



UNIVERSIDAD PERUANA  
**CAYETANO HEREDIA**  
FACULTAD DE ENFERMERÍA

**RELACIÓN ENTRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y FATIGA EN  
LAS ENFERMERAS(OS) DE LAS UNIDADES CRÍTICAS DE UN  
HOSPITAL NACIONAL - 2017**

**Trabajo Académico para optar el Título de Segunda Especialidad en  
Enfermería en Salud Ocupacional**

**Investigadoras**

- **Lic. Arce Flores Margarita Nancy**
- **Mg. Giraldo Giraldo Aurora Marlene**
- **Lic. Roman Cueva Kendra Susanne**

**Asesora**

**Lic. María del Carmen Salazar García**

**Lima – Perú**

**2017**

## **INDICE**

	<b>Pág.</b>
<b>RESUMEN</b>	
<b>INTRODUCCION</b>	1
<b>CAPITULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	4
1.1 Formulación del problema	6
1.2 Justificación del estudio	7
1.3 Factibilidad del estudio	8
1.4 Viabilidad del estudio	8
<b>CAPITULO II: PROPÓSITO Y OBJETIVOS DE ESTUDIO</b>	
2.1 Propósito	9
2.2 Objetivo Generales	9
2.3 Objetivos Específicos	9
<b>CAPITULO III: MARCO TEORICO</b>	
3.1 Antecedentes	10
3.2 Base teórica	12
<b>CAPITULO IV: HIPOTESIS</b>	
4.1 Hipótesis del estudio	26
<b>CAPITULO V: MATERIAL Y MÉTODOS</b>	
5.1 Diseño de estudio	27
5.2 Área de Estudio	27
5.3 Población	27
5.4 Técnicas y Procedimientos de recolección de datos	28
5.5 Definición operacional de variables	32
<b>CAPITULO VI: CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS</b>	
6.1. Principios éticos	35
6.2 Cronograma	36
6.3 Presupuesto	37
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	38
<b>ANEXOS</b>	
1. Consentimiento informado para participar del estudio de investigación.	43
2. Instrumento de evaluación de condiciones de trabajo en el personal de Enfermería	46
3. Distribución de las variables condiciones de trabajo y fatiga.	53

## RESUMEN

El estudio tiene por **objetivo** determinar las Condiciones de Trabajo y su relación con la Fatiga laboral en las enfermeras que trabajan en unidades críticas de un Hospital Nacional. **Material y Métodos.** El estudio es cuantitativo, correlacional y de corte transversal, se realizará con la población total 88 profesionales de Enfermería que laboran en las unidades críticas, aplicando los criterios de inclusión y exclusión, para la recolección de datos se empleará la encuesta como técnica y se utilizará los instrumentos validados como el cuestionario para la variable condiciones de trabajo, para la variable fatiga “Check List Individual Strength” que determinará fatiga física y cognitiva. **Plan de tabulación y análisis de datos.** El procesamiento de los datos se realizará con el programa estadístico SPSS versión 23.0 y para el análisis se empleará el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar la correlación estadística significativa entre las variables de estudio. **Resultados.** Serán presentados en tablas estadísticas y gráfico de dispersión que permitirán identificar la relación significativa directa o indirecta entre las condiciones de trabajo y la fatiga que presentan las enfermeras (os) que trabajan en las unidades críticas, identificando los principales problemas en relación a la salud ocupacional y contribuir a mejorar la condiciones de seguridad y salud del trabajador para disminuir el riesgo de desarrollar enfermedades ocupacionales.

***PALABRAS CLAVE.*** *Condiciones de trabajo, Fatiga física, Fatiga cognitiva, unidades críticas.*

## INTRODUCCIÓN

La Organización Internacional del Trabajo estima que cada 15 segundos, un trabajador muere en el mundo a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con el trabajo, cada 15 segundos, 153 trabajadores tienen un accidente laboral, cada día mueren 6,300 personas a causa de accidentes o enfermedades relacionadas con las condiciones en el trabajo, más de 2,3 millones de muertes por año. Anualmente ocurren más de 317 millones de accidentes en el trabajo. El coste de esta adversidad diaria es enorme y la carga económica de las malas prácticas de seguridad y salud se estima en un 4% del Producto Interno Bruto global de cada año. Las enfermedades profesionales son causas de enormes sufrimientos y pérdidas en el mundo del trabajo; pero permanecen prácticamente invisibles frente a los accidentes laborales. Además, su naturaleza está cambiando con gran rapidez debido a los cambios tecnológicos, sociales y junto a las condiciones económicas, están agravando los peligros existentes para la salud (1).

Por lo tanto el profesional de Enfermería que representa la fuerza laboral más importante en la salud, según Organización Panamericana de la Salud (OPS) son más de 5 millones de enfermeras (os) que trabajan en nuestra región considerado el grupo más grande de la fuerza laboral de la salud (1). Siendo considerada como un trabajo de alto riesgo, más aun cuando las condiciones de trabajo no están acorde con las normas existentes, por tal situación las (os) enfermeras (os) de las unidades críticas representan el grupo laboral con una alta exposición a constantes riesgos para la salud del trabajador, sin mencionar que en el Perú son escasos los estudios sobre las condiciones de trabajo de las enfermeras en las unidades críticas.

Así mismo en el trabajo diario de las (los) enfermeros debe garantizarse las condiciones de seguridad y salud que cumplan con la normatividad vigente que se exige la Ley N° 29783 de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR, que tienen como objetivo y

fortaleza continuar promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales que permitan respetar la ley ejerciéndola en un entorno laboral seguro para todas las trabajadoras y trabajadores en el Perú. Además de la promoción de una cultura preventiva, para ello se cuenta con la participación del Estado, con el deber de prevención de los empleadores, el rol de fiscalización y control, así como la participación de los trabajadores y sus organizaciones sindicales, que es una de las principales acciones en seguridad y salud en el trabajo que forma parte del marco normativo necesario para la protección de la vida y salud de los trabajadores salud de los trabajadores (2).

De esta manera, de conformidad con la normativa vigente Ley del Trabajo de la Enfermera (o) Ley N° 27669, los servicios de unidades críticas están a cargo del equipo multidisciplinario, en el que participa el personal de enfermería, el cual debe contar con conocimientos especializados, adquirir el compromiso, la responsabilidad de brindar atención de salud con calidad de forma oportuna y eficaz. Para el desarrollo de roles del personal de enfermería y debido al que el ser de esta profesión es el cuidado de las personas, porque es indispensable un conveniente estado de salud y adecuadas condiciones para ellos mismos (as) (3).

Sin embargo es preciso conocer las condiciones de trabajo donde laboran las enfermeras de las unidades críticas para poder articular las políticas y medidas preventivas adecuadas a su control, al establecimiento de un ambiente de trabajo que permita alcanzar la deseada eficacia productiva con el menor costo social posible. Para favorecer el logro de ese objetivo complejo en un ambiente tan dinámico como lo es el del mundo del trabajo en la actualidad, se ha elaborado una amplia reforma legislativa destinada a lograr que el empleador, garantice la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, se realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la adopción de cuantas

medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (1).

Así mismo cabe enfatizar que la fatiga es común en la población general al ser el resultado de un desequilibrio entre las exigencias y los recursos de la persona que da lugar a una serie de consecuencias entre las que se encuentra esta. Es conocido que la fatiga disminuye la eficiencia en el trabajo y afecta negativamente tanto al rendimiento de los trabajadores como a su salud y, más allá, afecta a la sostenibilidad de las organizaciones (4, 5). Las consecuencias de la fatiga se manifiestan por un decrecimiento de la motivación, el rendimiento, la salud, el bienestar y la seguridad laboral.

Cabe resaltar que la profesión de enfermería, dadas las condiciones en que transcurre su trabajo, en contacto con las personas que sufren dolor, la variabilidad de turnos y la gama de funciones que desempeña, está predispuesto a la formación del desarrollo de fatiga física y cognoscitiva que está muy relacionado con la carga física y mental del trabajo, la vida familiar y las características personales (6); sin embargo, las enfermeras juegan un papel fundamental porque realizan las funciones más importantes en lo que respecta a la atención del paciente y por ello deben contar con un equilibrio físico y mental que les permita ejercer su actividad eficiente y efectiva en la práctica diaria para cumplir con su misión en la atención a los pacientes (7).

Por lo tanto surge la motivación de las investigadoras frente a la necesidad de conocer la situación real de las condiciones de trabajo en los servicios de las áreas críticas, considerados de alta complejidad con ambientes de trabajo que exponen a riesgos físicos, biológicos, químicos, y psicosocial, que se evidencian en el cansancio, ausentismo y descansos médicos frecuentes con etiología imprecisa, de esta manera se pretende tener evidencia científica, cuyo objetivo del presente estudio es determinar las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga física y cognitiva de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas del Hospital Nacional Cayetano Heredia.

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

El trabajo está influenciado por la competencia que ha establecido el mercado entre las diferentes empresas, provocando en muchas ocasiones desgaste en los trabajadores en torno al mantenimiento de la actividad productiva, con bajas remuneraciones, pero con exceso de trabajo. El estándar de vida que busca la persona para sí o para su familia en torno al constructo consumista, da paso al surgimiento de la extensión horaria, la multiplicidad de empleos y los empleos informales (7).

Sin embargo, las enfermeras juegan un papel fundamental porque realizan las funciones más importantes en lo que respecta a la atención del paciente y por ello deben contar con un equilibrio físico y mental que les permita ejercer su actividad eficiente y efectiva en la práctica diaria para cumplir con su misión en la atención a los pacientes, la fatiga asociada a la cercana interacción con otros factores que inciden sobre su vida familiar y sus actividades personales, puede desembocar implicaciones en su capacidad para brindar atención sanitaria adecuada, sobre su bienestar emocional y su vida particular (8).

Por lo tanto las condiciones de trabajo se han venido evaluando, en otros países donde los profesionales de enfermería intensivistas, reportaron de forma moderada la aparición de enfermedades ocupacionales, siendo los factores “existencia de ruido en el ambiente de trabajo”, “mobiliario inadecuado existente en el lugar de trabajo” y “las condiciones de trabajo no solo intralaborales ofrecen mayor riesgo para la salud y seguridad de las personas sino también las individuales y extra laborales, así también la desorganización institucional que es una condición importante se evidencia en la falta de condiciones óptimas, falta de materiales, recursos humanos escasos y personal no entrenado, lo que trae como consecuencia la improvisación, sumado a ello, malas relaciones interpersonales, comunicación

deficiente y escaso trabajo en equipo entre las/os enfermeras/os y otros profesionales, provocando alto desgaste (9,10).

De esta manera la fatiga es también un indicador de que algo debe ser atendido, bien en nosotros, o en las condiciones de trabajo u organización. Las consecuencias de no hacerlo pueden repercutir en nuestra salud y bienestar y en la de otros; en la capacidad y eficiencia productivas; en los costos sociales y económicos. Con el cansancio llegan los errores, los accidentes o incidentes, también está relacionada con la desmotivación, el aumento del absentismo y la rotación en los puestos de trabajo. Como bien se menciona en estudios en relación a la fatiga laboral en profesionales de enfermería, en áreas críticas presenta factores asociados al trabajo y están relacionados con la interacción entre el medio ambiente, las condiciones de trabajo, las obligaciones del trabajo y las características individuales de los trabajadores (11, 12).

Por lo tanto surge la motivación de realizar el presente trabajo en el Hospital Nacional Cayetano Heredia(HNCH) por ser considerado una institución de salud categorizada con el nivel III-1 de referencia nacional con atención de alta complejidad, en los servicios que son parte de las unidades críticas (UCI) como Trauma shock, UCI medicina, UCI Neonatología, UCI pediatría, UCI cirugía, y que cuentan con recursos humanos en su mayoría personal de enfermería altamente calificado que en un 60% son nombrados y 40% personal que labora como CAS, haciendo un total de 88 enfermeras (os), en quienes se observó las condiciones de trabajo y se verificó que están expuestos a riesgos que no contribuyen a la seguridad y salud del personal de enfermería, además manifiestan que existe una baja remuneración y riesgos ocupacionales, esto con lleva al ausentismo laboral, renuncias, cambios de turno, poco reconocimiento a su trabajo que genera insatisfacción laboral con personal desmotivado por el sueldo, ambiente laboral estresante por la complejidad del paciente, programa inactivo de control y prevención de salud, falta de registros que detallen las enfermedades ocupacionales existentes, infraestructuras de unidades críticas con hacinamiento, inadecuada ventilación, extractores de aire inoperativos, no cuentan con ambientes de descanso;

y un sistema informático ineficiente para registro de accidentes, así como un ritmo de trabajo acelerado debido a la constante exigencia y sobrecarga.

Cabe resaltar que según el análisis situacional 2015(HNCH), en las unidades críticas se brindan atención en un ambiente de trabajo en el que las condiciones del mismo exponen a los enfermeros a riesgos ocupacionales: de aspectos mecánicos, riesgos biológicos, químicos, ambientales y físicos, con un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional, que trabaja aisladamente; se reportan ausentismo, descansos por asuntos familiares y de salud, lesiones por irritación de la piel, aumento de calor en la unidad que genera estrés térmico, caídas no registradas, y se exponen a maltratos por parte del paciente y familia; ansiedad y estrés por sobrecarga, que deteriora la salud (9).

Por ello surge la motivación de las investigadoras de abordar esta problemática y se crea la necesidad de un estudio que permita conocer las condiciones de trabajo y la fatiga física - cognitiva que presentan las enfermeras en las diferentes unidades críticas en las que laboran así mismo los hallazgos obtenidos en esta investigación permitirán, dirigir acertadamente y contribuir oportunamente al sistema de gestión de seguridad y salud del trabajador en dichas unidades, donde la situación de los profesionales de enfermería de realizar turnos rotativos, trabajos nocturnos, jornada prolongados de trabajo o cargas especiales por horarios hospitalarios, trabajos complementarios en otras actividades que pueden repercutir en fatiga con afección a su salud a largo plazo.

### **1.1 Formulación del problema**

Por lo expuesto, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga física - cognitiva de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas como: Trauma shock, UCI medicina, UCI Neonatología, UCI pediatría, UCI cirugía, del Hospital Nacional Cayetano Heredia durante el período junio-julio 2017?

## **1.2 Justificación del estudio**

El presente proyecto es de gran importancia porque se identificará los principales problemas en relación a la salud y seguridad de las (os) enfermeras (os) en las unidades críticas que presentan en su labor diaria; contar con evidencia científica que contribuya a mejorar estas condiciones de trabajo asimismo atender los síntomas de la fatiga laboral pues va apareciendo de manera aguda y corre el riesgo de ser crónica e irreversible si no son atendidas oportunamente, de esta manera se busca poner de manifiesto la necesidad de tomar en consideración las condiciones de trabajo en los profesionales de enfermería para prevenir de manera oportuna las enfermedades ocupacionales.

El aporte será abordar las condiciones de trabajo desde una dimensión amplia con un marco teórico que indaga en los tres niveles: individual, intralaboral y extralaboral, pues de esta manera se garantiza un abordaje integral y se pretende contribuir con la salud del profesional de enfermería porque es trascendental para su desempeño que cuente con un equilibrio físico y cognitivo por la labor que ejerce y que le permita en la práctica diaria realizar sus funciones de una manera eficiente y efectiva para cumplir con la misión de seguir brindando un cuidado de calidad a los pacientes.

Por lo tanto el trabajo de investigación será de beneficio porque se brindará información sobre las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga física o cognitiva del trabajador enfermero expuesto, cabe mencionar que existen escasos trabajos de investigación realizados en enfermería sobre el tema, de esta manera identificar tempranamente los riesgos por las condiciones inadecuadas así se podrá tomar acciones necesarias en beneficio de los trabajadores con una vigilancia y monitoreo oportuno, para que en la institución se asuma como una inversión sostenible atender la problemática presentada del recurso humano enfermero pues esto garantiza seguir desempeñando sus funciones en un entorno laboral saludable para disminuir la probabilidad de desarrollar enfermedades ocupacionales.

### **1.3 Factibilidad del estudio.**

Para el desarrollo del proyecto, se cuenta con la disposición del equipo de investigadoras quienes cuentan con los recursos financieros, de logística, humanos.

### **1.4 Viabilidad del estudio.**

Se cuenta con el interés de las autoridades, entre ellos la jefatura de enfermería, el área de capacitación e investigación del Hospital Nacional Cayetano Heredia, quienes han mostrado la aceptación y autorización para la realización del presente proyecto.

## **CAPITULO II**

### **PROPOSITO Y OBJETIVOS DE ESTUDIO**

#### **2.1 Propósito:**

Con los resultados obtenidos se podrá contribuir en mejorar las condiciones de trabajo, atender la seguridad y salud de las enfermeras que laboran en las unidades críticas del Hospital Cayetano Heredia, mediante estrategias de promoción y prevención evitando la aparición de síntomas de fatiga cognitivo, físico disminuyendo a mediano y largo plazo el desarrollo de enfermedades ocupacionales, así mismo controlando los factores de riesgo a que están expuestos, por ende fortalecer el trabajo activo de las instituciones prestadoras de servicios de salud y el personal de enfermería en la búsqueda de garantías para sus condiciones de trabajo, de esta manera es de vital importancia la generación de un entorno de trabajo saludable.

#### **2.2 Objetivo General**

Determinar las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga física – cognitiva de las enfermeras que trabajan en el servicio de las unidades críticas del Hospital Nacional Cayetano Heredia. Durante el período Junio – Julio 2017.

#### **2.3 Objetivos Específicos**

- Identificar las condiciones de trabajo individual, intralaboral y extralaboral de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas.
- Identificar los síntomas de fatiga física y cognitiva de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas.
- Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y los síntomas de fatiga física y cognitiva de las enfermeras que trabajan en las unidades críticas.

## **CAPITULO III**

### **MARCO TEORICO**

#### **3.1 Antecedentes**

Boada, J. y colaboradores en España (2014) realizaron un estudio titulado “Adaptación del Inventario multidimensional de fatiga en el entorno laboral”. El principal objetivo de este trabajo fue adaptar del inglés al español el Inventario Multidimensional de Fatiga. Se analizaron la estructura interna y la fiabilidad, y se aportaron evidencias de validez convergente. La aplicación de la escala se realizó a una muestra multiocupacional compuesta por 414 empleados. También se utilizaron varios correlatos externos y dos escalas de contraste. Se aplicó el análisis factorial tanto exploratoria como confirmatoria. Los resultados indican que la versión española está conformada por 19 ítems y tres factores denominados Fatiga General, Fatiga Física y Concentración/ Motivación. Los coeficientes de fiabilidad obtenidos fueron adecuados y, además, se obtuvieron evidencias de validez con cuatro correlatos externos y dos escalas de fatiga. En conclusión la presente escala adaptada al español muestra unas propiedades psicométricas idóneas y puede resultar adecuada para identificar de manera apropiada la fatiga en entornos laborales. Futuras investigaciones podrían utilizarla como una herramienta de screening en combinación con otros instrumentos (13), El aporte para el trabajo será el uso de las variables como fatiga física y cognitiva.

Silva, M. y colaboradores en Brasil. (2013) realizaron un estudio titulado “Influencia del contexto de trabajo en la salud de los profesionales de enfermería en la unidad de cuidados intensivos en el hospital universitario”. En el trabajo realizado en profesional de enfermería en unidad de Intensivos sobre la influencia del contexto de trabajo sobre la salud de los profesionales en UCI. Donde el ambiente de trabajo como el de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), que exige la complejidad del cuidar. Este estudio tuvo como objetivo analizar el contexto de trabajo en una UCI, tomando como referencia la teoría psicodinámica del trabajo. Estudio exploratorio desarrollado con un enfoque cuantitativo y un diseño

transversal, con una muestra de 58 profesionales de enfermería que trabajan en un hospital universitario. Se aplicó para el estudio la Escala de Evaluación de Trabajo (EET), integrada por tres factores: contexto, condiciones y relaciones socio profesionales de trabajo. En conclusión se reafirma también la emergente necesidad de investigar la relación entre la manera como se organiza el trabajo en salud y su influencia en cómo se desarrolla el cuidado a los usuarios de la salud (14), el aporte para el trabajo será la similitud con la población estudio de enfermeras en la unidad de cuidados intensivos.

Baeza, D. y colaboradores en Chile (2012) Realizaron un estudio titulado “Autoevaluación Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base de Valdivia”, el estudio demostró que existen asociaciones significativas entre algunos factores familiares, personales y laborales y la ocurrencia y gravedad de la fatiga física y/o cognitiva del personal de enfermería. Para la recolección de los datos, se utilizó el cuestionario en el cual se incluyeron los siguientes instrumentos: preguntas para los datos demográficos, la escala de conflicto trabajo familia, encuesta de compromiso y trabajo (UWES), y el Check List Individual Strength como aporte para identificar fatiga física y cognitiva. En conclusión la relación a la clasificación de la fatiga física y cognitiva, esta distribuyó según puntaje en alta, media y baja, de la muestra estudiada un 44% fatiga física y cognitiva baja, el 30.1% fatiga media y un 25.4% fatiga alta (15), el aporte para el trabajo será el uso del instrumento validado para la variable fatiga laboral.

García, J. y colaboradores en Colombia (2011), realizaron el estudio titulado “Autoevaluación de las condiciones de trabajo en enfermería de alta complejidad”; con el objetivo de construir un instrumento de autoevaluación de las condiciones de trabajo aplicable para el personal de enfermería en los servicios de alta complejidad. Método: investigación descriptiva que incluyó conceptos como condiciones de trabajo inherentes o presentes en el proceso de trabajo que influyen en la calidad de vida y el bienestar y desempeño del trabajador en sus diferentes contextos; los procedimientos de evaluación de las condiciones de trabajo que con frecuencia se utilizan o mencionan en la literatura específica y los elementos que caracterizan el

trabajo de enfermería, así como los factores de riesgo que este personal enfrenta en el sector hospitalario; con base en estos elementos se elaboró el instrumento considerando tres categorías: condiciones intralaborales, condiciones extra laborales y condiciones individuales. Resultados: el instrumento se consolidó con un total de cincuenta y tres preguntas: trece relativas a condiciones individuales, veintinueve a condiciones intralaborales y once a condiciones extra laborales. Conclusión: se reconoce que la aplicación de instrumentos de autoevaluación puede permitir a los trabajadores avanzar en procesos de empoderamiento para mejorar sus condiciones de trabajo; por ende es necesario desarrollarlos para que el personal de enfermería pueda avanzar en el reconocimiento de estas y así impulsar acciones colectivas dirigidas a su adecuado afrontamiento (16), el aporte para el trabajo será el uso del instrumento validado para la variable condiciones de trabajo según sus dimensiones individual, intralaboral y extra laboral.

## **3.2 Base teórica**

### **3.2.1 Condiciones de Trabajo:**

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador, detallando aspectos específicamente incluidos, entre los que encontramos factores materiales, ambientales y organizativos. Es preciso conocer dichas condiciones para poder articular las políticas y medidas preventivas adecuadas a su control y al establecimiento de un ambiente de trabajo que permita alcanzar la deseada eficacia productiva con el menor costo social posible. Para favorecer el logro de ese objetivo complejo en un ambiente tan dinámico como lo es el del mundo del trabajo en la actualidad, se ha elaborado una amplia reforma legislativa destinada a lograr que el empleador, garantice la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la

adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores (1).

El concepto de condiciones de trabajo varía según diferentes autores y por tanto los componentes de cada una de sus categorías de análisis; Acosta, según el cual las condiciones y el ambiente laboral son inherentes al proceso de trabajo y se refieren “al conjunto de factores que actúan sobre el individuo en situación de trabajo, determinando su actividad y provocando una serie de consecuencias tanto para el propio individuo (costos humanos) como para la empresa (costos económicos)” (17). También se tuvo en cuenta a Guerrero, quien entiende las condiciones de trabajo como “el conjunto total de las variables presentes durante la realización de una tarea. Incluye variables que caracterizan la tarea en sí misma (medio ambiente de trabajo y la estructuración del trabajo), variables individuales, personales, factores extralaborales y psicosociales que pueden afectar el desarrollo del mismo” (8).

Para el estudio se consideró la definición formulada por la Universidad Nacional de Colombia, que en su maestría en Salud y seguridad en el trabajo contempla las condiciones de trabajo como el 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 (7). En este marco metodológico se incluyen:

### **3.2.1.1 Condiciones Individuales:**

Las condiciones individuales son endógenas, propias e intrínsecas del individuo y lo hacen único e irrepetible, de acuerdo con lo expuesto como diversidad de la fuerza laboral, las características humanas individuales hacen que las personas sean diferentes unas de otras; sin embargo, algunas empresas crean estereotipos que pretenden agrupar a los individuos en categorías según características predominantes; además, la persona a lo largo de su ciclo vital está condicionada por factores hereditarios, ambientales, sociales y culturales; por tanto el análisis de sus condiciones se realizó teniendo en cuenta diversos conceptos recogidos en la teoría.

Para la investigación se dividieron en dos subcategorías: la primaria que a la vez corresponde a variables como edad, género y personalidad, y la secundaria en la que se incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia (7).

### **3.2.1.2 Condiciones Intralaborales:**

Según Bradford, las condiciones intralaborales hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo y están compuestas por factores que deben ser evaluados: las condiciones ambientales, de carga física y mental, de seguridad y de la organización (7), también Guerrero define que las condiciones intralaborales corresponden a los factores de cualquier naturaleza, propios del lugar de trabajo. Por su importancia teórica y por su reincidencia en las condiciones de riesgo reportadas (7).

### **3.2.1.3 Condiciones Extralaborales:**

Guerrero, define que las condiciones extralaborales corresponden a los factores externos al lugar del trabajo, que en concurrencia con los factores intralaborales influyen en el bienestar del trabajador (7) también Villalobos define que las condiciones extra laborales se refieren a las condiciones del entorno; pueden catalogarse en dos niveles de análisis: uno microsocial constituido por la situación económica, educativa y de relación en el grupo familiar y social cercano al trabajador; y las condiciones del macroentorno social formado por las condiciones de tipo económico, social y de vida de la localidad donde se desenvuelven las personas (18). Dada la dificultad de abordar todas las posibles variables del entorno, en la investigación se consideró el estudio de las siguientes variables de tipo extralaboral de mayor influencia en la vida del trabajador: situación socioeconómica y educativa del grupo familiar, efecto del trabajo en el medio familiar y social, y situación política, económica y social del país y la localidad.

### **3.2.2 Fatiga Laboral:**

Dittner, define la fatiga como cansancio extremo y persistente, debilidad o agotamiento mental o físico o ambos (19), Beurskens Bültmann conceptualiza como el cambio en el mecanismo del control psicológico que regula el comportamiento de una tarea, que es el resultado de los estados mentales preliminares y/o de los esfuerzos físicos, todo ello se convierte en una molestia para la persona hasta tal punto que esta ya no es capaz de responder adecuadamente a las exigencias mentales que su trabajo requiere, así el individuo es capaz de satisfacer estas demandas a costa de aumentar el esfuerzo mental y la superación de sus resistencias psíquicas (10). A su vez Usuche define que La fatiga laboral es un fenómeno muy común en el ambiente de trabajo, especialmente en aquellos trabajos que implican una alta carga de esfuerzo físico y mental, como lo son los trabajos relacionados con la Salud, ya que se requiere de estar concentrado en el quehacer que implica el cuidado de enfermos, trabajo con turnos extensos y extenuantes, y además, el trabajo en equipo (20), finalmente la fatiga laboral, es aquella que se origina en la relación persona - trabajo.

La persona no puede separarse del trabajador (es la persona misma quien trabaja, se relaciona con sus amigos, disfruta y sufre, descansa, tiene un sueño reparador o se fatiga más aún) y determinadas actitudes, vivencias o experiencias fuera del ámbito estrictamente laboral van a condicionar tanto que se origine fatiga como la forma en que va a ser percibida. De este modo habría al menos dos vías de intervención en la prevención de la fatiga: de un lado las técnicas y estrategias centradas en la persona, de otra las centradas en las condiciones de trabajo y su organización (21).

#### **3.2.2.1 Tipos de fatiga laboral:**

La fatiga laboral es un fenómeno inherente al proceso salud- enfermedad, al que contribuyen factores de diversa índole. Los factores provenientes del trabajo y las condiciones en que éste se desarrolla, lo mismo que las formas de emplear las capacidades físicas y psíquicas del trabajador, tienen una gran influencia sobre el cuerpo y la mente, de tal manera que determinan los modos de fatigarse. Según la

opinión de algunos autores, pueden presentarse diversas formas de fatiga como consecuencia del trabajo considerando la fatiga física y mental o cognitiva.

### **3.2.2.1. Fatiga Cognitiva:**

Se define la fatiga cognitiva o mental como la alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional mental y física; esta alteración está en función de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal de la presión mental. La disminución de la eficiencia funcional se manifiesta, por ejemplo, mediante una impresión de fatiga, una peor relación esfuerzo/resultado, a través de la naturaleza y frecuencia de los errores, etc. Pero el alcance de estas alteraciones está en parte determinado por las condiciones de la persona. La sensación de monotonía, la hipovigilancia y la saturación mental son estados similares a la fatiga mental y tienen en común con ésta, que desaparecen cuando se producen cambios en la tarea y/o en las condiciones de trabajo (21).

La monotonía y la hipovigilancia sólo se diferencian por las circunstancias en que aparecen: la primera sería un estado de activación reducida, de lenta evolución, que puede aparecer en el desarrollo de tareas largas, uniformes, repetitivas y se asocia principalmente a la somnolencia, disminución y fluctuación del rendimiento, y variabilidad de la frecuencia cardíaca. En la hipovigilancia se reduce el rendimiento en las tareas de vigilancia, también 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, parcelarias y monótonas, de la coerción de jerarquías autoritarias, inadecuada retribución por el trabajo (21).

### **3.2.2.2 Fatiga física:**

Se define como la disminución de la capacidad física del individuo después de haber realizado un trabajo durante un tiempo determinado. La fatiga constituye un fenómeno complejo que se caracteriza porque el trabajador: .Baja el ritmo de actividad, nota cansancio, Los movimientos se hacen más torpes e inseguros, aparece una sensación de malestar e insatisfacción y disminuye el rendimiento en

cantidad y calidad (21), también esta puede afectar todo el organismo y llegar a representar un síntoma de enfermedad. Se le denomina fatiga Física general que se define según Astrand y Rodahl, como: "Un estado de homeostasis perturbada debido al trabajo y al ambiente laboral". Puede identificarse por síntomas subjetivos y objetivos que reflejan un desequilibrio que va desde una ligera sensación de cansancio, hasta un agotamiento completo, ocurrido cuando la carga media de trabajo supera del 30% al 40% de la potencia aerobia máxima del individuo, y sin duda alguna cuando la carga excede el 50% de la potencia aerobia máxima.

La fatiga física localizada, se puede dar a nivel sensorial o a nivel muscular. Se hace referencia especialmente a la fatiga visual, a la fatiga auditiva y a la fatiga muscular, por ser las que con mayor frecuencia se presentan en el trabajo (22). Cuando se trata de la fatiga muscular, distingue dos tipos de esfuerzos musculares: Estáticos y dinámicos. Estos se pueden dar separadamente en trabajos diferentes o simultáneamente como en el caso de las posturas en las que además de los músculos que desarrollan una actividad, entran en función otros que realizan el papel de contención o de apoyo y se mantienen en contracción estática, apareciendo en ellos la fatiga. A nivel de fatiga localizada, la fatiga visual puede ser un fenómeno secundario a trastornos de la refracción del ojo, como la presbicia, hipermetropía y astigmatismo, cuando se cansa el músculo ciliar (astenopía), debido a un esfuerzo acomodativo (23, 24).

### **3.2.2.3 Síntomas de fatiga laboral:**

Palpitaciones, falta de aire, dificultad para respirar, músculos tensos, entumecimiento, dolor algias cervicales, tirantez de la nuca, dorsalgias, lumbalgias, articulaciones rígidas, sudoración, decaimiento, somnolencia, pesadez (bostezos continuos, adormilamiento, agotamiento, extenuación, dificultad para la concentración, pasividad, indiferencia, falta de interés, ansiedad, despersonalización, frustración, baja autoestima, estrés etc (21).

### 3.2.2.4 Fases de la fatiga

En los efectos de la fatiga se distinguen tres fases evolutivas:

<b>FASES DE LA FATIGA</b>		
<b>FASE I</b>	<b>FASE II</b>	<b>FASE III</b>
<b>INCUBACION O ALARMA</b>	<b>FEBRILIDAD</b>	<b>APATIA</b>
En esta fase pueden aparecer paradójicamente dos situaciones con manifestaciones contrarias: o bien la persona se encuentra irascible, nervioso, irritable, impaciente; o bien se muestra abatido y pasivo. En cualquiera de los casos, esta situación va acompañada de: Intolerancia al ruido, intolerancia a la agitación, intolerancia al desorden, disminución de la capacidad de trabajo, sensación de cansancio general, alteraciones en el sueño (21).	Los síntomas anteriores se agravan y persisten y, además, aparecen otros: Descenso del nivel de confianza en sí mismo, estado de actividad excesivo, aumento de la fatiga, insomnio, alteraciones de la sexualidad, alteraciones del carácter, aparición de tics, los ojos se vuelven brillantes, febriles en ocasiones, aparecen enfermedades de tipo somático, úlceras gástricas, hipertensión arterial (21).	Se produce un estado de decaimiento físico y psíquico, desinterés por el entorno y, a veces, serios problemas médicos. La pauta más habitual de descanso que realizamos a diario es el sueño. No obstante, a lo largo del día necesitamos parar de cuando en cuando. Habitualmente desoímos esas señales de aviso y, aún cuando las estamos percibiendo, nos mantenemos en la actividad por diversas consideraciones que aplazan el atender ese requerimiento (21).

### 3.2.2.5 Efectos de la fatiga laboral:

La fatiga no controlada puede degenerar en fatiga patológica, cuyas consecuencias son de diversa índole.

Se produce además una disminución de los mecanismos automáticos y de la disposición volitiva para la defensa contra los accidentes. Las acciones que comúnmente se denominan "actos inseguros", son generalmente el resultado de una fatiga neuromuscular que produce alteraciones en la coordinación de los movimientos y de los movimientos reflejos. En cualquier tipo de fatiga resulta evidente una disminución de la capacidad funcional del individuo. El trabajador que no puede tomar los descansos oportunos y el reposo adecuado para eliminar la fatiga

normal y recuperar sus capacidades, caerá paulatinamente en la fatiga crónica y el desgaste que además de hacer al organismo más vulnerable a las enfermedades, provoca un envejecimiento prematuro y hasta la muerte precoz. También produce mayor probabilidad de accidentes laborales ,absentismo de los trabajadores fatigados ,incremento del riesgo de enfermedades cardiovasculares, disminución del estado de alerta y vigilancia aún durante turnos diurnos, reducción de la capacidad de atención sostenida ,reducción de discriminación visual y auditiva ,incremento de los errores de memoria posible transformación en el síndrome de fatiga crónica de difícil solución médica y con recaídas frecuentes ,estrés, desmotivación, desarrollo de diferentes patologías (21).

### **3.3. BASE LEGAL:**

Para el estudio se consideró la siguiente base legal.

#### **3.3.1. Constitución Política de 1993.**

En la constitución del año 1993 era previsible que el debate acerca de las normas de seguridad y salud en trabajo cobraría mayor relevancia , desde siempre el trabajo , junto a la tierra y la capital figuran como los principales factores de producción , sin embargo el único factor que aumenta su productividad de forma ilimitada es el trabajo humano .El trabajo humano de forma directa al desarrollo de la sociedad y la economía .

**Artículo 1°.** La defensa de la persona humana y el respeto de su dignidad son el fin supremo de la sociedad y del Estado.

**Artículo 2°.** Toda persona tiene derecho:

1. A la vida, a su identidad, a su integridad moral, psíquica y física y a su libre desarrollo y bienestar.
2. A la igualdad ante la ley. Nadie debe ser discriminado por motivo de origen, raza, sexo, idioma, religión, opinión, condición económica o de cualquiera otra índole.

3. A las libertades de información, opinión, expresión y difusión del pensamiento mediante la palabra oral o escrita o la imagen, por cualquier medio de comunicación social, sin previa autorización ni censura ni impedimento algunos, bajo las responsabilidades de ley.

24. A la libertad y a la seguridad personales. En consecuencia: Reconoce el derecho de los trabajadores de no trabajar en condiciones de trabajo que no cumplan con las exigencias legales.

## **CAPITULO II: De los derechos sociales y económicos:**

Ninguna relación laboran puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

**Artículo 23°.** El trabajo, en sus diversas modalidades, es objeto de atención prioritaria del Estado, el cual protege especialmente a la madre, al menor de edad y al impedido que trabajan. El Estado promueve condiciones para el progreso social y económico, en especial mediante políticas de fomento del empleo productivo y de educación para el trabajo. Ninguna relación laboral puede limitar el ejercicio de los derechos constitucionales, ni desconocer o rebajar la dignidad del trabajador.

**Artículo 26°.** En la relación laboral se respetan los siguientes principios:

1. Igualdad de oportunidades sin discriminación.
2. Carácter irrenunciable de los derechos reconocidos por la Constitución y la ley.
3. Interpretación favorable al trabajador en caso de duda insalvable sobre el sentido de una norma.

**Artículo 44°.** Son deberes primordiales del Estado: defender la soberanía nacional; garantizar la plena vigencia de los derechos humanos; proteger a la población de las amenazas contra su seguridad; y promover el bienestar general que se fundamenta en la justicia y en el desarrollo integral y equilibrado de la Nación. Asimismo, es deber del Estado establecer y ejecutar la política de fronteras y

promover la integración, particularmente latinoamericana, así como el desarrollo y la cohesión de las zonas fronterizas, en concordancia con la política exterior.

**Artículo 59°.** El Estado estimula la creación de riqueza y garantiza la libertad de trabajo y la libertad de empresa, comercio e industria. El ejercicio de estas libertades no debe ser lesivo a la moral, ni a la salud, ni a la seguridad pública. El Estado brinda oportunidades de superación a los sectores que sufren cualquier desigualdad; en tal sentido, promueve las pequeñas empresas en todas sus modalidades (25).

### **3.3.2. Ley N° 29783: Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

- I. Principio de prevención:** el empleador garantiza, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral, prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.
- II. Principio de responsabilidad:** el empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.
- III. Principio de información y capacitación:** las organizaciones sindicales y los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores y su familia.
- IV. Principio de gestión integral:** todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.
- V. Principio de atención integral de la salud:** los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

**VI. Principio de consulta y participación:** el Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**VII. Principio de protección:** los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a: Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable, que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

**Artículo 57.** Evaluación de riesgos, el empleador actualiza la evaluación de riesgos una vez al año como mínimo o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad en el trabajo. Si los resultados de la evaluación de riesgos lo hacen necesarios, se realizan:

- a) Controles periódicos de la salud de los trabajadores y de las condiciones de trabajo para detectar situaciones potencialmente peligrosas.
- b) Medidas de prevención, incluidas las relacionadas con los métodos de trabajo y de producción, que garanticen un mayor nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

**Artículo 42.** Investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes La investigación de los accidentes, enfermedades e incidentes relacionados con el trabajo y sus efectos en la seguridad y salud permite identificar los factores de riesgo en la organización, las causas inmediatas (actos y condiciones subestándares), las causas básicas (factores personales y factores del trabajo) y cualquier diferencia del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para la planificación de la acción correctiva pertinente.

**Artículo 48.** Rol del empleador El empleador ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades de su empresa en materia de seguridad y salud en el

trabajo; asimismo, debe estar comprometido a fin de proveer y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 49.** Obligaciones del empleador, el empleador, entre otras, tiene las siguientes obligaciones.

- a. Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b. Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección existentes.
- c. Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de los riesgos laborales. d) Practicar exámenes médicos antes, durante y al término de la relación laboral a los trabajadores, acordes con los riesgos a los que están expuestos en sus labores, a cargo del empleador.
- d. Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores se realicen a través de las organizaciones sindicales; y en su defecto, a través de elecciones democráticas de los trabajadores.
- e. Garantizar el real y efectivo trabajo del comité paritario de seguridad y salud en el trabajo, asignando los recursos necesarios.
- f. Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad y salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
  - Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
  - Durante el desempeño de la labor.
  - Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología (26).

### **3.3.3. RM 375-2008: Norma Básica de Ergonomía:**

1. La Norma Básica de Ergonomía y de Procedimiento de Evaluación de Riesgo Disergonómico tiene por objetivo principal establecer los parámetros que permitan la adaptación de las condiciones de trabajo a las características físicas y mentales de los trabajadores con el fin de proporcionarles bienestar, seguridad y mayor eficiencia en su desempeño, tomando en cuenta que la mejora de las condiciones de trabajo contribuye a una mayor eficacia y productividad empresarial. La presente Norma incluye los siguientes contenidos: Manipulación manual de cargas; carga límite recomendada; posicionamiento postural en los puestos de trabajo, equipos y herramientas en los puestos de trabajo, condiciones ambientales de trabajo, Organización del trabajo. Procedimiento de evaluación de riesgo disergonómico. Matriz de identificación de riesgos disergonómicos. La evaluación ergonómica, a partir del concepto amplio de bienestar y confort para la mejora de la productividad, deberá formar parte de los procesos preventivos en las empresas, cualquiera que sea su actividad (27).

### **3.3.4. DS N° 003-98-SA Normas Técnicas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.**

**Artículo 2.-** Sustitúyase el Artículo 88 del Reglamento de la Ley N° 26790, Ley de la Modernización de la Seguridad Social de Salud; el cual queda redactado en los términos siguientes:

Sin perjuicio de las sanciones administrativas a que hubiere lugar, la Entidad Empleadora que no cumpla con inscribirse en el Registro referido en el artículo anterior o con la contratación del seguro complementario de trabajo de riesgo para la totalidad de los trabajadores a que está obligado o que contrate coberturas insuficientes, será responsable frente al IPSS y la ONP por el costo de las prestaciones que dichas entidades otorgarán, en caso de siniestro, al trabajador afectado; independientemente de su responsabilidad civil frente al trabajador y sus beneficiarios, por los daños y perjuicios irrogados.

La cobertura supletoria de la ONP a que se refiere el párrafo anterior sólo se circunscribe a los riesgos por invalidez total permanente y pensión de

sobrevivencia, siempre y cuando la entidad empleadora se encuentre previamente inscrita en el Registro señalado en el Artículo 87 y dichas prestaciones se deriven de siniestros ocurridos dentro del período de cobertura supletoria de la ONP. En estos casos las prestaciones que se otorguen serán establecidas por la ONP teniendo como referencia el nivel máximo de pensión del Sistema Nacional de Pensiones. La responsabilidad de la Entidad Empleadora por los costos de las prestaciones cubiertas por la ONP es por el valor actualizado de las mismas.

Los Trabajadores a que se refieren los párrafos precedentes y sus beneficiarios, podrán accionar directamente contra la entidad empleadora por cualquier diferencial de beneficios o prestaciones no cubiertas en relación con los que otorga el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, que se derive de los incumplimientos a que se hace referencia en el presente artículo.

Asimismo, en caso que la Entidad Empleadora omitiera inscribirse en el Registro referido en el Artículo 87, los trabajadores y sus beneficiarios tendrán acción directa contra la Entidad Empleadora por el íntegro de las prestaciones correspondientes a las Coberturas de Invalidez, Supervivencia y Gastos de Sepelio del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo" (28).

## **CAPITULO IV**

### **4.1. HIPÓTESIS DEL ESTUDIO**

- ❖ HA: Existe relación indirecta entre las condiciones de trabajo y la fatiga física y cognitiva de las enfermeras en las unidades críticas.
  
- ❖ HO: No existe relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga física y cognitiva en las enfermeras en las unidades críticas.

## **CAPITULO V**

### **MATERIAL Y METODOS**

#### **5.1 DISEÑO DE ESTUDIO**

Estudio de enfoque cuantitativo, correlacional y de corte transversal.

#### **5.2 AREA DE ESTUDIO**

El área de estudio será el Hospital Nacional Cayetano Heredia ubicado en la Av. Honorio Delgado 262, en el distrito de San Martín de Porres cuya extensión territorial es 42,330 mts<sup>2</sup> de área total su infraestructura con 47 años de antigüedad y con altos índices de vulnerabilidad tanto estructural como no estructural es una institución de salud, categorizada con el nivel III-1 de referencia nacional con atención de alta complejidad, la población que accede procede del cono norte de Lima, con atención las 24 horas del día, brinda atención particular y bajo el Sistema Integral de Salud recibiendo pacientes transferidos de provincias y hospitales aledaños contando con servicios de diversas especialidades para la atención desde recién nacidos hasta la ancianidad así mismo cuenta con los servicios que son parte de las unidades críticas como Trauma shock, UCI medicina, UCI Neonatología, UCI pediatría, UCI cirugía.

#### **5.3 POBLACIÓN**

La población estará conformada por 88 profesionales de Enfermería que laboran en las unidades críticas de emergencia y cuidados intensivos del Hospital Nacional Cayetano Heredia y que cuentan con la siguiente dotación de personal de Enfermería: Trauma shock 14 enfermeras (10 enfermeras nombradas y 4 CAS); en UCI medicina 13 enfermeras (10 enfermeras nombradas y 3 CAS); UCI Neonatología 28 enfermeras (16 enfermeras nombradas y 12 CAS); UCI pediatría 19 enfermeras (14 nombradas y 5 CAS); UCI cirugía 14 enfermeras (10 nombradas y 4 CAS), quienes cumplirán los siguientes criterios de selección:

**Criterio de Inclusión:**

- Enfermeras que laboran por cualquier modalidad de contrato en las unidades críticas.
- Enfermeras que acepten voluntariamente participar en el estudio.
- Enfermeras que laboren en la institución sin considerar tiempo de trabajo.

**Criterio de Exclusión:**

- Enfermeras que no acepten participar en el estudio.
- Enfermeras que no se encuentren presentes o que sean personal de rotación.
- Enfermeras que se encuentren de vacaciones.

**5.4 Técnicas y Procedimiento de recolección de datos:**

La técnica que se empleará será la encuesta y los instrumentos serán:

**5.4.1 Instrumentos de recolección de datos:**

Un cuestionario N° 1 (anexo N° 2), para la variable condiciones de trabajo se utilizará un cuestionario de autoevaluación validado por Juan Carlos García Ubaque, Alejandra Husley Beltrán Lizarazo, Magda Liliana Daza López denominado “Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad” Colombia 2011. Que se utilizará por considerar el marco teórico que contempla las 3 dimensiones de las condiciones de trabajo.

**El instrumento consta de:**

Un total de 53 preguntas dicotómicas categorizadas de la siguiente forma:

- 13 preguntas de **condiciones individuales** en las que se definen las variables de edad, género, personalidad, estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas y estereotipos, ajuste a la ocupación y tolerancia a la ambigüedad.
- 29 preguntas de **condiciones intralaborales** que hacen referencia a las condiciones internas del lugar de trabajo; se hacen preguntas sobre el ambiente, la carga física y mental, la seguridad y la organización.
- 11 preguntas de **condiciones extralaborales** en que se evaluarán las categorías relacionadas con situación socioeconómica y educativa del grupo familiar,

situación política, económica y social del país y la localidad y el efecto del trabajo en el medio familiar y social.

Se considera los siguientes indicadores:

**Condiciones adecuadas**, aquellas con intervalos para las condiciones individuales de entre 22 a 26 puntos, en las condiciones intralaborales de 47 a 56 puntos y en las condiciones extralaborales de 19 a 22 puntos, con un total de 86 a 104 puntos.

**Condiciones aceptables de trabajo**, sus intervalos son en las condiciones individuales 18 a 21 puntos; condiciones intralaborales 38 a 46 puntos; condiciones extralaborales 15 a 18 puntos, con un total de 69 a 85 puntos.

**Condiciones inadecuadas**, sus intervalos en las condiciones individuales son 13 a 17 puntos; condiciones intralaborales 28 a 37 puntos; condiciones extralaborales 11 a 14 puntos, con un total de 52 a 68 puntos.

Es importante destacar que se trata de un cuestionario de autoevaluación y por ende algunas de las preguntas permitirán que los trabajadores descubran signos de alerta acerca de sus condiciones de trabajo. Con estos resultados las instituciones prestadoras de servicios de salud donde labora el personal de enfermería realizarán las acciones de mejoramiento y control por área de trabajo, con el fin de que las condiciones de trabajo sean adecuadas para todos los trabajadores expuestos. En el instrumento se resalta en tonos de gris, los riesgos para el trabajador la aplicación tomará 30 min.

**La calificación final de las condiciones arrojará los siguientes posibles resultados:**

<b>Criterios de autovaloración de las condiciones de trabajo</b>	
<b>Nivel aceptable</b>	<b>Nivel de riesgo</b>
40 o más preguntas: sin alerta	Más de 10 respuestas: en alerta

**Un cuestionario N°2 validado** (anexo N°2), para la variable síntomas de fatiga física y cognitiva contaba con la escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) adaptada y validada en Chile por Vera en el año 2008; cuenta con 15 ítems, integrando dos sub-escalas: percepción subjetiva de fatiga física y percepción subjetiva de fatiga cognitiva. Este estudio presentó un alfa de

Crombach de 0.78. Adaptado a trabajadores de Enfermería por F. Seguela, y S. Valenzuela en la investigación denominada “Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios” Chile 2014.

Esta presenta un punto de corte validado, por lo que para la investigación se utilizó el promedio para fatiga física y cognitiva, estableciendo dos clasificaciones:

- Fatiga baja  $\geq 81$ ptos.
- Fatiga alta  $\leq 45$  ptos.

Para las respuestas se considera las últimas dos semanas incluido el día de aplicación utilizando una escala de 1 al 7.

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

#### **5.4.2. Procedimiento de recolección de datos:**

Se procederá a obtener la autorización de las instancias como comité revisor FAEN, así como el comité de docencia e investigación HCH, en coordinación con la oficina de Seguridad y Salud del trabajador y del Departamento de Enfermería.

Para la autorización de los participaciones a través del consentimiento informado, se dará a conocer el objetivo de estudio al profesional de enfermería en la reunión mensual en cada servicio con la que cuenta una unidad crítica como Trauma shock, UCI medicina, UCI Neonatología, UCI pediatría, UCI cirugía previo a la aplicación del instrumento.

La aplicación del instrumento será durante la reunión mensual que se realizará con cada grupo de enfermería a fines del mes de junio y primera semana de julio según la unidad crítica cuyo horario abarcará de lunes a viernes según el rol establecido de reunión por unidad crítica en el turno mañana y tarde, y se procederá a aplicar el instrumento al final de la reunión.

El cuestionario será auto administrado con un tiempo máximo de 30 minutos y se realizará en 10 días de lunes a viernes, con 8 enfermeras (os) por día distribuidos (4 en la mañana y 4 en la tarde), considerando el ambiente

proporcionado por el hospital (lugar donde realizan reuniones mensuales), previa coordinación con la jefatura.

### **5.4.3 Plan de análisis**

#### **5.4.3.1 Tabulación y Análisis de datos**

Concluida la recolección de información, los resultados serán codificados e ingresados a una base de datos creada en el programa estadístico SPSS versión 23.0 (programa estadístico para las ciencias sociales).

Para la variable fatiga se utilizará la distribución numérica, porcentual y medidas de tendencia central de la escala fatiga y sus dimensiones.

Para determinar la relación entre las condiciones de trabajo sobre la fatiga física y cognitiva se obtendrá el coeficiente de correlación Rho de Spearman (anexo 3), para evaluar la asociación estableciendo la correlación indirecta o directa significativa al nivel 0,05 (bilateral).

### 5.5 DEFINICIÓN OPERACIONAL DE VARIABLES:

VARIABLE	DEFINICION CONCEPTUAL	DIMENSIÓN	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES
<p><b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b></p> <p><b>CONDICIONES DE TRABAJO</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>Condiciones individuales.</b></p>	<p>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 que a la vez corresponde a variables como: edad, género y personalidad, y la secundaria en la que se incluyen estado de salud, nivel de motivación y satisfacción, nivel de formación y educación, habilidades, autoestima, experiencias pasadas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Edad.</li> <li>• Relación de pareja.</li> <li>• Personalidad.</li> <li>• Estado de salud física, mental.</li> <li>• Nivel de motivación</li> <li>• Satisfacción de sus necesidades.</li> <li>• Nivel de formación, educación.</li> <li>• Habilidades</li> <li>• Autoestima</li> <li>• Experiencias pasadas.</li> </ul>





## CAPITULO VI

### CONSIDERACIONES ÉTICAS Y ADMINISTRATIVAS

#### 6.1 PRINCIPIOS ÉTICOS

Los principios éticos generales en los que se fundamenta el presente estudio son el principio de autonomía, de no maleficencia, de beneficencia y de justicia que se describen a continuación:

- **El principio de autonomía:** mediante el consentimiento informado (anexo 1), la confidencialidad de los datos, y el anonimato comunicado previo a la recolección de datos, permitirán a las enfermeras que participen tener más seguridad y confianza, asimismo se proporcionará información verídica, de manera comprensible y accesible, permitiendo tomar la decisión de participar de manera voluntaria e independiente, teniendo la plena libertad de abandonar el estudio en caso no estar conforme.
- **En el principio de no maleficencia:** será protegida la integridad de los participantes, se explicará a los participantes que no se producirán consecuencias negativas ni ningún daño físico producto de la aplicación del formato.
- **El principio de beneficencia:** contempla que el personal de enfermería que participe en el estudio se beneficiará con la obtención de una visualización de las condiciones laborales para la mejora del trabajo profesional. También de socializar los resultados para que se tomen las medidas respectivas para la prevención de las manifestaciones psicosomáticas y evitar enfermedades ocupacionales largo plazo.
- **En el principio de justicia:** todos los enfermeros que participen en el estudio serán tratados con respeto, sin distinción de raza, creencia o condición económica.



### 6.3 PRESUPUESTO

<b>GASTOS</b>	<b>COSTOS</b>
Pasajes y viáticos: coordinación de permiso en Hospital Cayetano Heredia y representación de la universidad, traslados a biblioteca.	S/. 200.00
Materiales de escritorio: hojas A4 lapiceros, folder, tinta de impresora, plumones.	S/. 300.00
Costo de licencia de SPSS versión 23. Software.	S/ 1500.00
Servicio de internet, recolección de textos bibliográficos.	S/. 300.00
Refrigerio: reuniones para confección del proyecto.	S/. 200.00
Fotocopias del proyecto para cada revisión o avances y el proyecto final.	S/. 800.00
Ejecución del proyecto: recurso humano, logístico, reuniones, desplazamiento.	S/. 2000.00
Total de inversión económica.	S/. 5,300.00

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. Organización Internacional de Trabajo, página oficial. [Internet] 2017. [citado el 01 de julio 2016] Disponible en: <http://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
2. Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo – Ministerio de Salud. Plan Nacional en Seguridad y Salud en el Trabajo 2017-2021[Internet] 2017. [citado el 19 abril del 2017] Disponible en: <http://busquedas.elperuano.com.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>
3. Colegio de Enfermeros del Perú. Ley del trabajo del Enfermero N°27669. 2002. [Internet] 2017. [citado el 19 abril. de 2017] Disponible en: <http://cr3.org.pe/wp-content/uploads/2015/10/reglamento27669.pdf>.
4. Grech, M. R., Neal, A., & Yeo, G. (2009). An examination of the relationship between workload and fatigue within and across consecutive days of work: Is the relationship static or dynamic? *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 231-242.
5. Herusasonko, B., Sutomo, A. H., & Sudibyakto, H. (2012). Effects of the occupational physical environmental conditions and the individual characteristics of the workers on occupational stress and fatigue. *International Journal of Public Health Science*, 1(2), 61-68.
6. Grech, M. R., Neal, A., & Yeo, G. (2009). An examination of the relationship between workload and fatigue within and across consecutive days of work: Is the relationship static or dynamic? *Journal of Occupational Health Psychology*, 14(3), 231-242.
7. Universidad Nacional de Colombia. Gestión integral de la salud ocupación en la UN. Conceptos generales (informe de consultoría). Bogotá: Universidad Nacional de Colombia; 2008.
8. Guerrero J, Puerto Y. Productividad, trabajo y salud: La perspectiva psicosocial. *Rev. colomb. psicol.* 2007 [citado 7 de abril de 2009]; 16:203-234. Disponible en:

[http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%ADa/product\\_guerrero\(203-234\).pdf](http://www.humanas.unal.edu.co/img/Nuevo/Colombiana%20de%20psicolog%C3%ADa/product_guerrero(203-234).pdf)

9. Análisis Situacional De Salud 2015.Hospital Cayetano Heredia Url: <http://www.hospitalcayetano.gob.pe/Inicio/en/oficina/oficina-de-epidemiologia-y-salud-ambiental/situacion-de-salud>.
10. Herusasongko, B., Sutomo, A. H., & Sudibyakto, H. (2012). Effects of the occupational physical environmental conditions and the individual characteristics of the workers on occupational stress and fatigue. *International Journal of Public Health Science*, 1(2), 61-68
11. Báez, G. Castro, C. Ramírez, A. Estrada, J. (2005). Determinación de Fatiga Física en enfermeras que laboran en el área de emergencia del IMSS. UNiversidad Autónoma de Nueva León. México. [Internet] 2017[citado el 20 abri. de 2017] Disponible en: <http://www.semac.org.mx/archivos/7-13.pdf>
12. Astudillo P, Alarcón AM, Lema M. Protectores de estrés laboral: Percepción del personal de enfermería y médicos, Temuco, Chile. *Cienc. enferm.* 2009; XV(3):111-22.
13. Garrosa, E., MOreno, B.y Gonzales, J. (2008). La carga mental y la fatiga laboral: Relación, fuentes, facilitadores y consecuencias asociadas. *Rev: La Mutua*(18): 52-66.
14. Silva, M. Medeiros, Soraya. Cartaxo, F. Johêdyr, A. Influencia del contexto de trabajo en la salud de los profesionales de enfermería de una unidad de cuidados intensivos en un hospital universitario. *Enferm. glob.* [Internet]. 2013 Oct [citado 2017 Abr 24] ; 12( 32 ): 185-197. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1695-61412013000400011&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1695-61412013000400011&lng=es).
15. Baeza. D, Del Rio. N. Fatiga Laboral en el Personal de Enfermería del hospital Base Valdivia y factores asociados .Cybertesis [Internet].2012[citado 2017 Marzo 16]: disponible en: <http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmb142f/doc/fmb142f.pdf>.
16. García Colombia 2011. Autoevaluación de las condiciones de trabajo en enfermería de Alta Complejidad. [Internet].2011[citado 2016 Noviembre 10]: disponible en:

<http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/35828/37095>.

17. Acosta R. Bases conceptuales y organización de la salud ocupacional en el ISS. Bogotá: Asociación Colombiana de Facultades de Medicina e Instituto de Seguros Sociales; 1991. p. 12.
18. Villalobos G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. [Tesis doctoral]. Cuba: Instituto Superior de Ciencias Médicas de La Habana; 2005. p. 26, 184.
19. Dittner, A. J., Wessely, S. C., & Brown, R. G. (2004). The assessment of fatigue: A practical guide for clinicians and researchers. *Journal of Psychosomatic Research*, 56(2), 157-170.
20. Useche, L. (1992) Fatiga Laboral. *Revista avances en Enfermería*. Vol. X, pp.89-102.
21. Universidad complutense de Madrid. Delegación del Rector para la Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente <http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCION.pdf>
22. Astrand, P. y Rodahl, K. *Fisiología del Trabajo físico*. 2a. Ed. Bogotá: Médica.Panamericana, 1985.
23. Arriaga, J. La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. *Revista Salud y Trabajo*, No. 26, Madrid, 1980, pp. 21-26.
24. Cogollo. Z, Gomez. E. Condiciones laborales en las enfermeras de Cartagena Colombia. Scielo [Internet].2010 [citado 2016 Agosto 20]: disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/aven/v28n1/v28n1a04.pdf>.
25. Constitución política del Perú [Internet].1993[citado 2017 mayo 22]: disponible en: <http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1996/constitucion/const3.htm>.
26. Ley de salud y seguridad en el Trabajo 29783 .MINTRA [Internet].2011[citado 2016 Mayo 21]: disponible en:<https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadsalud/documentos/Ley%20N>

[%C2%B0%2029783%20Ley%20de%20Seguridad%20y%20salud%20en%20el%20Trabajo.pdf](#)

27. RM 375-2008:Norma Básica de Ergonomía MINTRA [Internet].2011[citado 2016 Mayo 21]: disponible en [:https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/RM%20375-2008%20TR%20-%20Norma%20B%C3%A1sica%20de%20Ergonom%C3%ADa.pdf](https://www.mtc.gob.pe/nosotros/seguridadysalud/documentos/RM%20375-2008%20TR%20-%20Norma%20B%C3%A1sica%20de%20Ergonom%C3%ADa.pdf)
28. Seguro complementario de trabajo. MINTRA [Internet].2011[citado 2016 Mayo 25]: disponible en [:http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/ds/003-98-sa.htm](http://www4.congreso.gob.pe/comisiones/2002/discapacidad/ds/003-98-sa.htm).

# **ANEXOS**

**ANEXO 1**  
**CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR DEL ESTUDIO DE**  
**INVESTIGACIÓN**

---

Institución : Universidad Peruana Cayetano Heredia – UPCH

Investigadores :

- Lic. Arce Flores Nancy
- Mg. Giraldo Giraldo Aurora Marlene
- Lic. Román Cueva Kendra

Título : Relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga física y Cognitiva en las enfermeras(os) de las unidades críticas.

---

**Propósito del Estudio:**

Estamos invitando a participar en un estudio llamado: “Relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga en las enfermeras(os) de las unidades críticas del Hospital Nacional Cayetano Heredia - 2017”. Este es un estudio desarrollado por investigadores de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, escuela de post grado de la facultad de Enfermería, especialidad de Salud Ocupacional. El propósito del estudio contribuir a la seguridad y salud de las enfermeras de cuidados críticos del Hospital Cayetano Heredia mediante estrategias de promoción y prevención que evitaren la aparición de las manifestaciones psicosomáticas y a lo largo el desarrollo de enfermedades ocupacionales.

**Procedimientos:**

Si decide participar en el estudio, le brindaremos dos cuestionarios para identificar las aribles de estudio en relación a las condiciones laborales y la fatiga física y cognitiva.

**Riesgos** No existen riesgos por participar en el estudio, no se le realizará ningún procedimiento.

**Beneficios:**

Usted se beneficiará con la obtención de información relevante sobre la relación de las condiciones de trabajo y la fatiga física y cognitiva que presentan las enfermeras que trabajan en las unidades críticas, identificando los principales problemas en relación a la salud de las enfermeras para tener evidencia científica que contribuya a mejorar las condiciones de seguridad y salud del trabajador y así para disminuir las posibles repercusiones en la salud y evitar las enfermedades ocupacionales a largo plazo producto de la relación entre las condiciones de trabajo.

**Costos e incentivos:**

Usted no deberá pagar nada por participar en el estudio. Igualmente, no recibirá ningún incentivo económico ni de otra índole, pero si la satisfacción personal de haber contribuido con el estudio.

**Confidencialidad:**

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.

**Uso futuro de la información obtenida:**

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. Se contará con el permiso del Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia.

**Derechos del paciente:**

Se contará con la participación de licenciadas en enfermería que laboran en las unidades críticas del hospital Cayetano Heredia. Si tiene alguna duda adicional, por favor pregunte al personal del estudio, o llamar a las investigadoras:

1. Lic. Arce Flores Margarita Nancy

2. Mg. Giraldo Giraldo Marlene
3. Lic. Román Cueva Kendra

Si usted tiene preguntas sobre los aspectos éticos del estudio, o cree que ha sido tratado injustamente puede contactar al Comité Institucional de Ética de la Universidad Peruana Cayetano Heredia, teléfono 01- 319000 anexo 2271.

### **CONSENTIMIENTO**

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***

---

***Investigador***

Nombre:

DNI:

---

Fecha

*Anexo 2*

**CUESTIONARIO N°1**

**Código.....**

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

La Universidad Cayetano Heredia dentro de su plan de estudio para obtener el título de segunda especialidad en Salud Ocupacional establece la presentación de un proyecto de investigación. Por ello agradecemos su colaboración en la realización de esta encuesta lo que nos permitirá identificar las condiciones de trabajo y Síntomas subjetivos de Fatiga a la que expuesta el personal que labora en las unidades críticas de esta institución. La información y opiniones recogidas serán tratadas confidencialmente.

**Marque con X la opción que corresponda en las siguientes preguntas:**

**I. DATOS GENERALES DEL TRABAJADOR:**

- Sexo.....
- Estado civil: Casado ( ) Soltero ( ) Conviviente ( ) Divorciado ( ) Viudo( )
- Grado de Instrucción: Primaria Completa ( ) Incompleta ( ) Secundaria Completa ( ) Incompleta ( ) Estudios Superiores ( )
- Experiencia de trabajo: ( ) Menor a 1 año ( ) Más de 2 años ( ) Más de 5 años
- Tipo de contratación: ( ) CAS ( ) Nombrado ( ) Contrato
- Otros lugares en que labora: ( ) Clínica ( ) Hospitales ( ) Otro .....
- Cuenta con SCTR( Seguro complementaria de trabajo de riesgo) Si( ) No( )
- Su institución realiza Exámenes Médicos Ocupacionales Si ( ) No( )

## II. CONDICIONES DE TRABAJO:

### 1. Condiciones Individuales.

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

¿Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿Siente que con frecuencia en el trabajo hay conflicto con sus creencias y valores?	<input type="checkbox"/>	No
	<input type="checkbox"/>	Si
¿Su trabajo en el servicio cumple con las expectativas que se planteó en su formación?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No
¿Prefiere no tomar decisiones en el trabajo y que un superior le diga lo que tiene que hacer, en qué orden debe proceder y la forma de actuar?	<input type="checkbox"/>	Si
	<input type="checkbox"/>	No

## 2. Condiciones Intralaborales.

### a. Condiciones ambientales

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

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

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

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

**c. Condiciones de seguridad**

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

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

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

## II. CUESTIONARIO DE FATIGA FÍSICA Y COGNITIVA.

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

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

*Anexo 3*

**DISTRIBUCIÓN DE LAS VARIABLES CONDICIONES DE TRABAJO Y  
LA FATIGA FISICA Y COGNITIVA**

El coeficiente de correlación Rho de Spearman:

			FATIGA FISICA Y COGNITIVA
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación	-,377**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	30

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