográficos y académicos. El estudio es descriptivo, referido en tablas de distribución de frecuencia, y la agrupación entre las variables mediante el índice de correlación de Spearman y Chi<sup>2</sup>. Los resultados mostraron que el 100% de los alumnos demostraron Burnout académico, predominando el nivel «leve» (73.4%), seguido de un bajo síndrome 20% y un excelente 6.6% y prevaleciendo el indicador comportamental. En el estudio de agrupación del síndrome con las variables sociodemográficas y académicas no se valoró una relación significativa. En conclusión:

La entidad y la carrera de Enfermería tienen un papel primordial en el apoyo del bienestar y desarrollo psicológico de los alumnos creando énfasis en la promoción y prevención de este síndrome, constituyéndose en un

desafío crear estrategias, entre ellas: educación, comunicación, liderazgo y trabajo en equipo, lo que significará innovar en el currículo incorporando escuelas que permiten trabajar el agotamiento físico, emocional y cognitivo del alumno (7).

Este artículo también tiene relación con nuestro trabajo porque habla de prevenir a los estudiantes de Enfermería sobre la recarga laboral que van a tener cuando ya se encuentren licenciados, que es una recarga física y mental, asimismo, sabemos y entendemos que trabajar en el área de salud es bastante tedioso y recargado, no es fácil, y cualquier trabajador y estudiante en enfermería puede tener el síndrome Burnout. Es de suma importancia prevenir a los futuros licenciados en enfermería para que así puedan enfrentar todo lo que embarca a su funciones que muchas veces sabemos que es bajo estrés y mucho agotamiento para lograr metas en el trabajo como sucede en el hospital con el que se ha trabajado.

Vallés S, Valdavia E, Menéndez C, Natal C., en año 2016, en la ciudad de Asturias de España, realizó un estudio sobre: "Impacto de la cronicidad en las cargas de trabajo de la enfermería hospitalaria", tuvo como objetivo valorar el impacto a breve término de la cronicidad en los servicios de hospitalización e implantar un método que permita adecuar la presencia de enfermería en las cargas de trabajo, en proporción con las necesidades de atención a los clientes. Fue un estudio descriptivo del progreso de las obligaciones de trabajo de enfermería asociadas a las necesidades en relación al cuidado de los clientes, entre el 1 de julio de 2014 y el 30 de junio de 2016, en un hospital comarcal.

Los cuidados de los usuarios se valoran sobre la base de las necesidades que a diario se utiliza mediante una adaptación de la parrilla de Montesinos. Los profesionales de Enfermería tienen tiempos estimados en el cuidado que se relaciona con el grado de dependencia del usuario por jornada laboral, además, están fundamentados en los estándares y recomendaciones del Ministerio de

Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad. La investigación mostró un resultado que generó un cambio de necesidades de cuidados de los usuarios, con aumento de las actividades que supuso un incremento de las necesidades de cantidad del profesional de Enfermería de 1.396 horas teóricas anuales de trabajo. Este aumento supuso un incremento de plantilla de 3 enfermeras y 2 auxiliares del personal de Enfermería en el segundo periodo. Llegaron a la siguiente conclusión:

En un tiempo de estudio se aumentaron las necesidades de cuidados inmediatos de enfermería en un 7%, que no tiene relación con el incremento de las actividades en el centro hospitalario, sino con el grado de dependencia de los usuarios (cronicidad). Esto sucedió tanto en las áreas médicas como en los centros quirúrgicos (8).

Este artículo también tiene relación porque nos habla sobre la importancia del número de personal de Enfermería para el número de pacientes que existen en las diferentes áreas de hospitalización, porque ese tema debe ser siempre evaluado en los hospitales para así lograr una excelente atención a los pacientes, y un excelente desempeño de los enfermeros, ya que sabemos que hoy en día existe mucha demanda de pacientes pero poco personal y eso conlleva a una pésima condición de trabajo y exceso de fatiga en el personal de Enfermería.

Nespereira Campuzano Tatiana y Vázquez Campo Mirian, en el año 2017, en Estados Unidos, realizaron una investigación sobre: "Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de enfermería del servicio de urgencias hospitalarias", tuvo como objetivo establecer los grados de estrés y reconocer si existe relación entre la inteligencia emocional y el estrés laboral en el personal de Enfermería de las áreas de urgencias del complejo hospitalario universitario de Ourense. Fue un estudio observacional, descriptivo transversal con enfoque cuantitativo. El grupo de estudio fue el personal de enfermería del

servicio de urgencias del complejo hospitalario universitario de Ourense. La recolección de datos se realizó entre los meses de enero y mayo del año 2016. Se utilizó como instrumento un cuestionario incógnito y autoadministrado que incluía el Trait Meta Mood Scale y el cuestionario breve de Burnout. Se realizó un análisis descriptivo y de agrupación de variables y se manejó el programa SPSS 15.0. Este estudio fue apto por el CEIC de Galicia. Colaboraron un total de 60 enfermeros, de los cuales, 36 eran enfermeros y 24 técnicos en cuidados auxiliares de Enfermería. Las deducciones mostraron una falta en el área de atención emocional, con una puntuación de 22,87, situándose la claridad emocional y la reparación de emociones en valores normales, con valores de 26,42 y 26,60, respectivamente. Los niveles de Burnout con respecto al manejo de estrés dan a conocer que el 40% presentaron un elevado índice en el estrés, seguido de un 30% alto, 20% bajo y un 10% moderado estrés. Los autores concluyeron:

El personal de enfermería del área de urgencias muestra grados medios altos de Burnout, siendo la despersonalización la señal que manifiestan los valores más altos. La inteligencia emocional tiene relación con el estrés laboral y, de manera concisa, el entendimiento de los propios estados cognitivos interviene en la elaboración personal. El personal de enfermería con más permanencia laboral demuestra una mejor capacidad para sentir y demostrar sus sentimientos (9).

Este artículo también está relacionado, ya que habla sobre la capacidad que tiene el personal con un contrato fijo y seguro para así poder reclamar algunos puntos si es que son necesarios sobre el ambiente laboral en que se encuentre, ya que sabemos que muchas veces por temor a un despido o llamada de atención o acoso laboral de parte de tus jefes inmediatos, muchos profesionales con un contrato que deben firmar cada 3 meses para que sean renovados, no opinan ni protestan frente abusos o excesos durante el tiempo

laboral, lo que hace que este personal realice tareas de más o exceso de horas y así termine con una gran fatiga laboral, y es todo lo contrario que le puede suceder a un personal que tenga un contrato indeterminado.

Alvaro Oliveros Juan, Sebastián Fandino Johan, Torres Marcela, en el año 2016, en la ciudad de Bogotá, realizaron un estudio sobre: “Factores motivacionales hacia el trabajo en el departamento de enfermería de un hospital de cuarto nivel”, tuvo como objetivo determinar la relación de la motivación con el trabajo y de cómo esto va influir o cómo se desempeñan, ya que cada empleado tiene intereses y objetivos personales. Por ello, se emplea el cuestionario de motivación hacia el trabajo, con el objetivo de generar un perfil motivacional del personal de enfermería del hospital. El instrumento que se usó a 398 profesionales de enfermería, nos permitió acceder a cuáles eran los grandes intereses que les motivan a partir de las variables específicas por el cuestionario. Las variables que tuvieron más interés fueron: autorrealización, dedicación a la tarea y grupo de trabajo, y con menor interés fueron: logro, expectativa y promoción. De igual manera, se pudo determinar que la mayor parte de los empleados se incentivan especialmente a partir de situaciones del exterior. El tipo de investigación es no experimental, de diseño transaccional o transversal, tipo descriptivo y correlacional. La cantidad total del personal de enfermería es de 497 personas, de los cuales 398 respondieron el CMT y 20 de estas fueron separadas de la muestra ya que no respondieron de la mejor manera, ya sea por falta de comprensión o por no terminar la prueba. En total de la muestra está constituida por 378 profesionales de salud (322 mujeres, 36 hombres y 20 no respondieron a esta pregunta), de los cuales el 24% son enfermeros profesionales, el 72,8% técnicos en enfermería y el 3,8% no respondió a esta pregunta. Los profesionales de enfermería comprenden entre las edades de 18 y 54 años (media (M)  $\pm$  desviación estándar (DE) = 27,4  $\pm$  7,28). Los resultados se analizaron por medio de los programas excel y SPSS 21. Se logró un margen de error de generalización de los resultados a la población del 5% y se tuvo un nivel de confiabilidad del 95%. Se llegó a la siguiente conclusión:

Para el profesional de enfermería es importante realizar acciones que permitan utilizar las destrezas y conocimientos propios junto con su mejora permanente, asimismo, obtener acciones ofreciendo tiempo, esfuerzo e iniciativa con el fin de conseguir un beneficio primario y demostrar calidad y responsabilidad (10).

### **2.1.2 Antecedentes nacionales**

Contreras Horna Azucena Magdalena, en el año 2017, en la Ciudad de Jesús María, en el Perú, realizó un estudio sobre: “Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en personal de enfermería del Policlínico Pablo Bermúdez”, su objetivo principal fue establecer la relación que existe entre las condiciones de salud, la satisfacción laboral según el régimen laboral del personal de enfermería del Policlínico Pablo Bermúdez. Se realizó un estudio descriptivo, explicativo, transversal y correlacional. La cantidad de personas que se utilizó en este estudio estuvo conformada por 30 profesionales de enfermería que trabajan en el Policlínico Pablo Bermúdez. Se empleó dos instrumentos: el primero para calcular satisfacción laboral y el segundo para las condiciones de salud, aprobados en estudios de investigación anteriores. Los resultados conseguidos aceptan las hipótesis alternas planteadas; existen diferencias significativas entre condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral, se estableció correlación significativa entre condiciones de salud y satisfacción laboral. Donde se obtuvo un resultado sobre la satisfacción laboral, el 40% presentó una deficiente satisfacción, seguido de un 30% regular y excelente. Llegó a la siguiente conclusión:

Las diferencias características encontradas reflejan que las condiciones de salud que muestren los profesionales de



enfermería y la satisfacción laboral son desiguales, según régimen laboral, y existe una correlación significativa entre las variables condiciones de salud y satisfacción laboral, según régimen laboral (11).

En este artículo, realizado en el Perú, se vuelve a observar sobre la gran diferencia que existen en los diferentes regímenes laborales de contratación en los profesionales de enfermería, y esto sí hace que los enfermeros se sientan bajo un estrés y una condición laboral, que hace que lo profesionales no se sientan con igualdad entre todos, y por lo tanto esto hace que sufran de estrés y fatiga ante las condiciones no equitativas brindadas por las diferentes empresas de salud.

Legonia Avellaneda Cymthia Vanessa, Vera Arteaga Jhanina Crhistel, en el año 2017, en el departamento de Lima, en Perú, realizaron un estudio sobre: “Nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de pediatría del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”, el estudio realizado tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés del personal de enfermería del servicio de pediatría del hospital Guillermo Almenara Irigoyen. Fue un estudio de tipo descriptivo, orientación cuantitativa; diseño no experimental, de corte transversal, el tipo de muestreo será no probabilístico y por beneficio en el estudio participarán el personal de enfermería que cumplan con los criterios de inserción y eliminación, la cogida de datos, la herramienta que se utilizó fue el inventario de Maslach Burnout Inventory (MBI), elaborado por Maslach y Jackson en el año de 1981. Es una serie de preguntas en versión española compuesta de 22 ítems, que se valora en escala tipo Likert con siete niveles que va desde 0 hasta 6 y cada uno de ellos con cada sub-escala que son tres: debilidad emocional, falta de realización personal y despersonalización. Es un instrumento aplicado desde 1986 y se encuentra validado. Este cuestionario tiene alta consistencia interna y fiabilidad cercana al 0.9, en forma de afirmaciones, sobre los sentimientos y actitudes del profesional en su trabajo. Los resultados del estudio permitirán proporcionar que el 40% presentaron un

moderado estrés en el personal de enfermería, seguido de un 5% alto estrés y por último 55 un bajo estrés. Llegaron a la siguiente conclusión:

La presencia de un gran número de dolencias psicosomáticas, producto de las exigencias de la sociedad actual, y laborales, crean en el personal de enfermería diversos niveles de estrés que conllevan al deterioro de su salud y afecta la calidad de su trabajo (12).

Este artículo habla sobre el estrés dentro de un servicio, lo cual conlleva a una fatiga en los diferentes servicios de salud donde los profesionales rotan en los hospitales, y dependiendo a su entorno laboral va a ser el desempeño de cada uno de ellos, una vez más una investigación con la gran importancia de estrés dependiendo el entorno laboral que puedan existir en los hospitales.

Torre Sobrevilla María Leonor, en el año 2017, en la ciudad de Lima, en Perú, realizó un estudio sobre: "Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital Víctor Larco Herrera", el cual tuvo como objetivo determinar la relación entre los niveles de autoestima y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Víctor Larco Herrera. Para el progreso de esta investigación, se ha realizado un estudio transversal descriptivo, aplicado de tipo correlacional respecto a los niveles de autoestima y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Víctor Larco Herrera para su ejecución se manejó instrumentos validados internacionalmente. La población quedó constituida por 116 y la muestra por 45 enfermeros, se planteó como hipótesis principal, que "A mayores niveles de autoestima mayor satisfacción laboral del enfermero del Hospital Víctor Larco Herrera". Los resultados manifestaron que no existe una relación entre la autoestima y la satisfacción laboral de los enfermeros del Hospital Víctor Larco Herrera, así como tampoco existe relación entre la autoestima y la satisfacción laboral en las dimensiones: condición del trabajador y significación de las tareas. Existe una relación

directa significativa en la dimensión reconocimiento personal y/o social, así como en lo que respecta a beneficios económicos. En conclusión:

Se sugiere perfeccionar el aspecto laboral de la organización, así como reparar la satisfacción laboral en las dimensiones: significación de las tareas de los enfermeros y en condición del trabajador como enfermeros. Se debe ejecutar programas de mejoramiento continuo del bienestar del personal del hospital para acrecentar el porcentaje de satisfacción laboral de los enfermeros en lo que concierne a las dimensiones: reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos (13).

Este artículo señala cómo se podría lograr una mejor condición laboral, realizando capacitaciones al personal que sirvan para reconocimiento de los profesionales en salud o al menos con mención en un certificado que avale el desempeño del profesional en su área laboral.

## **2.2. Base teórica**

### **2.2.1 La condición de trabajo**

El ambiente o propiedad de las cosas y el estado o contexto en que se encuentra algo toman el nombre de condición, una palabra que proviene del vocablo latino condicio. El empleo, por su parte, es una ocupación fructífera por la que se percibe un salario. Se trata de una medida de la energía que realizan las personas (14).

Se define como condiciones de trabajo a todo tipo de trabajo con posibles resultados negativas para la salud de los empleados, conteniendo, también los aspectos ambientales y los tecnológicos, los asuntos de distribución y disposición del trabajo.

No obstante, tengamos en cuenta que la enfermedad no es algo raro a la situación humana, sino que forma parte de su ambiente, del mismo modo la salud en el trabajo, porque siempre estamos en contacto con líquidos, sustancias, materiales y máquinas peligrosas, con requerimientos físicos forzados, con condiciones ambientales y climáticas perjudiciales, etc.

A continuación, algunas características:

- Las particularidades frecuentes de los locales, instalaciones, aparatos, productos y demás equipos existentes en el área laboral.
- Los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el área laboral y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procesos en que se utilizan los agentes citados anteriormente que influyen en la reproducción de los peligros mencionados.
- Todas las particularidades del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la extensión de los riesgos a que esté propenso el trabajador.

Influye en la salud las condiciones de trabajo, la manera en que se brinda el empleo con un salario diferente: las variedades de formas de contrataciones, los horarios laborales, la igualdad de género al momento de compartir las diferentes funciones, las horas extras de trabajo por necesidad de cubrir todas las áreas. Todo esto influye para una adecuada calidad de vida y salud de los trabajadores. Cuando se habla de la salud de los empleados siempre debemos considerar todos los puntos importantes para que el ambiente sea siempre el adecuado y los horarios sean lo justo y de acuerdo a la ley del trabajador (15).

Los enfermeros en el trabajo deben ser especialistas, ya que ellos son los que ven por el estado de salud de los enfermos en relación con el medio laboral, deben ejercer funciones con autonomía técnica y científica. Se promueve que sus

condiciones de trabajo sean cada día mejores para que así todos los enfermeros se encuentren directamente implicados con la sociedad sana y enferma, por medio de la prevención y cuidado de la salud (28).

En el trabajo se deben cumplir normas que nos aseguren la salud de los trabajadores para que no sucedan accidentes laborales. Mayormente, esto sucede cuando existen malas condiciones de trabajo ya que mantener una adecuada área de trabajo conllevará gastos a las diferentes empresas, pero la empresa está obligada a cubrir si sucediera algún accidente laboral y esto lo defienden las leyes del trabajador (33).

Existen investigaciones que han demostrado sobre el trabajo nocturno que en su mayoría lo realizan los profesionales de enfermería, este tipo de horario tiende a traer consecuencias adversas sobre la salud de los profesionales. Los seres humanos se encuentran preparados para trabajar de día y descansar de noche, por eso durante el turno noche las aptitudes físicas y mentales disminuyen, asimismo, mantenerse despierto realizando actividades durante la noche requiere más esfuerzo, por ende, es un desgaste extra que el organismo afronta (34).

Los profesionales de la salud se enfrentan en el día a día a diferentes enfermedades, sobre todo aquellos que trabajan en los servicios de emergencias, tienen mayor probabilidad que las demás áreas de atenciones para la salud. El estrés y las sustancias biológicas nocivas y también la violencia de parte de los usuarios repercuten en la salud de ellos (35).

Los profesionales de enfermería que laboran en servicios de emergencia son aquellos que muchas veces deben hacer entender a los pacientes a diferenciar sus dolencias para su adecuada atención, porque lamentablemente en los diferentes hospitales y clínicas siguen confundiendo los conceptos de cada una de ellas, la urgencia es un estado de salud que se presenta al paciente sin tener un riesgo de vida, un ejemplo son sufrir de nervios, dolores a la garganta, mareos, dolor de cabeza, etc., mientras tanto la situación de emergencias se presenta repentinamente y se necesita de la atención inmediata porque se encuentra en

riesgo la vida del paciente, algunos ejemplos son desmayarse y perder el conocimiento, pérdida de sangre de una forma abundante, dolor al pecho intensos, convulsiones, asfixia, caídas desde mucha altura, accidentes de tráfico, etc. (36).

### **2.2.2 La fatiga**

La fatiga se presenta desencadenando algunas complicaciones, por medio de lesiones o enfermedades o bien como resultado de ellas, y va unida repetidamente a un esfuerzo, de forma puntual o continua. La fatiga es síntoma de que algo extraño sucede, bien por los empleados mismos, o por las malas condiciones laborales o por una mala organización. Los efectos de no tomar en cuenta pueden resultar una mala señal en nuestra salud y bienestar, en nuestras capacidades y eficiencia en producir, en los costos de forma social y económica. Con el cansancio llegan las equivocaciones que se vuelven más frecuentes y, a veces, terminan en accidentes laborales. En el entorno del trabajo, la fatiga se relaciona con la baja motivación, el incremento del absentismo de los empleados y la rotación en las áreas de trabajo. Las dificultades en el área laboral y las faltas del personal pueden ser de corta duración y dan su origen en la fatiga (16).

La fatiga es algo normal que una persona puede sentir en diferentes acontecimientos por algo físico, estrés, aburrimiento y falta de descanso. Las personas durante su vida cotidiana como en casa, escuela y trabajo, empiezan a sentir síntomas que se van manifestando de forma física o mental. Entre los principales signos se encuentra la disminución de la atención, el pensamiento se torna más lento, surge la desmotivación laboral, ansiedad, sueño e irritabilidad (29).

#### **A. Fatiga laboral**

La fatiga laboral es un acontecimiento complicado y muy habitual en las áreas que se laboran, principalmente, en aquellas que genera un alto desgaste físico y en los que se presentan al personal mayor exigencia, exigiéndole al

trabajador más de lo que su organismo puede dar y, muchas veces, en malas condiciones.

La fatiga en el trabajo es aquella que surge en la relación empleado-trabajador. El empleado no puede separarse del trabajador (es la persona misma quien trabaja, se vincula con amistades, goza y resiste, reposa, tiene un sueño reparador o aumenta su fatiga). Asimismo, diversas actitudes, convivencias o muchas experiencias fuera del área laboral van a determinar qué tanto de fatiga se producirá y cómo va a ser percibida.

De esta manera, existen dos puntos importantes en la intervención de la prevención de la fatiga: en primer lugar, son las técnicas y estrategias centradas en el personal y en segundo lugar son las condiciones de trabajo y su organización. Desde el punto de vista de la empresa, debe observar e identificar cuáles son los puntos que aumentan la fatiga, para así reconocer los signos de fatiga y poder realizar las medidas de prevención y poder aminorar los problemas de salud del personal que se encuentre fatigado (17).

El cansancio en el equipo de enfermeros es un factor contributivo a que se realicen acciones inseguras como lo demuestran los diferentes estudios en donde describen, puesto que donde hay mayores tensiones existen mayores daños al nivel del razonamiento clínico. La Organización Mundial de la Salud afirma que cuando las personas se encuentran con estrés laboral pueden incrementar su estado de angustia, no se le hace fácil relajarse, no puede tomar decisiones, disminuye su compromiso de trabajo, es más fácil que sienta depresión y tener dificultad para dormir (30).

## **B. Fatiga física**

La fatiga física es una palabra que se usa para especificar una serie de circunstancias y su resultado final supone un descenso de la capacidad de trabajo y de la resistencia del organismo.

En este tema, la fatiga se presenta como una rigidez muscular paralizada, dinámica o repetitiva, a causa de una rigidez en exceso del conjunto del cuerpo, y esforzando excesivamente el sistema psicomotor. Estos esfuerzos en exceso pueden estar ocasionados por:

- Componentes que dependen de una mala clasificación del trabajo.
- Elementos propios del individuo: defectos oculares, lesiones esqueléticas que ya existen.
- Situaciones de posturas del cuerpo y de las áreas laborales poco satisfactorias.

Esto está relacionado con la baja capacidad física del personal después de realizar un trabajo durante un tiempo determinado. La fatiga establece un fenómeno complejo que se caracteriza porque el trabajador:

- Disminuye sus actividades en los horarios de trabajo.
- Agotamiento
- Las actividades se hacen más lentas e inseguras.
- Surge una impresión de fastidio e insatisfacción.
- Reduce el rendimiento en cantidad y calidad.

El máximo esfuerzo de labores que puede hacer un músculo estará manifestado por la forma de trabajo, la rigidez muscular y la circulación sanguínea. En consecuencia, la presencia de la fatiga estará vinculada con una buena irrigación y, en conclusión, con el aporte de oxígeno al músculo.

Los requerimientos físicos de trabajo que excedan nuestras capacidades físicas a causa de la sobrecarga de trabajo no solo pueden afectar a los músculos directamente implicados sino a otros músculos e incluso al sistema nervioso y de esta manera pasaría a convertirse en fatiga crónica o patológica y así se volverá muy grave para el organismo. Estos trabajos repetitivos



pueden causar inflamación de los tejidos blandos y una disminución de la movilidad articular (18).

La fatiga física puede definirse como la disminución de la capacidad física de las personas después de haber realizado un trabajo durante varias horas. La fatiga es un fenómeno complejo y una de sus características es que el personal baja su ritmo de actividad, comienza a sentir mucho cansancio, sus movimientos se vuelven torpes y, por ende, su trabajo tiene menos calidad y cantidad (31).

### **C. Fatiga cognitiva**

La fatiga cognitiva es una fase de desgaste físico y psicológico crítico, debido a una mayor exigencia personal y una sobrecarga de estrés. Es el efecto de estar agotados emocionalmente y cansados por las circunstancias que se encuentran a nuestro alrededor.

Son los resultados de diferentes factores bajo estrés como por ejemplo el término de una relación, el fallecimiento de un familiar o no encontrar un trabajo adecuado. Esta clase de fatiga está en la mayoría de profesionales que laboran en áreas críticas, y sucede con más frecuencia en el género femenino, son más susceptibles a sufrir trastornos de ansiedad, la depresión y, en algunos casos, suicidio.

Suele padecer en trabajos que van relacionados con falta de actividad del cuerpo. Se presenta en acciones aparentemente cómodas, pero con desgaste físico debido a que se conservan posturas detenidas, con repeticiones erróneas o forzadas y con insuficiente actividad. Son movimientos que requieren tratamientos de información y así aplicar funciones cognitivas en intensas variables (trabajos mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas, movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.). Las

incomodidades y el agotamiento reflejan el desgaste que suponen y refutan la creencia de que son labores tranquilas. En relación con la fatiga mental, que puede desbocar en estrés, dan lugar a trastornos músculos esqueléticos. Ambos, estrés y trastornos músculos esqueléticos son la causa principal de cese por enfermedad en Europa.

La repetición es un estado de activación mínima, de lento progreso, que logra surgir en el progreso de las actividades largas, uniformes, monótonas. Va relacionada a la somnolencia, fluctuación baja del rendimiento, e inestabilidad de la frecuencia cardíaca.

Es muy importante tomar en cuenta que, en algunas carreras, los resultados de las faltas pueden ser peligrosas, lo que aumenta las fases de tensiones de las personas al tener estos estímulos y, en consecuencia, los resultados de la fatiga. La conexión, que existe entre estrés y fatiga es inmediata: a tener un alto grado de estrés, más desgaste y, por ende, mayor fatiga. Al contrario también se visualiza esta relación. Cuando la persona presenta un signo de cansancio, los mayores requerimientos pueden generar estrés (19).

La mayor parte de investigaciones sobre la fatiga cognitiva confirman la afectación cognitiva, la capacidad atencional y funciones ejecutivas. Puede detectarse por medio de pruebas neuropsicológicas específicas como es el subtest de velocidad de proceso del test de inteligencia para adultos (WAIS), el test CogHealth, y el California computarizada (CALPAP). Se dice que su tratamiento es un poco difícil, por lo tanto, se afirma que se debe afrontar con madurez emocional para lograr así su objetivo de no tener fatiga cognitiva (32).

#### **D. Síntomas de fatiga laboral**

Pulsaciones, hipoxia, problema para respirar, músculos rígidos, parálisis, dolor dolores cervicales, tensión de la cabeza, dorsalgias, lumbalgias, articulaciones

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. (20).

- **Efectos de la fatiga**

- a) Incremento de accidentes laborales.
- b) Aumento en el absentismo del personal fatigado.
- c) Mayor probabilidad del riesgo de enfermedades cardiovasculares.
- d) Baja del estado de alerta y vigilancia aun durante turnos diurnos.
- e) Disminución de discriminación visual y auditiva.
- f) Aumento de los errores de memoria.
- g) Posibles cambios en el síndrome de fatiga crónica de difícil solución. médica y con recaídas frecuentes.
- h) Estrés, desmotivación, desarrollo de diferentes patologías (21).

### **2.2.3 Teoría de la enfermería de modelo de Callista Roy**

Callista Roy nació en Los Ángeles, en el año 1939, y se graduó en el año 1963. Realizó la teoría de la adaptación porque tenía una gran experiencia en las áreas pediátricas y observó la gran adaptación que tienen los niños. Por eso, considera al hombre como un ser bio-psico-social con su entorno siempre cambiante. Define a la enfermería como un sistema de conocimientos teóricos por medio de análisis y relacionados con los cuidados del ser humano sano o enfermo (26).

Este modelo tiene relación con este tema de condiciones de trabajo y fatiga, porque abarca las áreas fisiológicas, autoimagen, dominio del rol, interdependencia, ya que el objetivo de este modelo 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 que el personal de

enfermería pueda percibir son diferentes, pero tienen siempre la capacidad de adaptarse a diferentes áreas y empresas donde se pueda laborar (27).

### 2.3 Terminología básica

- **Condiciones de trabajo:** 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 (22).
- **Servicio de Emergencia:** Una emergencia es una atención de forma urgente y totalmente imprevista, ya sea por causa de accidente o suceso inesperado. En relación a cómo la utilizamos, la palabra emergencia puede suponer distintos significados (23).
- **Fatiga:** 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" (24).
- **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, e incluye la promoción de la salud, la prevención de la enfermedad, y los cuidados de los enfermos, discapacitados, y personas moribundas (25).

### 2.4 Hipótesis

HO: No existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de Enfermería en el Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.

HA: Existe relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga del personal de Enfermería en el Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.

## **2.5 Variables**

Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en el personal de Enfermería del Servicio de Emergencias.

### 2.5.1. Operacionalización de variables

Operacionalización de la variable								
Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
<b>Fatiga</b>	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Es un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, todo esto a consecuencia del trabajo, Repercutiendo en el mismo, en el nivel social y familiar.	Estado de desequilibrio en el bienestar físico debido al trabajo y al ambiente laboral. Puede identificarse por síntomas subjetivos y objetivos que reflejan un desequilibrio orgánico.	Fatiga física	-Debilidad  -Mala condición Física	(1,3,6,8, 10,12,13 y 15)	-Baja -Regular -Alta	<p>✓ Fatiga baja &gt; = 81 pto.</p> <p>✓ Fatiga alta &lt; = 45 pto.</p>

			<p>Considerada como un fenómeno no reversible, por lo que se convierte en un proceso crónico que está relacionado con cuadros de patología mental.</p> <p>Aparece como resultado de la ejecución de tareas repetitivas, y monótonas, de la coerción de jerarquías autoritarias, inadecuada retribución por el trabajo.</p>	<p>Fatiga cognitiva</p>	<p>-Concentración</p> <p>-Distracción</p>	<p>(2,4,5,7, 9,11 y 14 )</p>	<p>-Baja</p> <p>-Regular</p> <p>-Alta</p>	<p>✓ Fatiga baja &gt; = 81ptos.</p> <p>✓ Fatiga alta &lt; = 45 <u>ptos.</u></p>
--	--	--	--	-------------------------	---	------------------------------	---	---

## Operacionalización de la variable

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Numero de ítems	Valor final	Criterios para asignar valores
<b>Condiciones de trabajo</b>	<p>Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa</p> <p>Escala de medición: Ordinal</p>	<p>Conjunto de factores extra laborales, intra laborales e individuales que interactúan con la realización de la tarea determinando el proceso Salud Enfermedad de los</p>	<p>Son endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irreplicable, pues, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales; Para la investigación se</p>	<p>Condiciones individuales</p>	<p>-Edad. -Relación de pareja. -Personalidad. -Estado de salud física, mental. -Nivel de motivación -Satisfacción de sus necesidades. -Nivel de formación, educación. -Habilidades -Autoestima -Experiencias pasadas.</p>	<p>(1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10, 11,12 y 13)</p>	<p>- Adecuada</p> <p>- Aceptable</p> <p>- Inadecuada</p>	<p>Adecuada (22 a 26pts)</p> <p>Aceptable (18 a 21pts)</p> <p>Inadecuada (13 a 17 pts)</p>



		<p>es y su capacidad laboral.</p>	<p>subcategorías: la primaria que a la vez corresponde a variables como: edad, género y personalidad, y la secundaria en la que se incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas.</p> <p>Hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, la carga física y mental, seguridad y la organización.</p>	<p>Condiciones Intralaborales</p>	<p>-Condiciones ambientales -Condiciones de carga física y mental. -Condiciones de seguridad. -Condiciones de organización.</p>	<p>(1,2,3,4,5,6,7, .....26)</p>	<p>- Adecuada - Aceptable - Inadecuada</p>	<p>Adecuada (44 a 52 pts) Aceptable (35 a 43 pts) Inadecuada (26 a 34pts)</p>
--	--	-----------------------------------	--	-----------------------------------	---	---------------------------------	--	---

			<p>Se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno micro social constituido por la situación socio económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macro entorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas y se considera el tipo extra laboral de mayor influencia en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar.</p>	<p>Condiciones Extra laborales</p>	<p>-Situación socio económica, educativa de la localidad. -Situación y relación en el grupo familiar y social. -Efecto del trabajo en el medio familiar.</p>	<p>(1,2,3,4,5, 6,7,8,9,10 y 11)</p>	<p>- Adecuada - Aceptable - Inadecuada</p>	<p>Adecuada (19 a 22 pts) Aceptable (15 a 18 pts) Inadecuada 11 a 14 pts)</p>
--	--	--	---	------------------------------------	--	-------------------------------------	--	---

## **CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO**

### **3.1 Tipo y método de investigación**

Es un estudio cualitativo porque sus variables son cualitativas ordinales; asimismo, dichas variables pueden tomar distintos valores ordenados siguiendo una escala establecida, aunque no es necesario que el intervalo entre mediciones sea uniforme, por ejemplo: leve, moderado y fuerte; descriptivo porque se describen ambas variables; correlacional porque ambas variables se sustentan en hipótesis sometidas a pruebas; y de corte transversal porque se puede analizar los niveles de una o diversas variables en un momento dado (37).

### **3.2 Población y muestra**

El total de la población fue de 80 profesionales de Enfermería que laboran en el Área de Emergencias del Hospital Alberto Leopoldo Barton EsSalud.

Para el presente estudio se trabajó con el total de la población, por lo cual no se determinó ningún cálculo de tamaño de muestra y no se realizó ninguna técnica de muestreo.

### **3.3 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica de recolección de datos que se utilizó fue la encuesta.

Para obtener datos generales se realizó una primera encuesta para la variable condiciones de trabajo de autoevaluación validado por Alejandra Husley Beltrán Lizarazo, Juan Carlos García Ubaque y Magda Liliana Daza López denominado: “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad Colombia 2011”. Se utilizó por considerar el marco teórico que contempla las 3 dimensiones de las condiciones de trabajo, las cuales son condiciones individuales que constan de 13 ítems, condiciones intralaborales que constan de 26 ítems y condiciones extralaborales que constan de 11 ítems.

Se realizó una segunda encuesta para la variable síntomas de fatiga física y cognitiva. La escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) se adaptó y validó en Chile por Vera en el año 2008; cuenta con 15 ítems, integrando dos subescalas: de fatiga física y de fatiga cognitiva.

Para la medición de la variable condiciones de trabajo, se consideró como: condiciones inadecuadas (50 a 66 pts.), condiciones aceptables (67 a 82 pts.) y condiciones adecuadas (83 a 100 pts.).

Para la medición de la variable nivel de fatiga, se consideró como fatiga baja mayor o igual a 81 pts. y fatiga alta menor o igual a 45 pts.

### **3.4 Plan de recolección de datos**

Se solicitó el permiso correspondiente a las autoridades del Hospital Alberto Leopoldo Barton EsSalud, así como también a la jefa del servicio de emergencia de la misma institución (Anexo N° 1).

Previo aceptación del consentimiento informado de cada profesional de enfermería, se procedió con el llenado de la encuesta.

### 3.5 Procesamiento de datos y análisis estadístico

Se elaboró una base de datos en SPSS versión 22.0 y 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, la cual permite analizar los datos en base a las frecuencias acumuladas para cada dimensión de la variable en estudio.

### 3.6 Aspectos éticos

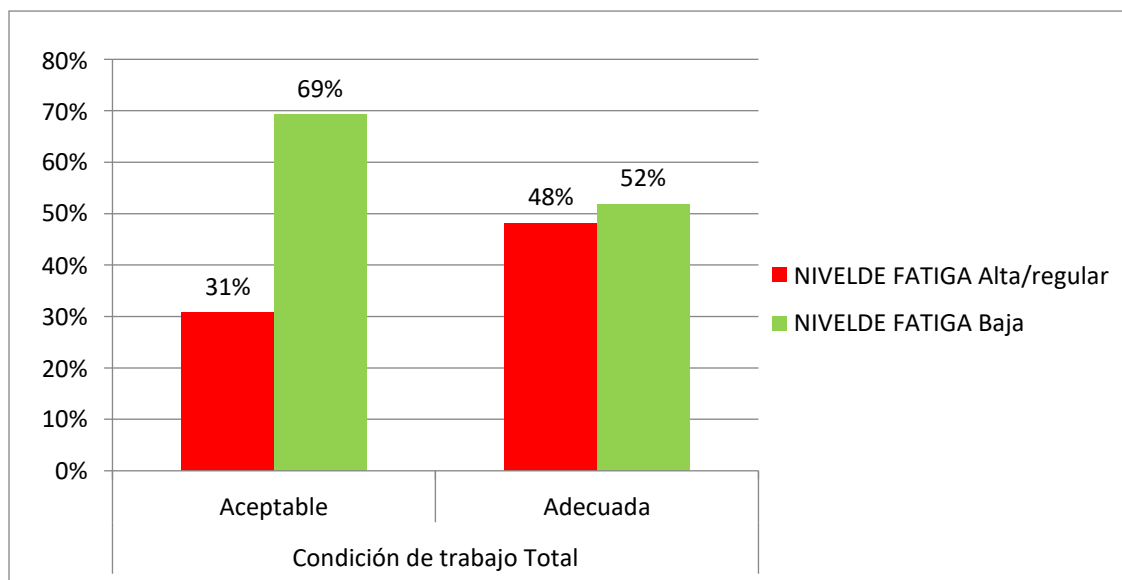
- **Beneficencia:** El estudio permitió identificar la relación entre las variables de las condiciones de trabajo y la fatiga para que el profesional de enfermería pueda identificar sus problemas y poder optar por medidas prevenibles o modificables necesarias para su resolución y así mejorar o restablecer su desempeño laboral.
- **No maleficencia:** No se difundió las respuestas brindadas, ni confidencias brindadas por los usuarios, por lo tanto, se debe actuar evitando cualquier daño físico, mental y/o moral a la persona que será interrogada, de la misma manera se respetará las costumbres del usuario, aun cuando las consideremos inapropiadas.
- **Autonomía:** Se emitió un consentimiento informado a los entrevistados, se respetó su decisión de participación, se mantendrá la confiabilidad absoluta de los datos (dicha información solo utilizarán las investigadoras).

- **Justicia:** A todos los entrevistados se les consideró por igual, como persona merecen un buen trato, consideración y respeto antes, durante y después de la entrevista.

## **CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN**

El presente estudio de investigación fue realizado en el Hospital Leopoldo Barton EsSalud del Área de Emergencia con una población de 80 profesionales de enfermería, que en mayor proporción, el 80% son de género femenino y el 20%, del género masculino. Con relación al estado civil, la gran mayoría, esto es, el 37,5% son casados, continuando con el 33,8% de solteros, en tercer lugar, el 26,3% son convivientes y, por último y minoría, el 2,5% divorciados. Con respecto al estado de instrucción, el 100% tienen estudios superiores completos. En el tiempo de experiencia de trabajo, 2,5% menos de 1 año, 12,5% más de 2 años y más de 5 años 85%. En el tipo de contratación, nombrados 6,3% y contratados 93,8%. Mientras tanto laboran en más de un lugar de trabajo como en hospitales un 45% y en clínica un 10%. Cuentan con SCTR, respondieron Sí 95% y No 5%. En su institución realizan EMO, el 100% dijeron que sí (Anexo N° 2).

**Gráfico N° 1:** Condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018.



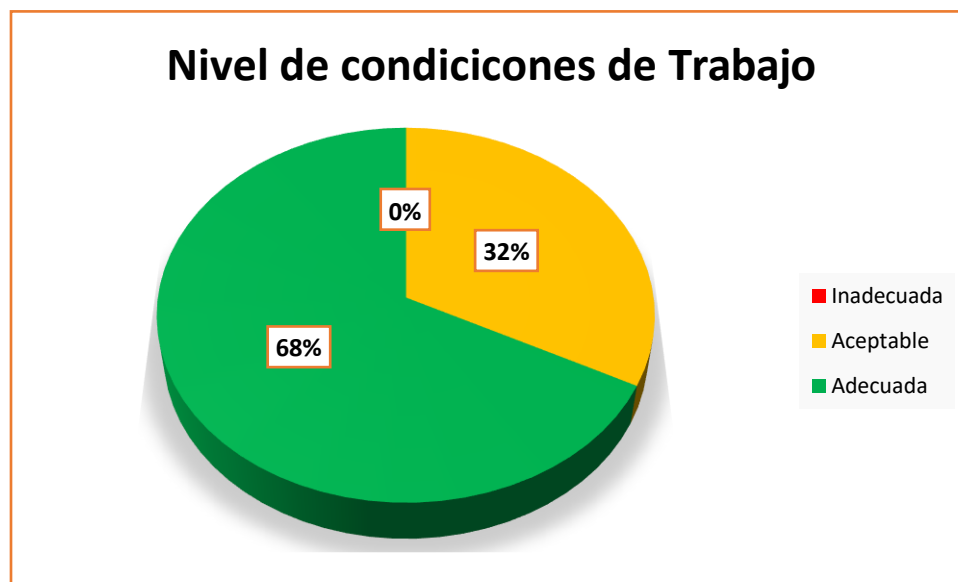
Fuente: Propia de los autores.

Fuente: Personal de enfermería en el Área de Emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018.

En el gráfico N° 1 se puede observar que el personal de enfermería que presenta condiciones de trabajo aceptables tiene 69% de nivel de fatiga baja y 31% tiene nivel de fatiga alta/regular y el personal que presenta condiciones de trabajo adecuadas tiene 52% de nivel de fatiga baja y 48% de nivel de fatiga alta/regular.



**Gráfico N° 2:** Condiciones de trabajo del personal de Enfermería del Área de Emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.

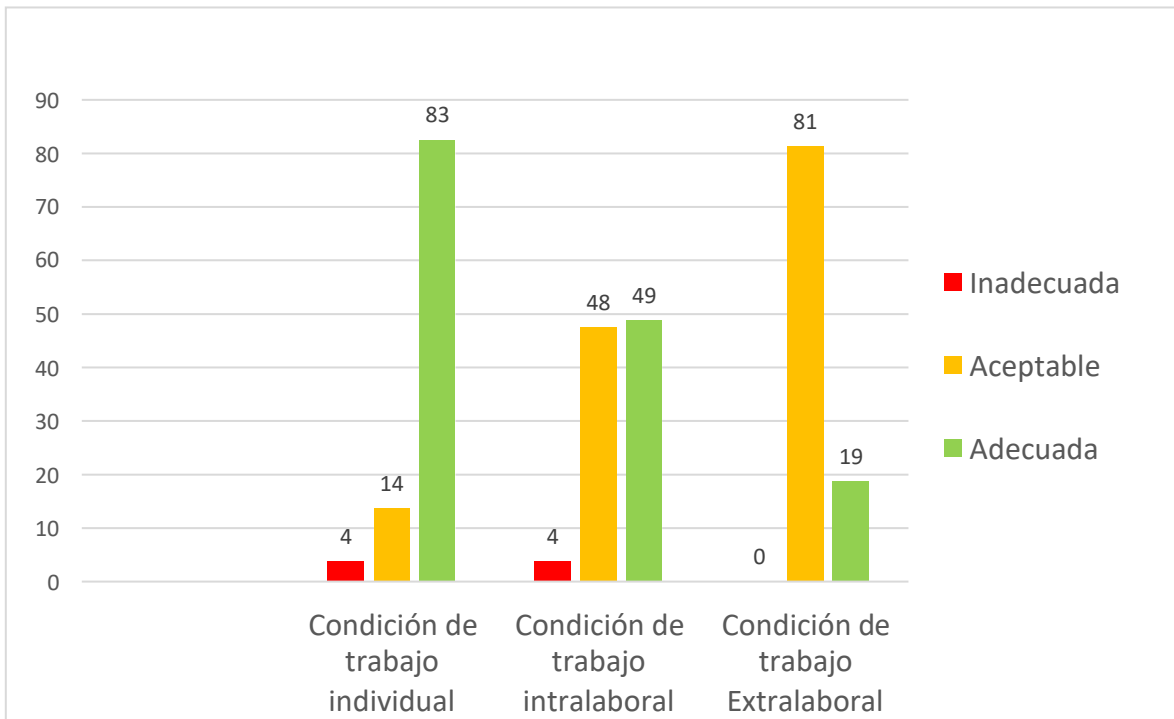


Fuente: Propia de los autores.

Fuente: Personal de enfermería en el Área de Emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2018.

En el gráfico N° 2 se puede observar que el 67,5% del personal de enfermería presenta condiciones adecuadas de trabajo, 32,5% presenta condiciones de trabajo dentro de lo aceptable y no existe ningún profesional de enfermería que se encuentre laborando en condiciones inadecuadas.

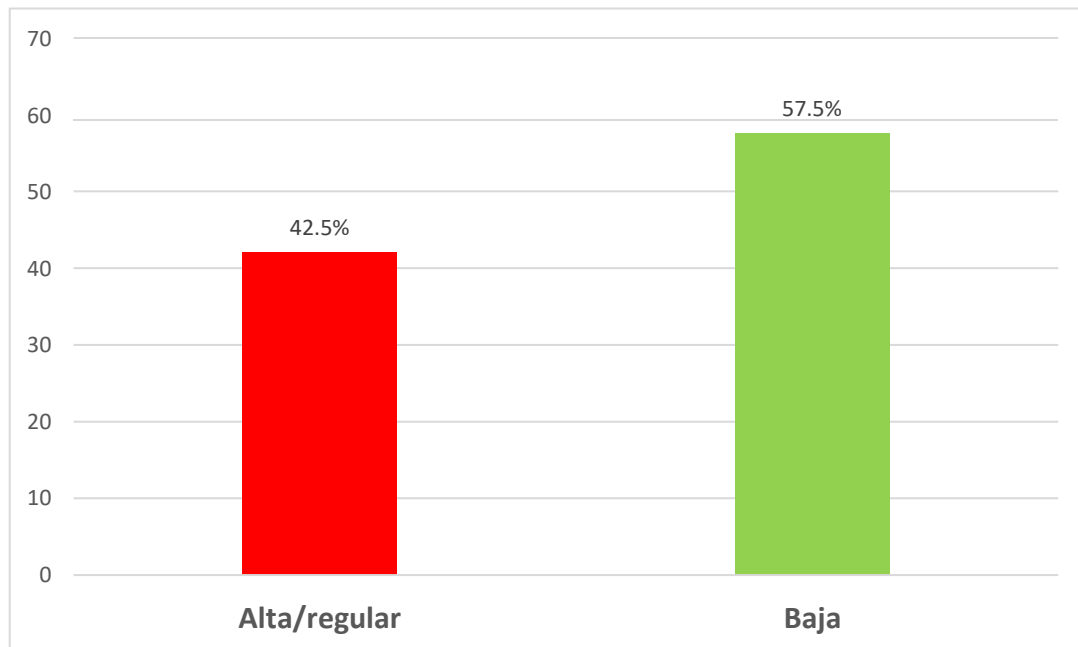
**Gráfico N° 3:** Dimensiones de las condiciones de trabajo del personal de enfermería del área de emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.



Fuente: Propia de los autores.

En el gráfico N° 3 se puede observar que en la dimensión condiciones individuales, el 82.5% presentó condiciones adecuadas, seguido de un 13.75% que presentó condiciones aceptables de trabajo, y un 3.75% condiciones inadecuadas. En la dimensión condiciones intralaborales, el 48.75% presentó condiciones adecuadas de trabajo, seguido de un 47.5% condiciones aceptables y el 3.75% condiciones inadecuadas y, por último, en la dimensión condiciones extralaborales el 81.25% presentó condiciones aceptables de trabajo, seguido de un 18.75% condiciones adecuadas y el 0% condiciones inadecuadas.

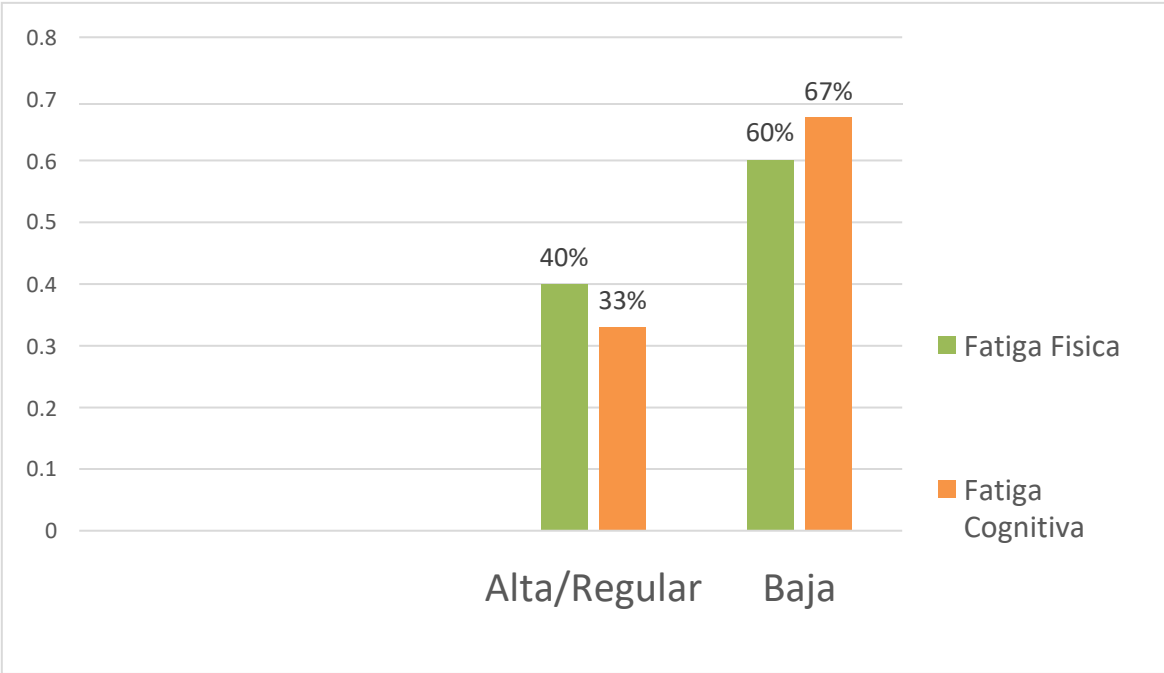
**Gráfico N° 4:** Nivel de fatiga del personal de enfermería del área de emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.



Fuente: Propia de los autores.

En el gráfico N° 4 se puede observar que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton), el 57.5% presentó fatiga baja y el 42.5% presentó una fatiga alta regular.

**Gráfico N° 5:** Dimensiones de la fatiga del personal de enfermería del área de emergencias del Hospital Leopoldo Barton, 2018.



Fuente: Propia de los autores.

En el gráfico N° 5 se puede observar que en las dimensiones de fatiga cognitiva presentaron 67.5% de fatiga baja y un 32.5% de fatiga alta regular y en fatiga física, el 60.0% presentaron una baja fatiga y el 40% de fatiga alta regular.

## 4.2 Discusión

El presente estudio de investigación se enmarcó dentro del ámbito de las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería en el área de emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018, en el cual según las condiciones de trabajo y salud, sostienen que las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con posibles consecuencias negativas para la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los aspectos ambientales y los tecnológicos, las cuestiones de organización y ordenación del trabajo (15).

Por ello, evaluando algunos antecedentes respecto a la 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, se aplicó la fórmula no paramétrica Chi cuadrado 2,169, df 1, P valor 0.141. Donde p. valor es mayor a 0.05 por lo tanto no rechaza el  $H_0$ , no hay relación entre condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería en el área de emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018.

Es por ello que al hablar de la variable condiciones de trabajo en el personal de enfermería en el área de emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018, se encontró que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton), el 32,5% presentó condiciones aceptables de trabajo, seguido de un 0% condiciones inadecuadas y el 67,5% condiciones adecuadas.

Es por ello que, con respecto a los resultados antes mencionados, guardan relación con lo encontrado por autores como Canales Vergara M, Valenzuela Suazo S, Paravic Klijn T (6), quienes realizaron un estudio titulado: “Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile”, donde se encontró que el 66% presentaron unas regulares condiciones de trabajo, seguido de 20% excelente trabajo y el 14% bajo condiciones de trabajo. De la misma forma con María Ángela Uribe T, Mónica Illesca A (7), quien realizó un estudio titulado: “Burnout en estudiantes de enfermería de una Universidad Privada”, donde se encontró que del 100% de los estudiantes presentaron burnout académico, prevaleciendo el nivel

«leve» (73.4%), seguido de un bajo síndrome 20% y un excelente 6.6% y predominando el indicador comportamental.

De esta misma forma, dichos resultados de la investigación con respecto a las condiciones de trabajo, no guarda relación de encontrado por Contreras Horna Azucena Magdalena (11), que realizó una investigación titulada: “Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del policlínico Pablo Bermúdez”, donde se encontró que, con respecto a la satisfacción laboral, el 40% presentó una deficiente satisfacción, seguido de un 30% regular y excelente.

Es así que, según otros autores, dan a conocer que las condiciones de trabajo, también influye en la salud las condiciones de empleo, el modo en que se presta el trabajo asalariado: los tipos de contratos, la jornada, el reparto de género de las tareas, la doble jornada. Todos estos aspectos tienen mucho que ver con la calidad de vida y la salud. Cuando hablamos de salud laboral y, por lo tanto, de salud en el trabajo, no nos podemos olvidar de todos estos temas (15).

Es por ello que para evaluar las condiciones de trabajo se debe tener en cuenta 3 dimensiones tales como: condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales.

Por ello, al realizar la presente investigación, se encontró con respecto a las dimensiones, que en la dimensión condiciones individuales, el 13,75% presentó unas condiciones aceptables de trabajo, seguido de un 3,75% condiciones inadecuadas y un 82,5% condiciones adecuadas. En la dimensión condiciones intralaborales, el 3,75% presentó una condición inadecuada de trabajo, seguido de un 47,5% condiciones aceptables y el 48,75% condiciones adecuadas y por último en la dimensión condiciones extralaborales, el 0% presentó unas condiciones inadecuadas de trabajo, seguido de un 81,25% condiciones aceptables y el 18,75% condiciones adecuadas.

Por otro lado, cuando se habla de fatiga en el personal de enfermería se toma como autor principal a Graciela L, Mora U, que sustenta que la fatiga se hace presente bien como desencadenante de dificultades, lesiones o enfermedades o bien como

consecuencia de ellas, y va ligada habitualmente al esfuerzo, puntual o sostenido. La fatiga es una señal de que el personal debería ser atendido, bien por los trabajadores mismos, bien en las condiciones laborales o en la organización. Los resultados de no hacerlo pueden repercutir en nuestra salud y bienestar y en la de otros; en la capacidad y eficiencia productivas; en los costes sociales y económicos. Con el cansancio llegan los errores con una mayor frecuencia y, en ocasiones, los accidentes. Asimismo, en el ámbito laboral, la fatiga está relacionada con la desmotivación, el aumento del absentismo y la rotación en los puestos de trabajo (16).

Es así que, con respecto a la fatiga en el personal de enfermería en el área de emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018, se encontró que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton) el 57.5% presentó fatiga baja y el 42.5% presentó una fatiga alta regular.

Por ello, evaluando algunos antecedentes respecto a la variable antes mencionada, sí guarda relación en su investigación, según autores como Legonia Avellaneda Cymthia Vanessa, Vera Arteaga Jhanina Crhistel (12), que encontró que el 40% presentaron un moderado estrés en el personal de enfermería, seguido de un 5% alto estrés y, por último, 55% bajo estrés.

De esta forma, no guarda relación en la investigación realizada por Nespereira Campuzano Tatiana y Vázquez Campo Mirian, que encontraron que los niveles de burnout con respecto al manejo de estrés, dan a conocer que el 40% presentaron un elevado índice en el estrés, seguido de un 30% alto y 20% bajo y un 10% moderado estrés (9).

Es así que, al hablar de la fatiga en el personal de enfermería, se debe tener en cuenta que existen tipos de fatigas, como la fatiga laboral que es un acontecimiento complicado y muy común en los ambientes de labores especialmente en aquellos que requieren de una alta carga física y en los que son utilizadas complicadas tecnologías que presentan al personal máximas exigencias, obligándolo a trabajar más allá de sus posibilidades psicofisiológicas y en condiciones muchas veces nefastas (17); fatiga física que es un término que se utiliza para definir una serie de

circunstancias cuyo resultado final supone un descenso de la capacidad de trabajo y de la resistencia del organismo (18); fatiga cognitiva que es un estado de agotamiento físico y psicológico crónico, resultado de un exceso de exigencias personales y un estrés mental continuado. Es la sensación de estar emocionalmente exhaustos y agotados por las situaciones que nos rodean (19).

Es así que al realizar la investigación, con respecto a las dimensiones de la fatiga en profesionales de enfermería, se encontró que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton), en las dimensiones de fatiga cognitiva presentaron 67.5% de fatiga baja y un 32.5% de fatiga alta regular y en fatiga física, el 60.0% presentaron una baja fatiga y el 40% de fatiga alta regular.



## **CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

### **5.1 Conclusiones**

- 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.
- Con respecto a las condiciones de trabajo en el personal de enfermería en el área de emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018 existe un predominio de condiciones adecuadas de trabajo.
- En las dimensiones de las condiciones de trabajo, en las condiciones individuales, predominaron condiciones adecuadas de trabajo, seguido condiciones aceptables y condiciones inadecuadas. Por otro lado, en la dimensión condiciones intralaborales, predominaron condiciones adecuadas de trabajo, seguido de condiciones aceptables y condiciones inadecuadas y, por último, en la dimensión condiciones extralaborales presentaron condiciones aceptables de trabajo, seguido de condiciones adecuadas y condiciones inadecuadas.
- La fatiga en el personal de enfermería en el área de Emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018, se puede observar que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton), la mayoría, es decir, el 57.5% presentó fatiga baja y la minoría, esto es, el 42.5% presentó fatiga alta regular.

- La fatiga en el personal de enfermería en el área de Emergencias en el Hospital Leopoldo Barton – EsSalud 2018, se puede observar que del 100% (80 enfermeras del área de emergencia del Hospital Leopoldo Barton), en las dimensiones de fatiga cognitiva presentaron 67.5% de fatiga baja y un 32.5% de fatiga alta regular y en fatiga física, el 60.0% presentaron una baja fatiga y el 40% de fatiga alta regular.

## **5.2 Recomendaciones**

- Se sugiere realizar más estudios en los diferentes Hospitales del Perú, cuyos temas de investigación sean relacionados a la fatiga y condiciones de trabajo del personal de enfermería.
- Brindar los resultados al área de recursos humanos quienes son los responsables del personal de enfermería del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, para que así puedan realizar talleres para la mejoría de las condiciones de trabajo en los aspectos de la empatía, y así obtener una buena relación de trabajo entre el personal y pacientes por lo tanto cuidaran de ellos con un trato más humanizado hacia todos con equidad.
- Proporcionar los resultados del estudio a las empresas dedicadas a la salud para la implementación de estudios más profundos sobre la problemática de las condiciones de trabajo del Hospital Leopoldo Barton EsSalud que incluyan todas las áreas, abordando otros factores que pueden incidir en la mejora continua, desempeño, productividad y salud de los trabajadores de enfermería.
- Se sugiere a las empresas dedicadas a la salud, la implementación de estudios más profundos sobre la problemática de la fatiga laboral del Hospital Leopoldo Barton EsSalud que incluyan todas las áreas, abordando otros factores que

pueden incidir en la mejora continua, desempeño, productividad y salud de los trabajadores de enfermería.

- Se solicita a las diferentes instituciones dedicadas a la salud, realizar talleres de relajación o programas para diferentes eventos (paseos), donde el personal de enfermería pueda tener momentos de anti estrés y así sentirse más unido y comprometido con su institución y con todo el personal y así lograr esa convivencia en armonía con todo el personal y lograr un ambiente de familia siempre, para evitar conflictos y así todo el personal siempre pueda tener la iniciativa de apoyarse entre ellos, y sentir así una mejor condición de trabajo y menos fatiga porque se van a sentir siempre apoyados entre ellos mismos.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. Protección de la salud de los trabajadores [Internet]. 2017 [citado 20 de octubre]. p. 5. Disponible en: <http://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers%27-health>
2. Beatriz Carvallo Suarez. Riesgos laborales en ejercicio de la enfermería, revistas médicas, salud [internet]. 2017 [citado 20 de oct.2018]. p. 5. Disponible en: <https://encolombia.com/medicina/revistas-medicas/enfermeria/ve-63/enfermeria6303-memorias/>
3. Enfermería en urgencias y emergencias. Agocorretto's Blog [Internet]. 2010 [citado 20 de Oct. 2018]. p. 30. Disponible en: <https://agocorretto.wordpress.com/enfermeria-en-urgencias-y-emergencias/>
4. Francisco Navarro. La fatiga laboral. Rendimiento laboral del trabajador. [Internet]. 2017 [citado 20 Oct 2018]. p. 30. Disponible en: <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
5. Fatiga Crónica en el Trabajo ¿Padezco Sobrecarga Laboral? | Salud [Internet]. [citado 21 Oct 2018]. Disponible en: <https://fisiostar.com/fisioterapia-tratamientos/videos-de-fisioterapia/fatiga-cronica-trabajo-sobrecarga-laboral>

6. Canales-Vergara M, Valenzuela-Suazo S, Paravic-Klijn T. Condiciones de trabajo de los profesionales de enfermería en Chile. *Enfermería Univ.* [Internet]. 2016;13(3):178–86. [citado 21 Oct 2018] Disponible en: <http://linkinghub.elsevier.com/retrieve/pii/S1665706316300215>
7. Ángela Uribe MT, Illesca MP. Burnout en estudiantes de enfermería de una universidad privada. *Inv Ed Med* [Internet]. 2017 [citado 20 Oct 2018];6(24):234–41. Disponible en: <http://riem.facmed.unam.mx/articulooriginal-hvb>
8. Vallés S, Valdavia E, Menéndez C, Natal C. Impacto de la cronicidad en las cargas de trabajo de la enfermería hospitalaria. *J Healthc Qual Res* [Internet]. 2018 Enero 1 [citado 21 Oct 2018];33(1):48–53. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1134282X17300921>
9. Nespereira Campuzano T, Vázquez-Campo M. Inteligencia emocional y manejo del estrés en profesionales de Enfermería del Servicio de Urgencias hospitalarias. *Enfermería Clínica* [Internet]. 2017 May 1 [citado 21 Oct 2018];27(3):172–8. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1130862117300244>
10. Álvaro Oliveros J, Sebastián Fandiño Fandi J, Yury Marcela Torres F. Factores motivacionales hacia el trabajo en el Departamento de Enfermería de un hospital de cuarto nivel en la ciudad de Bogotá. *Repert Med y Cirugía* [Internet]. 2016 [citado 21 Oct 2018];25(2):118–25. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.1016/j.reper.2016.03.004>

11. Mg. Azucena Magdalena Contreras Horna. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del policlínico Pablo Bermúdez [Internet]. 2017 [citado 21 Oct 2018]. Disponible en: [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4406/Contreras\\_HAM.pdf?sequence=1](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/4406/Contreras_HAM.pdf?sequence=1)
12. Legonia Avellaneda CV, Vera Arteaga JC. Nivel de estrés del personal de enfermería del Servicio de Pediatría del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen, 2016. Univ Peru Unión [Internet]. 2017 Jul 26 [citado 21 Oct 2018 O]; Disponible en: <http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/829>
13. De La Torre Sobrevilla ML. Niveles de autoestima y satisfacción laboral en los enfermeros del hospital “Víctor Larco Herrera” Lima-Perú, 2016. Univ. Inca Garcilaso la Vega [Internet]. 2017 Junio 16 [citado 21 Oct 2018]; Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1173>
14. Definición de condición de trabajo. Qué es, Significado y Concepto [Internet]. [citado 21 Oct 2018]. Disponible en : <https://definicion.de/condicion-de-trabajo/>
15. Condiciones de trabajo y salud | ISTAS [Internet]. [citado 21 Oct 2018]. Disponible en: <https://istas.net/salud-laboral/danos-la-salud/condiciones-de-trabajo-y-salud>
16. Fatiga laboral: tipos, síntomas y consecuencias [Internet]. [citado 21 Oct 2018]. Disponible en: <http://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias/>

17. Graciela L, Mora U. Fatiga Laboral [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://bdigital.unal.edu.co/20538/1/16689-52246-1-PB.pdf>
18. Fatiga física – LosRecursosHumanos.com [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://www.losrecursoshumanos.com/fatiga-fisica/>
19. La fatiga mental y emocional [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <https://www.psicoadictiva.com/blog/la-fatiga-mental-emocional/>
20. Fatiga: causas, síntomas, tratamientos y más [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <http://foromed.com/fatiga-causas-sintomas-tratamientos-mas/>
21. Fatiga Laboral [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: [http://www.jmcpri.net/glosario/fatiga\\_laboral.htm](http://www.jmcpri.net/glosario/fatiga_laboral.htm)
22. Condiciones de trabajo. [citado 22 Oct 2018]; Disponible en: <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-es/index.htm>
23. Emergencias y urgencias minsa. [citado 22 Oct 2018]; Disponible en: [ftp://ftp.minsa.gob.pe/OEI/Sistema\\_Integrado\\_de\\_Egresos\\_y\\_Emergencias/Sistema\\_SEEM\\_2016/0\\_Guia\\_de\\_uso/05\\_Manual\\_Critica\\_Emergencias\\_2016.pdf](ftp://ftp.minsa.gob.pe/OEI/Sistema_Integrado_de_Egresos_y_Emergencias/Sistema_SEEM_2016/0_Guia_de_uso/05_Manual_Critica_Emergencias_2016.pdf)
24. Qué es Fatiga - Definición, Significado y Concepto 2018 [Internet]. [citado 22

Oct 2018 ]. Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/fatiga/>

25. Definición de Enfermera» Concepto en Definición ABC [Internet]. [citado 22 Oct 2018]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/salud/enfermera.php>
26. Descripción y análisis de los modelos y teorías de enfermería.[Internet].[citado 01 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/sor.html>
27. 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)
28. Enfermería del trabajo.[Internet].[actualizado 29 Oct 2015;citado 02 Nov 2018]. Disponible en: [https://es.wikipedia.org/wiki/Enfermer%C3%ADa\\_del\\_trabajo](https://es.wikipedia.org/wiki/Enfermer%C3%ADa_del_trabajo)
29. Salud – Fatiga definición. [Internet].[actualizado 01 Abr 2009; citado 03 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.definicionabc.com/salud/fatiga.php>
30. Prevenir el cansancio del personal de salud.[Internet].[citado 03 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists>
31. Actualidad Laboral – La fatiga física y su recuperación. [Internet].[ citado 03 Nov 2018]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-fatiga-fisica-y-su-recuperacion/>
32. Sociedad Española de síndrome de sensibilidad central. Conoces la fatiga cognitiva.[Internet].[actualizado 26 Set 2017;citado 04 Nov 2018]. Disponible en: <https://www.sessec.org/conoces-la-fatiga-cognitiva/>



33. Definición de condiciones de trabajo.[Internet].[citado 04 Nov 2018].Disponible en: <https://conceptodefinicion.de/condiciones-de-trabajo/>
34. Consecuencias del trabajo nocturno. [Internet].[ actualizado 20 Feb 2019; citado 21 Feb 2019].Disponible en: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/trabajar-en-el-turno-de-noche-2362>
35. Revista biomédica – Enfermedades y riesgos laborales en trabajadores de servicios de urgencia.[Internet].[actualizado 15 Ago 2015; citado 04 Dic 2018].Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Revisiones/RevisionTemas/6239.act>
36. Concepto. Diferencia entre urgencia y emergencia. [Internet].[citado 05 Dic 2018].Disponible en: <http://www.mienfermeraperu.com/diferencia-entre-urgencia-y-emergencia.html>
37. Metodología de investigación. [Internet].[actualizado 08 Abr 2005; citado 06 Dic 2018].Disponible en: [https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA\\_DE\\_INVESTIGACION.pdf](https://www.gob.mx/cms/uploads/attachment/file/133491/METODOLOGIA_DE_INVESTIGACION.pdf)

## **ANEXOS**

## ANEXO N°1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Nosotras Isabel Rocío Moscoso Gaspar y Cristina López Gil, somos estudiantes de la Escuela de Enfermería de la Universidad Norbert Wiener, estamos desarrollando una la investigación que lleva por título Nivel de riesgos laborales a los que se encuentra expuestos los enfermeras(os) que laboran en el área de emergencias de un hospital de Es salud, bajo la asesoría de la Dra. María Hilda Cárdenas. El estudio tiene como objetivo determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de enfermería en el área de emergencias en el hospital Leopoldo Barton – Es salud de la ciudad del Callao, durante el segundo semestre del año 2018.

Invito a usted a autorizar su participación en este estudio, firmando al pie del presente documento. Para ello, usted ha sido informada en forma clara y detallada sobre el objetivo y el tipo de trabajo del presente estudio.

Su participación es voluntaria y anónima (sus datos serán mantenidos en secreto) y no se espera causar incomodidad o riesgo a las personas entrevistadas.

Los resultados globales del estudio serán divulgados en diversos medios de comunicación (como revistas científicas).

Esperamos merecer su confianza y nos ponemos a su disposición para cualquier información.

---

Isabel R. Moscoso Gaspar  
Investigadora

---

Cristina López Gil  
Investigadora

---

Dra. María Hilda Cárdenas  
Asesora

## ANEXO N°2

Tabla N° 1: Datos generales del trabajador		
	n = 80	%
<b>Genero</b>		
femenino	64	80,0
masculino	16	20,0
<b>Estado civil</b>		
casado	30	37,5
soltero	27	33,8
conviviente	21	26,3
divorciado	2	2,5
<b>Grado de Instrucción</b>		
Estudios Superiores	80	100,0
<b>Experiencia de Trabajo</b>		
Menos de 1 año	2	2,5
Mas de 2 años	10	12,5
Mas de 5 años	68	85,0
<b>Tipo de Contratación</b>		
Nombrado	5	6,3
Contrato	75	93,8
<b>Otro lugares en que labora</b>		
Clinica	8	10,0
Hospitales	36	45,0
Otros	36	45,0
<b>Cuenta con SCTR</b>		
SI	76	95,0
NO	4	5,0
<b>Su Institución realiza EMO</b>		
SI	80	100,0

## ANEXO N° 3

### CUESTIONARIO N°1

#### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA.

La Universidad NORBERT WIENER dentro de su plan de estudio para obtener el título de Licenciada en Enfermería establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello 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 Emergencias 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: ( ) Menor a 1 año ( ) Más de 2años ( ) Más de 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 ( )

#### II. CONDICIONES DE TRABAJO:

### 1. Condiciones Individuales.

Edad	<input type="checkbox"/>	20 a 39 años
	<input type="checkbox"/>	40 a 54 años
	<input type="checkbox"/>	55 o más
Relación de pareja	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
	<input type="checkbox"/>	Separación reciente
	<input type="checkbox"/>	No aplica
¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?	<input type="checkbox"/>	Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo
	<input type="checkbox"/>	Pesimista, depresivo, desanimado.
	<input type="checkbox"/>	tranquilo, confiado, con capacidad de escucha
¿Su salud física es buena?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su salud mental es buena?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?		No
		Si
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?		No
		Si
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?		Si
		No
¿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?		Si
		No

## 2. Condiciones Intralaborales.

### a. Condiciones ambientales

¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿LA iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?		Si
		No
¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?		No
		Si
¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?		Si
		No
¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?		No
		Si
¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?		Si
		No
¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?		Si
		No

¿Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano?		Si
		No

**b. Condiciones de la carga física y mental**

¿Considera que su trabajo es monótono y repetitivo?		Si
		No
¿Se siente satisfecho con las tareas que desempeña en su lugar de trabajo?		Si
		No
¿Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas?		Si
		No
¿Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades?		Si
		No

**c. Condiciones de seguridad**

¿Existen suficientes medidas de protección personal durante el turno de trabajo?		Si
		No
¿Conoce e implementa las medidas estándares en la ejecución de los procedimientos de enfermería?		Si
		No
¿Existen contenedores de desecho cercanos a los lugares donde desarrolla sus actividades?		Si
		No
¿El espacio de trabajo está limpio, ordenado, libre de obstáculos y con el equipamiento necesario?		Si
		No
¿Dispone de vigilancia y acompañamiento suficiente en su lugar de trabajo?		Si
		No



<b>d. Condiciones de la organización</b>		
¿Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?	<input type="checkbox"/>	Estable
	<input type="checkbox"/>	Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?	<input type="checkbox"/>	Justo y equitativo
	<input type="checkbox"/>	Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como	<input type="checkbox"/>	Cordiales y constructivas
	<input type="checkbox"/>	Tensas o difíciles
<b>3. Condiciones Extralaborales.</b>		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Vive usted en arriendo?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿La Zona donde usted vive es segura?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuántos hijos tiene?	<input type="checkbox"/>	2 o menos
	<input type="checkbox"/>	3 o más
¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

## ILCUESTIONARIO DE FATIGA FÍSICA Y COGNITIVA.

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 7. Donde 1= Si, esto es totalmente verdadero y 7= No, esto no es verdadero.

### A. SEÑALE LA OPCION DE RESPUESTA QUE MÁS REPRESENTA LO QUE USTED SIENTE.

1. Me siento cansado	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
2. Me cuesta más pensar	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
3. Físicamente me siento exhausto, rendido	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero

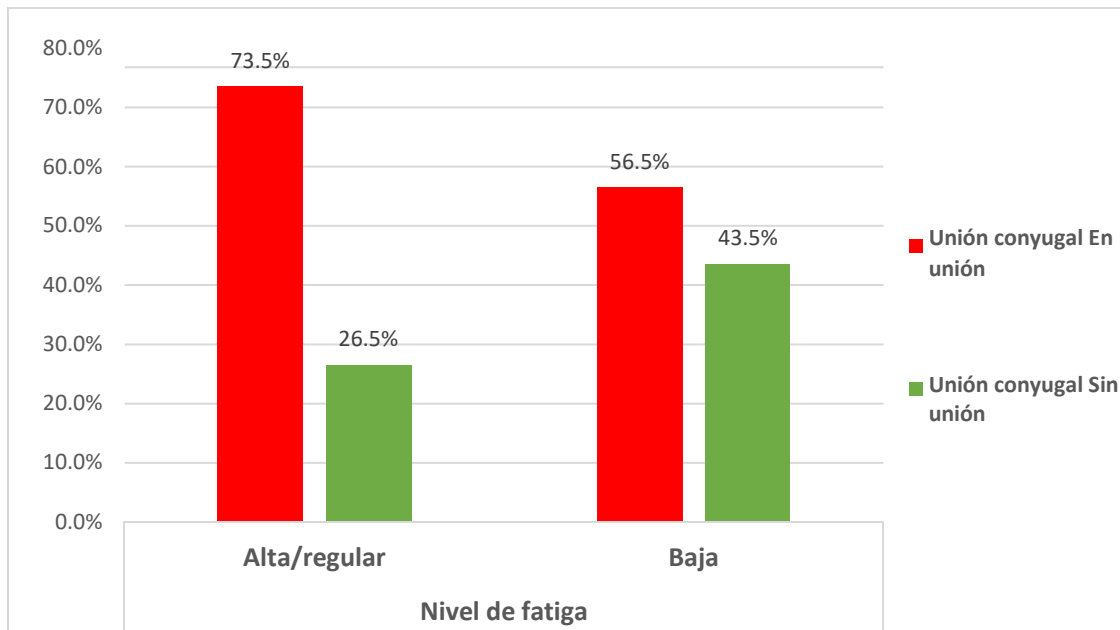
4. Me siento equilibrado, en armonía conmigo	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
5. Me concentro en lo que hago	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
6. Me siento débil	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
7. Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
8. Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
9. Me puedo concentrar bien	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
10. Me siento descansado	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
11. Tengo problemas para concentrarme	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
12. Me siento en mala condición física	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
13. Me canso rápidamente	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
14. Me encuentro distraído pensando en cosas	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero
15. Me siento en buena forma	Si, totalmente verdadero	1	2	3	4	5	6	7	No, esto no es verdadero

**B. AHORA RESPONDA A LO SIGUIENTE:**

<b>En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy ¿Se ha sentido fatigado?</b>				
1	2	3	4	5
No, nunca	Un poco	Moderadamente	Bastante	Completamente

## ANEXO N° 4

### Tabla cruzada Unión conyugal\*Nivel de fatiga



## ANEXO Nº 5

### GRÁFICO DE EXPERIENCIA LABORAL

