



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

**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**

**AUTORA:**

Arroyo Cuadros Melitza ([orcid.org/0000-0001-6437-4333](https://orcid.org/0000-0001-6437-4333))

**ASESORA:**

Mg. Leydi Susan Fajardo Vizquerra ([orcid.org/0000-0003-4692-0518](https://orcid.org/0000-0003-4692-0518))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Políticas y Gestión en Salud

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA**

Desarrollo sostenible y adaptación al cambio climático

**LIMA- PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo, está dedicado a Dios ya que somos su voluntad, en especial a mis padres por ser quienes me acompañan y me dan su apoyo en este difícil pero no imposible camino, la familia porque son el sentido de mis metas, también a la comunidad de enfermería, porque gracias a miles de enfermeros hoy en día se están salvando vidas en pandemia.

## **AGRADECIMIENTO**

A la casa de estudios Universidad César Vallejo por ser partícipe del desarrollo cognitivo para el logro del grado académico. Se agradece de manera especial, a la Mg. Leydi Fajardo Vizquerra por asesorarme de manera apropiada, recomendarme y apoyarme incondicionalmente con profesionalismo y vocación. A la institución Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, al servicio de neonatología y a las autoridades del mismo que fueron partícipe de su colaboración en el llenado de instrumento y la recolección de datos. A todos ellos un enorme y eterno agradecimiento.

## ÍNDICE DE CONTENIDO

Caratula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de gráficos y figuras.....	vii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I INTRODUCCIÓN.....	1
II MARCO TEÓRICO .....	4
III METODOLOGIA .....	11
3.1 Tipo y diseño de investigación: .....	11
3.2 Variables y Operacionalización .....	11
3.3 Población, muestra y muestreo:.....	12
3.4 Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos:.....	13
3.5 Procedimiento .....	13
3.6 Método de análisis de datos.....	14
3.7 Aspectos éticos .....	14
IV RESULTADOS .....	15
4.1 Resultados de las variables.....	15
4.2 Prueba de hipótesis.....	17
4.2.2 Prueba de hipótesis general .....	21
V DISCUSIÓN.....	22
VI CONCLUSIONES .....	27
VII RECOMENDACIONES.....	28
REFERENCIAS.....	29
ANEXOS .....	37

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b>	Prueba estadística de relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021. ....	15
<b>Tabla 2.</b>	Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.....	16
<b>Tabla 3.</b>	Prueba estadística de relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021. ....	17
<b>Tabla 4.</b>	Relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.....	17
<b>Tabla 5.</b>	Prueba estadística de relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021. ....	18
<b>Tabla 6.</b>	Relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.....	19
<b>Tabla 7.</b>	Prueba estadística de relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021. ....	20
<b>Tabla 8.</b>	Relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.....	20
<b>Tabla 9.</b>	Tabla 9: Condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	49
<b>Tabla 10.</b>	Tabla 10: Condiciones de fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	49
<b>Tabla 11.</b>	Tabla 11: Edad del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	50

<b>Tabla 12.</b>	Tabla 12: Sexo del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	51
<b>Tabla 13.</b>	Tabla 13: Grado de Instrucción del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	52
<b>Tabla 14.</b>	Tabla 14: Tiempo de servicio del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	53
<b>Tabla 15.</b>	Tabla 15: Existencia de carga familiar del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2022..	54
<b>Tabla 16.</b>	Tabla 16: Estado civil del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	55
<b>Tabla 17.</b>	Tabla 17: Tipo de contrato del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	56

## ÍNDICE DE GRÁFICOS Y FIGURAS

<b>Gráfico 1.</b>	Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.....	16
<b>Gráfico 2.</b>	Relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.....	18
<b>Gráfico 3.</b>	Relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.....	19
<b>Gráfico 4.</b>	Relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.....	21
<b>Gráfico 5.</b>	Condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	49
<b>Gráfico 6.</b>	Condiciones de fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	50
<b>Gráfico 7.</b>	Edad del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	51
<b>Gráfico 8.</b>	Gráfico 8: Sexo del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	52
<b>Gráfico 9.</b>	Grado de Instrucción del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	53
<b>Gráfico 10.</b>	Tiempo de servicio del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	54

<b>Gráfico 11.</b>	Carga familiar del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	55
<b>Gráfico 12.</b>	Estado civil del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. ....	56
<b>Gráfico 13.</b>	Tipo de contrato del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.....	57

## RESUMEN

El estudio con el objetivo 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 2021. El estudio fue cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental, de corte transversal. La población estuvo constituida por 90 profesionales el personal del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz. La técnica de estudio fue la encuesta y el instrumento fue conformado por el cuestionario el cual estuvo conformado por 30 preguntas adaptado del autor Test de Yoshitake, el cual cuenta con proceso de validez y confiabilidad. Asimismo, se aplicó la prueba estadística de Rho de Spearman, analizando los resultados en el programa estadístico SPSS26, dentro de los resultados según la prueba de correlación de Rho de Spearman, identificando el valor de significancia bilateral 0,000 valor inferior al valor teórico de  $\alpha=0.05$  existiendo una correlación positiva de Rho de Spearman de 0,475 por ello evidencia que existe relación. Por lo tanto, se concluye que existe relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

**Palabras clave:** Condiciones de trabajo, fatiga laboral, neonatología.

## ABSTRACT

The study with the objective of determining the working conditions and its relationship with work fatigue in the health personnel of the Neonatology service at the Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021. The study was quantitative, correlational, with a non-functional design. experimental, cross-sectional. The population consisted of 90 professionals, the staff of the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital. The study technique was the survey and the instrument was made up of the questionnaire which was made up of 30 questions adapted from the Yoshitake Test author, which has a reliability and trustworthiness process. Likewise, the Spearman's Rho statistical test was applied, analyzing the results in the statistical program SPSS26, within the results according to the Spearman's Rho correlation test, identifying the value of bilateral significance 0.000 value lower than the theoretical value of  $\alpha = 0.05$ , with a positive Spearman's Rho connection of 0.475, therefore evidence that there is a relationship. Therefore, it is concluded that there is a relationship between working conditions and work fatigue in the health personnel of the Neonatology service at the Carlos Lanfranco La Hoz Hospital, Lima - Peru, 2021.

**Keywords:** Working conditions, work fatigue, neonatology.

## INTRODUCCIÓN

Actualmente existen muchos factores que causan problemas de salud en el ambiente laboral, uno de ellos se refiere a las características personales en relación a los trabajadores, transportándolos a un estado de vulnerabilidad dentro de trabajo, esta debilidad se transforma en la conocida fatiga laboral la cual puede generar muchos problemas de salud y complicaciones personales(1).

La organización Mundial de la Salud, refiere que hay un espacio en donde se presenta un bloqueo mental, sintiendo una sensación constante de rendirse, presentando agotamiento, pues muchas veces la frustración, el cansancio emocional y físico permite la existencia del cansancio laboral y sobre todo la aparición del síndrome burnout, influyendo en el desempeño (2).

Entonces el término fatiga se hace presente cuando se presentan desencadenantes o dificultades en el trabajo, esto ligado a la permanencia en el individuo es decir al esfuerzo, puntual y sostenido, llega a ser un indicador necesario que mide la negatividad con las que se encuentran ante las condiciones laborales de alguna organización (3).

En el ámbito internacional en España una investigación muestra que las exigencias físicas dadas en el trabajo durante la jornada laboral sobrepasen las capacidades de rendimiento del trabajador, desencadenando que esta situación convierta los síntomas en la llamada fatiga muscular lo cual genera muchas complicaciones de salud a los colaboradores lo cual no estuvo premeditado (4).

Según una investigación realizada en Chile, el 67,2% de los trabajadores de la salud, concretamente las enfermeras, están sometidos a turnos nocturnos rotativos, y el 89% trabaja en cuarto turno. La jornada laboral media es de aproximadamente 52 horas, con un mínimo de 44 horas y un máximo de 96 horas, y el 90,8% de los encuestados indica que las condiciones de trabajo son regulares (34,1% de los encuestados) y buenas (56,7% de los encuestados)(5).

Así pues, es esencial señalar que los profesionales sanitarios, en particular las enfermeras que trabajan en cuidados intermedios neonatales, tienen una responsabilidad en el cuidado de los recién nacidos que, además de generar obligaciones como en todos los sectores, les exige estar visibles las 24 horas del día (6).

En consecuencia, también se considera que las condiciones de vida, como la escasez de alimentos, las condiciones socioeconómicas, la inseguridad o la estabilidad laboral, la escasa formación, el espacio inadecuado, la falta de descanso, las largas jornadas laborales, los bajos salarios, etc., son las que plantean un difícil problema a la mayoría de los trabajadores, lo que provoca fatiga y la consiguiente probabilidad de accidentes (7).

Los empleados del sector sanitario, por ejemplo, dedican mucho tiempo y esfuerzo físico y mental, y esto puede conducir al agotamiento, que a su vez merma su capacidad para pensar con claridad y tomar buenas decisiones en el trabajo (8). A nivel local, y hablando desde mi propia experiencia personal como estudiante, se ha puesto de relieve que la investigación internacional sobre los efectos de los actuales climas laborales ha mostrado una modesta frecuencia de trastornos ocupacionales entre las enfermeras de neonatología (9).

Por lo tanto, se generó la siguiente interrogante de investigación Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021 Mientras como problemas específicos se plantearon Cuál es la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021 Cuál es la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021, Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021.

Siguiendo con nuestro estudio, la presente investigación se apoya a nivel teórico en las afirmaciones de diversos autores que afirman que los profesionales de la salud comúnmente operan bajo circunstancias subestándar y presentan altos índices de cansancio laboral. También se justifica metodológicamente por tratarse de una preocupación de salud pública, con la necesidad de promover la salud laboral tendiendo a evitar el cansancio laboral en neonatología a través de la identificación de factores de riesgo. Este estudio ayudará en la prevención de enfermedades profesionales y en la evitación de consecuencias ligadas a las circunstancias de trabajo. La explicación práctica se relaciona con el hecho de que la investigación se centra en la necesidad de identificar un problema en una institución que administra un trabajo altamente difícil debido al riesgo cotidiano al que se enfrentan; por lo tanto, los principales benefactores serán el personal sanitario.

Como objetivo general determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021, y específicos Identificar la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021?, Identificar la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021, Identificar la relación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021.

La hipótesis general es que existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021 y como hipótesis nula no existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología.

## I. MARCO TEÓRICO

En el siguiente capítulo se presentan los estudios, como tesis, revistas y artículos científicos, en el contexto nacional e internacional en cuanto a su problemática espacial y evidencias de investigación donde podemos encontrar a nivel nacional López et al. 2019 para determinar la relación entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga del personal de enfermería. La muestra de este estudio cualitativo y descriptivo está conformada por ochenta enfermeras. El 67,5 por ciento de los empleados tenían unas condiciones de trabajo adecuadas, seguido de un 32,5 por ciento con circunstancias aceptables. En la variable cansancio, el 42,5% presentaba un grado de agotamiento alto/regular, mientras que el 57,5% presentaba un nivel de cansancio bajo (10).

Berrosipi et al. (2018) Con el objetivo de identificar la asociación entre las circunstancias laborales y el agotamiento en las enfermeras, realizaron un estudio descriptivo transversal de tipo correlacional sobre una muestra administrada por cuestionario de 120 enfermeras. Se determina que las condiciones de trabajo de las enfermeras se definen por el hecho de que la mayoría de las enfermeras califican sus condiciones de trabajo como malas e informan estar agotadas por su trabajo; también es obvio que a medida que las condiciones de trabajo de las enfermeras se vuelven más inseguras, aumenta el agotamiento (11).

Asimismo, Ruiz (2017), Guillermo Almenara Lima realizó una investigación con la intención de evaluar la relación entre el cansancio laboral y el desarrollo continuo del Servicio de Urgencias del hospital. El estudio adopta un enfoque transversal, no experimental y se basa en una investigación correlacional. Los datos revelan que el 69,9% de los encuestados considera razonable el cansancio laboral, mientras que el 26,1% lo considera bastante aceptable. Esto significa que el 95,7% de los encuestados cree que la variable independiente de la mejora continua está relacionada con la variable independiente del cansancio laboral (12).

Raraz et al. 2022 emplearon enfoques descriptivos, transversales y analíticos con una muestra de 271 participantes para determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la disponibilidad de equipos de protección individual (EPI) entre el personal sanitario de la ciudad de Lima. El 55% del personal de salud (PS) trabajaba más de 12 horas y sólo el 53% recibía un EPP por jornada laboral; el 40% de los PS casi nunca recibía mascarilla; en el análisis multivariado, los PS entre 26 y 55 años recibían EPP incompletos; y los que no tenían relación laboral con la institución casi nunca recibían mascarilla (13).

Ureta R. 2018, tiene como objetivo investigar la asociación entre el ambiente de trabajo hospitalario y los peligros laborales a los que están expuestos los profesionales de enfermería. El estudio emplea un diseño descriptivo correlacional, no experimental, transversal, utilizando como muestra 63 profesionales de enfermería. Según los resultados, el 58,7% trabaja en condiciones físicas regulares, el 38,1% en condiciones psicológicas regulares, el 63,5% en condiciones sociales regulares, el 30,2% en condiciones laborales hospitalarias deficientes y está expuesto a riesgos laborales medios, el 15,9% a condiciones laborales hospitalarias regulares y riesgos laborales medios y el 14,4% a condiciones laborales hospitalarias regulares y riesgos laborales altos. La conclusión es que existe una asociación significativa entre ambas variables (14).

Asimismo, se realizaron estudios internacionales en Ecuador, a partir del año 2020 con Flores y colaboradores, con el propósito de evaluar el cansancio laboral de los docentes debido al teletrabajo en el contexto de la emergencia sanitaria COVID-19. Se aplicó el Test de Yoshitake a un total de 18 individuos mediante una técnica descriptiva-transversal. Los resultados revelaron que el 61% de los instructores mostraban signos de agotamiento, el 50% principalmente agotamiento general y el 11% fatiga mental. El estrés, la ansiedad, el agotamiento físico general y, por último, el agotamiento visual generado por la interfaz informática utilizada para teletrabajar contribuyen a la fatiga (15).

Gárate (2016) realizó su investigación en Ecuador con el objetivo de evaluar el cansancio laboral entre el personal de enfermería. El estudio de H. sapiens es descriptivo, transversal y no experimental. Fue administrado al personal de enfermería. Se determinó que la mayoría de los encuestados presentaron cansancio leve; esto sirve de alerta para desarrollar medidas que eviten su progresión, lo que indica que el cansancio afecta el desempeño laboral del personal de enfermería hospitalaria (16).

Quintanilla et al. (2020) realizaron un estudio cuantitativo, descriptivo y transversal; se administró un cuestionario a 713 voluntarios. Los resultados revelaron que el 88,1% experimenta niveles elevados de estrés laboral, el 55,7% se siente sobrecargado de trabajo, principalmente debido a la prolongación de la jornada laboral, el 74,8% no tiene acceso a apoyo psicológico y el 79,5% de los encuestados indicó que su lugar de trabajo no ha participado en la organización conjunta (17).

Carrión (2017), esta investigación pretendía determinar la incidencia del Síndrome de Burnout y sus efectos en el personal sanitario. Se aplicó el Test de Maslach a los profesionales sanitarios para identificar la prevalencia del Síndrome de Burnout, y se utilizó el Cuestionario de Satisfacción del Usuario para evaluar la satisfacción de los pacientes con el trato recibido. Según la investigación, el 2% de los empleados padece el Síndrome de Burnout, el 26% corre el riesgo de padecerlo y el 72% corre el riesgo de adquirirlo (18).

Luengo 2020 realizó en su investigación un análisis analítico transversal de 110 auxiliares de enfermería con el objetivo de identificar el cansancio laboral y el absentismo. Las mayores de dos años presentaron las mayores medias de cansancio. No hubo relación significativa entre la media de cansancio y el absentismo, sin embargo sí la hubo entre el agotamiento físico ( $p = 0,040$ ;  $OR = 1,054$ ) y la antigüedad ( $p = 0,001$ ;  $OR = 1,084$ ). Según la distribución del absentismo de los participantes en el estudio, el 61% declararon ausentarse del trabajo ( $N = 67$ ) y declararon haber estado ausentes entre 11 y 29 días (19).

Fuentes 2020, por su parte, señala que en su estudio realizado en España con la intención de investigar las circunstancias del personal de enfermería durante el brote de COVID, se encuestó a 224 profesionales de enfermería del SES mediante un cuestionario ad hoc en Google Forms. Según los resultados, el 94,4% carecía del EPI adecuado y el 78,6% no tenía experiencia previa en la asistencia a pacientes con COVID. Además, el 94,9% no se había sometido a una prueba diagnóstica tras descubrir la enfermedad entre sus compañeros de trabajo, el 94,9% no había tenido la opción de alejarse de su familia para evitar la infección (20).

De acuerdo con ello, a continuación se exponen las variables y dimensiones del estudio, comenzando por el entorno laboral, que incluye todas las características y acontecimientos que rodean la actividad laboral y minimizan o elevan los factores de riesgo a los que están expuestos los empleados. Diversas situaciones laborales afectan a la salud de los trabajadores sanitarios, como su entorno de trabajo diario y las interacciones con los pacientes y sus familiares (21).

Especialmente en puestos de servicio, como los de la industria sanitaria, unas condiciones de trabajo adecuadas refuerzan la conexión del trabajador con su institución y le predisponen a mayores niveles de rendimiento y motivación. Si las condiciones de trabajo de un trabajador son inadecuadas, puede desarrollar problemas de salud debido a la exposición a factores de riesgo (22).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define "condiciones de trabajo" 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"; como parte de las propuestas, la OIT busca mejorar las condiciones laborales de los profesionales de enfermería; destacando el acuerdo 149 sobre el trabajo y sus condiciones, que señala que los enfermeros se ven limitados en su trabajo debido a la falta de recursos (23).

En consecuencia, dentro de las dimensiones, tenemos las condiciones individuales, que es la ciencia de la metodología y la psicología que se basa en los componentes del estado de rendimiento y los procesos energéticos de la fuerza, la velocidad, la resistencia y la flexibilidad de los músculos y los organismos (24).

Los factores extrínsecos que pueden afectar al estado psicológico de un empleado incluyen todo lo que resulta de su actividad laboral, como la forma en que se distribuyen las tareas entre un número determinado de empleados, así como los factores intrínsecos que le perjudican, como sus propias peculiaridades que afectan a su salud, vida laboral, años de vida, nivel de conocimientos, rasgos de personalidad, grado de satisfacción, comportamiento en el lugar de trabajo y caprichos sociales y culturales (25).

Bradford define las condiciones intralaborales como aquellas que existen dentro del lugar de trabajo y que constan de una serie de elementos, entre los que se incluyen elementos medioambientales como la ventilación, la iluminación, la temperatura, el contacto con sustancias químicas y biológicas, la carga de trabajo física y mental, elementos de seguridad como el uso de equipos de protección individual, la eliminación de residuos, la supervisión y organización de los turnos, las horas extraordinarias, el reconocimiento de su trabajo, la remuneración y, en algunos casos, los riesgos físicos y mentales (26).

Los factores de higiene ambiental son aquellos que están presentes pero no motivan a las personas, pero su ausencia sí las hace infelices. Se conocen como factores de higiene porque son las condiciones mínimas necesarias. Se clasifican como extrínsecos al propio trabajo e incluyen elementos como el salario y la seguridad laboral. Incluyen todo lo que tiene que ver con la satisfacción de las necesidades básicas de una persona, como: el salario, la seguridad en el empleo, la estructura y la política organizativas en el trabajo, las relaciones interpersonales con los compañeros, etc (27).

Se refiere a las condiciones laborales internas del lugar de trabajo e incluye elementos que deben evaluarse, como la carga de trabajo física y mental, los factores ambientales y el liderazgo y la dinámica social en el trabajo. En otras palabras, son los aspectos del trabajo y de cómo está organizado que repercuten en la salud y el bienestar de una persona, como las exigencias del trabajo, la capacidad de la persona para ejercer control sobre su carga de trabajo y las recompensas (28).

El entorno, la iluminación, el ruido, la sensación térmica y los recursos físicos y materiales son aspectos de las circunstancias laborales que pueden afectar a la salud del trabajador. Las circunstancias extralaborales, que incluyen la economía, la educación y la interacción entre el trabajador y el lugar de trabajo, son las que afectan al trabajador fuera del lugar de trabajo (29).

El cansancio laboral es un fenómeno típico, especialmente en ocupaciones que requieren un alto nivel de esfuerzo físico y mental, como las del sector sanitario (30). Las características individuales de los trabajadores, como la edad, el sueño y la nutrición, y aspectos laborales como la carga de trabajo, la duración del trabajo y los turnos, al ser un fenómeno complejo y muy común en los entornos laborales, especialmente en los que requieren una elevada carga física, contribuyen al desarrollo de trastornos musculoesqueléticos (31,32).

La fatiga cognitiva o mental es la modificación instantánea del funcionamiento mental y fisiológico; esta modificación depende de la intensidad y duración de la actividad precedente y del esquema temporal del estrés mental. Los síntomas incluyen una disminución de la eficacia funcional (33). Por otro lado, existe el cansancio físico, que es la reducción de las capacidades físicas de una persona tras realizar un trabajo durante un periodo de tiempo prolongado.

Del mismo modo, los síntomas subjetivos y objetivos de desequilibrio -desde una pequeña sensación de agotamiento hasta el agotamiento total- pueden utilizarse para diagnosticar un estado homeostático alterado provocado por el trabajo y el lugar de trabajo. Cuando la carga de trabajo media de una persona supera el 30%-40% de su capacidad aeróbica máxima, y especialmente cuando su carga de trabajo supera el 50% de su capacidad aeróbica máxima, se produce este estado (34, 35).

En consecuencia, existen diferencias entre los aspectos personales y laborales en cuanto a su susceptibilidad al cansancio. Dado que esta susceptibilidad se manifiesta de diversas maneras, también hay diferencias en cómo se comunica y se experimenta a nivel interpersonal e intrapersonal (36). La gravedad de la fatiga laboral puede clasificarse en tres niveles: leve, moderada y grave. El nivel leve se da cuando la fatiga laboral no alcanza los límites sintomáticos que desequilibran el estado energético de la enfermera. El nivel moderado se da cuando la fatiga laboral

alcanza los límites sintomáticos que desequilibran el estado energético de la enfermera sin perjudicarla gravemente (37).

La teoría de Dorothea Orem describe la teoría enfermera del déficit de autocuidado como una teoría general compuesta por tres teorías relacionadas: la teoría del autocuidado, que explica por qué y cómo las personas se cuidan a sí mismas; la teoría del déficit de autocuidado, que explica y describe cómo la enfermería puede ayudar a las personas; y la teoría de los sistemas de enfermería, que explica y describe las conexiones que deben mantenerse (38, 39).

Las personas necesitan realizar acciones centradas en sí mismas o en su entorno para influir en su propio crecimiento y funcionamiento con el fin de mejorar su vida, su salud y su felicidad. Para la propia vida, salud y bienestar, el autocuidado requiere la formulación y expresión de pensamientos sobre los actos que se reconocen como esenciales o que se consideran válidos para regular el propio crecimiento y funcionamiento (40).

## **II. METODOLOGÍA**

### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

#### **Tipo de investigación:**

El estudio es de tipo básica porque demuestra el éxito de la investigación, como lo prueban los casos directos del cuestionario, así como la medición y la estructura del instrumento (41).

#### **Diseño de investigación :**

Es transversal porque se midió a lo largo de un período de tiempo determinado, y también se registró de acuerdo con el comportamiento que mejor describe cómo es durante la evaluación. Es correlacional porque permitió registrar, describir y relacionar las variables. También evalúa los datos recogidos como dimensiones o componentes del fenómeno de la variable nivel de habilidades sociales (42).

### **3.2. Variables y Operacionalización**

**Variable independiente:** Condiciones de trabajo

**Definición conceptual:** Según la OIT, las condiciones de trabajo son un conjunto de circunstancias y/o rasgos de naturaleza material, física, económica, social, política y psicológica que rigen la forma en que las personas desempeñan su trabajo y sus relaciones mutuas (43)

**Definición operacional:** Las circunstancias laborales son el conjunto de elementos que establecen el entorno en el que un empleado desempeña sus funciones. Entre estos elementos figuran el horario laboral, la estructura del trabajo, el contenido del puesto y los servicios de bienestar social.

**Indicadores:** Características, Disposición, Resistencia, Flexibilidad, Infraestructura, Iluminación, Temperatura, Ventilación, Ruido, Comunicación, Relaciones interpersonales.

**Escala de medición:** malas, regulares, buenas.

**Variable dependiente:** fatiga laboral

**Definición conceptual:** Las circunstancias laborales son el conjunto de elementos que establecen el entorno en el que un empleado desempeña sus funciones. Entre estos elementos figuran el horario laboral, la estructura del trabajo, el contenido del puesto y los servicios de bienestar social (44).

**Definición conceptual:** Es un hecho muy típico en el lugar de trabajo, sobre todo en puestos que requieren un alto grado de esfuerzo físico y mental, como los trabajos relacionados con la salud, que se miden en una escala y se evalúan para determinar el tamaño del cansancio laboral en los profesionales de la salud.

**Escala de medición:** nominal

### **3.3. Población, muestra**

#### **Población**

La población está conformada por 90 profesionales de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz . A su vez se considera como la muestra a la misma cantidad detallada en la población.

El grupo de personas sobre el que queremos saber algo en una investigación se denomina población. Por otra parte, como se eligió el 100% de la población que cumplía los criterios de la investigación, se considera una muestra censal. Se afirma que la muestra censal es aquella en la que todas las unidades de investigación se tienen en cuenta como muestra a tal efecto (45).

#### **Criterios de inclusión:**

Enfermeros que deseen participar voluntariamente en la investigación. Asimismo para los Estudiantes que se encuentren laborando el día de la recolección de datos.

#### **Criterios de exclusión**

Enfermeros que no firmen el consentimiento informado para la recolección de datos. Internos de Enfermería. Personal de enfermería que esté de vacaciones.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **Técnica**

El cuestionario, que es una serie de preguntas sobre la variable de investigación, se utilizará como instrumento y la encuesta como procedimiento. Su método y sus dimensiones deben ser coherentes.

Evalúa el nivel de las condiciones de trabajo de los profesionales. Espinoza e Idme, autores de la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo 2007, la alteraron y modificaron (47). Se pide al encuestado que exprese su respuesta seleccionando una de las cinco categorías de la escala después de escuchar cada afirmación. A cada categoría se le asigna un número entre 1 y 5.

#### **Validez y confiabilidad:**

El instrumento presenta una validez de contenido mediante la V de Aiken superior a 0,8 y la evaluación de expertos con un resultado de aplicación positivo. Para determinar la fiabilidad del instrumento se utilizó el coeficiente "alfa de Cronbach", cuyo resultado es la fiabilidad del instrumento. Dado que la escala es politómica y tiene cinco valores, el resultado de fiabilidad (0,809) de la prueba piloto, que contó con 20 socios municipales, se considera satisfactorio.

### **3.5. Procedimiento**

Para poder efectuar la investigación se coordinó con la jefa del Departamento de Enfermería para que nos pueda dar su autorización todo ello mediante un documento que fue dirigido al hospital y después se coordinó con la enfermera encargada del área de neonatología para poder explicarle mi investigación y coordinar la aplicación del instrumento y se mantuvo a confiabilidad de las encuestas.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Se aplico los cuestionarios al personal de salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, que tuvo una duración de 10 minutos aproximadamente. Para el análisis de los datos, luego de tener las respuestas, se realizó el vaciado de la información y el procesamiento de datos según los objetivos planteados en el programa IBM SPSS Statistics versión 27 y posteriormente se exporto los resultados al programa Excel para la realización de los gráficos y tablas.

### **3.7. Aspectos éticos**

Al aplicar el instrumento fue explicado a cada participante de los objetivos de la investigación y el propósito de la misma lo cual se contó con el apoyo de cada uno para el llenado del cuestionario. Autonomía, porque considera la decisión del trabajador de la salud de participar, es decir, tiene derecho a estar cómodo en todo momento durante la evaluación, y si no es así, tiene la facultad de simplemente negarse a participar, haya o no firmado el formulario de consentimiento informado. Durante la evaluación, se respeta a los profesionales y al personal sanitario, así como su privacidad, seguridad y toma de decisiones, lo que se garantiza con la firma del consentimiento informado. Beneficencia: Los criterios y la información de la investigación se utilizarán para abordar el escenario del problema; además, los estudiantes y sus familias se beneficiarán porque estas variables identificarán los posibles riesgos para la salud mental de manera oportuna.

No maleficencia: Se refiere al hecho de que nos comportamos con la intención de no perjudicar a nadie, evitando que se produzcan daños a corto o largo plazo, y que utilizamos instrumentos legítimos y fiables manteniendo el anonimato total. Justicia: Todos los participantes fueron tratados por igual, con consideración e igualdad, sin discriminación por género, cultura, raza o ideología, todos ellos aspectos del respeto.

### III. RESULTADOS

**Tabla 1.** Prueba estadística de relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.

			Condiciones de trabajo	Fatiga laboral
Rho de Spearman	Condiciones de trabajo	Coefficiente de correlación	1,000	,475**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	90	90
	Fatiga laboral	Coefficiente de correlación	-,475**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	90	90

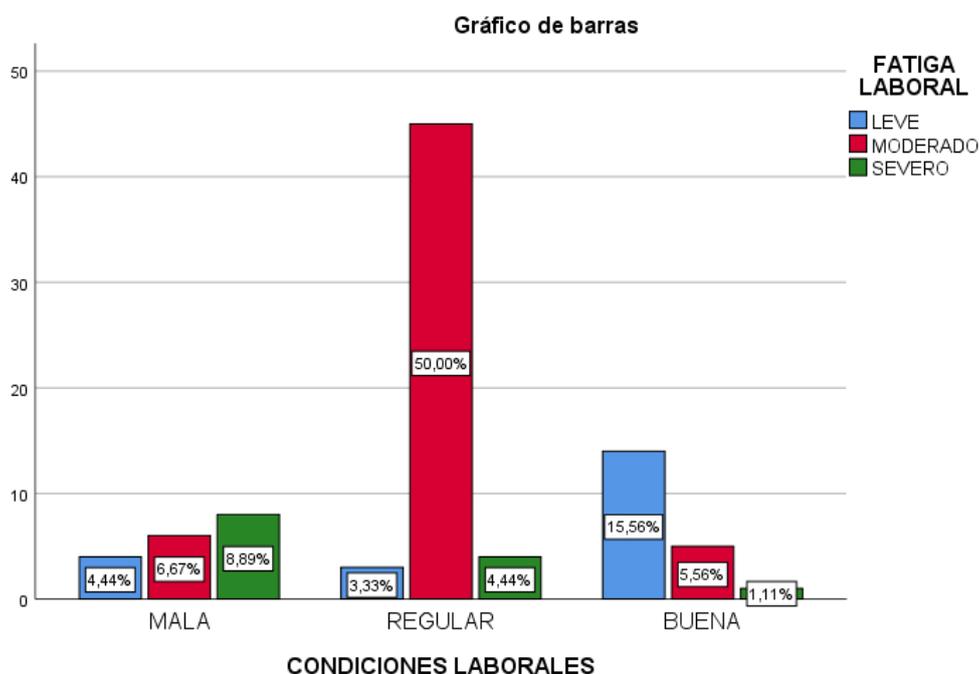
**Interpretación:** El valor significativo bilateral de 0,000, que es inferior al valor teórico de 0,05, y la correlación Rho de Spearman positiva de 0,475 indican que existe un vínculo, como muestran los resultados de la tabla 1 de la prueba de correlación Rho de Spearman. En consecuencia, pasamos a rechazar  $H_0$  como hipótesis nula y a aceptar  $H_a$  como alternativa. Existe relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

**Tabla 2.** Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.

Condiciones de trabajo	Fatiga Laboral							
	Leve	%	Moderado	%	Severo	%	Total	%
Mala	04	4,4	6	6,7	8	8,9	18	20,0
Regular	3	3,3	45	50,0	4	4,4	52	57,8
Buena	14	15,6	5	5,6	1	1,1	20	22,2
Total	21	23,3	56	62,2	13	14,4	90	100,0

Fuente: Elaboración propia

**Gráfico 1.** Relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.



**Tabla 3.** Prueba estadística de relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

			Fatiga laboral	Condiciones individuales
Rho de Spearman	Fatiga laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	90	90
	Condiciones individuales	Coeficiente de correlación	-,617**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	90	90

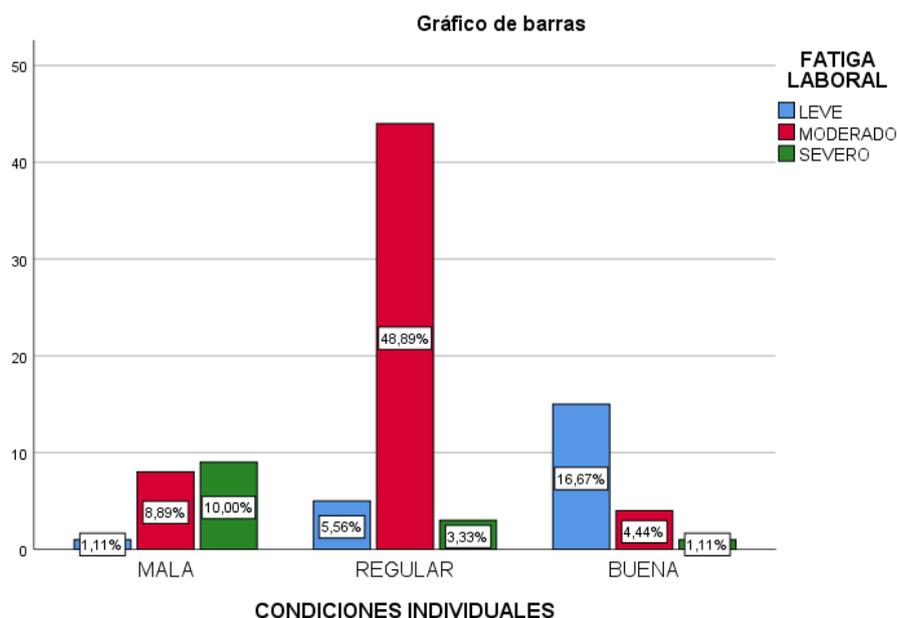
**Interpretación:** Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman se muestran en la Tabla 3 y muestran un valor de significación bilateral de 0,000, que es inferior al valor teórico de  $\alpha=0,05$ , y una correlación Rho de Spearman positiva de 0,617, lo que indica un vínculo. En consecuencia, pasamos a rechazar  $H_0$  como hipótesis nula y a aceptar  $H_a$  como alternativa. Existe relación significativa entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

**Tabla 4.** Relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

Condiciones Individuales	Fatiga Laboral							
	Leve	%	Moderado	%	Severo	%	Total	%
Mala	1	1,1	8	9	9	10,0	18	20,0
Regular	5	5,6	44	48	3	3,3	52	57,8
Buena	15	16,7	4	4,4	1	1,1	20	22,2
Total	21	23,3	56	62,2	13	14,4	90	100,0

Fuente: *Elaboración propia*

**Gráfico 2.** Relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima – Perú, 2021.



		Condiciones intralaborales	Fatiga laboral
Rho de Spearman	Condiciones intralaborales	1,000	-,582**
			,000
		90	90
Fatiga laboral	Condiciones intralaborales	-,582**	1,000
		,000	.
		90	90

**Tabla 5.** Prueba estadística de relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021

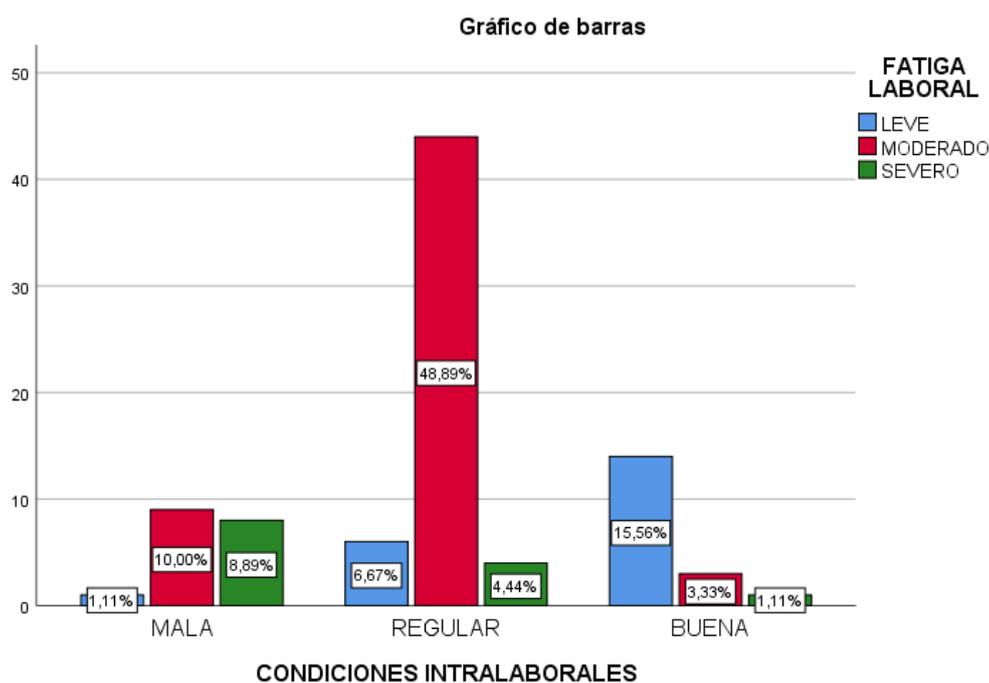
**Interpretación:** Los resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman figuran en el cuadro 5, con un valor de significación bilateral de 0,000, inferior al valor teórico de  $\alpha = 0,05$ , y una correlación Rho de Spearman positiva de 0,582, lo que indica una

relación entre ambos valores. Por lo tanto, se procede a rechazar la hipótesis nula **H<sub>0</sub>** y aceptar la hipótesis alterna **H<sub>a</sub>**. Existe relación significativa entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

**Tabla 6.** Relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

Condiciones Intralaborales	Fatiga Laboral							Total	X
	Leve	%	Moderado	%	Severo	%			
Mala	1	1,1	9	10,0	8	8,9	18	20,0	
Regular	6	6,7	44	49	4	4,4	54	60,0	
Buena	14	15,6	3	3,3	1	1,1	18	20,0	
Total	21	23,3	56	62,2	13	14,4	90	100,0	

**Gráfico 3.** Relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.



**Tabla 7.** Prueba estadística de relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

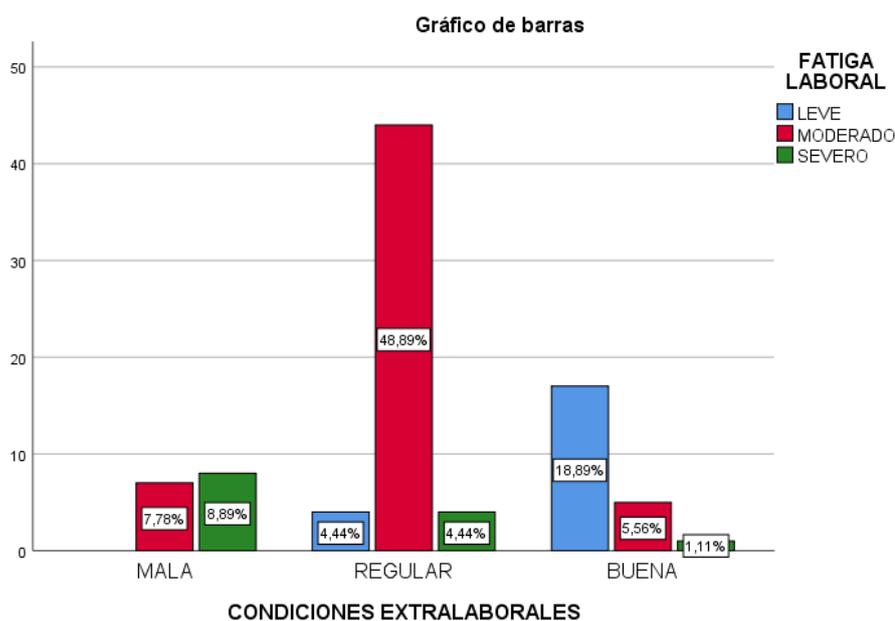
			Condiciones extralaborales	Fatiga laboral
Rho de Spearman	Condiciones extralaborales	Coeficiente de correlación	1,000	-,669**
		Sig. (unilateral)	.	,000
		N	90	90
	Fatiga laboral	Coeficiente de correlación	-,669**	1,000
		Sig. (unilateral)	,000	.
		N	90	90

**Interpretación:** En la Tabla 7 se muestran como resultados de la prueba de correlación Rho de Spearman una correlación Rho de Spearman positiva de 0,669, que evidencia la existencia de una relación, y un valor de significación bilateral de 0,000, inferior al valor teórico de  $\alpha=0,05$ . En consecuencia, pasamos a rechazar  $H_0$  como hipótesis nula y a aceptar  $H_a$  como alternativa. Existe relación significativa entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021

**Tabla 8.** Relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.

Condiciones Extralaborales	Fatiga Laboral						Total	%
	Leve	%	Moderado	%	Severo	%		
Mala	0	0,0	7	7,8	8	8,9	15	16,7
Regular	4	4,4	44	48,9	4	4,4	52	57,8
Buena	17	18,9	5	5,6	1	1,1	23	25,6
Total	21	23,3	56	62,2	13	14,4	90	100,0

**Gráfico 4.** Relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.



#### IV. DISCUSIÓN

El presente estudio se sitúa en el contexto de las condiciones de trabajo y la fatiga en enfermeras de neonatología, en el que los autores argumentan que las condiciones de trabajo son cualquier aspecto del trabajo con potencial para producir efectos adversos en la salud de los trabajadores, incluyendo, además de los factores ambientales y tecnológicos, cuestiones de organización y gestión del trabajo. Los hallazgos de autores como Berrospi y Martínez, que concluyen que la mayoría de las enfermeras califican sus condiciones de trabajo como deficientes y manifiestan sentirse fatigadas por su trabajo, se corroboran con los datos de la Tabla 2; también se evidencia que cuando las condiciones de trabajo de las enfermeras en general empeoran, la fatiga aumenta, lo que indica una correlación entre ambas variables.

Asimismo, los hallazgos del estudio respecto a las condiciones de trabajo contrastan con los de López y Moscoso, quienes concluyeron que no existe correlación entre las condiciones de trabajo y el burnout en el personal de enfermería del Servicio de Urgencias del Hospital Leopoldo Barton - EsSalud.

Sin embargo, existen estudios que apoyan los resultados emitidos de acuerdo a los resultados descriptivos de las variables, como Flores y Torres en 2020, concluyendo que los factores que influyen en la manifestación de la fatiga son el estrés, la ansiedad, el agotamiento general del cuerpo, y por último el agotamiento visual provocado por la interacción con la computadora para la realización del teletrabajo, así como Gárate concluyendo que la mayoría de los encuestados presentaron fatiga leve; esto apoya la noción de que la fatiga es un síntoma de una Medicina subyacente mayor, los hallazgos de Quintanilla, Juárez y Shafick indican que el 88. El 88,1% de los trabajadores ha experimentado niveles de estrés laboral superiores a los habituales, el 55,7% ha experimentado sobrecarga de trabajo, principalmente debido a jornadas laborales más largas, el 74,8% no tiene acceso a apoyo psicológico y el 79,5% informó de que sus lugares de trabajo no han participado en la organización conjunta.

La fatiga es una señal de que los empleados requieren atención, ya sea de ellos mismos, de su entorno de trabajo o de la organización. No hacerlo puede tener efectos negativos en su propia salud y bienestar y en los de los demás, así como en su productividad y eficiencia, además de costes sociales y económicos. Aumentan los errores y, en algunos casos, los accidentes debidos a la fatiga. La fatiga también está asociada a la desmotivación, el aumento del absentismo y la rotación de personal.

Según algunos autores, las circunstancias del trabajo se rigen por las condiciones de empleo, la forma en que se realiza el trabajo remunerado: los tipos de contratos, la jornada laboral, la distribución de las ocupaciones por sexos y la doble jornada. Todas estas variables influyen considerablemente en la salud y la calidad de vida. Todos estos aspectos deben tenerse en cuenta cuando se habla de salud laboral y, por extensión, de salud en el trabajo.

Según Chiavenato (2009), que define las condiciones de trabajo de un trabajador como los factores de su entorno intrínseco, que son específicos de la singularidad de cada individuo y determinan la motivación, la satisfacción y la insatisfacción en el trabajo, así como los factores higiénicos, que son las condiciones de trabajo que rodean a la persona, incluidas las instalaciones y el entorno, es importante entender que la infraestructura influye en las condiciones intralaborales.

También podemos afirmar en el presente estudio que la dimensión individual es que los resultados son más infames en el grupo elegido como son los profesionales de enfermería debido a la naturaleza de su trabajo donde se exige un gran esfuerzo físico y mental, así como los que tienen una fatiga moderada con unas condiciones individuales regulares. Así se muestra en la Tabla 4 sobre la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal sanitario del servicio de Neonatología.

Existen diferencias en los tipos y grados de agotamiento que sienten las distintas personas, así como dentro de una misma persona. La fatiga está relacionada con las características situacionales y personales a las que está expuesto el ser humano, que provocan efectos funcionales y físicos. Estas situaciones también se ven potenciadas por un componente subjetivo, es decir, cada persona las experimenta de forma diferente. Además, cuando la motivación es fuerte, el cansancio puede no manifestarse hasta que se alcanza un nivel muy alto, muy próximo al agotamiento. Dada su disposición a emplear toda su energía en terminar sus actividades, el nivel de motivación del trabajador parece influir en el momento en que empieza a sentir cansancio.

La Tabla 6 demuestra la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología. Los que presentan fatiga moderada están asociados a condiciones intralaborales regulares, lo que indica que la infraestructura influye en las condiciones intralaborales, como afirma Chiavenato (2009), que explica que las condiciones de trabajo de un trabajador son los factores de su ambiente intrínseco, que son propios de la individualidad de cada trabajador las circunstancias intralaborales son las inherentes al entorno de trabajo, como el entorno, la carga de trabajo física y mental, las condiciones de seguridad y las condiciones organizativas, y podemos ver que más de la mitad de las enfermeras creen que este componente está en peligro.

Y en la Tabla 8 con la asociación entre las condiciones extralaborales y el cansancio laboral en el personal de salud del servicio de neonatología, encontramos que aquellos con cansancio moderado presentaban circunstancias extralaborales regulares. Las condiciones extralaborales, como la situación socioeconómica, las relaciones familiares y sociales, que afectan al profesional de enfermería y provocan fatiga, así como la multiplicidad de roles para lograr el equilibrio entre las actividades laborales y familiares, que se traduce en una carga de trabajo excesiva y perjudicial para la salud, no tuvieron relación significativa en este estudio.

Esta tabla muestra los resultados de saber que la mayoría de los profesionales de enfermería tiene una carga familiar del 76,6% (69), es decir, más del 50%, lo que hace importante que los empleadores tengan en cuenta este factor. Como el ser humano no es sólo músculos y habilidades para trabajar, sino que es un mundo con necesidades en todos los aspectos de su vida, un trabajador con bienestar físico, emocional, espiritual, con una familia cuidada y una comunidad sana, podrá rendir al máximo.

Las condiciones extralaborales de trabajo son aquellas características del trabajador o de su grupo familiar que son externas a la organización y que deben ser tenidas en cuenta porque facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales y laborales, y los niveles de satisfacción laboral, productividad y motivación, porque el ser humano es un ser social y familiar que requiere de esta área para estar sano para dar su plena capacidad profesional.

De igual forma, existe una presentación teórica a la teoría de Marta Rogers quien se refiere a ellos como Seres Humanos Unitarios, cuyo propósito es expresar la necesidad de las personas de interactuar con el medio ambiente, describiendo al medio ambiente como un campo de energía, que evoluciona y forma parte de la interacción de los seres humanos, particularmente con el personal que labora en los ambientes de salud, debido a la responsabilidad de estar a cargo de la vida de las personas, agregándoles la codependencia del medio ambiente.

## V. CONCLUSIONES

Tras examinar los resultados, nos centramos en los objetivos y llegamos a las siguientes conclusiones:

Según el objetivo general que fue determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021 se concluye que existe relación en ambas variables.

1. Según el primer objetivo específico de identificar la relación entre las condiciones individuales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021 se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones individuales y la variable fatiga laboral.
2. Según el segundo objetivo específico de identificar la relación entre las condiciones intralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021 se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones individuales y la variable fatiga laboral.
3. Según el tercer objetivo específico de identificar la relación entre las condiciones extralaborales y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021 se concluye que existe relación entre la dimensión condiciones individuales y la variable fatiga laboral.

## **VI. RECOMENDACIONES**

Se aconseja que se realicen más estudios en diversos hospitales de la región y del país cuyos temas de investigación sean relevantes para el personal de enfermería.

1. Presentar los resultados a los jefes de departamentos como enfermería y recursos humanos, responsables del personal, para concienciarlos de la necesidad de realizar talleres para mejorar las condiciones de trabajo y las habilidades intrapersonales, como la empatía, y lograr una buena relación de trabajo entre el personal y los pacientes para ofrecer una atención más humana y equitativa a los pacientes.

2. Difundir los resultados del estudio a otras organizaciones sanitarias para que se investigue más a fondo el tema de las condiciones de trabajo, abarcando todos los aspectos y abordando factores adicionales que puedan repercutir en el rendimiento, la productividad y la salud de los trabajadores, no sólo en los hospitales, sino también en los puestos y centros de salud, en los que participan todos los miembros del personal, además de las enfermeras.

3. Organizar talleres o programas de relajación donde el personal de enfermería pueda tener momentos de anti estrés y sentirse más unidos y comprometidos con su labor.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mendoza, J., López, L. y Duque, L. Factores relacionados a la fatiga laboral: Causas, consecuencias y medidas de control, documentos en la literatura entre los años 2006 y 2016 [Internet]. 2016 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://digitk.areandina.edu.co/bitstream/handle/areandina/664/Fatigalaboral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Vanguardia. OMS reconoce al burnout como una enfermedad causada por el trabajo [Internet]. México, 2021 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://vanguardia.com.mx/noticias/oms-reconoce-al-burnout-como-una-enfermedad-causada-por-el-trabajo-FH1458654>
3. Universidad Complutense Madrid. Fatiga laboral: Conceptos y prevención [Internet]. Madrid, 2013 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCION.pdf>
4. Seguridad Minera. Fatiga laboral: tipos, síntomas y consecuencias [Internet]. 2017 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://www.revistaseguridadminera.com/salud-ocupacional/fatiga-laboral-tipos-sintomas-y-consecuencias/>
5. Seguel, F. y Valenzuela, S. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. Rev Enfermería Universitaria [Internet]. 2014 [Consultado 18 Feb 2021];11(4). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/enfuni/eu-2014/eu144b.pdf>
6. Mena, D., González, V., Cervera, Á., Salas, P. y Orts, M. Cuidados básicos de enfermería [Internet]. 2016 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: [https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/70159/1/2016\\_Mena\\_etal\\_Cuidados-basicos-de-enfermeria.pdf](https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/70159/1/2016_Mena_etal_Cuidados-basicos-de-enfermeria.pdf)

7. Huamani, M. y Zamata, L. Influencia de las condiciones de trabajo en los niveles de fatiga de los colaboradores de la empresa Equipo Atenuz proyecto las bambas [Internet]. Perú, 2017 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://1library.co/document/y6e0vooz-influencia-condiciones-trabajo-niveles-colaboradores-empresa-proyecto-apurimac.html>
8. Ministerio de trabajo y Asuntos sociales España. Carga mental de trabajo: fatiga [Internet]. España, 2019 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp\\_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592](https://www.insst.es/documents/94886/326962/ntp_445.pdf/a0a57c8d-2ae3-445b-b525-b57d0ad54592)
9. López, G. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Leopoldo Barton [Internet]. Lima, 2019 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en: <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/3001/TESIS20L%c%b3pez%20Cristina%20-%20Moscoso%20Isabel.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
10. Berrospi, F. y Martínez, K. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del Hospital Regional Ramiro Priale Priale [Internet]. Perú, 2018 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en: <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/359>
11. Ruiz, D. Fatiga laboral y la mejora continua del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen [Internet]. Perú, 2017 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en: [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8783/Ruiz\\_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/8783/Ruiz_CD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
12. Raraz, J. Condiciones laborales y equipos de protección personal contra el Covid-19 en personal de salud. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en:

[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci\\_abstract](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000200335&script=sci_abstract)

13. Ureta, R. Condiciones de trabajo hospitalario y riesgos laborales en profesionales de enfermería en el Hospital Regional Zacarias Correa Valdivia [Internet]. Perú, 2018 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en: <https://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2060/DOCTORADO-C.SALUD-2018-URETA%20JURADO.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

14. Flores, J. y Torres, R. Evaluación de la fatiga laboral por teletrabajo del personal docente de la Unidad Educativa Carlos Freile Zaldumbide ante la emergencia sanitaria del COVID-19 Tabacundo [Internet]. Ecuador, 2020 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://repositorio.uisek.edu.ec/handle/123456789/3855>

15. Garate, D. Estudio de fatiga laboral en el personal de enfermería de los servicios de terapia intensiva y emergencia de los hospitales José Carrasco Arteaga y Vicente Corral Moscoso [Internet]. Ecuador, 2017 [Consultado 18 Feb 2021]. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/bitstream/datos/7223/1/13169.pdf>

16. Medina, L., Quintanilla, G., Juárez, I. y Shafick, J. Exposición ocupacional al Covid-19 en trabajadores sanitarios de América Latina. Revista Científica Ciencia Médica [Internet]. 2020 [Consultado 20 Feb 2021];23(2). Disponible en: <https://rccm-umss.com/index.php/revistacientificacienciamedica/article/view/262>

17. Carrión, M. Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Básico Civil de Limones [Internet]. Ecuador, 2017 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en: <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/1296>

18. Luengo, C., Palma, S., Sandoval, C., Sepúlveda, A. y Villarroel, C. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un Hospital

de alta complejidad. Ciencia & Saude Coletiva [Internet]. 2020 [Consultado 20 Feb 2021]; 25(1). Disponible en:

<https://www.scielo.br/j/csc/a/FvHhmJdtL7nDzLwW6tbH76t/?lang=es>

19. Fuentes, G. Original: Condiciones de trabajo del personal de enfermería del servicio extremeño de salud durante la pandemia de COVID en España [Internet]. España, 2020 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en:

<https://www.nureinvestigacion.es/OJS/index.php/nure/article/view/1981>

20. Barba, E. et al. Salud y seguridad en el trabajo, aportes para una cultura de la prevención [Internet]. Argentina, 2014 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_248685.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_248685.pdf)

21. Neffa, J. Los riesgos psicosociales en el trabajo: contribución a su estudio [Internet]. Argentina, 2015 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:

<https://www.cyted.org/sites/default/files/Los%20riesgos%20psicosociales%20en%20el%20trabajo.pdf>

22. Organización Internacional del trabajo. 23 condiciones de trabajo [Internet]. 2016 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:

<https://www.ilo.org/global/topics/dw4sd/themes/working-conditions/lang-es/index.htm>

23. Abraldes, A. Principios fundamentales del acondicionamiento físico [Internet]. 2016 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:

[https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/51039/6/Principios%20fundamentales%20del%20acondicionamiento%20f%C3%adsico.pdf](https://digitum.um.es/digitum/bitstream/10201/51039/6/Principios%20fundamentales%20del%20acondicionamiento%20f%C3%ADsico.pdf)

24. Oficina Internacional del trabajo. Factores ambientales en el lugar de trabajo [Internet]. Ginebra, 2001 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms\\_112584.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/normativeinstrument/wcms_112584.pdf)

25. Hannoun, G. Satisfacción laboral [Internet]. Argentina, 2011 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:[https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos\\_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf](https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf)
26. Ministerio de Trabajo. Protocolo de acciones de promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en el entorno laboral [Internet]. Bogotá, 2016 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:<https://actualisalud.com/wp-content/uploads/2019/07/Protocolo-General-Prevenici%C3%B3n-Factores-de-Riesgo-Psicosocial.pdf>
27. Rodríguez, C. Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo [Internet]. Argentina, 2009 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_bai\\_pub\\_118.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf)
28. Bedoya, B. Evaluación de los factores de riesgo físicos ruido, estrés térmico e iluminación en los concesionarios de una plaza de mercado de la ciudad de Cali [Internet]. Colombia, 2010 [Consultado 20 Feb 2021]. Disponible en:  
<https://red.uao.edu.co/bitstream/handle/10614/1193/TID00333.pdf;jsessionid=E54790F877F96BC3AD644B402F7DD2A9?sequence=1>
29. Lizcano, J. Riesgos psicosociales en la población colombiana [Internet]. Colombia, 2018 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:<https://www.quironprevencion.com/blogs/es/prevenidos/riesgos-psicosociales-poblacioncolombiana#:~:text=Los%20factores%20extralaborales%3A%20son%20aquellos,de%20la%20vivienda%2C%20entre%20otras.>
30. Parra, M. Relación de la carga mental con la alteración del sueño en enfermeras [Internet]. Bogotá, 2019 [Consultado 22 Feb 2021]. Disponible en:  
<https://repository.udca.edu.co/bitstream/handle/11158/1329/Parra%20Triana.pdf?se>

quence=1&isAllowed=y

31. Boada, J. et al. Adaptación al español del inventario multidimensional de fatiga al entorno laboral. *Universitas Psychologica* [Internet]. 2014 [Consultado 24 Feb 2021]; 13(4). Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/647/64735353005.pdf>

32. Ladino, H. y Rojas, L. Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia [Internet]. Bogotá, 2019 [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en:  
<https://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/19934/LadinoDiaz-Henry-2019.pdf?sequence=16&isAllowed=y>

33. Useche, L. Fatiga laboral [Internet]. Colombia [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en:  
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/30462/16689-52246-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

34. Baeza, D., Rio, N. y Schwerter, M. Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados [Internet]. Chile, 2016 [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en:  
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2012/fmb142f/doc/fmb142f.pdf>

35. Vieco, G. y Abello, R. Factores psicosociales de origen laboral, estrés y morbilidad en el mundo. *Psicología desde El Caribe* [Internet]. 2014 [Consultado 24 Feb 2021];31(2). Disponible en:  
<http://www.scielo.org.co/pdf/psdc/v31n2/v31n2a09.pdf>

36. Aranguren, W. Carga mental en el trabajo. *Sapientia Organizacional* [Internet]. 2014 [Consultado 24 Feb 2021]; 1(1). Disponible en:  
<https://www.redalyc.org/pdf/5530/553056603003.pdf>

37. Prado, J. La fatiga física y su recuperación [Internet]. 2019 [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/actualidad-laboral/la-fatiga-fisica-y-su-recuperacion/>
38. Moreno, B. y Báez, C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [Internet]. Madrid, 2010 [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en: <https://www.insst.es/documents/94886/96076/Factores+y+riesgos+psicosociales+%2C+formas+%2C+consecuencias+%2C+medidas+y+buenas+pr%C3%A1cticas>
39. Cárdenas, D., Conde, J. y Perales, J. La fatiga como estado motivacional subjetivo. Rev Andal Med Deporte [Internet]. 2017 [Consultado 24 Feb 2021]; 10(1). Disponible en:  
[https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1888-75462017000100031](https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1888-75462017000100031)
40. Moreno D. Fundamentos del diseño de un modelo de atención de Enfermería para la gestión del cuidado. Rev Cubana Enfermer [Internet]. 2018 Mar [citado 2021 Mar 04]; 34(1): e1238. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-03192018000100014](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-03192018000100014)
41. Rodríguez R., y Rivas S.. Los procesos de estrés laboral y desgaste profesional (burnout): diferenciación, actualización y líneas de intervención. Med. segur. trab. [Internet]. 2011 [citado 2021 Mar 04] ; 57( Suppl 1 ): 72-88. Disponible en: [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465-546X2011000500006&lng=es). <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500006>.
42. Madero M. Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. Acta univ [revista en la Internet]. 2019 [citado 2021 Mar 04] ; 29: e2153. Disponible en: [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-62662019000100194&lng=es). Epub 11-Sep-2020. <https://doi.org/10.15174/au.2019.2153>.

43. Hernández S, Fernández C, Baptista M. Metodología de la Investigación. 6th ed. México: McGraw-Hill Education; 2014, p 600.
44. Canales F, Alvarado E. y Pineda E. [Internet]. Washington, 1994 [Consultado 25 Ene 2021]; Disponible en:<http://187.191.86.244/rceis/registro/Metodologia%20de%20la%20Investigacion%20Manual%20para%20el%20Desarrollo%20de%20Personal%20de%20Salud.pdf>
45. Tamayo, M. El proyecto de investigar. [Internet]. Bogotá, 1999 [Consultado 25 Ene 2021]; Disponible en: [https://www.academia.edu/7012157/MARIO\\_TAMAYO\\_Y\\_TAMAYO](https://www.academia.edu/7012157/MARIO_TAMAYO_Y_TAMAYO)
46. Polit, D., & Hungler, B. *Investigación científica en ciencias de la salud*. México: McGraw Hill Interamericana. (2018). P 521
47. Espinoza M. Idme, E. Condiciones laborales y ansiedad en personal de salud que labora en contexto sars-cov-2 en el primer nivel de atención en Arequipa [Internet]. 2021 [Consultado 24 Feb 2021]. Disponible en: [http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENescoms\\_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12773/12756/ENescoms_idviei.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
48. Barrientos T., Martínez S., y Méndez, I. Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Revista Salud Pública de México* [Internet]. 2004 [Consultado 24 Feb 2021]; 46 (6). Disponible en: <https://www.medigraphic.com/pdfs/salpubmex/sal-2004/sal046e.pdf>

**ANEXO 1. MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN**

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Condiciones de trabajo	<p>Abarcan todas aquellas series de elementos y circunstancias que rodean la actividad laboral y reduce o aumenta los factores de riesgos a los cuales están sometidos los trabajadores <sup>(28)</sup>. Estas condiciones pueden ser adecuadas e inadecuadas de acuerdo a su entorno laboral y del área donde desarrolla su labor</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Condiciones Individuales</li> <li>➤ Condiciones intralaborales</li> <li>➤ Condiciones extralaborales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Características</li> <li>▪ Disposición</li> <li>▪ Resistencia</li> <li>▪ Flexibilidad</li> <li>▪ Infraestructura</li> <li>▪ Iluminación</li> <li>▪ Temperatura</li> <li>▪ Ventilación</li> <li>▪ Ruido</li> <li>▪ Comunicación</li> <li>▪ Relaciones interpersonales</li> </ul>	<p>Tipo ordinal</p> <p>MEDICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Malas</li> <li>▪ Regulares</li> <li>▪ Buenas</li> </ul>

VARIABLE	CONCEPTUALIZACIÓN	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA
Fatiga Laboral	<p>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 medidos en nivel según escala sujeta a evaluación, esta denominara a qué magnitud se encuentra la fatiga laboral en el profesional de salud.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fatiga muscular</li> <li>➤ Fatiga de habilidades</li> <li>➤ Fatiga mental</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Actividad física</li> <li>▪ Ergonomía</li> <li>▪ Cansancio visual</li> <li>▪ Poca atención a sus funciones</li> <li>▪ Trastorno del sueño</li> <li>▪ Perturbaciones psíquicas</li> </ul>	<p>Tipo ordinal</p> <p>MEDICIÓN:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Nivel leve</li> <li>▪ Nivel moderado</li> <li>▪ Nivel severo</li> </ul>

## ANEXO 2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	MÉTODO
<p><b>Problema general:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021?</p> <p><b>Problemas específicos:</b> ¿Cuál es la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021?</p>	<p><b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Identificar la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021.</p> <p>Identificar la relación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima - Perú, 2021.</p>	<p><b>La hipótesis general</b> Existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología en el Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima – Perú, 2021.</p> <p><b>Hipótesis nula:</b> No existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología.</p>	<p><b>Variable</b> Condiciones de trabajo Fatiga Laboral</p>	<p><b>Tipo de Estudio:</b> Cuantitativa,Basica,correlacional</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental</p> <p><b>Población de estudio :</b> 90 profesionales de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.</p> <p><b>Muestra:</b> 90 profesionales de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz .</p> <p><b>Técnica:</b> La técnica de recolección de datos será encuesta.</p> <p><b>Instrumento:</b> El instrumento es cuestionario validado por expertos.</p>

### ANEXO 3. CARTA DE PRESENTACION

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO** **CARGO**

Lima, 11 de enero del 2022

**SOLICITO: Permiso para realizar Trabajo de Investigación**

**LIC: Yoni Silva Espinoza**  
**Jefe de Departamento de Docencia**

**Yo, Arroyo Cuadros Melitza, identificado con DNI N° 47414973 con domicilio Urb. san diego mz02 Lot 9 – SMP. Ante Ud. Respetuosamente me presento y expongo:**

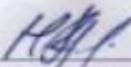
Que habiendo culminado la carrera profesional de **ENFERMERIA** en la Universidad San Pedro - Huacho, y por inconveniencias de mencionada universidad nos trasladamos a la universidad Cesar Vallejo de Lima. Solicito a Ud. Permiso para realizar mi trabajo de Investigación en el Hospital Carlos La franco La Hoz **TEMA: "Condiciones de trabajo y la Fatiga Laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2022 "**

Solicito a su digna autoridad que, me facilite el dicho documento para realizar mi trabajo de investigación para obtener mi título de Enfermera.

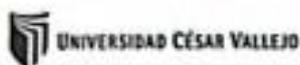
**POR LO EXPUESTO:**  
Ruego a usted acceder a mi solicitud.

Lima, 11 de Enero del 2022

  
**Lic. Yoni Silva Espinoza**  
CIP 23977 / RNE 22425  
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE ENFERMERIA

  
**Arroyo Cuadros Melitza**  
DNI N° 47414973

## ANEXO 4. CARTA DE ACEPTACION



"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Callao, 27 de febrero del 2022

CARTA N.º -2022/UCV-CALLAO/DG

Señor(a)  
Lic. Justina Rojas Sedano  
Jefa del Departamento de Enfermería

Asunto: Autorizar para la ejecución del Proyecto de Investigación de Enfermería

De mi mayor consideración:

Es muy grato dirigirme a usted, para saludarlo muy cordialmente en nombre de la Universidad Cesar Vallejo Filial Callao y en el mío propio, desearle la continuidad y éxitos en la gestión que viene desempeñando.

A su vez, la presente tiene como objetivo solicitar su autorización, a fin de que la Bach. Melitza Arroyo Cuadros del Programa de Titulación para universidades no licenciadas, Taller de Elaboración de Tesis de la Facultad de Ciencias de la Salud Escuela Profesional de Enfermería pueda ejecutar su investigación titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA-PERÚ,2022" en la institución que pertenece a su digna Dirección; agradeceré se le brinden las facilidades correspondientes.

Sin otro particular, me despido de Usted, no sin antes expresar los sentimientos de mi especial consideración personal.

Atentamente,

  
Mg. Lic. Leydi B. Fajardo Vizcarra  
Coordinadora de Titulación

cc: Archivo PTUN.

  
  
Lic. Justina L. Rojas Sedano  
CEP 23037 / RNE 22425  
Jefa del Departamento de Enfermería

## **ANEXO 5. INSTRUMENTO**

### **CUESTIONARIO DE CONDICIONES DE TRABAJO**

**AUTOR:** J. Yoshitake (1978) – Japón.

#### **I. INTRODUCCIÓN:**

Buenos días, soy Arroyo Cuadros Melitza Bachiller en Enfermería, quien realiza su tesis para optar el grado de Licenciado de enfermería en la Universidad César Vallejo. El presente cuestionario tiene como objetivo: Determinar las condiciones de trabajo y su relación con la fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2021. Se pide su colaboración, para responder las siguientes preguntas, el cuestionario de forma confidencial y sobre todo anónima, según lo especificado en el consentimiento informado por ello se les solicita responder de manera sincera y con absoluta confianza.

#### **II. INSTRUCCIONES:**

En el siguiente cuestionario se le realizarán preguntas de las cuales usted marcará con un aspa "X" si les parece o no la acción precedida imaginariamente en su rutina diaria laboral, marcando según corresponda: Mala, Regular, Buena.

#### **III DATOS GENERALES:**

- Edad: .....
- Sexo:.....
- Profesión:.....
- Tiempo de servicio:.....
- Carga familiar: SI .... NO ....
- Estado civil: .....

▪ Tipo de contrato: .....

<b>Nº</b>	<b>ITEMS</b>	<b>MALA</b>	<b>REGULAR</b>	<b>BUENA</b>
1	La distribución física de su área de trabajo es adecuada para la realización de funciones.			
2	Se cumple el mantenimiento de seguridad (equipos, maquinaria, instalaciones, señalización) en la institución.			
3	El mobiliario y equipo que utiliza se encuentra en buenas condiciones.			
4	El mobiliario y equipo de trabajo le permite trabajar sin inconvenientes.			
5	La cantidad de trabajo asignado le permite el cumplimiento de los objetivos institucionales.			
6	Si se le asigna cantidad adicional puede negarse a cumplirlo.			
7	Está expuesto a sobrecarga de trabajo constantemente.			
8	Logra culminar el trabajo dentro de la jornada de trabajo.			
9	La jornada de trabajo le permite participar en otros proyectos que logran alcanzar éxitos profesionales.			
10	Existe dificultad en las tareas encomendadas y puede cumplir dichas tareas por sí solo.			
11	Cuando hay dificultad en las tareas asignadas se esfuerza al máximo.			
12	La distribución de funciones está acorde a la descripción de los puestos.			
13	En su área de trabajo conoce los objetivos y lineamientos por los que rige la institución.			
14	La organización del trabajo en general permite cumplir los objetivos encomendados en el trabajo.			
15	La institución organiza eventos y actividades recreativas (viajes, mañanas deportivas, etc.)			
16	Se puede solicitar apoyo a los directivos			

	cuando las tareas a realizar son dificultosas (desconocimiento en determinado tema de trabajo).			
17	Las tareas asignadas sin previo aviso son explicadas por los superiores para poder realizarlas.			
18	Realiza su trabajo expuesto a ruido en la oficina.			
19	Los niveles de iluminación en su área de trabajo son adecuados para la realización de funciones.			
20	Los niveles de ventilación son adecuados para el cumplimiento de las funciones.			

<b>TEST DE YOSHITAGE</b>			
<b>Nº</b>	<b>Responder con una cruz si UD. Tiene en este momento los síntomas:</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
1	¿Siente pesadez en la cabeza?		
2	¿Siente cansancio en el cuerpo?		
3	¿Siente cansancio en las piernas?		
4	¿Tiene deseos de bostezar?		
5	¿Se siente confuso, aturdido?		
6	¿Siente la vista cansada?		
7	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
8	¿Se siente soñoliento?		
9	¿Al estar de pie se inquieta?		
10	¿Tiene deseos de acostarse?		
11	¿Siente dificultad para pensar?		
12	¿Se cansa al hablar?		
13	¿Está nervioso?		
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
15	¿Se siente incapaz de poner atención en algo?		
16	¿Se le olvida fácilmente las cosas?		
17	¿Ha perdido la confianza en sí mismo?		

18	¿Está nervioso?		
19	¿Se siente ansioso?		
20	¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?		
21	¿Pierde fácilmente la paciencia?		
22	¿Padece dolor de cabeza?		
23	¿Siente entumecimiento en los hombros?		
24	¿Siente dolor de espalda?		
25	¿Tiene dificultad para respirar?		
26	¿Tiene sed?		
27	¿Se siente atontado?		
28	¿Siente su voz ronca?		
29	¿Le tiemblan los párpados?		
30	¿Le tiemblan las piernas o los brazos?		

## ANEXO 6.VALIDEZ Y CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

El coeficiente de validez conseguido entre la escala estado y rasgo fue de  $r = 0.64$  lo cual demuestra una correlación marcada. En la confiabilidad por consistencia interna un índice de alfa de Cronbach de 0.83 y 0.90 en cada escala, que lo sitúa en un grado muy bueno de fiabilidad.

La confiabilidad del instrumento se hizo por la aplicación del coeficiente "Alfa de Cronbach" que da como resultado la fiabilidad del instrumento. Se aplicó una prueba piloto a 20 colaboradores municipales, en vista que la escala es politómica con cinco valores el resultado de la confiabilidad (0.809) que es considerado aceptable.

**Escala:** Tipo Likert

## **ANEXO 7. CONSENTIMIENTO INFORMADO**



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Al firmar este documento, doy mi consentimiento para que se me encueste en mi institución de trabajo, y el cuestionario formara parte de un estudio del “Condiciones de trabajo y la Fatiga Laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz Lima, 2021”

Se le harán unas preguntas sobre las condiciones de trabajo y fatiga laboral, en donde la encuesta durará entre 15 a 20 minutos. Se me explicó también que participó de este estudio porque es parte de la población objetiva.

Se me ha notificado que es del todo voluntaria y que después de iniciado el cuestionario puedo rehusarse a responder algunas preguntas o darla por terminada en cualquier momento. Se ha dicho también que sus respuestas a las preguntas no serán reveladas a nadie y que ningún informe de estudio se me identificara jamás en forma alguna.

El investigador identificado como Bachiller Br. Arroyo Cuadros Melitza es la persona a quien debo buscar en caso que tenga alguna pregunta del estudio o sobre mis derechos de participantes.

.....  
**FIRMA**

**ANEXO 8. FOTOS**

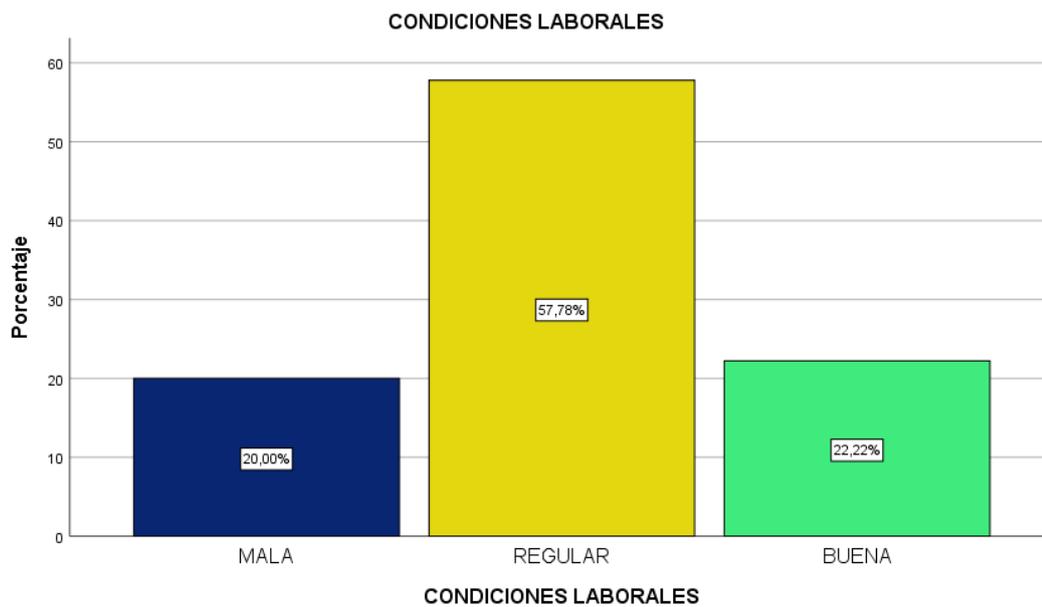


## ANEXO 9. RESULTADOS DESCRIPTIVOS

**Tabla 9:** Condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mala	18	20,0	20,0	20,0
Regular	52	57,8	57,8	77,8
Buena	20	22,2	22,2	100,0
Total	90	100,0	100,0	

**Gráfico 5:** Condiciones de trabajo en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

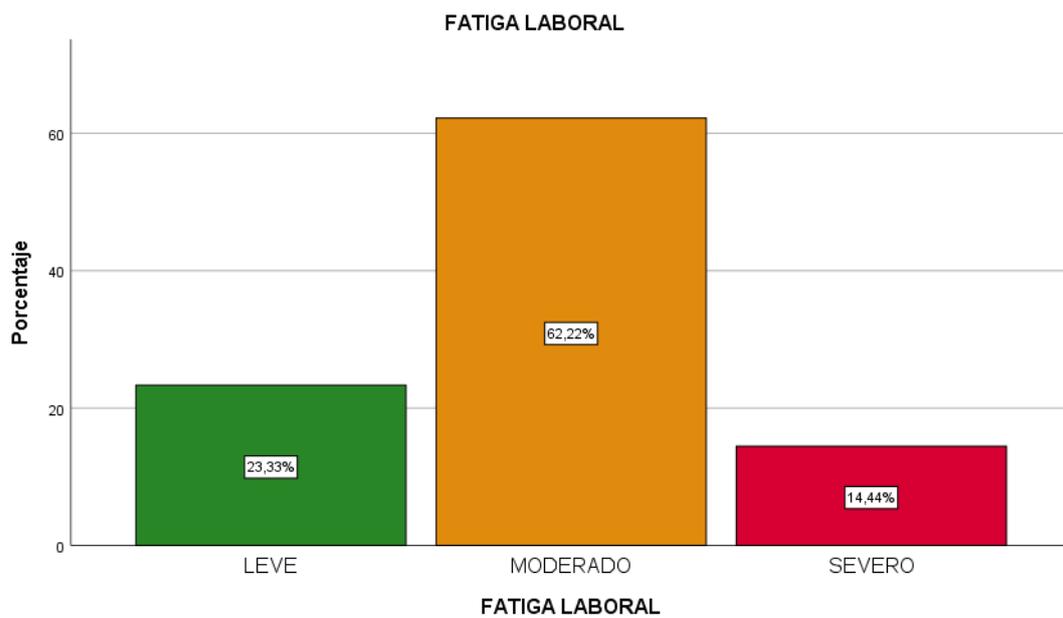


**Tabla 10:** Condiciones de fatiga laboral en el personal de salud del servicio de

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Leve	21	23,3	23,3	23,3
Moderado	56	62,2	62,2	85,6
Severo	13	14,4	14,4	100,0
Total	90	100,0	100,0	

Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

**Gráfico 6:** Condiciones de fatiga laboral en el personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

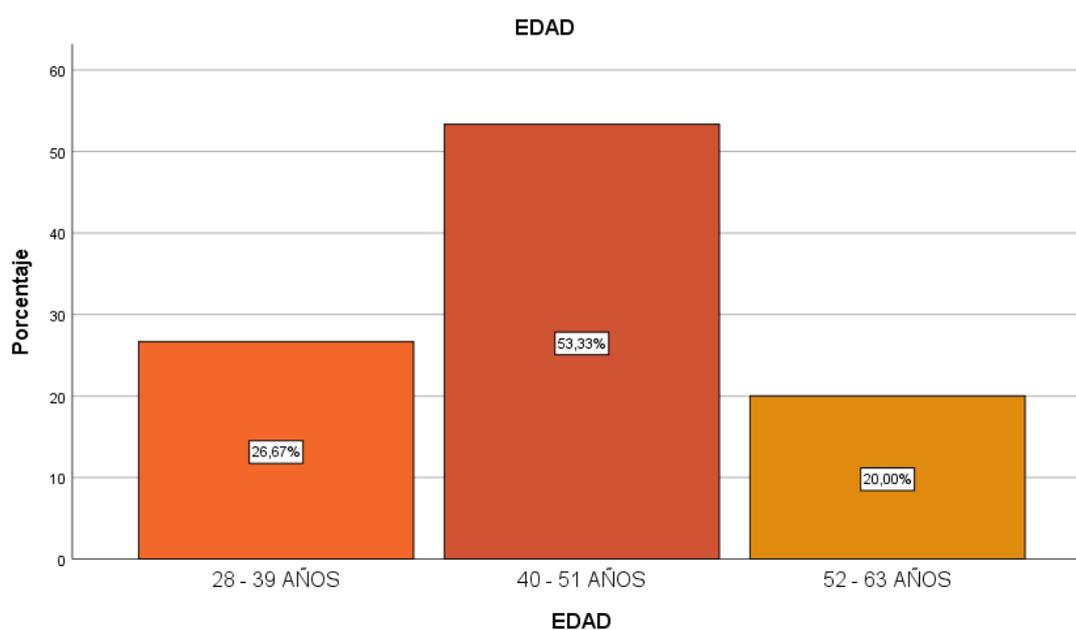


**Tabla 11:** Edad del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
28 - 39 AÑOS	24	26,7
40 - 51 AÑOS	48	53,3
52 - 63 AÑOS	18	20,0
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada al personal de salud de un Hospital.*

**Gráfico 7:** Edad del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

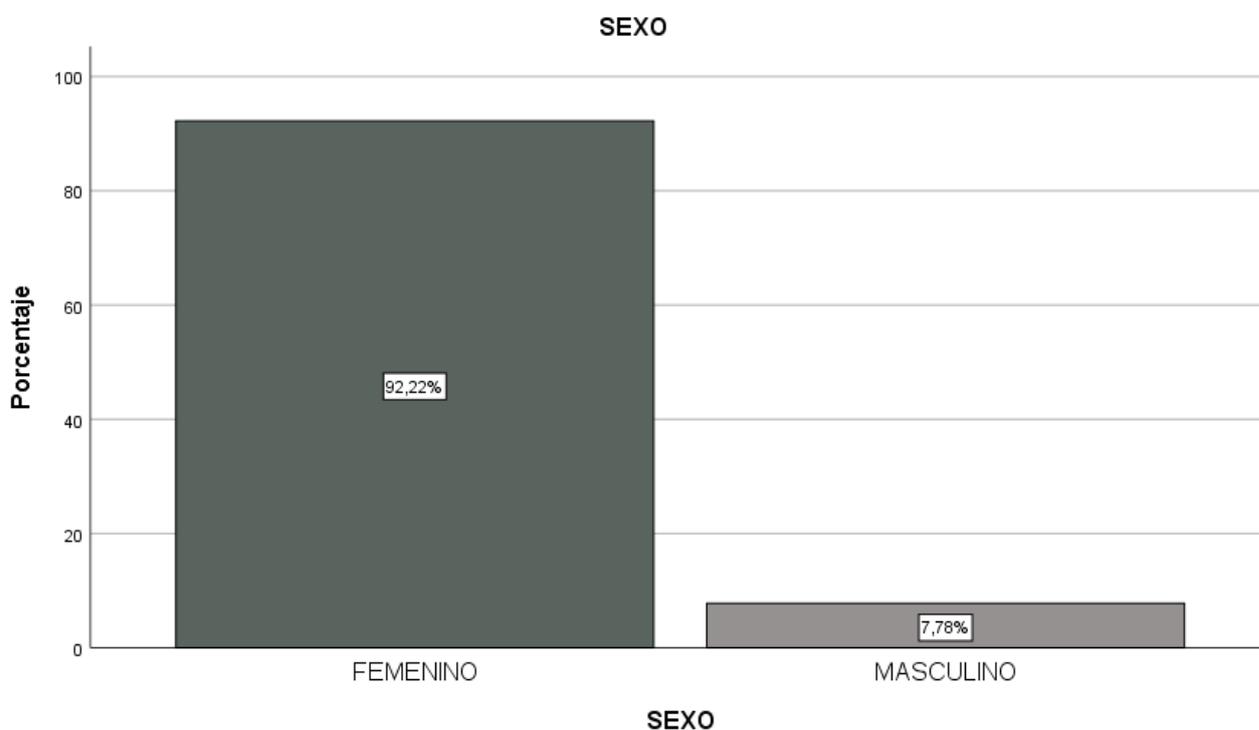


**Tabla 12:** Sexo del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
FEMENINO	83	92,2
MASCULINO	7	7,8
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 8:** Sexo del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

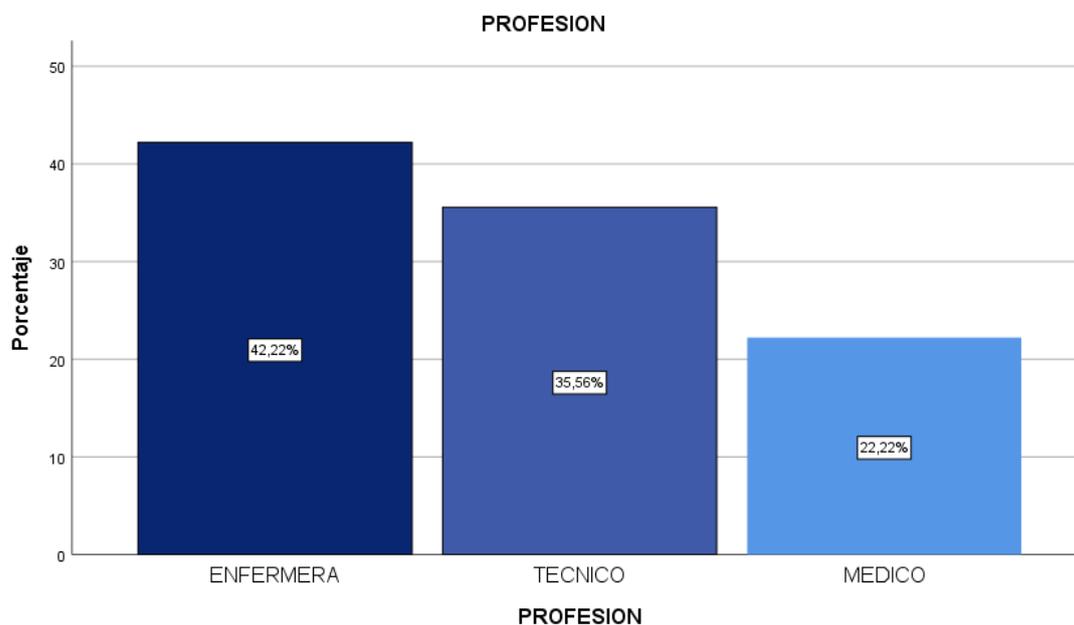


**Tabla 13:** Grado de Instrucción del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
ENFERMERA	38	42,2
TECNICO	32	35,6
MEDICO	20	22,2
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 9.** Grado de Instrucción del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

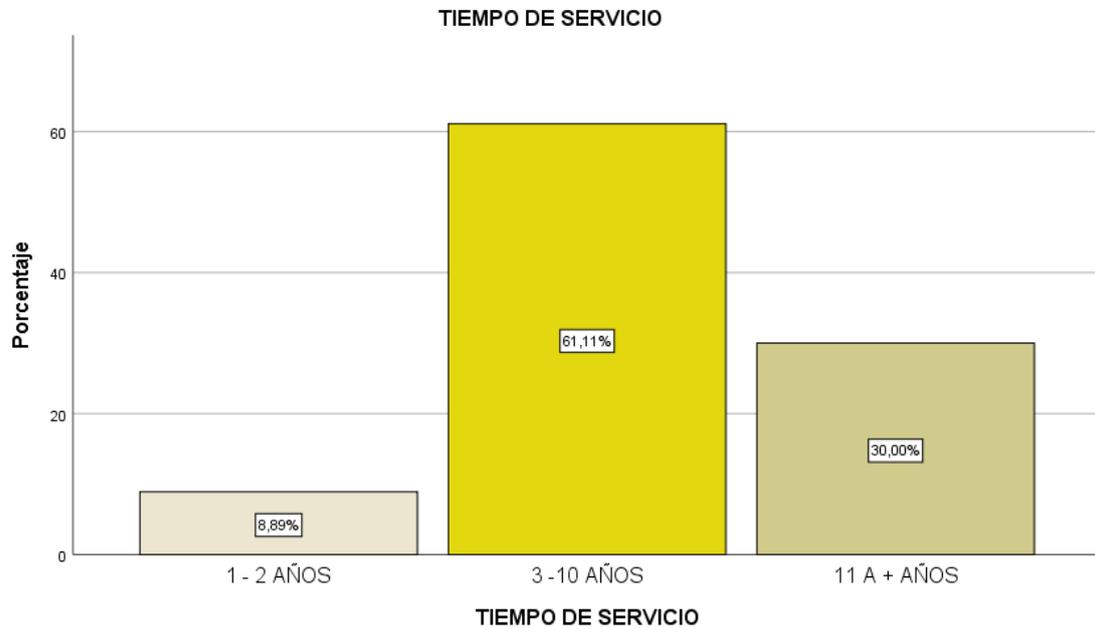


**Tabla 14:** Tiempo de servicio del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1 - 2 AÑOS	8	8,9
3 -10 AÑOS	55	61,1
11 A + AÑOS	27	30,0
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 10:** Tiempo de servicio del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

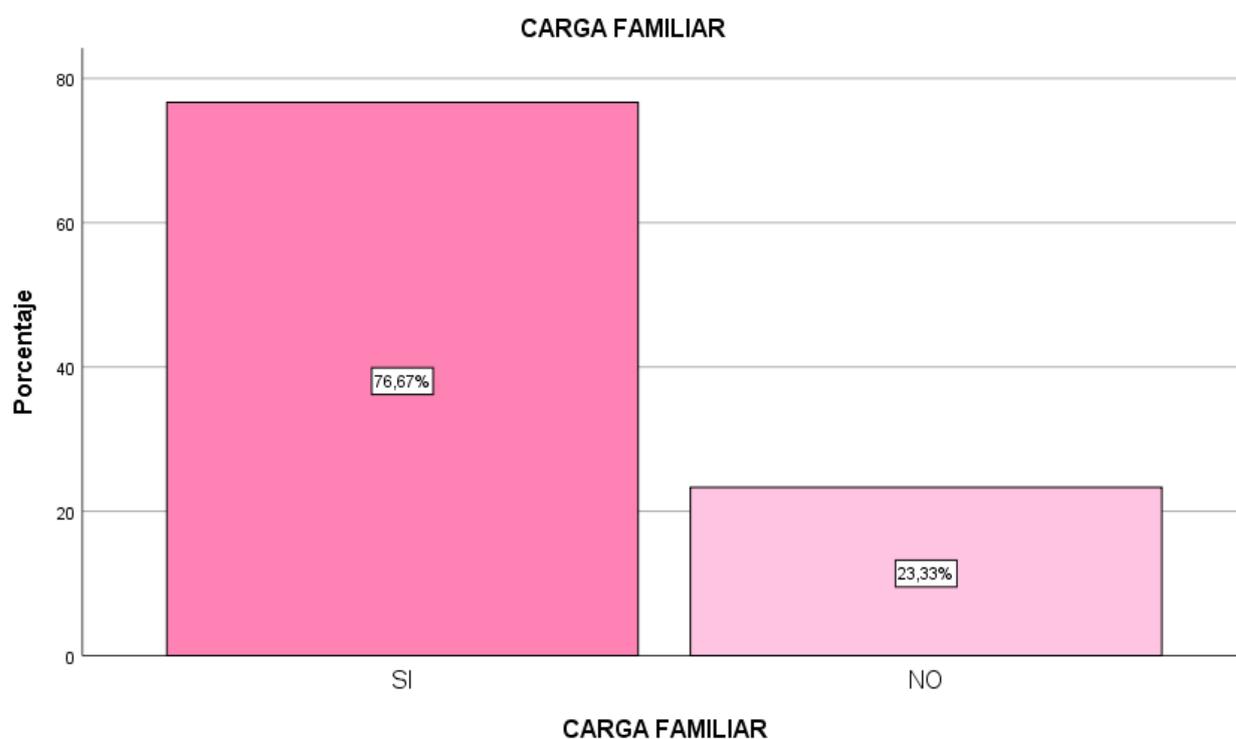


**Tabla 15:** Existencia de carga familiar del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
SI	69	76,7
NO	21	23,3
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 11:** Carga familiar del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

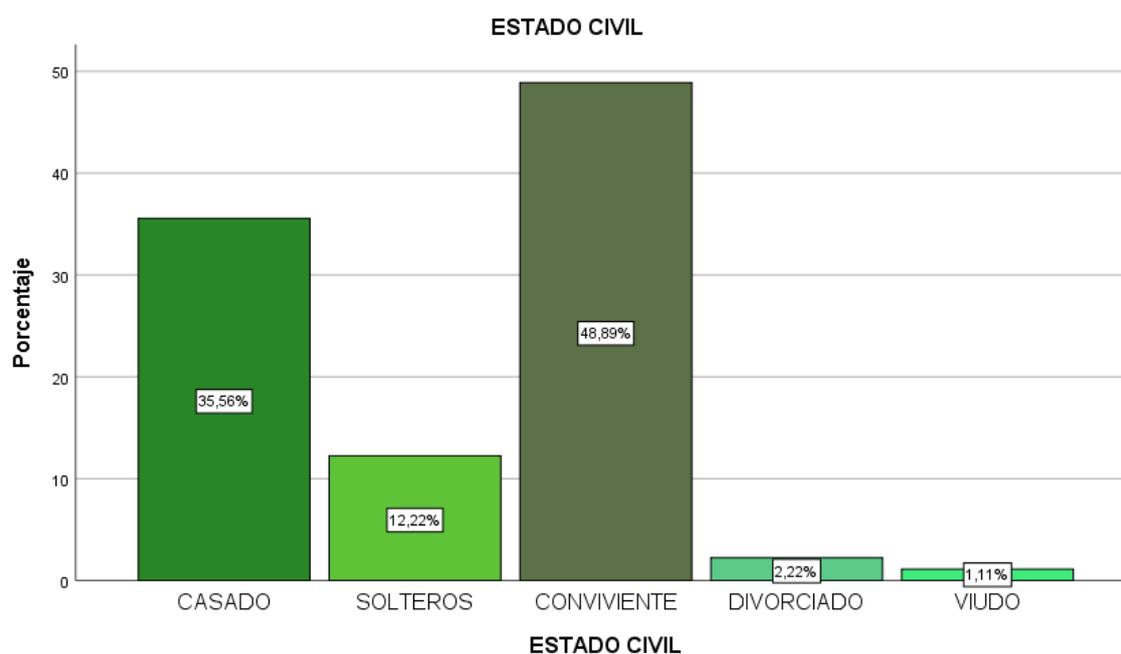


**Tabla 16:** Estado civil del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
CASADO	32	35,6
SOLTEROS	11	12,2
CONVIVIENTE	44	48,9
DIVORCIADO	2	2,2
VIUDO	1	1,1
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 12:** Estado civil del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

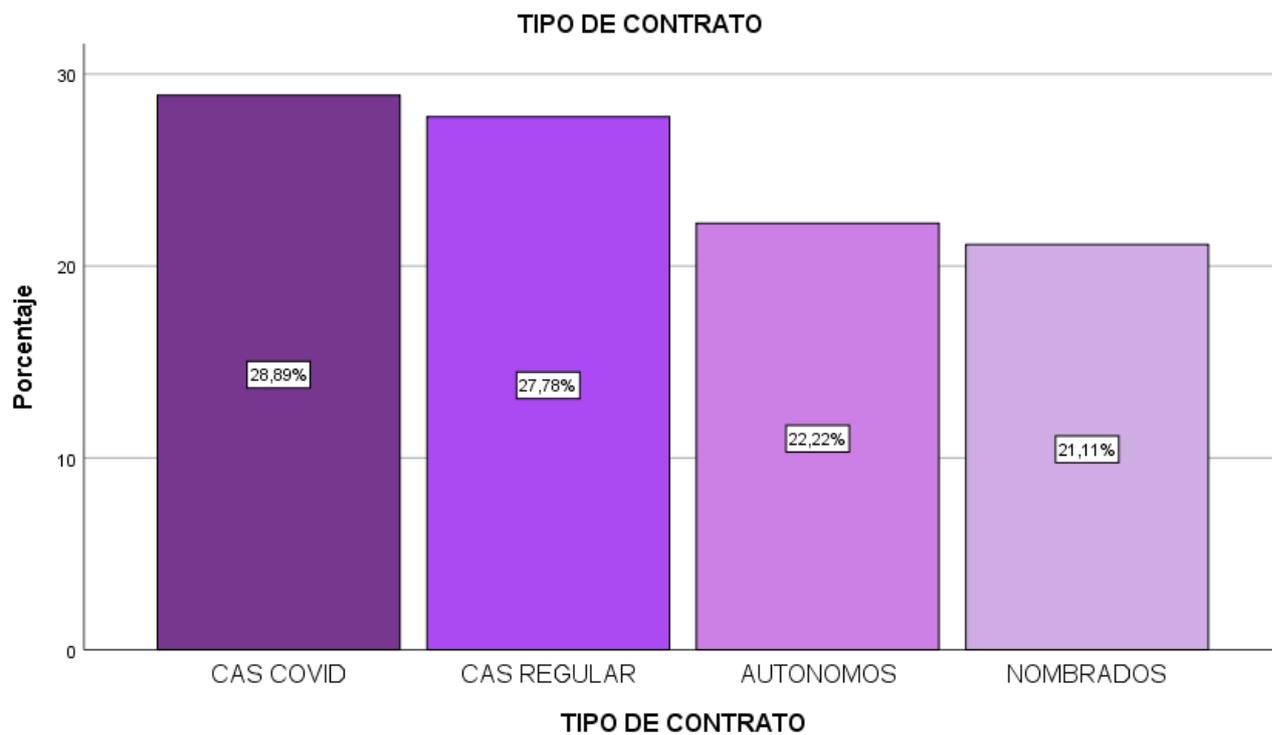


**Tabla 17:** Tipo de contrato del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
CAS COVID	26	28,9
CAS REGULAR	25	27,8
AUTONOMOS	20	22,2
NOMBRADOS	19	21,1
Total	90	100,0

*Fuente: Encuesta aplicada a madres de una institución de salud.*

**Gráfico 13:** Tipo de contrato del personal de salud del servicio de Neonatología del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz, Lima 2021.





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD de la escuela profesional de ENFERMERÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CALLAO, asesor de Tesis Completa titulada: "CONDICIONES DE TRABAJO Y FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DEL SERVICIO DE NEONATOLOGIA DEL HOSPITAL CARLOS LANFRANCO LA HOZ LIMA-PERÚ,2021", cuyo autor es ARROYO CUADROS MELITZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 28.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 03 de Octubre del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
FAJARDO VIZQUERRA LEYDI SUSAN <b>DNI:</b> 71977614 <b>ORCID:</b> 0000-0003-4692-0518	Firmado electrónicamente por: LFAJARDOV el 14- 11-2022 13:49:10

Código documento Trilce: TRI - 0432369