



**Universidad  
Norbert Wiener**

**UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE FATIGA Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO  
DE LAS ENFERMERAS DEL HOSPITAL SANTA MARIA DEL SOCORRO  
DURANTE LA PANDEMIA COVID – 19, ICA – 2020**

**TRABAJO ACADEMICO PARA OPTAR EL TÍTULO DE  
ESPECIALISTA EN CUIDADO ENFERMERO EN CARDIOLOGÍA Y  
CARDIOVASCULAR**

**PRESENTADO POR:**

**LIC. PARRA SALCEDO, ISABEL FLORA YACQUELINE**

**ASESOR:**

**Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO**

**LIMA – PERÚ**

**2021**



## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de investigación lo dedico a mi familia quienes son el motivo de mi constante superación personal y profesional.

## **AGRADECIMIENTO**

Mis sinceros agradecimientos a la casa de estudios, Universidad Norbert Wiener por la formación académica brindada y a los docentes por todas las enseñanzas vertidas.

**ASESOR:**

**Mg. MORI CASTRO JAIME ALBERTO**

**Jurado**

**Presidente** : Dra. Susan Haydee Gonzales Saldaña

**Secretario** : Mg. Milagros Lizbeth Uturnco Vera

**Vocal** : Dra. Giovanna Elizabeth Reyes Quiroz

## INDICE GENERAL

	pág.
<b>Dedicatoria</b>	<b>iii</b>
<b>Agradecimientos</b>	<b>iv</b>
<b>Asesor</b>	<b>v</b>
<b>Jurados</b>	<b>vi</b>
<b>Índice general</b>	<b>vii</b>
<b>Índice de Anexos</b>	<b>viii</b>
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>9</b>
<b>II. MATERIALES Y MÉTODOS</b>	<b>14</b>
2.1. Enfoque y diseño de investigación	14
2.2. Población, muestra y muestreo	14
2.3. Variable(s) de estudio	14
2.4. Técnica e instrumento de medición	15
2.5. Procedimiento para recolección de datos	16
2.6. Métodos de análisis estadístico	17
2.7. Aspectos éticos	17
<b>III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES</b>	<b>18</b>
<b>IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO</b>	<b>19</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>20</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>24</b>

## Índice de Anexos

<b>Anexo A:</b> Operacionalización de variables	25
<b>Anexo B:</b> Consentimiento informado	29
<b>Anexo C:</b> Ficha de recolección de datos	30

## I. INTRODUCCIÓN

La fatiga puede referirse a un síntoma subjetivo de malestar y aversión a la actividad o al rendimiento objetivamente deteriorado. Tiene aspectos tanto físicos como mentales. La fatiga es una condición común y las encuestas informan que entre el 5% y el 20% de la población general la padece (1). La Asociación de Diagnóstico de Enfermería de América del Norte define la fatiga como un estado auto-reconocido en el que un individuo experimenta una disminución de capacidad de trabajo debido al exceso de trabajo físico y mental y siente abrumadora sensación persistente de cansancio, debilidad y agotamiento que no se modera por descanso (2).

Varias consecuencias mentales y físicas pueden resultar de la fatiga, incluidos cambios de humor, disminución de la capacidad laboral, dolor físico y enfermedades, que pueden conducir a pérdidas económicas considerables debido a la disminución de la productividad y al aumento del gasto en atención médica (3). Estudios previos sobre la fatiga han sugerido que está asociada con factores demográficos y condiciones laborales. En condiciones de trabajo, Piko informaron que las largas horas de trabajo y alta frecuencia nocturnas tenían asociaciones positivas con fatiga crónica en enfermeras. Un estudio menciona que las dificultades en relación enfermera paciente induce resultados de salud adversos, como síntomas depresivos entre las enfermeras (4).

Bültmann et al, sugirieron que las relaciones con otros en el trabajo también desempeñaban un papel importante en el desarrollo de la fatiga, ya que las experiencias psicosociales específicas pueden exacerbar la fatiga mental. Por lo tanto, los desafíos en la relación enfermera-paciente podrían tener un impacto significativo en la fatiga crónica entre las enfermeras chinas (5). Históricamente, los licenciados en enfermería siempre han sido un soporte vital e imprescindible en la previsión y control de infecciones; aislamiento y la salud pública, como defendió en un principio Florence Nightingale. Al brindar estos aspectos de la atención en este momento caprichoso, nuestros colegas de enfermería clínica en China y en todo el mundo están trabajando bajo una enorme presión para combatir esta infección viral potencialmente mortal (6).

Las enfermeras que están en primera línea en este evento están mostrando el compromiso y la compasión que las enfermeras hacen en todas partes, pero la verdad es que están poniendo en riesgo sus vidas en el desempeño de sus funciones (7). La emergencia en curso causada por el COVID-19 en Wuhan está sometiendo a los servicios de enfermería a una intensa presión. Cuando las enfermeras están expuestas a entornos laborales con altas demandas laborales y bajos recursos, un mayor estrés laboral y mayores síntomas de estrés físico y psicológico pueden afectar negativamente la salud y el bienestar. Mantener la salud mental del personal de enfermería es fundamental para controlar las enfermedades infecciosas (8).

A nivel internacional, Mo y col., (2019), en China, en sus resultados mostró que solo los niños, el tiempo durante la jornada laboral y la angustia condujeron a la causa principal que repercute a la tensión de los enfermeros (9). Huang y col., (2019), en China, concluye que la mayoría de las enfermeras encuestadas en China podrían tener niveles relativamente altos de fatiga crónica, los resultados destacan la importancia de las intervenciones sobre estos factores para la reducción de la fatiga entre las enfermeras en China. Brindar más oportunidades y apoyo y desarrollar inteligencia emocional son estrategias cruciales para reducir la fatiga crónica entre las enfermeras en China (10). Okutsu y col. (2019), en Mongolia y Japón, concluyeron que, para aumentar la satisfacción laboral de las enfermeras en Mongolia, es necesario elevar su "estatus ocupacional" y el salario de las enfermeras (11). Stanojevic y col, (2019), (Estados Unidos), dicen que los hallazgos del estudio respaldan estudios previos de que el trabajo por turnos puede afectar negativamente la salud y el bienestar (12).

A nivel nacional, Moscoso (2019), encontró que el 67,5% son adecuadas las condiciones de trabajo; siendo el 32,5% aceptables las condiciones y un 0% tiene inadecuadas condiciones. Respecto a las condiciones de trabajo según sus dimensiones, en condiciones individuales el 82,5% muestran condiciones adecuadas de trabajo, sucesivo del 13,75% son condiciones aceptables y el 3,75% son condiciones inadecuadas (13). Arce y col., (2017), evidencia la conexión recta y

transversal entre el cansancio y condiciones laborales en los enfermeros que laboran en unidades críticas; donde reconocen importantes dificultades con concordancia a la salud ocupacional y favorece en desarrollar mejores condiciones de seguridad y salud del empleado para recortar la posibilidad de incrementar enfermedades ocupacionales (14). Contreras (2017) concluye que las similitudes en las características halladas impactan en las condiciones de salud que muestran los profesionales de enfermería y la satisfacción durante su trabajo son diferentes, como el régimen en que laboran, y se encontró una conexión relevante entre las variables condiciones de salud y satisfacción laboral como el régimen en que laboran (15). Torres (2017) Sugiere perfeccionar la organización laboral; así como reparar la satisfacción en las dimensiones: importancia de las atenciones de los pacientes y la condición de enfermero como empleado. Ejecutando programas en la mejoría de los enfermeros para aumentar el porcentaje de satisfacción según dimensiones: reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos (16).

El profesional de enfermería en diversos servicios que labora se encuentra expuesta a factores de riesgo que conllevaría a padecer de fatiga laboral, día a día lo vemos reflejado al estar en peligro de exposición en padecer COVID, a carencia de protección haciéndonos más vulnerables; experimentar fracaso, padecer exclusión, permanecer en soledad, a relacionarse con pacientes con negativas emociones, con ausencia de contacto con su familia y agotamiento mental y físico (17).

Enfermería cuenta con un rol primordial que es el cuidar a los que lo necesitan y eso se ve reflejado en los turnos diarios y en los servicios donde estamos programadas, sin enfermeras no existe la columna vertebral de los hospitales para brindar esa atención. Actualmente, debido a la realidad que se vive en diferentes hospitales a nivel nacional frente a la pandemia COVID - 19, nos refleja el esfuerzo sobrehumano que realiza el personal de salud para seguir prestando servicios a pesar de los riesgos que puedan contraer ellos y sus familias, pérdida de compañeros, familiares, pacientes y exceso de horas trabajadas, incrementa que el personal de salud se desgaste. Continuaremos luchando para ganarle a esta cruel y mortal pandemia, existe poca información en nuestro medio en relación al tema

propuesto, la realización de este trabajo de investigación permitirá tener información y ver las lecciones aprendidas frente a la pandemia COVID-19, redefinir las competencias del personal de salud, para mejorar la capacidad de los hospitales mejorando las condiciones laborales que permitan al personal de salud desarrollar enfermedades ocupacionales. Es de suma importancia contar con un programa de salud mental dirigido al personal de salud para poder orientar y ayudar a los enfermeros.

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 (18).

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 (19).

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 que se dan en el trabajo y los niveles de cansancio que los enfermeros pueda percibir son diferentes, pero tienen siempre la capacidad de adaptarse a diferentes áreas y empresas donde se pueda laborar (20).

En el ambiente, es referente exponer la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuál es la relación entre el nivel de fatiga y las condiciones de trabajo de las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19, ICA?

En nuestra institución contamos con una base de datos de licenciados en enfermería que trabajan en cada área, el rol del cual se programa al personal en los diferentes servicios, pretendemos utilizar esta fuente para realizar el estudio, que nos permitan conocer dimensiones y analizar los resultados, de modo que el objetivo del presente estudio es Determinar el nivel de fatiga relacionada a las condiciones de trabajo en las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19. Objetivos específicos. Identificar el nivel de fatiga en las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19. Determinar las condiciones de trabajo; individual de las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19.

## **II. MATERIALES Y METODOS**

### **2.1 Enfoque y diseño de investigación**

Es enfoque cuantitativo por consiguiente las 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 (21).

### **2.2 Población, muestra y muestreo**

La población estará constituida por 80 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia de COVID – 19, Ica – 2020 durante el periodo de mayo a diciembre del 2020. Los participantes serán categorizados a los criterios de inclusión y exclusión; siendo los criterios de inclusión: enfermeros que trabajan en diferentes modalidades de contrato, enfermeros que aprueben colaborar libremente en el estudio y enfermeros que trabajen en el hospital sin considerar el tiempo de labor; siendo los criterios de exclusión enfermeros que no trabajan en diferentes modalidades de contrato, enfermeros que no aprueben colaborar libremente en el estudio y enfermeros que se encuentran de vacaciones.

### **2.3 Variable(s) de estudio**

El presente estudio presenta una variable principal que es relación entre el nivel de fatiga y las condiciones de trabajo en las enfermeras del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19, según la índole es de variable cualitativa y la medición de la escala es nominal.

**Definición conceptual de variable fatiga:** Es el cansancio que aumenta y repercute en estado de la persona perjudicando en una enfermedad; con alteración psíquicas y físicas; y a su vez en el entorno social y familiar. (13).

**Definición operacional de variable fatiga:** Estado de desequilibrio en el bienestar físico debido a las jornadas laborales y al área de trabajo. Puede reconocerse por síntomas subjetivos y objetivos que impactan en un desequilibrio orgánico.

**Definición conceptual de variable condiciones de trabajo:** Conjunto de circunstancias individuales, intralaborales e extralaborales que se relacionan con la realización de la tarea señalada del proceso de salud enfermedad de los enfermeros y su competencia laboral (13).

**Definición operacional de variable condiciones de trabajo:** La complejidad de labores hacen que las personas se desempeñen de manera diferente; guarda correlación por factores ambientales, culturales, hereditarios y sociales; Para la investigación se subdividieron en dos: la primaria y la secundaria; también tiene que ver con las condiciones internas en el lugar del trabajo y a condiciones del entorno.

## **2.4 Técnica e instrumento de medición**

### **Técnica de recolección de datos**

En base a los objetivos del trabajo la técnica a utilizarse en el trabajo de campo será la encuesta, con la cual se obtendrá una cantidad importante de datos de forma adecuada y pertinente.

### **Instrumentos de recolección de datos**

El instrumento fue validado por una prueba piloto de 30 participantes, se obtuvo la confiabilidad estadística para medir la idoneidad del instrumento a aplicar, siendo considerado altamente confiable.

## **Validez y confiabilidad de instrumentos de recolección de datos:**

La primera encuesta a utilizar en fatiga física y cognitiva es la escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) fue adoptado y validado por Vera en Chile en el 2008; tiene 15 ítems formando dos subescalas: de fatiga física y de fatiga cognitiva. Para evaluar variable nivel de fatiga, consideramos como fatiga baja de 90 a 105 pts. Fatiga regular de 60 a 75 pts. fatiga alta menor o igual 45 pts.

Se realizó una segunda encuesta para las condiciones de trabajo de autoevaluación validado por Alejandra Husley Beltrán Lizarazo, Juan Carlos García Ubaque y Magda Liliana Daza López nombrando: “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad Colombia 2011” (21). Utilizando un marco teórico del cual evidencia 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. 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.).

## **2.5 Procedimiento para recolección de datos**

### **2.5.1 Autorización y coordinaciones previas para la recolección de datos**

La presente investigación se desarrollará previa autorización del Hospital Santa María del Socorro durante la pandemia COVID – 19, ICA - 2020, así como también a la jefa del servicio enfermería del mismo hospital (Anexo N°1). La información será recogida con veracidad, transparencia y reserva. Se tendrá en cuenta en todo momento las normas morales de investigación en seres humanos bajos los principios éticos esenciales.

La toma de datos será en abril del 2020, que luego serán introducidos en una matriz de datos del Excel 2010, luego se llevarán al SPSS 25 para su análisis y elaboración de tablas y gráficos.

### **2.5.2 Aplicación de instrumentos de recolección de datos**

La información fue recopilada desde el mes de mayo a diciembre del 2020, dicha información será analizada mediante una base de datos sistematizada por la autora de la investigación en el presente año. Al final del análisis de datos, se verificará la calidad del llenado y la codificación respectiva.

### **2.6 Métodos de análisis estadístico**

Se aplicará la estadística descriptiva, utilizando tablas y representados en gráficos de barra. Para los datos se utilizará Excel para pasar los resultados de la toma de datos y se aplicaran en programas estadísticos.

### **2.7 Aspectos éticos**

Se protegerán a los participantes humanos de este trabajo mediante principios bioéticos por autonomía, no se tendrá maleficencia, habrá beneficencia y justicia, aplicando el consentimiento informado clara dada a los entrevistados en los que se fundamenta el presente estudio, se explican:

**El principio de autonomía:** Por medio del consentimiento informado, la privacidad de los datos, permitirá a los enfermeros tener certeza y seguridad, sintiendo la plena autonomía de dejar el estudio sino está conforme.

**En el principio de no maleficencia:** La participación de los entrevistados en esta investigación no creará consecuencias negativas ni ningún riesgo físico de quienes lo conforman.

**El principio de beneficencia:** A los participantes que deseen colaborar con el estudio, se les explicará los beneficios a obtener con los resultados para la mejora de esta.

**En el principio de justicia:** Los entrevistados durante el estudio recibirán amabilidad y respeto como personas importantes en esta investigación.

### III. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

ACTIVIDADES	2020																								
	MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SETIEMBRE								
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4					
Reconocimiento del Problema		X	X	X	X																				
Indagación de fuente bibliográfica					X	X	X	X	X																
Confección de la parte introducción: Situación del problema, marco teórico referencial y recopilación de antecedentes					X	X	X	X	X																
Preparación en la parte introducción: Importancia y justificación en la investigación					X	X	X	X	X																
Confección de la parte introducción: Objetivos de la investigación					X	X	X	X	X																
Preparación de la parte material y métodos: Enfoque y diseño de investigación					X	X	X	X	X																
Confección de la parte material y métodos: Población, muestra y muestreo											X	X	X	X	X										
Preparación de la parte material y métodos: Técnicas e instrumentos de recolección de datos											X	X	X	X	X										
Confección de la parte material y métodos: Aspectos bioéticos											X	X	X												
Preparación de la parte material y métodos: Métodos de análisis de información																		X	X						
Confección de recursos administrativos del estudio					X	X	X	X	X																
Preparación de los anexos											X	X	X	X	X										
Aceptación del proyecto					X	X	X	X	X																
Ejecución del proyecto en campo											X	X	X	X	X										
Primer escrito del documento final											X	X	X	X	X	X	X								
Sustentación del documento final																		X	X						

## IV. RECURSOS A UTILIZARSE PARA EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

(Presupuesto y Recursos Humanos)

MATERIALES	2020				TOTAL
	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	S/.
<b>Equipos</b>					
1 laptop	3000				3000
Memoria	300				300
<b>Útiles de escritorio</b>					
Lapiceros	5				5
Hojas bond A4		20			20
<b>Material Bibliográfico</b>					
Libros	60	60			120
Fotocopias	50	50		30	130
Impresiones	50	50		30	130
Espiralado	7	10		10	27
<b>Otros</b>					
Movilidad	60	30	30	30	150
Alimentos	50	10			60
Recargas	50	20	10		80
<b>Recursos Humanos</b>					
Digitadora	100				100
<b>Imprevistos*</b>		100		100	200
<b>TOTAL</b>	3732	350	40	200	4320

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Sharpe M., Wilks D. Fatiga . *BMJ* . 2002; 325 ( 480–483 ). doi: 10.1136 / bmj.325.7362.480 [ [artículo gratuito de PMC](#) ] [ [PubMed](#) ] [ [CrossRef](#) ] [ [Google Scholar](#) ]
2. Aaronson LS, Teel CS, Cassmeyer V, et al. Definición y medición de la fatiga . *Imagen J Nurs Sch* . 1999; 31 : 45–50. [ [PubMed](#) ] [ [Google Académico](#) ]
3. Techera U, Hallowell M, Stambaugh N, Littlejohn R. Causas y consecuencias de la fatiga ocupacional: metaanálisis y modelo de sistemas . *J Occup Environ Med* . 2016; 58 ( 10 ): 961–973. doi: 10.1097 / JOM.0000000000000837 [ [PubMed](#) ] [ [CrossRef](#) ] [ [Google Académico](#) ]
4. Piko B. Burnout, conflicto de roles, satisfacción laboral y salud psicosocial entre el personal sanitario húngaro: una encuesta por cuestionario . *Int J Nurs Stud* . 2006; 43 ( 3 ): 311–318. doi: 10.1016 / j.ijnurstu.2005.05.003 [ [PubMed](#) ] [ [CrossRef](#) ] [ [Google Scholar](#) ]
5. Bültmann U, Kant IJ, Schröer CA, Kasl SV. La relación entre las características psicosociales del trabajo y la fatiga y el malestar psicológico . *Int Arch Occup Environ Health* . 2002; 75 ( 4 ): 259–266. doi: 10.1007 / s00420-001-0294-0 [ [PubMed](#) ] [ [CrossRef](#) ] [ [Google Scholar](#) ]
6. Graeme, D. (2020). COVID-19: Compasión, coraje y resiliencia emergentes frente a la información errónea y la adversidad . *Revista de enfermería clínica* , 29 ( 9-10 ), 1425-1428. [ [Artículo gratuito de PMC](#) ] [ [PubMed](#) ] [ [Google Scholar](#) ]
7. Catton H. Desafíos globales en salud y atención médica para enfermeras y parteras en todo el mundo . 2020 *Revista internacional de*

enfermería , 67 ( 1 ), 4-6. [ [Artículo gratuito de PMC](#) ] [ [PubMed](#) ] [ [Google Scholar](#) ]

8. Chou L., Li Y., Hu C. Estrés laboral y agotamiento en empleados de hospitales: comparaciones de diferentes profesiones médicas; en un hospital regional de Taiwán . 2014 *British Medical Journal Open* , 4 , e004185. [ [Artículo gratuito de PMC](#) ] [ [PubMed](#) ] [ [Google Scholar](#) ]
9. Mo Y., Deng L., Zhang L. Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic [published online ahead of print, 2020 Apr 7]. *J Nurs Manag.* 2020;10.1111/jonm.13014. doi:10.1111/jonm.13014.  
[https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32255222/?from\\_single\\_result=Work+stress+among+Chinese+nurses+to+support+Wuhan+in+the+fight+against+the+COVID-19+epidemic](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32255222/?from_single_result=Work+stress+among+Chinese+nurses+to+support+Wuhan+in+the+fight+against+the+COVID-19+epidemic)
10. Huang H., Liu L., Yang S., Cui X., Zhang J., Wu H. Efectos de las condiciones laborales, el estrés ocupacional y la inteligencia emocional sobre la fatiga crónica entre las enfermeras chinas: un estudio transversal. *Psychol Res Behav Manag.* 2019; 12: 351-360. Publicado el 13 de mayo de 2019 doi: 10.2147 / PRBM.S207283.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6526330/pdf/prbm-12-351.pdf>
11. Okutsu A., Saikawa Y., Ota T. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del hospital: un estudio comparativo entre Mongolia y Japón. *J Rural Med.* 2019; 14 (2): 236-240. doi: 10.2185 / jrm.3020.  
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6877916/>
12. Stanojevic C., Simic S., Milutinovic D. EFECTOS EN LA SALUD DE LA PRIVACIÓN DEL SUEÑO EN LOS ENFERMEROS TRABAJOS DE TRABAJO. *Med Pregl.* 2016; 69 (5-6): 183-188. doi: 10.2298 / mpns1606183s.

[https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079918820866?url\\_ver=Z39.88-2003&rfr\\_id=ori:rid:crossref.org&rfr\\_dat=cr\\_pub%20%20pubmed](https://journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/2165079918820866?url_ver=Z39.88-2003&rfr_id=ori:rid:crossref.org&rfr_dat=cr_pub%20%20pubmed)

13. López C., Moscoso I. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Leopoldo Barton – EsSalud, 2019. Enfermería Univ. [Internet]. 2019;60(8):1–46. [citado 14 Jun 2020] Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS%20L%C3%B3pez%20Cristina%20-%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
14. Arce M., Giraldo A., Román K. Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga en las enfermeras de las unidades críticas de un Hospital nacional – 2017. Enfermería Univ. [Internet]. 2020;50(4):5–32. [citado 16 Jun 2020] Disponible en: [http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/783/Relacion\\_ArceFlores\\_Margarita.pdf?sequence=3&isAllowed=y](http://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/upch/783/Relacion_ArceFlores_Margarita.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
15. Contreras H. Condiciones de salud y satisfacción laboral según régimen laboral en enfermeros del policlínico Pablo Bermúdez [Internet]. 2017 [citado 21 Oct 2020]. 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)
16. De La Torre L. 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 2020]; Disponible en: <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/1173>
17. Scielo Perú. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China [Internet]. 2022 [Consultado 10 Set 2020]; 83(1). Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0034-85972020000100051&script=sci_arttext)

18. Consecuencias del trabajo nocturno. [Internet]. [ actualizado 20 Feb 2019; citado 14 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.webconsultas.com/mente-y-emociones/trabajo-y-tiempo-libre/trabajar-en-el-turno-de-noche-2362>
19. Descripción y análisis de los modelos y teorías de enfermería. [Internet]. [citado 14 Jun 2020]. Disponible en: <https://www.congresohistoriaenfermeria2015.com/sor.html>
20. Modelos y teorías de la enfermería. [Internet]. [citado 14 Jun 2020]. 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)
21. Metodología de investigación. [Internet]. [actualizado 08 Abr 2005; citado 13 Jun 2020]. 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 A. Operacionalización de la variable o variables

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
FATIGA	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.  Considerada como un fenómeno no reversible, por lo que se convierte en un proceso crónico que está relacionado con cuadros de patología mental. Aparece como resultado de la ejecución de tareas repetitivas, y monótonas, de la coerción de jerarquías autoritarias, inadecuada retribución por el trabajo.	FATIGA FÍSICA  FATIGA COGNITIVA	Debilidad  Mala condición física  Concentración  Distracción	(1, 3, 6, 8, 10, 12, 13 y 15)  (2, 4, 5, 7, 9, 11 y 14)	Baja  Regular  Alta  Baja  Regular  Alta	Fatiga baja de 90 a 105 puntos Fatiga regular de 60 a 75 puntos Fatiga alta menor o igual de 45 puntos  Fatiga baja de 90 a 105 puntos Fatiga regular de 60 a 75 puntos Fatiga alta menor o igual de 45 puntos

Variable	Tipo de variable según su naturaleza y escala de medición	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Número de Ítems	Valor Final	Criterios para asignar valores
Condiciones de Trabajo	Tipo de variable según su naturaleza: Cualitativa  Escala de medición: Ordinal	Conjunto de factores intralaborales, extralaborales e individuales que interactúan con la realización de la tarea determinando el Proceso de salud enfermedad de los trabajadores y su capacidad laboral.	Son endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irrepetible, 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 dividieron en dos subcategorías: la primaria	Condiciones Individuales	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	(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 y 13)	Adecuada  Aceptable  Inadecuada	Adecuada (22 a 26 puntos).  Aceptable (18 a 21 puntos)  Inadecuada (13 a 17 puntos)

			<p>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 organización.</p> <p>Se refiere a las condiciones del entorno;</p>	<p>Condiciones Intralaborales</p> <p>Condiciones ambientales de carga física y mental. Condiciones de seguridad. Condiciones de organización.</p> <p>Condiciones Extralaborales</p>	<p>Situación socio económica,</p>	<p>(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, ..... 26).</p> <p>(1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8,</p>	<p>Adecuada</p> <p>Aceptable</p> <p>Inadecuada</p> <p>Adecuada</p>	<p>Adecuada (44 a 52 puntos.</p> <p>Aceptable (35 a 43 puntos)</p> <p>Inaceptable (26 a 34 puntos)</p> <p>Adecuada (19 a 22 puntos.</p>
--	--	--	--	---	-----------------------------------	---	--	---

			<p>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>educativa de la localidad. Situación y relación en el grupo familiar y social. Efecto del trabajo en el medio familiar.</p>	<p>9, 10 y 11).</p>	<p>Acceptable  Inadecuada</p>	<p>Acceptable (15 a 18 puntos) Inadecuada de (11 a 14 puntos)</p>
--	--	--	--	--	--	---------------------	---------------------------------------	---

## **Anexo B.**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO:**

Le saluda la Lic. Isabel Flora Yacqueline Parra Salcedo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Facultad de enfermería de la Universidad Norbert Wiener, me encuentro realizando un estudio que lleva por título Nivel de fatiga relacionada a las condiciones de trabajo de las enfermeras del Hospital Nacional Santa María del Socoro durante la pandemia Covid – 19, Ica – 2020. Se guardará toda la información con códigos y no con nombres. Los resultados de este estudio serán publicados, no se mostrará ninguna información que permita la identificación de los participantes. Sus archivos no serán mostrados a ninguna persona ajena al estudio sin su consentimiento.

Se entregará dos cuestionarios validados que indagarán sobre las variables de estudio en el personal de enfermería que labora en las unidades críticas y podrá ser utilizado por todos aquellos licenciados en enfermería de otros hospitales que deseen contar con este instrumento.

Acepto voluntariamente participar en este estudio, también entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme del estudio en cualquier momento.

#### **Participante**

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

DNI: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

## Anexo C. Instrumentos de recolección de datos

### ANEXO N°1

#### CUESTIONARIO DE FATIGA FISICA Y COGNITIVA

La Universidad **NORBERT WIENER** dentro de su plan de estudio para obtener el título de segunda especialidad en Cardiología y Cardiovascular establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar el Nivel de fatiga relacionada a las condiciones de trabajo que se expone el personal que labora en las unidades críticas de esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente.

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 1ª 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:**

**En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy ¿Se ha sentido fatigado?**

1	2	3	4	5
No, nunca	Un poco	Moderadamente	Bastante	Completamente

## ANEXO N°2

### INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN DE CONDICIONES DE TRABAJO EN EL PERSONAL DE ENFERMERIA

Marque con un 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 .....

#### II. CONDICIONES DE TRABAJO:

1. Condiciones Individuales.		
<b>Edad</b>		20 a 39 años
		40 a 54 años
		55 o más
<b>Relación de pareja</b>		Estable
		Inestable
		Separación reciente
		No aplica

<b>¿Cuál de estas afirmaciones describe mejor su comportamiento habitual?</b>		Impaciente, irritable, dominante, muy competitivo
		Pesimista, depresivo, desanimado.
		tranquilo, confiado, con capacidad de escucha
<b>¿Su salud física es buena?</b>		Si
		No
<b>¿Su salud mental es buena?</b>		Si
		No
<b>¿Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización?</b>		Si
		No
<b>¿Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente?</b>		Si
		No
<b>¿Considera que tiene facilidad para aprender cosas nuevas?</b>		Si
		No
<b>¿Se puede afirmar que usted tiene un buen concepto e imagen de sí mismo?</b>		Si
		No
<b>¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?</b>		Si
		No
<b>¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?</b>		Si
		No
<b>¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?</b>		Si
		No
<b>¿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?</b>		Si
		No

<b>2. Condiciones Intralaborales.</b>		
<b>A. Condiciones ambientales</b>		
<b>¿Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada?</b>		Si
		No
<b>¿La iluminación de su lugar de trabajo es la adecuada?</b>		Si
		No
<b>¿Su puesto de trabajo está orientado de manera que se eviten los reflejos o sombras?</b>		Si
		No
<b>¿Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura?</b>		Si
		No
<b>¿La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo?</b>		Si
		No
<b>¿Los recipientes con sustancias químicas están debidamente etiquetados?</b>		Si
		No
<b>¿Conoce las consecuencias de la exposición a las sustancias químicas que se utilizan en el servicio?</b>		Si
		No
<b>¿Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo?</b>		Si
		No
<b>¿Conoce y aplica las guías de atención y protocolos de manejo de sustancias biológicas en su lugar de trabajo?</b>		Si
		No
<b>¿Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno?</b>		Si
		No
<b>¿Se encuentra vacunado (a) contra el VHB y tétano?</b>		Si
		No

<b>B. Condiciones de la carga física y mental</b>		
¿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
<b>C. Condiciones de seguridad</b>		
¿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?		Si
		No

¿Con frecuencia debe realizar más horas de trabajo o actividades adicionales a las acordadas?		Si
		No
¿Considera que su trabajo es reconocido por los representantes de la entidad de salud?		Si
		No
¿Cómo califica su vinculación laboral actual con la entidad prestadora de servicios de salud?		Estable
		Inestable
¿Cómo califica su ingreso laboral actual?		Justo y equitativo
		Injusto o inequitativo
Las relaciones con compañeros y superiores pueden ser consideradas como		Cordiales y constructivas
		Tensas o difíciles
<b>3. Condiciones extralaborales</b>		
¿Cree que la calidad de vida de su familia es buena?		Si
		No
¿Vive usted en arriendo?		Si
		No
¿El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)?		Si
		No
¿La Zona donde usted vive es segura?		Si
		No
¿Gasta más de 1 hora en el desplazamiento del trabajo a la casa y viceversa?		Si
		No
¿Cuántos hijos tiene?		2 o menos

		3 o más
<b>¿Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado o se encuentra en la informalidad?</b>		No
		Si
<b>¿Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente?</b>		Si
		No
<b>¿Considera que su familia está bien protegida en caso de ocurrir alguna contingencia?</b>		Si
		No
<b>¿Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social?</b>		Si
		No
<b>¿Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad?</b>		Si
		No