



Universidad
Norbert Wiener

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ENFERMERÍA**

Trabajo Académico

Condiciones de trabajo y fatiga laboral del profesional de enfermería del
servicio de Neonatología de un hospital de la región Huánuco, 2025

Para optar el Título de
Especialista en Cuidado Enfermero en Neonatología

Presentado por:

Autora: Canteño Falcón, Ketty Kely


Código ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-9795-7227>

Asesor: Mg. Montoro Valdivia, Marcos Antonio

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6982-7888>

Lima – Perú

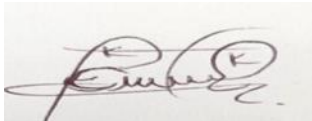
2025

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 30/07/2025

Yo, **CANTEÑO FALCÓN, KETTY KELY**, egresado de la Facultad de Ciencias de la Salud y Escuela Académica Profesional de Enfermería, del programa **Segunda especialidad en Cuidado Enfermero en Neonatología**, de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“Condiciones de trabajo y fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de la Región Huánuco, 2025”** Asesorado por el docente: Mg. Marcos Antonio Montoro Valdivia DNI 09542548, ORCID N°: 0000-0002-6982-7888 tiene un índice de similitud de (16) (dieciséis) % con código OID: oid:14912:477458432 verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.




.....
Firma de autor

CANTEÑO FALCÓN, KETTY KELY

Nombres y apellidos del Egresado

DNI: 46115209



.....
Firma

Marcos Antonio Montoro Valdivia

DNI: 09542548

Lima, 30 julio 2025

Dedicatoria

A mis padres, por su ejemplo de trabajo, sacrificio, amor y comprensión que iluminaron el camino de mi superación personal y profesional

Agradecimiento

A mis seres queridos, compañeros de profesión y amistades, por brindarme su orientación en los momentos precisos y por estar a mi lado de manera constante a lo largo de este proceso.

JURADO

Presidente:Dra.Valentin Santos,Efigenia Celeste.

Secretario:Mg.Marcos Antonio Montoro Valdivia.

Vocal:Dr. Arevalo Marcos, Rodolfo Amado.

ÍNDICE

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice	iv
Resumen	vii
Abstract	viii
1. EL PROBLEMA	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación del problema	4
1.2.1. Problema general	4
1.2.2. Problemas específicos	4
1.3. Objetivos de la investigación	4
1.3.1. Objetivo general	4
1.3.2. Objetivos específicos	4
1.4. Justificación de la investigación	5
1.4.1. Teórica	5
1.4.2. Metodológica	5
1.4.3. Práctica	5
1.5. Delimitación de la investigación	6
1.5.1. Temporal	6
1.5.2. Espacial	6

1.5.3. Población o unidad de análisis	6
2. MARCO TEÓRICO	7
2.1. Antecedentes	7
2.2. Bases teóricas	10
2.3. Formulación de hipótesis	16
2.3.1. Hipótesis general	16
2.3.2. Hipótesis específicas	16
3. METODOLOGÍA	18
3.1. Método de la investigación	18
3.2. Enfoque de la investigación	18
3.3. Tipo de investigación	18
3.4. Diseño de la investigación	18
3.5. Población, muestra y muestreo	19
3.6. Variables y operacionalización	20
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.7.1. Técnica	23
3.7.2. Descripción de instrumentos	23
3.7.3. Validación	23
3.7.4. Confiabilidad	23
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	23
3.9. Aspectos éticos	24
4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS	25
4.1. Cronograma de actividades	25

4.2. Presupuesto	26
5. REFERENCIAS	27
ANEXOS	34
Anexo 1: Matriz de consistencia	34
Anexo 2: Instrumentos	35
Anexo 3: Consentimiento informado	37
Anexo 4: Informe de originalidad	40

RESUMEN

Introducción: investigar las condiciones de trabajo y fatiga laboral en enfermería es clave para mejorar la salud y el bienestar del personal, garantizar la seguridad del paciente y optimizar la calidad del cuidado. Identificar el estado real de dichas variables permitirá diseñar estrategias para prevenir el agotamiento y fomentar ambientes laborales saludables. **Objetivo:** determinar la relación de las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital de la región Huánuco, 2025. **Metodología:** investigación aplicada, cuantitativo, correlacional y transversal. La muestra estará constituida por 46 profesionales de enfermería del Servicio de Neonatología. Para la toma de datos se utilizará dos cuestionarios validados y confiables que evaluarán a las condiciones de trabajo y fatiga laboral, así como a sus dimensiones. Los datos recolectados serán ordenados en una base de datos y procesados en el software SPSS (v. 27.0) y las hipótesis se probarán mediante el coeficiente de correlación de Pearson para escalas ordinales con el fin de buscar asociación de las variables de tipo cuantitativo.

Palabras claves: condiciones de trabajo, fatiga laboral, fatiga mental, fatiga muscular.

ABSTRACT

Introduction: investigating working conditions and work fatigue in nursing is key to improving staff health and well-being, ensuring patient safety, and optimizing quality of care. Identifying the real state of these variables will allow designing strategies to prevent burnout and promote healthy work environments. **Objective:** to determine the relationship between working conditions and work fatigue of nursing professionals in the Neonatology Service of a hospital in the Huánuco region, 2025. **Methodology:** applied, quantitative, correlational, and cross-sectional study. The census sample will consist of 46 nursing professionals from the Neonatology Service. The survey will be used to apply two validated and reliable questionnaires for the target population that will assess working conditions and work fatigue, as well as their dimensions. The collected data will be organized in a database in Microsoft Excel and processed in SPSS software (v. 27.0) and the hypotheses will be tested using Pearson's correlation coefficient for ordinal scales in order to find associations between quantitative variables.

Keywords: working conditions, work fatigue, mental fatigue, muscle fatigue.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado que la fatiga laboral es un fenómeno que afecta a millones de trabajadores, con un incremento notable en el sector salud, especialmente durante crisis sanitarias como la pandemia de COVID-19. La OIT reporta que aproximadamente 317 millones de personas sufren accidentes en el trabajo, muchos de los cuales se relacionan con condiciones laborales inadecuadas y fatiga (1). El síndrome de fatiga crónica (SFC) es una condición muy frecuente en el personal sanitario, donde factores como la sobrecarga laboral y el estrés psicosocial contribuyen a su prevalencia. Según estudios, el SFC afecta hasta al 86.2% del personal expuesto, limitando su capacidad funcional y generando discapacidades (2).

Investigaciones llevadas a cabo en China en la pandemia de COVID-19 revelaron que el 62% del personal de enfermería que trabajaba en atención primaria en siete hospitales generales experimentaba fatiga laboral. De este porcentaje, el 45 % manifestó fatiga física, mientras que el 55 % reportó fatiga mental. Asimismo, un estudio desarrollado en Wuhan indicó que, según los criterios de evaluación utilizados, el 35,06 % de las enfermeras participantes presentaba un estado de fatiga. La puntuación promedio de fatiga general entre ellas fue de 10 (en un rango Inter cuartil de 8 a 11), con un promedio de 7 puntos para la fatiga física y 3 puntos para la fatiga mental (3).

En España, se reportó que cada enfermera asumía la atención de 13 pacientes adicionales por turno, lo que generaba una sobrecarga laboral significativa y un incremento del 7 % en el riesgo mensual de agotamiento. En América del Norte, un análisis de las condiciones laborales y sanitarias destacó que el 10 % de los trabajadores afirmaron sentirse frecuentemente estresados debido a sus condiciones de trabajo, aunque rara vez experimentaban pérdidas significativas de

sueño (4). De manera similar, un estudio realizado en las unidades de cuidados intensivos (UCI) de Río de Janeiro evidenció deficiencias en las condiciones laborales, incluyendo escasez de personal y suministros. Estas circunstancias llevaron a que más del 50 % de las enfermeras experimentaran altos niveles de estrés, con jornadas laborales promedio de 12 horas consideradas excesivas, lo que resultó en una elevada fatiga laboral y descontento generalizado entre el personal de salud (5).

En Chile, una investigación identificó que el 67,2% del personal de salud, predominantemente compuesto por enfermeras, realiza su labor bajo esquemas de turnos nocturnos rotatorios, mientras que el 89% trabaja en un régimen de dos por uno. La jornada semanal promedio asciende a 52 horas, con extremos que varían entre 44 y 96 horas. Asimismo, el 90,8 % de los encuestados calificó sus condiciones laborales como aceptables, de las cuales un 34,1 % las consideró regulares y un 56,7% como buenas (6). En la ciudad de Antofagasta, otro estudio evidenció que el 48,5 % del personal de enfermería enfrenta algún grado de estrés y agotamiento laboral, resultado de la exigencia constante en situaciones altamente demandantes. Estas circunstancias repercuten especialmente en su bienestar psicológico, social y, en menor medida, físico (7).

En el ámbito nacional, un estudio sobre la fatiga laboral en profesionales de la salud reveló que el 5,5 % reportó experimentar este problema, mientras que el 18,7 % mostró una grave tendencia a la despersonalización, el 32,1 % indicó bajos niveles de satisfacción personal y el 10 % manifestó desgaste emocional. Entre los factores asociados con la fatiga laboral se identificaron jornadas insuficientes, tensiones familiares, enfermedades derivadas del empleo y la labor en establecimientos de salud de nivel II o III (8).

De manera similar, una investigación en Lima señaló que el 34% del profesional de enfermería presentaba un alto grado de sobrecarga laboral, y un 37% registraba un nivel moderado (9). Por su parte, un estudio realizado en Arequipa determinó que el 44,7% de los participantes sufría de labores excesivas, mientras que el 40% reportó un grado considerablemente alto de carga laboral. (10).

En el hospital materia de la presente investigación se observa altas cargas de trabajo, ausencia de reconocimientos, falta de recursos sobre todo equipamiento, lo que genera agotamiento físico, mental y emocional ocasionando desánimo y descenso en la capacidad de trabajo, lo que puede llevar a errores en la atención al paciente, hechos que motivan a realizar el presente estudio investigativo.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital de la Región Huánuco ,2025 ?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cómo se relaciona las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?

¿Cómo se relaciona las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?

¿Cómo se relaciona las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital de la Región Huánuco ,2025.

1.3.2. Objetivos específicos

Determinar la relación de las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital.

Determinar la relación de las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital.

Determinar la relación de las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Teóricamente el presente estudio investigativo se fundamenta en teorías y conceptos relacionados con la salud ocupacional, la ergonomía, y el estrés laboral. Estas disciplinas ofrecen un marco para entender cómo los factores laborales afectan la salud física, mental y emocional de los trabajadores. La fatiga laboral está vinculada a las exigencias del trabajo y los recursos disponibles pueden influir en el bienestar del personal. Este estudio contribuirá al conocimiento teórico al analizar la interacción entre las condiciones laborales

específicas de neonatología y los niveles de fatiga laboral, un área poco explorada en este contexto

1.4.2. Metodológica

Metodológicamente, este estudio se justifica porque se fundamentará en la aplicación de instrumentos de recolección de datos que han sido previamente validados en investigaciones nacionales, así como la selección de una muestra representativa, lo que asegurará la validez de los resultados confiables y comparables. Del mismo modo el enfoque cuantitativo utilizado permitirá no solamente describir a las variables, sino también la identificación de relaciones significativas entre las condiciones de trabajo y los niveles de fatiga experimentado por los profesionales de enfermería.

1.4.3. Práctica

Este estudio tiene implicaciones prácticas al identificar los factores laborales que contribuyen a la fatiga laboral, permitiendo a las instituciones de salud implementar estrategias de mejora en el ambiente de trabajo. Por ejemplo, ajustar las cargas horarias, optimizar los turnos, promover pausas activas, o mejorar los recursos de apoyo podrían mitigar los efectos negativos sobre la salud del personal, lo que se traduce en una atención más segura y eficiente para los pacientes.

1.5. Delimitaciones de la investigación

1.5.1. Temporal

El presente estudio investigativo se realizará desde el mes de octubre del 2024 al mes de febrero del 2025.

1.5.2. Espacial

El presente estudio se realizará en el Servicio de Neonatología ubicado en el segundo piso de un hospital de la región Huánuco.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La unidad de análisis será el profesional de enfermería de un hospital de la región Huánuco.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. A nivel internacional

Alvarado y Quinde (11), el año 2024 en Ecuador, realizaron un estudio investigativo con el propósito de “identificar la relación existente entre el síndrome de Burnout y fatiga laboral en el personal de salud del Centro de Salud Héroes del Cenepa, localizada en la ciudad de Loja, Ecuador”. En el aspecto metodológico, emplearon una investigación de alcance descriptivo y transversal. Participó una muestra de 10 integrantes del personal de salud, quienes fueron evaluados mediante el cuestionario “Maslach Burnout Inventory” y la “Escala de Fatiga Laboral”. Los hallazgos indicaron una elevada prevalencia de fatiga. En particular, el 85,7% mostraron síntomas asociados a la fatiga laboral. Se concluyó que tanto la fatiga laboral como el síndrome de burnout generan impactos negativos significativos en todo el contexto de la salud y en el desempeño profesional de los trabajadores del sector salud.

Balseiro et al. (12), el año 2024 en México, realizaron un estudio cuya finalidad fue “analizar las condiciones de trabajo del personal de enfermería en instituciones de salud públicas, en Michoacán, México”. Se planteó un enfoque cuantitativo, observacional, transversal, descriptivo y diagnóstico. La población estuvo compuesta por 5 112 personas, de las cuales se seleccionó una muestra de 335 profesionales. Los resultados revelaron que el 51% de los participantes señaló experimentar una carga excesiva de trabajo, y reportaron la insuficiencia de insumos necesarios para desempeñar sus funciones. Además, el 66% identificó una combinación de sobrecarga física y mental en su entorno laboral. Como conclusión, se determinó que los profesionales de enfermería están insatisfechos con los aspectos laborales que enfrentan en las instituciones de salud pública.

Villena et al. (13), el año 2022 en Ecuador realizaron un estudio que tuvo el propósito de “determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud del Seguro Social Campesino Bolívar”. Estudio observacional descriptivo. La población lo conformaron 60 profesionales de la salud. Los resultados revelaron que el 70% de las mujeres presentó un mayor riesgo de experimentar fatiga, con un 28% afectadas por fatiga moderada y un 7% por fatiga excesiva. En comparación, del 30% de los varones evaluados, el 7 % reportó fatiga moderada y el 3% fatiga excesiva. El estudio concluyó que los factores psicosociales más perjudiciales para el personal de salud fueron las altas demandas laborales y la percepción insuficiente de reconocimiento a su desempeño. Estas condiciones generaron desmotivación y malestar generalizado, afectando de manera más significativa a las mujeres.

Sánchez (14) el año 2023 en Ecuador realizó un trabajo investigativo que tuvo como propósito “determinar la incidencia del síndrome de Burnout, en el personal de enfermería en el área de neonatología, Hospital IESS Riobamba en 40 enfermeros(as) del área de Neonatología”. El estudio fue de enfoque mixto cualitativo-cuantitativo, con un diseño transversal observacional. Para evaluar la frecuencia e intensidad del síndrome de Burnout, se aplicó el Test de Maslach. Los hallazgos mostraron que 2 participantes presentaban un bajo riesgo de desarrollar el síndrome, 29 se encontraban en un nivel de riesgo moderado y 9 presentaban un riesgo elevado. Como conclusión, se destacó la necesidad de implementar estrategias orientadas al bienestar del personal, tales como sesiones de apoyo psicológico, actividades físicas y recreativas.

2.1.2. A nivel nacional

Moncada (15), el año 2024 en Ancash realizó un estudio investigativo que tuvo como objetivo general “determinar las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga laboral en las enfermeras que trabajan en unidades críticas de un Hospital Nacional”. El estudio fue cuantitativo,

correlacional y transeccional, la población lo conformaron 88 enfermeras; en cuanto a los instrumentos se empleó un cuestionario que midió las condiciones de trabajo y para la variable fatiga fue el “Check List Individual Strength”. Los resultados indicaron que las condiciones de trabajo no son muy adecuadas, ocasionando fatiga laboral e la mayoría de los sujetos de la muestra. Concluyendo que si hay una dependencia altamente significativa entre las variables investigadas.

Gamarra (16) el año 2023 realizó un estudio en el Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, con el objetivo de “analizar la asociación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de diversas áreas”. Se optó por un diseño cuantitativo, observacional, transaccional y correlacional, y una muestra de 151 participantes, reveló una baja correlación negativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral ($r = -0,298$; $p = 0,000$), así como una correlación positiva entre los aspectos intralaborales y la fatiga laboral ($r = 0,314$; $p = 0,000$). Se concluyó en que no existe evidencia estadística entre variables, puesto que las correlaciones son difusas.

Arroyo (17), el año 2022 en Lima en su estudio, cuyo objetivo fue “determinar las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital de Carlos Lanfranco La Hoz, Lima”. Estudio cuantitativo y correlacional, con un diseño observacional y corte transaccional. Se investigó a 90 enfermeras, y se utilizó como instrumento un cuestionario de 30 preguntas, adaptado del Test de Yoshitake. Los resultados obtenidos mostraron una significancia bilateral inferior al valor teórico de $\alpha = 0.05$, lo que indica una correlación positiva de 0,475. La conclusión indica que existe una relación significativa entre las condiciones laborales y la fatiga laboral entre el personal de salud.

Santamaría (18), el año 2021 en Chiclayo realizó su investigación que tuvo como objetivo “determinar la relación que existe entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud del Hospital Las Mercedes de Chiclayo, 2020”. Estudio explicativo, transversal, correlacional. La población lo conformaron 235 trabajadores de salud. Se utilizó un cuestionario para las variables sociodemográficas, así mismo la escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) y “Maslach Burnout Inventory General Survey” (MBIGS). Los resultados obtenidos demostraron que la fatiga y el síndrome de burnout se asocian con un coeficiente moderado. En conclusión, se identificó que el personal de salud experimenta alteraciones como la fatiga, lo cual podría ser un indicio temprano un síntoma del síndrome de burnout.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Variable 1: Condiciones laborales

Definición de condiciones laborales

La OIT define "condiciones de trabajo (CT)" como "un conjunto de entornos y/o características de carácter material, físico, económico, social, político y psicológico en el que se establecen las actividades y las relaciones laborales" (19).

Las condiciones de trabajo (CT) abarcan todos los elementos que rodean el trabajo, sin ser parte del trabajo en sí, e incluyen el conjunto de factores que lo envuelven. Esto implica tanto los aspectos relacionados con el entorno físico donde se lleva a cabo la actividad laboral, como las circunstancias temporales en las que se desarrolla (20). Además, estas condiciones pueden definirse considerando las tareas y actividades en relación con las características del entorno laboral, las cuales pueden influir en los procesos de organización y en la calidad de la atención (21). En este contexto, estudiar las CT del personal de enfermería es crucial, ya que en las últimas décadas, el desarrollo de esta profesión ha experimentado una evolución paradójica tanto a nivel

global como local. Por un lado, al mejorado notablemente las competencias y los recursos disponibles para su labor profesional, ocurre que las condiciones de trabajo se tornan más exigentes, complejas y desafiantes lo que direcciona que el personal de salud inicie fatiga laboral y por ende su servicio puede no cumplir con los estándares de calidad que las instituciones de salud deben brindar a los usuarios(22).

Características de las condiciones laborales

Las condiciones laborales en los centros de salud son un aspecto crítico que impacta tanto en la salud de los trabajadores así como en la calidad de la atención que pueden ofrecer a los pacientes. A continuación, se detallan las principales características de estas condiciones:

Riesgos Laborales. Los trabajadores de la salud enfrentan múltiples riesgos como la exposición a enfermedades contagiosas, manejo de productos químicos peligrosos, uso de desinfectantes y medicamentos que pueden ser tóxicos, estrés laboral, violencia y acoso en el lugar de trabajo, así como lesiones por caídas o cortes con objetos punzantes (23).

Carga laboral y organización del trabajo. La organización del trabajo en los centros de salud se caracteriza por altas cargas emocionales y físicas, así como turnos prolongados que afectan su bienestar físico y mental, la escasez de recursos humanos y el bajo apoyo por parte de supervisores contribuyen a un ambiente laboral negativo (21).

Condiciones ambientales. Las condiciones físicas del entorno laboral son frecuentemente inadecuadas como espacios mal ventilados, mala iluminación y falta de mantenimiento son comunes, así como la exposición a riesgos ergonómicos (24).

Salud mental. La salud mental del personal de salud es un área crítica, puesto que un alto

porcentaje de trabajadores experimenta niveles elevados de estrés, ansiedad y depresión, exacerbados por la carga emocional del trabajo (25).

Dimensiones de las condiciones de trabajo

Condiciones individuales. Es una rama científica que integra principios metodológicos y psicológicos, centrada en analizar y optimizar el rendimiento físico. Su enfoque abarca los aspectos energéticos relacionados con la fuerza, la velocidad, la resistencia y la flexibilidad, tanto a nivel muscular como en el funcionamiento general del organismo (26).

Condiciones intralaborales. Se trata de los factores presentes en el entorno laboral que comprenden diversos aspectos clave. Estos incluyen condiciones ambientales como la calidad de la ventilación, la intensidad de la iluminación, la atemperatura extrema, y la exposición sustancias tóxicas. También abarcan la carga laboral, tanto física como mental, y elementos relacionados con la seguridad, como el empleo de equipos de protección personal, la adecuada gestión de los residuos contaminantes, la rotación de los horarios y la realización de horas extra. Además, consideran el reconocimiento profesional, la remuneración económica (27).

Condiciones extralaborales. Las condiciones que influyen en el estado psicológico de un empleado se extienden más allá del entorno laboral y abarcan diversos aspectos relacionados con su actividad profesional. Estas condiciones incluyen la manera en que se asignan y distribuyen las tareas entre los trabajadores, lo que puede impactar su carga laboral y su bienestar general. Además, hay factores intrínsecos que pueden perjudicar al empleado, tales como sus características personales que afectan su salud y calidad de vida, su experiencia laboral acumulada, los conocimientos que posee, su personalidad, la satisfacción que siente en su trabajo, su comportamiento en el entorno laboral, así como las influencias sociales y culturales que pueden

moldear sus expectativas y reacciones. En conjunto, estos elementos configuran un panorama complejo que puede afectar significativamente la salud mental y el desempeño del empleado (28).

Teoría de enfermería

Teoría de enfermería del autocuidado de Dorothea Orem:

Esta teoría propone que la práctica de la enfermería se desarrolla mediante una intervención humana organizada en sistemas de acción, ejecutados por profesionales del área. Estas acciones están orientadas a brindar atención a personas que enfrentan limitaciones relacionadas con su salud, ya sea en términos de autocuidado o en aspectos donde requieren apoyo dependiente, abordando así sus necesidades específicas a través de una labor profesional coordinada y especializada. “Como es el caso de los pacientes post operados que en los primeros días de la intervención no pueden valerse por sí mismo, respecto a sus autocuidados básicos”.

El quehacer del enfermero incluye todas las áreas de la persona en forma holística, “haberse establecidos sistemas de apoyo a esta actividad, tales como: la existencia de la asistente de enfermería, la presencia del familiar y la disposición de recursos diseñados para facilitar la tarea de satisfacer el déficit de autocuidado sigue siendo un problema difícil de enfrentar”. “Gran parte de la enfermería como ciencia se ocupa en ayudar a las personas a satisfacer las necesidades básicas cuando no pueden hacerlo solas, por estar enfermas o por carecer del conocimiento, habilidad o motivación necesaria” (29).

2.2.2 Variable 2: Fatiga laboral

Definición de fatiga laboral

La fatiga laboral en el profesional de enfermería se refiere a una situación de agotamiento en todos los aspectos, tanto físico, mental y emocional que viene como consecuencia de las

exigencias inherentes a su trabajo. Este fenómeno es particularmente prevalente en el ámbito de la enfermería, donde los profesionales enfrentan desafíos constantes que afectan la salud y capacidad para brindar atención de calidad a los pacientes (30).

La fatiga laboral se manifiesta como una disminución en la capacidad de desempeño, que puede ser tanto física como mental. Se caracteriza por el cansancio persistente que se evidencia por la sensación de agotamiento que no se alivia con el descanso habitual. Los enfermeros pueden sentir que, a pesar de dormir lo suficiente, no logran recuperar su energía; disminución del rendimiento, ya que la fatiga afecta cualitativa y cuantitativamente la calidad de servicio. Esto puede incluir una disminución en la atención al detalle, errores en la administración de medicamentos y una reducción en la capacidad para tomar decisiones críticas (30).

Causas de la fatiga laboral. La fatiga laboral en el profesional de enfermería es un fenómeno significativo que afecta tanto su bienestar como la calidad de atención que brindan a los usuarios. A continuación, se describen sus principales características:

Carga de trabajo. La sobrecarga laboral, especialmente en áreas críticas como emergencias y cuidados intensivos, es una de las principales causas de fatiga. Los enfermeros suelen enfrentarse a largas jornadas y trabajo por turnos, lo que contribuye a un agotamiento físico y emocional significativo (31).

Ambiente laboral. Factores como la falta de recursos, la presión constante y la exposición a situaciones estresantes también influyen en el desarrollo de fatiga. Estas causas desembocan en que los enfermeros experimentan una sensación persistente de cansancio, que puede incluir síntomas físicos como dolores musculares y trastornos gastrointestinales, así como problemas emocionales como ansiedad y depresión que les puede llevar a disminuir el nivel de concentración

y a aumentar la probabilidad de cometer errores en la atención al paciente, lo que pone en riesgo su seguridad (32).

Dimensiones de la fatiga laboral

Fatiga muscular. La fatiga muscular en el profesional de enfermería hace referencia a la disminución de la capacidad de los músculos para contraerse y relajarse adecuadamente, lo que resulta en una sensación de debilidad y agotamiento. Este fenómeno es común debido a las exigencias físicas del trabajo, que incluyen largas jornadas, movimientos repetitivos y el manejo de pacientes (33).

Fatiga de habilidades. Se refiere a la disminución de la capacidad para realizar tareas y aplicar conocimientos de manera efectiva debido al agotamiento emocional, físico o cognitivo. Este tipo de fatiga puede manifestarse como una falta de concentración, disminución en la calidad del cuidado al paciente y errores en la atención (34).

Fatiga mental. La fatiga mental en los profesionales de enfermería es un fenómeno complejo que se manifiesta como resultado de la carga emocional y cognitiva que enfrentan en su trabajo diario (35). Este tipo de fatiga puede tener un impacto significativo tanto en la salud de los enfermeros como en la calidad de atención que brindan a los pacientes. Las causas más frecuentes de esta fatiga son la carga laboral excesiva, puesto que dichos profesionales a menudo manejan múltiples tareas, lo que puede resultar en estrés y agotamiento emocional, del mismo modo los turnos alternantes y las largas jornadas laborales contribuyen a la fatiga mental (36).

Teoría de enfermería

Teoría del Cuidado Humano de Jean Watson:

Fue desarrollada entre 1975 y 1979, se centra en acentuar la relevancia del cuidado humanizado en el quehacer de la enfermera. Esta teoría propone un enfoque que trasciende el paradigma técnico tradicional, enfatizando el vínculo que debe existir entre todo enfermero y su paciente como fundamental para la sanación y el bienestar integral. Watson define el cuidado como un acto sagrado y un compromiso moral que busca promover la dignidad humana, integrando aspectos físicos, mentales y espirituales de la persona.

Watson sostiene que el cuidado debe ser interpersonal y transpersonal, lo que implica una conexión profunda entre el cuidador y el paciente, donde ambos experimentan un crecimiento mutuo, hecho que se sostiene en el respeto y la empatía, permitiendo que el paciente se sienta valorado no solo como un individuo que necesita atención médica, sino también como un ser humano con emociones y experiencias únicas (37).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital hospital de la Región Huánuco, 2025.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital.

2.3.2. Hipótesis específicas

- H1: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería.
- H2: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería.
- H3: Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería.

3. METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El enfoque hipotético-deductivo es un método empleado en aquellos estudios científicos que se fundamentan en la creación de hipótesis basadas en observaciones y teorías previas. Este enfoque utiliza razonamientos lógicos deductivos, comenzando con una suposición inicial que debe ser comprobada. A partir de esta premisa, se busca generalizar conclusiones y conceptos a través de una argumentación lógica, al tiempo que se definen las características de los hechos y fenómenos mediante generalizaciones (38).

3.2. Enfoque de la investigación

Será cuantitativo debido a que se formularán hipótesis para ponerlas a prueba, se medirán las variables en un contexto determinado y las mediciones resultantes se evaluarán mediante técnicas estadísticas para llegar a conclusiones (39).

3.3. Tipo de investigación

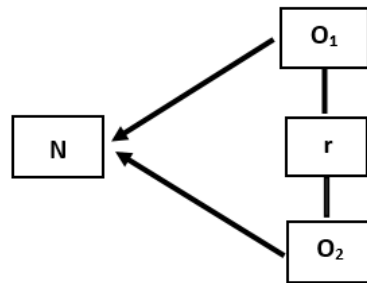
Será aplicado, porque tendrá propósitos prácticos, es decir, se investigará para actuar, aportar u ocasionar cambios en un contexto específico, es decir, se orientará a resolver problemas prácticos específicos como es el caso de la asociación de las condiciones laborales y la fatiga laboral (38).

3.4. Diseño de la investigación

Descriptivo de corte transversal, de nivel correlacional. No experimental, puesto que no existirá manipulación de variables, es decir, no habrá intervención de una variable para observar influencia en otra; será transversal porque la toma de datos se realizará en un momento dado o tiempo único, una sola vez y de nivel relacional, porque, permitirá determinar la relación o

asociación entre las variables investigadas, sin manipularlas. Su objetivo es medir el grado en que estas variables cambian juntas, permitiendo identificar patrones, pero sin establecer causalidad

(39). El esquema es:



Dónde:

n = Muestra en estudio

O₁ = Variable 1: Condiciones de trabajo.

O₂ = Variable 2: Fatiga laboral

r = Relación de variables.

3.5. Población, muestra y muestreo

Población

Se puede definir como el total de elementos, ya sean individuos u objetos, que constituyen el foco de interés en una investigación. Estos elementos comparten una característica observable o presentan una respuesta específica que se busca analizar y comprender dentro del estudio (40).

La población considerada en esta investigación estará conformada por un total de 46 licenciados en enfermería que desempeñan funciones en el área de Neonatología de un establecimiento hospitalario.

Muestra

Se puede definir como el subconjunto de la población, seleccionada de manera apropiada mediante métodos lógicos o estadísticos de la población (40). Para este caso, dicha muestra será igual a la de la población por lo se trata de una población censal.

Muestreo

En cuanto al muestro este será no probabilístico de tipo intencional por la accesibilidad para la toma de datos.

Criterios de selección**Criterios de inclusión**

Enfermeros que trabaja en Servicio de Neonatología.

Enfermeros que voluntariamente quieran pertenecer a la investigación.

Criterios de exclusión

Enfermeros en período de vacaciones o licencia.

Enfermeros con alguna sanción administrativa de parte de la institución.

3.6. Variables y operacionalización

Variable 1: Condiciones de trabajo

Variable 2: Fatiga laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Condiciones de trabajo	Es el conjunto de contextos y atributos que abarcan aspectos materiales, físicos, económicos, sociales, políticos y psicológicos, dentro de los cuales se desarrollan las actividades laborales y se construyen las dinámicas de interacción en el ámbito del trabajo.	Se refiere a aquellas condiciones tangibles tanto en lo material o psicológico, que será evaluado mediante un cuestionario conformado por 20 preguntas cerradas	Condiciones individuales	<ul style="list-style-type: none"> • Propiedades • Organización • Durabilidad • Adaptabilidad 	Ordinal	<p>Malas: De 0 a 13 puntos</p> <p>Regulares: De 14 a 27 puntos</p> <p>Buenas: De 28 a 40 puntos</p>
			Condiciones intralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Equipamiento • Nivel de iluminación • Control • Calidad del aire • Contaminación acústica 		
			Condiciones extralaborales	<ul style="list-style-type: none"> • Fluidez comunicativa • Interacciones sociales 		
V2: Fatiga laboral	Situación de agotamiento en todos los aspectos y niveles que resulta de las exigencias inherentes a su trabajo, que es prevalente en el ámbito de la enfermería, donde los profesionales enfrentan desafíos constantes.	Estado de agotamiento inherentes al trabajo, que será evaluado mediante un cuestionario conformado por 30 preguntas cerradas y dicotómicas	Fatiga muscular	<ul style="list-style-type: none"> • Ejercicio físico • Diseño ergonómico 	Ordinal	<p>Leve: De 0 a 10 puntos</p> <p>Moderado: De 11 a 20 puntos</p> <p>Severo: De 21 a 30 puntos</p>
			Fatiga de habilidades	<ul style="list-style-type: none"> • Fatiga ocular • Falta de concentración en tareas 		
			Fatiga mental	<ul style="list-style-type: none"> • Alteraciones del sueño • Desórdenes psicológicos 		

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnicas

Se define como el conjunto organizado de herramientas, procedimientos y recursos utilizados para llevar a cabo un método. En esencia, se traduce en un sistema estructurado de normas y acciones que orientan el uso efectivo de los instrumentos, facilitando al individuo la implementación práctica de los métodos establecidos (41). En el presente estudio investigativo se utilizará la encuesta.

3.7.2. Descripción de instrumentos

Instrumento de la variable 1

El instrumento para medir las condiciones de trabajo que evaluarán a sus tres dimensiones: Condiciones individuales, condiciones intralaborales y condiciones extralaborales, es un cuestionario que consta de 20 ítems donde el valor de las respuestas es: mala (0 puntos), regular (1 punto) y buena (2 puntos). Dicho cuestionario fue elaborado por Melitza Arroyo Cuadros que se encuentra en su tesis sustentada el año 2022 en la ciudad de Lima (17).

Instrumento de la variable 2

El instrumento para medir la fatiga laboral que evaluará a sus tres dimensiones: Fatiga muscular, fatiga de habilidades y fatiga mental es un test conformado por 30 preguntas donde el valor de las respuestas es: no (0 puntos) y si (1 punto). Dicho test denominado Test de Yoshitage, fue adaptado por por Melitza Arroyo Cuadros que se encuentra en su tesis sustentada el año 2022 en la ciudad de Lima (17).

3.7.3. Validación

Instrumento de la variable 1

El cuestionario que medirá las condiciones de trabajo, muestra una validez que fue realizado a través de la V de Aiken la cual es superior a 0,8 además del juicio de los jueces que lo calificaron en todos los casos de positivo.

Instrumento de la variable 2

El instrumento para medir la fatiga laboral presenta una validez de $r = 0.64$ lo que demuestra una correlación marcada.

3.7.4. Confiabilidad

Instrumento de la variable 1

El instrumento para medir las condiciones de trabajo presenta una fiabilidad mediante alfa de Cronbach de 0,809, siendo confiable.

Instrumento de la variable 2

Este instrumento que medirá la fatiga laboral presente una consistencia interna de 0.90 lo que le sitúa en un grado muy bueno de confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Con la debida autorización, se recogerá la información necesaria y será organizada en la base de datos. Luego, dicha información será procesada mediante el programa estadístico SPSS en su versión 27.0, lo que permitirá elaborar tablas y gráficos, además de calcular porcentajes con el fin de comprender a fondo las variables planteadas en la investigación, se procederá a su descripción, análisis e interpretación. Para contrastar la hipótesis propuesta, se empleará el coeficiente de correlación de acuerdo a los resultados de la prueba de normalidad teniendo también en cuenta los datos en escala ordinal, con el

objetivo de explorar e interpretar el grado de asociación existente entre dos variables.

3.9. Aspectos éticos

Será tomado en cuenta lo indicado por el Comité Institucional de Ética para la Investigación (CIEI) de la Universidad Norbert Wiener así como aquellos principios bioéticos que se muestran a continuación:

Autonomía. Establece el respeto por las decisiones libres y voluntarias del profesional de enfermería. Para garantizar su participación consciente en el estudio, se les solicitará firmar un consentimiento informado, lo que asegura su derecho a decidir de manera informada.

Beneficencia. Este enfoque prioriza los beneficios que la investigación aportará tanto al profesional de enfermería como a la institución de salud, con el fin de dar una contribución en el sentido de mejorar la calidad en la atención neonatal.

No Maleficencia. Este principio asegura que no se ocasionará ningún perjuicio al profesional de enfermería, dado que su participación se limitará únicamente a completar los instrumentos diseñados para la recopilación de datos, sin exponerlos a riesgos.

Justicia. Ajo este principio, se garantizará un trato equitativo hacia los profesionales de enfermería, evitando cualquier forma de discriminación por razones económicas, de género, raza, edad, creencias religiosas o inclinaciones políticas.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

ACTIVIDADES	2024				2025	
	Set.	Oct.	Nov.	Dic.	Ene.	Feb.
Exploración del problema de investigación	X					
Determinación de la bibliografía más relevante	X					
Planteamiento del problema y desarrollo de las bases teóricas	X	X				
Razones y justificación para realizar la investigación	X	X				
Formulación de los problemas y objetivos de estudio		X				
Enfoque metodológico y diseño de la investigación		X	X			
Selección de la población, muestra y procedimiento de muestreo		X	X			
Métodos e instrumentos para la recolección de datos		X	X			
Consideraciones bioéticas			X			
Técnicas para el análisis de la información recolectada			X	X		
Organización administrativa del estudio				X		
Elaboración de anexos complementarios				X		
Aprobación formal del proyecto de investigación					X	X
Presentación y defensa del trabajo ante el comité evaluador						X

4.2. Presupuesto

	Rubros	Unidad	Cantidad	Costo (S/.)	
				Unitario	Total
Servicios	Tiempo	Página	250	1.00	250.00
	Asesoría	Horas	10	100.00	1000.00
	Encuadernación	Unidad	04	50.00	200.00
	Viático	Unidad	100	12.00	1,200.00
	Movilidad	Unidad	100	3.00	300.00
	Subtotal				
Recursos materiales	Papel bond	Millar	03	35.00	105.00
	Lapiceros	Unidad	12	1.50	18.00
	Archivadores	Docena	04	18.00	72.00
	Memoria USB	Unidad	02	55.00	110.00
	Subtotal				
N°	ÍTEMS				COSTO (S/.)
1	Servicios				2,950.00
2	Recursos materiales				305.00
TOTAL					3,255.00

5. REFERENCIAS

1. Quiñones D, Vodniza AS, Matabanchoy SM, Matabanchoy JM. Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional* [Internet]. 2022;12(2),1-15. [Consultado el 12 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/7337/733776333007/html/>
2. Cantos GJ. Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud de hospitales. *Revista San Gregorio*. [Internet]. 2019;1(33),1-11. [Consultado el 12 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://revista.sangregorio.edu.ec/index.php/REVISTASANGREGORIO/article/view/928>
3. Zhan Y, Zhao S, Yuan, J, Liu H, Liu Y, Gui L, Zheng H, Zhou Y, Qiu L Chen, J, Yu J, Li, S. Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Current Medical Science*. [Internet]. 2020; 40(4),625–635. [Consultado el 11 de noviembre de 2024], Disponible en: <https://doi.org/10.1007/s11596-020-2226-9>
4. Maya R, Khalil A. Agotamiento entre médicos. *Revista Libia de Medicina*. [Internet]. 2018;9(1),3-7. [Consultado el 12 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/doi/citedby/10.3402/ljm.v9.23556#tabModule>
5. Vieira Gisele de Lacerda Chaves. Satisfação e sobrecarga de trabalho entre técnicos de enfermagem de hospitais psiquiátricos. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental*. [Internet]. 2020;1(17),43-49 [Consultado el 15 de noviembre de 2024]; (17). Disponible en: http://scielo.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S164721602017000100006&lng=pt.
6. Ramírez-Elizondo N, Paravic-Klijn T, Sandra Valenzuela-Suazo S. Riesgo de los turnos nocturnos en la salud integral del profesional de enfermería. *Index Enferm*. [Internet]. 2018; 22(3),5-9 [Consultado el 15 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://dx.doi.org/>

10.4321/ S1132-12962013000200008

7. Muñoz C, Rumie H, Torres G, Villarroel J. Impacto en la salud mental de los enfermeros que dan cuidado en situaciones de estrés. *Cienc. Enfermo.* [Internet]. 2019;21(1),45-53. [Consultado el 4 de noviembre de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071795532015000100005&lng=en
8. Solís-Cóndor R, Tantalean-del Águila M, Burgos-Aliaga R, Chambi-Torres J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina.* [Internet]. 2017;78(3),270–276. [Consultado el 12 de diciembre de 2024]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003
9. Yalta V. Sobrecarga laboral en enfermeras del servicio de emergencia en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, octubre - noviembre 2017. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2017. Disponible en: http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12064/Yalta_GVM.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
10. Garcia K, Leandre S. Carga laboral y satisfacción de las enfermeras en el servicio de emergencias del Hospital Nacional Carlos Alberto Seguin Escobedo-EsSalud, Arequipa 2017. [Tesis para optar el título profesional de Enfermería]. Arequipa: Universidad Nacional San Agustín de Arequipa.; 2018. Disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/5332>.
11. Alvarado AM, Quinde AG. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome de burnout en el personal de salud. *Cienciamatria.* [Internet]. 2024; 10(1),541-554. [Consultado el 2 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://typeset.io/papers/relacion-entre-la-fatiga-laboral-y-el-sindrome-de-burnout-en-2ddsjt8wbz>

12. Balseiro CL, Suasto WM, Chaparro MA, Tapia YE, Aguilera N, Maldonado MT, Monterrosas MR, Colín A. Condiciones de trabajo del personal de enfermería en tres instituciones de salud públicas. *Revista de enfermería neurológica*. [Internet]. 2024;22(3),1-12. [Consultado el 2 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://typeset.io/papers/condiciones-de-trabajo-del-personal-de-enfermeria-en-tres-4wioz4or7b>
13. Villena AM, Noroña DR, Vega V, Abdel, Bermúdez A. Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud*. [Internet]. 2022; 6(2),216-216. [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://typeset.io/papers/relacion-de-condiciones-de-trabajo-y-fatiga-laboral-en-2nv4odiu>
14. Sánchez JE. Síndrome de burnout en enfermería neonatal y su influencia en la calidad de la atención que brinda el personal de enfermería en el Hospital IESS de Riobamba. [Tesis para optar el título profesional de Licenciado en Enfermería]. Ecuador: Universidad Regional Autónoma de los Andes; 2022. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/15629>
15. Moncada GG. Calidad de sueño y fatiga en el personal de salud del primer nivel de atención I-4 de la provincia del Santa, Ancash. [Tesis para optar el Grado de Maestro en Medicina Ocupacional y del Medio Ambiente]. Lima: Universidad Peruana Cayetano Heredia; 2024. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/16023>
16. Gamarra LE. Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023 [Tesis para optar el título profesional de Médico Cirujano]. Lima: Universidad Recriado Palma; 2023. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/entities/publication/063eb163-c39b-4343-99c7-10f775e7ab37>
17. Arroyo, M. Condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de

- Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima-Perú, 2021. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Enfermería]. Lima: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/109925>
18. Santamaría CM. Fatiga laboral y el síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Las Mercedes de Chiclayo [Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Chiclayo: Universidad César Vallejo; 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/88722>
 19. Abraldes A. Principios fundamentales del acondicionamiento físico. [Internet]. [Consultado el 18 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/51039/6/Principios%20fundamentales%20del%20acondicionamiento%20f%C3%ADsic.pdf>
 20. Peiró JM, Prieto F. Tratado de psicología del trabajo. Síntesis. [Internet]. [Consultado el 8 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=879957>
 21. Saltos I. y Cols. Visibilización de Condiciones de Trabajo del personal de salud en Ecuador en tiempos de pandemia. Eugenio Espejo. [Internet]. 2022; 16 (2),113-156. [Consultado el 4 de diciembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.37135/ee.04.14.15>.
 22. Granero A. Condiciones laborales y significado del trabajo de enfermería en Barcelona. Latino Americana de Enfermería. Enfermagem. Barcelona. [Internet]. 2018;1(4),1-8. [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>.
 23. Santos IJ. Condiciones de trabajo del personal de salud que enfrenta la pandemia en Latinoamérica: revisión integrativa. Sanus. [Internet]. 2023; 7(1),1-20. [Consultado el 18 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.311>
 24. Luengo C, Montoya P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Med. segur. trab. [Internet]. 2021;66(59),1-12. [Consultado el 8 de noviembre

- de 2024];66(59),1-12. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
25. MINSA. Guía técnica para el cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del COVID-19 (R.M. N° 180-2020-MINSA) /Ministerio de Salud. Dirección General de Intervenciones Estratégicas en Salud Pública. Dirección de Salud Mental. Lima: Ministerio de Salud; 2020. [Consultado el 13 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
 26. Oficina Internacional del trabajo. Factores ambientales en el lugar de trabajo [Internet]. Ginebra: OIT; 2001 [Consultado el 22 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf 32
 27. Ministerio de Trabajo. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral [Internet]. Bogotá: MT; 2016 [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenci%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>
 28. Hannoun, G. Satisfacción laboral. [Internet]. [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf
 29. Pereda M. Explorando la teoría general de enfermería de Orem. *Enf Neurol.* [Internet]. 2024; 10(3),163-17 [Consultado 10 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://new.medigraphic.com/cgi-bin/contenido.cgi?IDREVISTA=221&ID PUBLICACION=3438>
 30. Seguel F, Valenzuela S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria.* [Internet]. 2014;11(4),119-127 [Consultado el 21 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eu/>

v11n4/v11n4a2. Pdf

31. Baeza, D., Rio, N. y Schwerter, M. Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados [Tesis para optar al grado de Licenciado en Enfermería]. Chile: Universidad Austral de Chile; 2016. Disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmb142f/doc/fmb142f.pdf>
32. Vieco GF, Abello R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicol. Caribe*. [Internet]. 2019;31(2),354-85 [Consultado el 12 de noviembre de 2024],. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123417X2014000200009&script=sci_abstract&tlng=pt
33. Granero A..Condiciones laborales y significado del trabajo de enfermería en Barcelona. *Latino Americana de Enfermería. Enfermagem. Barcelona*, [Internet]. 2018; 1(4),1-8. [Consultado el 30 de octubre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/1518-8345.2342.2947>.
34. Orozco-Vásquez Margarita-María; Zuluaga-Ramírez Yury-Carolina; Pulido-Bello Geraldine. Factores de riesgo psicosocial que afectan a los profesionales en enfermería. *Revista Colombiana de Enfermería*. [Internet]. 2019; 18(1),9-16. [Consultado el 30 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://doi.org/10.18270/rce.v18i1.2308>
35. Cabrera C, Juna CF. Agotamiento emocional en profesionales de enfermería en un servicio de emergencia, la seguridad del paciente . *Enfermería Global*. [Internet]. 2024; 23 (2),446–471 [Consultado el 3 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://revistas.um.es/eglobal/article/view/601771>
36. González JL, Moreno B, Garrosa E, Almudena López A. Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería, 2005. *Revista Latinoamericana de Psicología*. [Internet]. 2005; 37(3),477-492 [Consultado el 29 de setiembre de 2024]. Disponible en: <https://pepsic.bvsalud>.

org/pdf/rlp/v37n3/v37n3a03.pdf

37. Watson J. Watson J. Intencionalidad y conciencia de cuidado-curación: una práctica de enfermería transpersonal [Resumen]. *Holist Nurs Pract.* [Internet]; 2002, 16(4), 1-4. [Consultado 3 de noviembre de 2024]. Disponible en: <http://journals.lww.com/hnpjjournal/pages/articleviewer.aspx?year=2002&issue=07000&article=00005&type=abstract>
38. Sánchez, H., Reyes, C., & Mejía, K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. [Internet]. Lima: Universidad Ricardo Palma, 2018 [Consultado el 12 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
39. Hernández R, Fernández C, Baptista, P. Metodología de la investigación. México: Editorial McGraw-Hill; 2014. 600 p.
40. Supo, J. A. y Zacarías, H. R. Metodología de la Investigación Científica: Para las Ciencias de la Salud y las Ciencias Sociales. [Internet]. US: Amazon Digital Services LLC-KDP; 2022 [Consultado el 29 de noviembre de 2024]. Disponible en: <https://books.google.com.pe/books?id=WruXzQEACAAJ>
41. Sánchez H, Reyes C. Metodología y Diseño en la Investigación Científica. Lima, Perú: Bussines Support Aneth SRL; 2017. 235 p.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título de la investigación: Condiciones de trabajo y fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de la Región Huánuco, 2025

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital de la región Huánuco, 2025?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?</p> <p>¿Cómo se relaciona las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital?</p>	<p>Objetivo general</p> <p>“Determinar la relación de las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>“Determinar la relación de las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>“Determinar la relación de las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>“Determinar la relación de las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>“Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>“Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>“Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p> <p>“Existe relación estadísticamente significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un hospital”.</p>	<p>V1: Condiciones de trabajo</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Condiciones individuales</p> <p>Condiciones intralaborales</p> <p>Condiciones extralaborales</p> <p>V2: Fatiga laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <p>Fatiga muscular</p> <p>Fatiga mental</p> <p>Fatiga emocional</p>	<p>Tipo de investigación. El tipo de investigación es no experimental con enfoque cuantitativo, analítico, observacional, y prospectivo; el nivel es correlacional con un diseño correlacional de corte transversal</p> <p>Método y diseño de investigación. El método a emplear será el hipotético deductivo y el diseño no experimental, transversal de alcance</p> <p>Población y muestra: La población lo conformarán 46 enfermeros(as) del Servicio de Neonatología</p> <p>La muestra de tipo no probabilística estará conformada por la misma población por lo que se trata de una muestra censal</p>

Anexo 2. Instrumentos

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LAS CONDICIONES DE TRABAJO

I. INSTRUCCIONES

Este cuestionario se destina exclusivamente a una investigación académica. Le pedimos responder con total sinceridad y objetividad, marcando con una X la opción que considere adecuada. Anticipamos nuestro sincero agradecimiento por su valiosa participación.

II. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Condición: _____

Sexo: _____ Fecha: _____

	ITEMS	Mala	Regular	Buena
1	El área de trabajo está física y ergonómicamente acondicionada para realizar mis funciones.			
2	La institución realiza mantenimiento preventivo y correctivo de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones y señalización).			
3	Los bienes muebles y los equipos que empleo en mis funciones se conservan en adecuado estado de funcionamiento y preservación.			
4	Las condiciones del mobiliario y los instrumentos de trabajo facilitan el desarrollo de mis actividades sin generar dificultades ni interrupciones.			
5	El volumen de tareas que se me ha encomendado resulta equilibrado y manejable.			
6	Si se me adjudica trabajo adicional, tengo la opción de rechazarlo.			
7	Estoy expuesto(a) a sobrecarga de trabajo de manera constante.			
8	Suelo terminar mis tareas dentro de la jornada laboral.			
9	Mi horario me permite participar en otros proyectos que favorecen mi crecimiento profesional.			
10	Ante tareas difíciles, me esfuerzo al máximo para concluir las.			
11	La distribución de funciones se ajusta a la descripción de mi puesto.			
12	Conozco claramente los objetivos y lineamientos que rigen en mi área de trabajo.			
13	La organización general del trabajo facilita lograr los objetivos asignados.			
14	La institución promueve actividades recreativas y eventos sociales (viajes, jornadas deportivas, etc.).			
15	Puedo solicitar apoyo a la dirección cuando las tareas resultan complejas o desconocidas.			
16	Las tareas imprevistas son explicadas adecuadamente por mis superiores.			
17	Realizo mi labor expuesto(a) a niveles de ruido molestos en la oficina.			
18	La iluminación de mi puesto es adecuada para mis funciones.			
19	La ventilación en mi área de trabajo es la apropiada para desempeñar mis tareas			
20	Cuando las tareas presentan dificultad, generalmente puedo resolverlas por mi cuenta.			

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA FATIGA LABORAL

	Responder si usted tiene en estos momentos los síntomas	Si	No
1	¿Percibe una sensación de peso o presión en la cabeza?		
2	¿Experimenta fatiga generalizada en todo el cuerpo?		
3	¿Nota agotamiento o debilidad en sus piernas?		
4	¿Siente con frecuencia la necesidad de bostezar?		
5	¿Se percibe desorientado(a) o con sensación de aturdimiento?		
6	¿Presenta cansancio ocular o fatiga en la vista?		
7	¿Experimenta rigidez muscular o falta de agilidad al moverse?		
8	¿Siente somnolencia durante la jornada?		
9	¿Le provoca inquietud permanecer de pie?		
10	¿Necesita recostarse con frecuencia?		
11	¿Encuentra dificultad para concentrarse o procesar ideas?		
12	¿Se fatiga al mantener una conversación?		
13	¿Se percibe nervioso(a) o intranquilo(a)?		
14	¿Cree que no puede mantener la atención de forma sostenida?		
15	¿Le resulta imposible concentrarse en una tarea específica?		
16	¿Olvida con facilidad información reciente?		
17	¿Siente que su autoconfianza ha disminuido?		
18	¿Se siente tensionado(a) o con los nervios alterados?		
19	¿Experimenta episodios de ansiedad?		
20	¿Adopta posturas corporales inadecuadas al trabajar?		
21	¿Pierde la paciencia con facilidad?		
22	¿Sufre dolores de cabeza recurrentes?		
23	¿Percibe adormecimiento o rigidez en los hombros?		
24	¿Presenta dolor o molestia en la espalda?		
25	¿Experimenta dificultad para respirar?		
26	¿Siente sed con frecuencia?		
27	¿Se percibe embotado(a) o con la mente lenta?		
28	¿Nota ronquera o alteración en su voz?		
29	¿Percibe temblor en los párpados?		
30	¿Experimenta temblores en piernas o brazos?		

Anexo 3. Formato de consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO EN UN ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Instituciones: Universidad Privada Norbert Wiener

Investigador: Lic. Ketty Kely Canteño Falcón

Título: Condiciones de trabajo y fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de la Región Huánuco, 2025

Propósito del estudio

Lo invitamos a ser parte de la investigación denominado: “Condiciones de trabajo y fatiga laboral del profesional de enfermería del Servicio de Neonatología de un Hospital de la Región Huánuco, 2025”. Este es un estudio que será ejecutado por la investigadora de la Universidad Privada Norbert Wiener, Lic. Ketty Kely Canteño Falcón. La investigación tiene como objetivo identificar cómo la calidad del cuidado brindado por las enfermeras influye en que las madres de niños menores de un año cumplan puntualmente con el calendario de vacunación.

Procedimiento

Primero se le detallará el proceso de recopilación de datos y cómo se empleará la información.

Consentimiento informado: Posteriormente, firmará el formulario de consentimiento para registrar su participación voluntaria.

Aplicación de cuestionarios: A continuación, responderá los cuestionarios diseñados para esta investigación.

Duración estimada: La entrevista/encuesta tomará aproximadamente 25 minutos (se añadirán detalles adicionales según corresponda).

Entrega de resultados: Sus respuestas se manejarán de forma anónima y confidencial; si lo desea, se le proporcionarán sus resultados de manera individual.

Riesgos

La única actividad que implica su participación es completar el cuestionario. No se prevén riesgos asociados.

Beneficios

Tendrá acceso a los hallazgos de la investigación (individuales o globales), información que podría resultarle valiosa para su desarrollo profesional.

Costos e incentivos

Su participación no genera ningún costo ni remuneración económica, y no implica la entrega de medicamentos u otro incentivo material.

Confidencialidad

Toda la información será codificada para garantizar el anonimato. En caso de publicación, no se revelarán datos que permitan identificarle y los archivos sólo estarán disponibles para el equipo investigador.

Derechos del participante

Puede interrumpir su participación o retirarse en cualquier momento sin que esto le ocasione perjuicio alguno.

Si experimenta dudas o incomodidad, puede comunicarse con: con la Lic. Ketty Kely Canteño Falcón (número de teléfono: 938 790 632, o a la Dra. Yenny M. Bellido Fuentes, presidenta del Comité de Ética para la investigación de la Universidad Norbert Wiener, tel. +51 924 569 790. E-mail: comite.etica@ uwiener.edu.pe

Declaración de consentimiento

Declaro que comprendo lo indicado en párrafos anteriores y acepto participar libremente en este estudio. Reconozco que puedo abandonar la investigación en un momento determinado. Además me garantizan que me entregarán una copia con las respectivas firmas de este documento

Participante

Investigador

Nombre:

Nombre: Ketty Kely Canteño Falcón

DNI:

DNI: 46115209

Anexo 4. Informe de originalidad

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**PROYECTO DE TESIS KETTY KELY CANT
EÑO FALCON.docx**

AUTOR

KETTY CANTEÑO

RECuento DE PALABRAS

7441 Words

RECuento DE CARACTERES

42628 Characters

RECuento DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

96.6KB

FECHA DE ENTREGA

Aug 4, 2025 11:48 AM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Aug 4, 2025 11:49 AM GMT-5

● 16% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

● 16% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 14% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	4%
2	uwiener on 2024-08-29 Submitted works	2%
3	hdl.handle.net Internet	2%
4	uwiener on 2024-06-14 Submitted works	<1%
5	repositorio.unheval.edu.pe Internet	<1%
6	uwiener on 2024-03-07 Submitted works	<1%
7	Universidad Wiener on 2024-10-05 Submitted works	<1%
8	Universidad Wiener on 2024-10-28 Submitted works	<1%