



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE  
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Fatiga laboral y conflicto trabajo - familia en el personal de salud  
de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor  
Larco, 2021.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

**AUTORA:**

Contreras Gamarra, Ninfa Emelda (ORCID - [0000-0002-9359-6709](https://orcid.org/0000-0002-9359-6709))

**ASESORA:**

Dra. Guzmán Avalos, Eliana Jackeline (ORCID - [00000-0003-2833-5665](https://orcid.org/00000-0003-2833-5665))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión de riesgos en salud

TRUJILLO – PERÚ

2022

## **Dedicatoria**

Esta tesis está dedicada a:

Dios, por fortalecerme con su infinita misericordia, a mis padres Cesar y Antonia quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo y valentía, de no temer las adversidades porque Dios está conmigo siempre.

A mis hermanos Roymer, Ninfa Antonia, Cesar Juan y a mi precioso sobrino Mateo Cesar Valentino por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento gracias. A mis abuelitos Juan y Ninfa que desde el cielo siempre nos cuidan, a mi novio Víctor Calsina, gracias por tanta paciencia, a mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona y de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Ninfa Contreras

## **Agradecimiento**

**A la Universidad César Vallejo de Trujillo y a la asesora de tesis Dra. Eliana Jackeline Guzmán Avalos.**

Por su paciencia, orientación, enseñanza, conocimiento, colaboración y responsabilidad en el desarrollo del proyecto e informe de tesis del programa de Posgrado.

**Al personal de salud que laboran en los Establecimientos de Salud del Primer Nivel de Atención del distrito de Victor Larco.**

Por permitir la realización del presente trabajo de investigación.

**A nuestra familia, colegas y amigos,**

Quienes con su esfuerzo, dedicación y amor supieron ser la base de nuestro aliciente y empuje para seguir adelante.

Ninfa Contreras

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento .....	iii
Índice de contenidos .....	iv
Índice de tablas .....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	6
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	13
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de analisis. ....	14
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimientos .....	18
3.6. Método de análisis de datos.....	19
3.7. Aspectos éticos .....	19
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	26
VI. CONCLUSIONES .....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS.....	34
ANEXOS .....	42

## Índice de tablas

Tabla 1 Nivel de fatiga laboral de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.....	21
Tabla 2 Nivel de fatiga laboral según dimensiones de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.....	22
Tabla 3 Nivel de fatiga laboral de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.....	23
Tabla 4 Nivel de Conflicto trabajo Familia según dimensiones de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.....	24
Tabla 5 Relación entre Fatiga laboral y Conflicto trabajo familia.....	25

## Resumen

La presente investigación buscó determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021. La metodología fue de tipo aplicada, diseño no experimental descriptivo, correlacional-transversal. Asimismo, la muestra fue de 81 trabajadores de salud. Los instrumentos de investigación aplicados fueron 2 cuestionarios de 15 ítem cada uno, con escala Likert.

Se observó que los trabajadores de salud respecto de la fatiga laboral presentan un nivel alto representado por el 46,9%, nivel moderado con 28,4% y nivel leve con 24,7%; respecto del conflicto trabajo familia, el 50,6% representa un nivel alto, el 25,9% de nivel moderado y el 23,5% de nivel bajo, la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo familia representa un 16% leve, 25,9% moderado y 46,9% alto.

Se concluyó que existe relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, el nivel de significancia es igual 0.00 ( $p < 0.05$ ).

**Palabras claves:** Fatiga laboral, conflicto trabajo- familia, fatiga física-cognitiva, interferencia familia-trabajo.

## Abstract

The present research sought to determine the relationship between work fatigue and work-family conflict in health personnel from establishments of the first level of care in the Víctor Larco District in the period October-November, 2021. The methodology was applied, design not descriptive, correlational-cross-sectional experimental. Likewise, the sample consisted of 81 health workers. The research instruments applied were 2 questionnaires of 15 items each, with a Likert scale.

It is realized that health workers with respect to work fatigue present a high level represented by 46.9%, a moderate level with 28.4% and a level with 24.7%; Regarding work-family conflict, 50.6% represents a high level, 25.9% a moderate level and 23.5% a low level, the relationship between work fatigue and work-family conflict represents a slight 16% , 25.9% moderate and 46.9% high.

It was concluded that there is a relationship between work fatigue and work-family conflict through Spearman's Rho statistical test, the level of significance is equal to 0.00 ( $p < 0.05$ ).

**Keywords:** Work fatigue, work-family conflict, physical-cognitive fatigue, family-work interference.

## I. INTRODUCCIÓN

En la actual realidad en medio del COVID-19 se ha presentado una nueva forma de vivir el día a día, a nivel laboral y familiar, esta nueva realidad afecta considerablemente la forma en cómo se desarrollaban antes los trabajos sobre todo en el sector de la Salud, y se compartía con la familia en la intimidad del hogar. En medio de esta realidad la fatiga laboral representa un constructo esencial para comprender la salud de los colaboradores y su seguridad, sentirse constantemente agotado no es normal ni aceptable; es un grito de ayuda del cuerpo o mente, y estar en un estado constante de agotamiento en el trabajo puede dañar la salud física y mental, afectando la calidad de vida y sus relaciones, ya implica un cansancio extremo (es decir, falta de energía) y una capacidad funcional reducida, lo cual a su vez impacta y genera conflictos en la familia del personal de salud.

A nivel mundial, en China encontraron que el 62% de enfermeras de primera línea en 7 hospitales generales presentaron estado de fatiga laboral, así también, el 45% indicó tener fatiga física y el 55% indicó tener fatiga mental (Zhan et al., 2020). En Australia, reportaron que el 26.7% de los médicos de UCI de un hospital general, presentaron fatiga laboral de nivel severo, el 40% presentó un nivel moderado y el 12.15% presentó un nivel bajo, mencionando también que esta fatiga laboral empeoraba de acuerdo a los turnos, siendo en el turno noche una mayor fatiga para los médicos de UCI (Bihari et al., 2020). En Austria, hallaron que el 89.6% de las enfermeras de un hospital público presentaron algún síntoma de fatiga laboral, y en cuanto a la fatiga laboral, el 13.5% presentó un alto nivel, el 26.8% nivel moderado y un 53% presentó un nivel bajo (Blasche et al., 2017).

En Estados Unidos, hallaron que el 90% de los empleadores sienten el impacto de la fatiga laboral en sus organizaciones, incluida la observación de incidentes de seguridad que involucran a empleados cansados y disminuciones en la productividad. Sin embargo, sólo el 72% de los trabajadores considera que el cansancio es un problema de seguridad (National Safety Council, 2018). Así mismo, Singapur es el país con mayor fatiga laboral del mundo representado por un 70.20%, ya que, de los 15 países más fatigados del mundo, Singapur encabeza la lista, superando a China y Japón, los únicos otros dos países asiáticos incluidos. Se menciona también que la pandemia ha sido responsable en parte de la fatiga



presentada por la población de Singapur, lo cual les causa escasez de energía (Bee Khim, 2021).

Por otro lado, en la Unión Europea mencionaron se estima que más de una cuarta parte de los europeos sufrió alguna forma de conflicto trabajo-familia, donde el 27% de los trabajadores percibieron que pasan demasiado tiempo en el trabajo; el 28% sintió que pasaba muy poco tiempo con sus familias; el 36% sintió que no tiene suficiente tiempo para sus amigos y otros contactos sociales; y el 51% cree que no tiene suficiente tiempo para sus propios pasatiempos e intereses. (Perry y Gerstel, 2020)

Las violaciones de las leyes de horas extra se han identificado como un problema importante en muchas fábricas que participan en las cadenas de suministro globales. El tiempo de trabajo excesivo, también se asocia con un aumento de lesiones, estrés y fatiga laboral que conduce a errores en el trabajo y menor productividad (Organización Internacional del Trabajo, OIT, 2008).

A nivel de Latinoamérica, en Bogotá hallaron en una clínica privada encontraron en el personal de salud la fatiga laboral en el 43.60% índice bajo, seguido de un 30.73% índice medio bajo, 17.10% índice medio, el 6.22% índice medio alto y el 2.35% presentó un índice alto de fatiga laboral (Ladino & Rojas, 2019). En Chile, hallaron en un hospital de alta complejidad chileno, encontraron que el 61% de los del personal auxiliar de enfermería, reportaron ausentismo en el trabajo a causa de la fatiga laboral que presentaban (Luengo et al., 2020). En Ecuador hallaron que el 54, 29% del personal de salud que trabaja por turnos en una institución hospitalaria pública del Ecuador, presenta un nivel moderado de fatiga laboral, en ambos turnos (diurno y nocturno) (López et al., 2020).

Por otro lado, en Floridablanca – Colombia, encontraron que 47,7% de trabajadores de salud presentaron un nivel de fatiga medio (efectos psicofisiológicos, sensación de dinámicas de trabajo variantes y carga física y mental (Rojas & Uribe, 2021). En México, encontraron que la fatiga laboral de la población se presentó en un 75% ante diferentes factores, a su vez las consecuencias negativas afectarían el desempeño profesional, la satisfacción y la salud, en el ámbito laboral (Lobato, 2021). Así mismo, en México se encontró que se halla en el segundo lugar dentro

de la lista de países con mayor fatiga laboral con un 70.01% de su población que presenta fatiga laboral, y luego Brasil con 60.28% (Bee Khim, 2021).

A nivel nacional, en Perú se halló en un estudio a personal de salud respecto de la fatiga laboral que, este se presentó en un 5,5%, el 18,7% evidenció un riesgo alto de despersonalización, 32,1% pobre realización personal y el 10% cansancio emocional. Los elementos que intervinieron fueron el horario de trabajo inadecuado, separación familiar, enfermedad agravada o causada por el trabajo y laborar en centros de nivel 2 o nivel 3 (Solís et al., 2017). Así mismo, en Lima se encontró en el hospital San Juan de Lurigancho en el personal de salud un 70% fatiga laboral, 30% no presentó fatiga laboral; además de estos un 75% presentó síntomas y un 47% fatiga mental (Chuje, 2019).

En el contexto local, en Trujillo, se halló en un centro de salud, que el 74% de los colaboradores presento fatiga laboral moderada-alta y que el 57.4% reveló tener conflictos de tipo familia-trabajo medio-alto y el 10% con conflicto trabajo-familia bajo (Alarcón, 2017). Asimismo, en otro estudio sobre el conflicto trabajo-familia hallaron que predomina el nivel medio con porcentajes que varían entre el 40.8% y 63.3% en el personal de salud, además de que el 56% indicó que considera que el conflicto trabajo-familia repercute significativamente en sus hogares, y el 44% considera que el conflicto trabajo-familia repercute en su centro de labores (Fernández & Villacorta, 2019).

La presente investigación se realizó en los establecimientos del primer nivel de atención del Distrito Víctor Larco, en Trujillo, estos establecimientos se encuentran detallados en el anexo 11. En cuanto al personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención del Distrito Víctor Larco, en Trujillo; estos reciben una mayor afluencia de pacientes, y los derivan de acuerdo a los cuadros clínicos que presentan, también ejercen diligencias de promoción de salud, control de daños a la salud, el prevenir riesgos, diagnosticar a tiempo enfermedades y poder tratarlas de forma oportuna, basándose principalmente en el abordamiento de los problemas de salud más frecuentes. Ante estas actividades, el personal de salud está sujeto a una alta demanda rápida y eficaz, lo cual denota cierta fatiga durante el desarrollo de sus actividades laborales, así también los horarios rotativos y extensos, dan la impresión de un mal funcionamiento dentro de las actividades hogareñas tanto para

el personal que está soltero como casado, sin hijos y con hijos, padres de la tercera edad dependientes de los mismo, etc. Es por ello la importancia de generar un estudio que brinde alternativas ante los posibles problemas mencionados para el personal de salud del lugar de estudio.

Ante lo mencionado se formula el siguiente problema: ¿Existe relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, en el periodo octubre-noviembre 2021?

El estudio se justifica en cuanto a conveniencia, porque esta investigación un aporte que permitirá profundizar en el conocimiento que hasta el momento se tiene con respecto de la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud, y a su vez se pretende generar debate en la comunidad científica y sumar a las investigaciones existentes. En cuanto a la relevancia social, la problemática que se estudia en esta investigación es de carácter fundamental para la prevención de enfermedades ocupacionales, sobre a aquellos que laboran en hospitales. Las implicancias prácticas, se basan en que la presente investigación es una valiosa herramienta necesaria para continuar estudios posteriores, prevenir padecimientos que pueden desencadenarse durante el desarrollo de las actividades laborales e impedir consecuencias relacionadas con la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia. En cuanto al valor teórico, forma parte del conocimiento científico que servirá para futuros trabajos de investigación como fuente educativa para futuros profesionales. Y por último en cuanto a la utilidad metodológica, la investigación reforzará los instrumentos de recolección de datos validados anteriormente en otras investigaciones internacionales, y se tomarán en cuenta para futuras investigaciones, donde se podrán incorporar nuevas alternativas de solución ante la problemática presentada entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia.

El presente estudio tiene como **Objetivo general**: Determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021. Asimismo, presenta **objetivos específicos**: a) Conocer el grado de fatiga laboral en el personal de salud de establecimientos del primer

nivel de atención Distrito Víctor Larco, b) Conocer el grado de conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, c) Conocer la frecuencia de la fatiga laboral según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco y d) Conocer la frecuencia de conflicto trabajo-familia según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco.

Se formuló la hipótesis alterna: La fatiga laboral tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, octubre-noviembre 2021. Y la hipótesis nula es: La fatiga laboral no tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, octubre-noviembre 2021.

## II. MARCO TEÓRICO

En referencia a los trabajos previos revisados a nivel mundial, Tung y Hsiung (2021) en Taiwán, determinaron la fatiga laboral y sus factores relacionados en una población de profesionales médicos mayores de 30 años, de un hospital en Taiwán. La muestra estuvo conformada por 2132 (400 hombres y 1732 mujeres) profesionales médicos. El diseño fue no experimental, corte transversal y se aplicó un cuestionario de preguntas cerradas de escala Likert como instrumento. Como resultados se obtuvo que los encuestados presentan mayor fatiga personal con un 42% que fatiga laboral representada por un 39.1%, respectivamente, por lo cual la prevalencia de un alto riesgo de fatiga laboral o personal resultó ser sustancialmente mayor. Se concluyó que es importante proporcionar a quienes laboran en el sector de la salud entornos de trabajo controlados y mejoras en la salud.

Continuando, a nivel mundial, Heras y Osca (2021) en España determinaron el grado del conflicto entre el trabajo y la familia y las estrategias de afrontamiento por géneros de trabajadores. La muestra estuvo compuesta por 264 personas, y la técnica de muestreo fue no probabilística e incidental, siendo voluntaria la participación en este estudio. Se aplicó un cuestionario que contenía variables sociodemográficas y laborales, en la escala Likert. Los resultados indicaron que el 62% de las mujeres manejan mejor las estrategias de afrontamiento frente al conflicto trabajo-familia, y sólo el 39% de varones maneja mejor esta estrategia. El 78.5% de los encuestados afirmó tener problemas en el trabajo relacionados a los problemas en su hogar. Concluyendo que, ambos conflictos parecen tener consecuencias relacionadas tanto con el trabajo como con la familia, pero muestran relaciones más fuertes con los resultados del mismo dominio.

A nivel de Latinoamérica, Molano (2019) en Colombia, buscó definir la importancia y los factores de la fatiga laboral, en los trabajadores de un hospital de economía mixta del departamento de Caldas. La investigación fue de enfoque cuantitativo, a través del inventario multidimensional de fatiga al entorno laboral, la muestra fue de 321 trabajadores adultos. Se obtuvo como resultados que el 63% presenta fatiga y el 37% no presentan fatiga, por lo cual se evidencian síntomas y signos ligados a situaciones de origen físico y psicológico, que pueden afectar en la calidad de vida

de los colaboradores y por consiguiente en la calidad de atención de los pacientes. Concluyendo que la fatiga laboral, debe ser analizada y tomar en cuenta la apreciación e instaurar vigilancias epidemiológicas del riesgo psicosocial, ya que pueden afectar la calidad de las actividades y productividad del trabajador.

Continuando a nivel de Latinoamérica, Jiménez (2020) en Chile, relacionó el conflicto trabajo-familia y la satisfacción laboral en el personal de salud pública. El diseño no experimental, correlacional, cuantitativo-transversal. También 124 trabajadores de salud pública conformaron la muestra y el instrumento aplicado fue el cuestionario de conflicto laboral-familiar y el de satisfacción laboral. Los resultados indicaron que el 59% de los trabajadores presentan conflictos trabajo-familia, 54% manifiestan que esto afecta a su satisfacción laboral, 64% opinan que el conflicto trabajo familia afecta considerablemente el desarrollo de labores dentro del hospital. Concluyendo la existencia de una relación inversa de carácter negativo entre Conflicto trabajo-familia y Satisfacción laboral, es decir, que mientras menor sea el conflicto trabajo-familia, mayor será el nivel de satisfacción laboral que se experimente.

A nivel Nacional, Ruiz (2017) en Perú, determinó la relación entre la fatiga laboral y la mejora continua del Servicio de Emergencia en un hospital de Lima. La investigación fue de diseño no experimental y transversal, donde 90 enfermeras fueron parte de la muestra. Y se aplicó el cuestionario de Fatiga Laboral como instrumento para recoger datos, donde se obtuvo como resultados que el 95.7% de encuestados opinan este tipo de fatiga se relaciona con la mejora continua, el 63% opina que la fatiga de musculatura se relaciona con la mejora continua, el 91.3% concuerda que la fatiga de habilidades está relacionada con la mejora continua, y el 56.6% encuestados opinaron que la fatiga mental está relacionada con la mejora continua. Concluyendo que, si se reduce la fatiga laboral en el personal de salud, esto promoverá la mejora continua y beneficio para los pacientes del hospital.

Continuando a nivel nacional, Arias et al. (2017) en Arequipa - Perú, determinó la incidencia del conflicto trabajo familia y la fatiga laboral en el personal de salud de Arequipa. El diseño fue no experimental, de corte transversal y descriptivo. Se encuestó a 213 trabajadores del sector salud, y se utilizó el inventario de Burnout de Maslach de 22 ítems. Los resultados indicaron que más del 50% de

colaboradores del sector salud presentan algunos síntomas de la fatiga laboral asociada al conflicto trabajo familia, y sólo un 5.6% tiene presente una fatiga laboral severa. También, se encontró diferencias entre el personal en función del tiempo de servicio, sexo, cargo, profesión y la institución en la que trabajan. Concluyendo que la fatiga laboral respecto del conflicto trabajo familia tiene mayor presencia lo cual resulta preocupante entre el personal de salud, y se manifiesta en función de las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

A nivel Local, en Trujillo, Soplopuco y Schneider (2019) establecieron la relación entre la fatiga laboral y el conflicto familia trabajo en trabajadores de hospitales de la Red Trujillo. El estudio fue de diseño transversal, observacional, y prospectivo, se aplicó a 115 profesionales de la salud, mediante el Check List Individual Strength y Survey Work-Home Interaction Nijmegen como instrumento. Como resultado se halló que el 71.3% presentó fatiga laboral moderada-alta y que el 57.4% presentó a su vez conflictos de tipo familia trabajo medio-alto y 13.9% con conflicto familia bajo. Concluyendo que la presencia de fatiga laboral moderada alta en los profesionales con conflicto familia-trabajo medio-alto fue mayor que aquellos que tuvieron, nivel bajo considerándose la fatiga laboral moderada-alta es factor que incrementa el riesgo de conflicto familia trabajo medio-alto.

Para profundizar sobre los constructos es necesario sustentar la investigación en las **teorías científicas** lo cual explicará su valor y sustento, a continuación, se detalla sobre la variable **Fatiga Laboral** a:

El Modelo de Cherniss (1980) en este modelo, las características del entorno laboral y las variables de diferencia individual tienen efectos directos sobre el agotamiento e indirectos sobre el agotamiento a través de los niveles de estrés experimentado. También Harrison (1983) desarrolló el modelo de Competencia Social, y afirma que la fatiga laboral es esencialmente una función de la competencia que se percibe y con base en ello, construye el modelo de competencia social. Asimismo, quienes laboran encuentran en su ambiente de trabajo elementos que hacen posible su trabajo o que se convierten en barreras que lo entorpecen: esos elementos son objetivos laborales realistas, la capacitación, la ambigüedad del rol, la toma de decisiones, disponibilidad de

recursos, la sobrecarga laboral, de los cuales unos, como se entenderá, van a ayudar a incidir en la eficacia del trabajador para conseguir sus logros.

Continuando con las teorías, Taylor (2005) en su teoría de administración científica de la administración refiere que lo esencial es certificar el máximo bienestar y prosperidad para el colaborador y así poder conseguir la excelencia de la organización de forma permanente. (vi) Y por último se consideró a Thompson et al. (1993) quienes indican que el origen de la fatiga laboral a 4 constructos: los recursos del trabajador y las discrepancias entre las demandas del trabajo; el nivel de autoconciencia del trabajador; sus perspectivas de alcanzar el éxito y sus sentimientos de autoconfianza; la llamada autoconciencia es fundamental, según estos estudiosos, en la aparición del síndrome de fatiga laboral.

También, la fatiga laboral trata del cansancio en un nivel extremo, el cual se percibe durante y al final de la jornada laboral. Se considera que es una mezcla de cansancio físico, mental y emocional que no se elimina con un descanso y un tiempo de sueño adecuados (Perry & Gerstel, 2020). Tal fatiga reduce la capacidad de uno para concentrarse, realizar tareas durante la jornada laboral y disminuye la motivación para cumplir los objetivos personales y corporativos. Así también, existe una variedad de factores estresantes que llevan al colaborador a estar demasiado cansado para trabajar, y experimentar un momento de crisis. (Vercoulen et al., 1994). Además, la fatiga laboral se considera también como el agotamiento a causa del trabajo que no se alivia con el descanso, un estado de cansancio casi constante que se desarrolla con el tiempo, reduciendo la energía en cada tarea a realizar, motivación y concentración en el centro donde se labora.

El equilibrio entre el trabajo y la vida es exactamente equilibrar ambos. Pues tratar de lidiar con estas dos áreas puede ser un verdadero desafío y cuando el trabajador se comienza a sentir abrumado, puede aparecer la fatiga laboral. Incluyendo más áreas además del cansancio físico, la fatiga es una cuestión de agotamiento mental y físico, aquellos que laboran en turnos nocturnos, las que comienzan temprano en la mañana, los empleados de servicio y los proveedores de atención médica tienen un riesgo particular de fatiga laboral (Moreno et al., 2017).



Aunque el cansancio por sí solo generalmente se resuelve después de una o dos noches de descanso de calidad y sin interrupciones, la relación entre la falta crónica de sueño y la fatiga laboral es difícil de ignorar. Los síntomas de la fatiga laboral pueden incluir períodos de cansancio prolongado a pesar de los hábitos normales de sueño, dificultad para concentrarse y sentimientos de depresión y / o ansiedad (Perry & Gerstel, 2020).

Eventualmente, se filtra en otros aspectos de la vida y hace que sea más difícil concentrarse, sentirse motivado e incluso desconectarse del trabajo (Tazkia, 2021). Asimismo, la fatiga laboral se caracteriza por una intensa sensación de baja energía física y mental y bajos niveles de motivación, que en ocasiones se acompaña de somnolencia, por lo que a quien la padece le resulta realmente difícil realizar las actividades de labor diarias (Hidayanti & Sumaryono, 2021). La fatiga laboral conduce al agotamiento físico, mental o emocional e impide que las personas funcionen de manera segura y eficaz dentro de su centro de trabajo, ya que trabajar muchas horas, con un intenso esfuerzo mental o físico, o durante parte, puede causar fatiga, todo lo anteriormente mencionados tiene implicaciones obvias para el lugar de trabajo y la seguridad pública; así como también la fatiga también puede tener efectos a largo plazo sobre la salud (Brzozowski et al., 2021).

En cuanto a las dimensiones de la variable Fatiga Laboral se detalla lo siguiente:

(i) La percepción subjetiva de fatiga física, se define como la intensidad y la cantidad de estrés físico experimentado durante la práctica del ejercicio. (Vercoulen et al., 1994). Asimismo, este tipo de fatiga se ve reflejado en la falta de energía y presencia de agotamiento, donde la aparente reducción de la capacidad física después de haber trabajado un tiempo determinado, las exigencias físicas de trabajo que sobrepasen las capacidades del individuo, conllevan a la fatiga física. (Moreno et al., 2017). Y si esta se prolonga por mucho tiempo, no solo al cuerpo físico sino al propio sistema nervioso del trabajador (Hockey, 2013).

(ii) La percepción subjetiva de fatiga cognitiva, indica que el compromiso cognitivo prolongado conduce a la fatiga mental, que consiste en una sensación subjetiva de agotamiento y disminución del rendimiento (Lee, 2008). Así mismo, la fatiga cognitiva es, esencialmente, cansancio. No cansancio físico, sino agotamiento

mental. (González et al., 2017). Sucede cuando se tiene que trabajar la mente durante períodos prolongados de tiempo, ya sea escribiendo un artículo, estableciendo un horario, investigando o leyendo un libro. Esencialmente, cada vez que el cerebro está ocupado, está avanzando hacia la fatiga cognitiva (Vercoulen et al., 1994). Cuando se llega a la fatiga cognitiva, incluso la tarea mental más básica se convierte en una lucha (Tanner et al., 2021).

Por otro lado, al respecto de la variable **Conflicto Trabajo-Familia**, se encontró a las teorías: Teoría del Spillover, la cual que refiere sobre cómo afectan los eventos positivos o negativos acontecidos en un ámbito vital, “salpican” o perturban a otro ámbito vital, en otras palabras, las consecuencias indirectas que la familia posee sobre el trabajo y viceversa (Piotrkowski, 1978). Teoría de rol de Kahn et al. (1964) quienes desarrollaron el 1er piloto teórico en el tema del conflicto trabajo-familia. Esta teoría habla de la dinámica de roles que ve la fatiga como resultado de expectativas conflictivas o incompatibles y expectativas poco claras o vagas. Las expectativas que están en conflicto pueden resultar en un conflicto de roles para el individuo, mientras que las expectativas poco claras o vagas pueden causar ambigüedad de roles.

En el **enfoque conceptual**, la variable **Conflicto Trabajo-Familia**, es el conflicto dado entre el trabajo y la familia, y tiene una importancia creciente en la sociedad, ya que tiene significativas consecuencias para los resultados laborales, no laborales y personales, como la productividad, la rotación, el bienestar familiar, la salud y el estrés (Blanch & Aluja, 2012). Los conflictos trabajo-familia y trabajo-vida son formas de conflicto entre roles que ocurren cuando la energía, el tiempo o las demandas de comportamiento del rol laboral entran en conflicto con los roles de la vida familiar o personal (Gabini, 2018). Los roles relacionados en el ámbito de trabajo y la vida familiar no siempre confluyen en armonía y, por lo tanto, surge el conflicto trabajo-familia (Romero, 2018). El conflicto trabajo-familia se relaciona con resultados críticos en el empleo, la familia y la vida personal. (Wayne, 2020).

También es considerado como una representación especial de conflicto entre roles que surge cuando existen demandas incompatibles entre el trabajo y los roles familiares y así también tiene dos direcciones (Pleck, 1977). Este tipo de conflicto surge entre roles en el que las presiones de roles de los dominios laboral y familiar

están mutuamente desequilibradas y se refiere a una situación en la que las demandas y responsabilidades de los roles laborales y familiares no coinciden mutuamente en algún aspecto (Bauer, 2010).

En cuanto a las dimensiones de la variable Conflicto Trabajo-Familia: Conflictos familiares por interferencia trabajo-familia, se define como la inestabilidad que se da entre el ámbito de trabajo y la familia, aumentando considerablemente el cansancio de los colaboradores. Es por ello que, ante las circunstancias anteriormente descritas, quienes trabajan caen en una espiral de extenuación que afecta de forma negativa el ejercicio sus funciones en la organización y que cuando el trabajo interfiere con el rol familiar, el Conflicto trabajo-familia se conoce como interferencia del trabajo en la familia (Braun et al., 2019). Asimismo, es una disyuntiva entre los roles en el que los requerimientos, el esfuerzo y el tiempo del trabajo obstruyen la realización de diligencias familiares (Martínez, 2009). Conflictos familiares por interferencia familia-trabajo, se presenta cuándo la familia interfiere con el trabajo y se conoce como interferencia de la familia en el trabajo (Obrenovic et al., 2020).

El Conflicto entre el trabajo y la familia con interferencia de la familia se da cuando las solicitudes que provienen del hogar de quien labora, demandan más tiempo y esfuerzos designados a ellas, por lo cual afectan al desempeño de las actividades en el trabajo (Carrasco & García, 2005). Este tipo de interferencia, incrementa el estrés de quienes trabajan y como consecuencia se puede aumentar los índices de deserción laboral en su mayoría afectada (López & Acereda, 2007).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

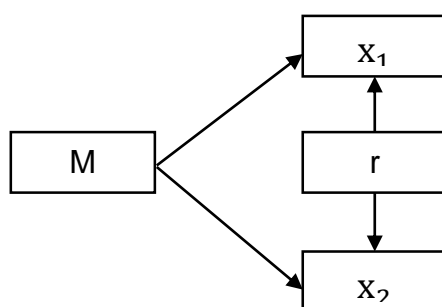
##### Tipo de investigación:

El tipo de investigación que se utilizó fue el tipo aplicada que a decir de Niño (2021) mencionó que la investigación aplicada es una metodología que se utiliza para resolver un problema práctico específico que afecta a un individuo o grupo. Asimismo, Cegarra (2011) indicó que este tipo de investigación tiene como objetivo buscar encontrar soluciones prácticas a problemas existentes.

##### Diseño de investigación:

El diseño fue no experimental descriptivo, correlacional de corte transversal, Serrano (2020) enunciaron que, el diseño no experimental, no manipula los constructos de estudio, sin ninguna interferencia del investigador. Además, Hernández et al. (2018) mencionaron que, en las investigaciones de corte transversal, se recolecta información en un solo momento determinado de tiempo, al ser de corte transversal, el estudio toma como factor de medición a el tiempo, sin cambios, pues no se modifican los constructos investigados mientras estos son analizados. Asimismo, Hernández (2012) indicó que los tipos de investigación correlacional son procedimientos investigativos en los cuales se trata de determinar la correlación entre 2 o más constructos de estudio. Zacarías y Supo (2020) indicaron que las investigaciones descriptivas, tienen como propósito esencial describir las variables de estudio.

##### Esquema de diseño de investigación.



Dónde:

M = Muestra (personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco)

$x_1$  = Variable 1 (Fatiga laboral)

$x_2$  = Variable 2 (Conflicto trabajo - familia)

r = Correlación entre los dos constructos

### **3.2. Variables y operacionalización**

**Variables:**

**Variable 1:** Fatiga Laboral (Variable cualitativa)

**Dimensiones:**

- Percepción subjetiva de fatiga física.
- Percepción subjetiva de fatiga cognitiva.

**Variable 2:** Conflicto Trabajo-Familia (Variable cualitativa)

**Dimensiones:**

- Conflictos familiares por interferencia trabajo/familia.
- Conflictos familiares por interferencia familia/trabajo.

La matriz de operacionalización de las variables 1 y 2 esta considerada en el **Anexo 1.**

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de analisis.**

**Poblacion:**

La población estuvo compuesta por 103 trabajadores de salud, que laboran en los siguientes establecimientos de salud: C.S. Víctor Larco, C.S.M.C. Víctor Larco, P.S. Buenos Aires Sur, P.S. Huamán y C.S. Liberación Social, que pertenecen al primer nivel de atención y están ubicados en el Distrito Víctor Larco. La población es el

universo de personas o casos que cumplen los criterios de la investigación y que lograrían ser introducidos en la investigación (Niño, 2021).

### **Criterios De Selección**

#### **Criterios de inclusión:**

- Trabajador de salud de los siguientes establecimientos de salud: C.S. Víctor Larco, C.S.M.C. Víctor Larco, P.S. Buenos Aires Sur, P.S. Huamán y C.S. Liberación Social, que pertenecen al primer nivel de atención y que están ubicados en el distrito Víctor Larco.
- Trabajador de salud de todas las condiciones laborales (nombrados y contratados).
- Trabajadores de salud que labora como mínimo 3 meses en los establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco.
- Personal que acepte participar en el estudio.

#### **Criterios de exclusión:**

- Trabajador de salud que no acepte participar en la investigación.
- Personal de salud que se encuentre de licencia médica, vacaciones y/o esté realizando trabajo remoto.
- Trabajador administrativo.
- Trabajador de limpieza.
- Trabajador de vigilancia.
- Trabajador de salud que tiene menos de 3 meses laborando en los establecimientos de primer nivel de atención Distrito Víctor Larco.

#### **Muestra:**

La muestra estuvo compuesta por 81 trabajadores de salud personas que laboran en los establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco y fue hallada a través de la fórmula para poblaciones finitas (**Anexo 4**).

#### **Muestreo:**

En la investigación se consideró el tipo de muestreo probabilísticos aleatorio simple.

### **Unidad de análisis:**

La unidad de análisis lo constituyó cada uno de los trabajadores de salud de los establecimientos de salud: C.S. Víctor Larco, C.S.M.C. Víctor Larco, P.S. Buenos Aires Sur, P.S. Huamán y C.S. Liberación Social, que pertenecen al primer nivel de atención y están ubicados en el Distrito Víctor Larco.

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

#### **Técnica:**

La técnica utilizada para ambos instrumentos fue la encuesta para obtener datos, e implementada para recoger datos de un grupo predefinido de encuestados para obtener información y conocimientos sobre varios temas de interés (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

#### **Instrumento:**

El tipo de instrumento para ambos instrumentos utilizado fue el cuestionario como instrumento de recolección de datos, la cual se basó en el cuestionario CIS (Check List Individual Strength) de los autores Baeza et al. (2012) que servirá para medir la fatiga laboral, compuesta por 2 sub escalas: percepción subjetiva de fatiga física y fatiga cognitiva. El cuestionario tuvo 15 enunciados de escala Likert, desde el primer enunciado hasta el n°14, son enunciados afirmativos relacionados a estado de los colaboradores en las últimas 2 semanas, con una puntuación entre 1 y 5, donde 1 (nunca) y 5 (siempre), y el ítem n°15, tiene la misma puntuación. El baremo establecido para este cuestionario fue: 15-35: fatiga leve; 36-56: fatiga moderada; 57-75: fatiga alta (Bultmann et al., 2000) (**Anexo 2**).

En cuanto a la variable Conflicto Trabajo-Familia, se basó en el cuestionario de Conflicto Trabajo-Familia de los autores Blanch y Aluja (2012) de 2 escalas, la primera de 8 preguntas y la segunda de 7 preguntas, siendo en total de 15 preguntas. La 1ra escala estudió el nivel de interferencia del trabajo hacia la familia y la 2da escala evaluó el nivel de interferencia de la familia hacia el trabajo, con escala de Likert. En cuanto a la puntuación, fue compuesta entre 1 (nunca) y 5 (siempre). Los niveles de conflicto que pertenecen a cada escala se consiguen de

la sumatoria correspondiente de los puntajes, si el puntaje es mayor, esto indicará que existe interferencia de alto nivel. Se utilizó la siguiente baremación: 15-35 significa conflicto leve; 36-56 significa conflicto moderado y 57-75 significa conflicto alto (Blanch & Aluja, 2012) (**Anexo 3**).

### **Validez y Confiabilidad:**

En cuanto a la validación de los instrumentos de estudio, los cuestionarios fueron validados por 03 expertos en el tema con grado académico de magíster (**Anexo 5**). Para medir la confiabilidad de los cuestionarios se consideró tomar una muestra piloto de 20 trabajadores de salud que laboran en establecimientos de atención del primer nivel de Trujillo. (**Anexo 6 y 7**).

Los instrumentos fueron modificados por la autora considerando los fundamentos teóricos respectivos.

## **FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO FATIGA LABORAL**

<b>Nombre del Instrumento</b>	<b>FATIGA LABORAL</b>
<b>Autor</b>	Baeza et al. (2012), modificado por Contreras, N. (2021)
<b>Año</b>	2021
<b>Aplicación</b>	Evaluación del personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco
<b>Bases teóricas</b>	El Modelo de Cherniss
<b>Versión</b>	Primera
<b>Sujetos de aplicación</b>	Personas mayores de edad que laboran en establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco
<b>Tipo de administración</b>	Personal
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Normas de puntuación</b>	General con 15 ítems para medir la fatiga laboral y específica por dimensiones: PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE FATIGA FÍSICA (constituido por 8 ítems) y PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE FATIGA COGNITIVA (constituido por 7 ítems).
<b>Campo de aplicación</b>	Niveles de fatiga laboral en el personal de salud
<b>Validez</b>	La cartilla de observación fue validada por 3 expertos, los 3 profesionales en salud con grado de magíster.



<b>Confiabilidad</b>	Según Herrera (1998), los niveles de confiabilidad se determinan de 0 a 1; de acuerdo a los datos obtenidos para este instrumento fue de $p=0.814$ ; lo cual significa que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad.
<b>Categorización de la medición general y rangos</b>	Fatiga Leve Fatiga Moderado Fatiga Alto

## FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA

<b>Nombre del Instrumento</b>	CONFLICTO TRABAJO FAMILIA
<b>Autor</b>	Blanch y Aluja (2012), modificado por Contreras, N. (2021)
<b>Año</b>	2021
<b>Aplicación</b>	Evaluación del personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco
<b>Bases teóricas</b>	Teoría del Spillover
<b>Versión</b>	Primera
<b>Sujetos de aplicación</b>	Personas mayores de edad que laboran en establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco
<b>Tipo de administración</b>	Personal
<b>Duración</b>	20 minutos
<b>Normas de puntuación</b>	General con 15 ítems para medir la fatiga laboral y específica por dimensiones: INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA (constituido por 8 ítems) y INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO (constituido por 7 ítems).
<b>Campo de aplicación</b>	Niveles de conflicto trabajo – familia
<b>Validez</b>	La cartilla de observación fue validada por 3 expertos, los 3 profesionales en salud con grado de magister.
<b>Confiabilidad</b>	Según Herrera (1998), los niveles de confiabilidad se determinan de 0 a 1; de acuerdo a los datos obtenidos para este instrumento fue de $p=0.833$ ; lo cual significa que el instrumento tiene un alto nivel de confiabilidad.
<b>Categorización de la medición general y rangos</b>	Conflicto leve Conflicto moderado Conflicto alto

### 3.5. Procedimientos

Se entregaron los documentos pidiendo el permiso correspondiente (**Anexo 8**) para poder realizar la investigación a su personal de salud y se procedió a respetar el anonimato del personal de salud que participe. Así también, se procedió a la

recolección de los datos, y se creó un grupo de WhatsApp para informarles el procedimiento y la fecha de aplicación del instrumento y, sobre todo, el envío del enlace del cuestionario virtual en Google Form. Posteriormente, para aplicar los instrumentos, se revisó continuamente el progreso que Google Form arroja en su Formulario, para supervisar que toda la muestra complete este formulario.

Para analizar los datos se recopilaron los resultados de los cuestionarios, haciendo uso de dos programas estadísticos: el primero fue Excel, debido a que todos los resultados arrojados por Google es a través de dicho programa, en segundo lugar, se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25 para copiar los resultados de Excel y pegarlos en el apartado “vista de variables” del SPSS, con el propósito de hacer uso de un análisis cuantitativo; se realizaron las frecuencias simples y medias, análisis de porcentajes correspondientes para cada variable y dimensión, finalmente, para hallar la correlación para ambas variables se utilizó el tipo de estadístico denominado coeficiente de Rho de Spearman.

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

Inicialmente se utilizó el software SPSS versión 25, donde se colocó la data obtenida de las encuestas, posteriormente se realizó la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov (**Anexo 13**), para determinar si los datos de la investigación guardan o no una distribución normal, concluyendo que los datos de esta investigación no son normales. Posteriormente, la data de los cuestionarios según los objetivos planteados y la hipótesis se analizaron mediante la estadística descriptiva e inferencial.

**Estadística descriptiva:** Se mostrará la información resumida en tablas de una y doble entrada y gráficos estadísticos.

**Estadística inferencial:** Así mismo se utilizó la prueba de Rho de Spearman para determinar si existe relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia. Asimismo, se trabajó con el 95% de confianza y el 5% de error esperado.

### **3.7. Aspectos éticos**

La investigación, tuvo en cuenta y cumplió con la normativa ética, el cual se refiere y tiene congruencia con lo descrito en los principios éticos de Belmont (1979). La

información utilizada en este trabajo de investigación respetó la propiedad intelectual, sin maleficencia y acatando las normas de ética vigentes internacionales y nacionales.

El consentimiento informado: es un proceso de comunicación entre el investigador y los sujetos que pertenecen al estudio, conduce a un acuerdo para que la aplicación del instrumento brinde información requerida para beneficio del estudio. La Beneficencia establece que los investigadores deben tener en cuenta el bienestar del participante de la investigación como objetivo de cualquier estudio. **(Anexo 9).**

El principio de justicia en la investigación se vio reflejado en el trato igualitario a todos los participantes, los cuales trabajan en los centros del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, ya que se brindó la misma información a todos, aplicando los mismos métodos y materiales.

#### IV. RESULTADOS

Tabla 1

*Nivel de fatiga laboral de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.*

	Frecuencia	Porcentaje
Leve	20	24,7
Moderada	23	28,4
Alta	38	46,9
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>100,0</b>

Nota: Base de datos

La percepción de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor sobre la Fatiga Laboral en su centro de labores se encuentra en un nivel Alto para el 46,9%; Moderado para el 28,4% y Leve para el 24,7%.

**Tabla 2**

***Nivel de fatiga laboral según dimensiones de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.***

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Percepción subjetiva de fatiga física</b>		
<b>Leve</b>	20	24,7
<b>Moderada</b>	23	28,4
<b>Alta</b>	38	46,9
<b>Percepción subjetiva de fatiga Cognitiva</b>		
<b>Leve</b>	8	9,9
<b>Moderada</b>	36	44,4
<b>Alta</b>	37	45,7

Nota: Base de datos

La percepción de los trabajadores de salud sobre las dimensiones de la Fatiga Laboral se observó con respecto a la “Percepción subjetiva de fatiga física” se encuentra en un nivel alto para el 46,9%; moderado en un 28,4% y leve en un 24,7%. En la dimensión 2 “Percepción subjetiva de fatiga Cognitiva” es alto para el 45,7%; moderado para el 44,4% y leve para el 9,9%.

**Tabla 3**

***Nivel de Conflicto Trabajo Familia de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.***

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Leve</b>	19	23,5
<b>Moderada</b>	21	25,9
<b>Alta</b>	41	50,6
<b>Total</b>	81	100,0

Nota: Base de datos

La percepción de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor sobre el Conflicto Trabajo Familia en su centro de labores se encuentra en un nivel Alto para el 50,6%; Moderado para el 25,9% y Leve para el 23,5%.

**Tabla 4**

***Nivel de Conflicto trabajo Familia según dimensiones de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.***

<b>DIMENSIONES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Interferencia Trabajo-Familia</b>		
<b>Leve</b>	18	22,2
<b>Moderada</b>	20	24,7
<b>Alta</b>	43	53,1
<b>Interferencia Familia-Trabajo</b>		
<b>Leve</b>	24	29,6
<b>Moderada</b>	17	21,0
<b>Alta</b>	40	49,4

Nota: Base de datos

La percepción de los trabajadores sobre las dimensiones del Conflicto Trabajo Familia se observó con respecto a la interferencia Trabajo-Familia que se encuentra en un nivel alto para el 53,1%; moderado 24,7% y leve 22,2%. En la dimensión 2 “Interferencia Familia-Trabajo” se encuentra en un nivel alto para el 49,4%; leve 29,6% y moderado 21%.

**Tabla 5**

***Relación entre Fatiga laboral y Conflicto trabajo familia de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021***

		<b>CONFLICTO TRABAJO FAMILIA</b>				
			Leve	Moderado	Alto	Total
<b>FATIGA LABORAL</b>	Leve	Recuento	13	0	0	13
		% del total	16,0%	0,0%	0,0%	16,0%
	Moderado	Recuento	6	21	3	30
		% del total	7,4%	25,9%	3,7%	37,0%
	Alto	Recuento	0	0	38	38
		% del total	0,0%	0,0%	46,9%	46,9%
<b>Total</b>		Recuento	19	21	41	81
		% del total	23,5%	25,9%	50,6%	100,0%

Nota: Base de datos

La correlación para prueba de hipótesis indica una correlación directa positiva muy alta, cuyo valor de Rho de Spearman es de 0,841 y Sig. de 0,000 que motivan a rechazar la hipótesis nula.

En la tabla 05 observamos que del total de colaboradores de salud presentan una Fatiga laboral leve con un 16%, teniendo en su totalidad un nivel leve en el conflicto trabajo familia; en la fatiga laboral moderada, representa un 25,9% del personal de salud, presentando en su totalidad un nivel moderado en el conflicto trabajo familia; y en la fatiga laboral alto, representa un 46,9%, presentando en su totalidad un nivel alto en el conflicto trabajo familia.



## V. DISCUSIÓN

La fatiga laboral y el conflicto trabajo familia, representan constructos esenciales para comprender la salud de los colaboradores y su seguridad, sentirse constantemente agotado no es normal ni aceptable; es un grito de ayuda del cuerpo o mente, y estar en un estado constante de agotamiento en el trabajo puede dañar la salud física y mental, afectando la calidad de vida y sus relaciones, ya implica un cansancio extremo (es decir, falta de energía) y una capacidad funcional reducida, lo cual a su vez impacta y genera conflictos en la familia del personal de salud.

En la tabla 1, se halló un dato importante sobre el nivel de fatiga laboral que tienen el personal de salud, pues el 46,9% de ellos es decir, poco menos de la mitad indicó tener un nivel alto de fatiga laboral y por otro lado el 28,4% manifestó tener un nivel moderado y el 24,7% un nivel leve. Es por ello que se debe analizar minuciosamente que factor o que factores hacen más pesada la carga del día a día en los trabajadores de salud. Así mismo se encontró relación con las bases teóricas del modelo de Competencia Social, el cual afirma que la fatiga laboral es esencialmente una función de la competencia que se percibe y con base en ello, construye el modelo de competencia social. Asimismo, quienes laboran encuentran en su ambiente de trabajo elementos que hacen posible su trabajo o que se convierten en barreras que lo entorpecen: esos elementos son objetivos laborales realistas, la capacitación, la ambigüedad del rol, la toma de decisiones, disponibilidad de recursos, la sobrecarga laboral, de los cuales unos, como se entenderá, van a ayudar a incidir en la eficacia del trabajador para conseguir sus logros (Harrison, 1983).

Los resultados encuentran semejanza con Zhan et al., (2020) en China, pues en su estudio realizado también se encontró un alto nivel de fatiga laboral en su personal de salud, donde más del 60% presentó fatiga física y mental. Pese a la diferencia de horarios y distancia China y Perú son similares en cuanto a que tanto se sienten fatigados los trabajadores de salud, pues en ambos casos les afecta a nivel de desgaste físico y desgaste mental. Lo anteriormente mencionado puede deberse al mismo tiempo, a la relación que se presenta por parte en la fatiga física y mental durante el desarrollo de las jornadas de trabajo diarios, sumados a un mal descanso, problemas económico, sobrecargas laborales, etc.

En la tabla 2, se halló respecto a la percepción subjetiva de fatiga física, se encuentra en un nivel alto en el 46,9% de los trabajadores de salud, nivel moderado en un 28,4% y en un 24,7% con un nivel leve. Por otro lado respecto a la dimensión percepción subjetiva de fatiga cognitiva presentan niveles altos el 45,7%, nivel moderado el 44,4% y nivel leve el 9,9%. Así también, se relaciona con las bases teóricas de Vercoulen et al. (1994) pues sostienen que la percepción subjetiva de fatiga física, se define como la intensidad y la cantidad de estrés físico experimentado durante la práctica del ejercicio.

Asimismo, este tipo de fatiga se ve reflejado en la falta de energía y presencia de agotamiento, donde la aparente reducción de la capacidad física después de haber trabajado un tiempo determinado, las exigencias físicas de trabajo que sobrepasen las capacidades del individuo, conllevan a la fatiga física. Y si esta se prolonga por mucho tiempo, no solo al cuerpo físico sino al propio sistema nervioso del trabajador, lo cual debe monitorearse, sobre todo en el lugar en el cual se llevó a cabo la presente investigación.

Los resultados encuentran semejanza con el estudio de Tung y Hsiung (2021) en Taiwan, pues hallaron que el 42% presentan fatiga laboral y sus factores relacionados tienen altos niveles en el personal de salud, asimismo resaltan la importancia de proporcionar a las personas que trabajan en el sector de la salud entornos de trabajo controlados y mejoras en la salud.

También, se encontró semejanza con Molano (2019) quien en su estudio realizado en Colombia resalta la importancia de la fatiga laboral y sus factores en los colaboradores de la salud. Y hallaron un porcentaje muy significativo para ser exactos, el 63% de trabajadores encuestados indicaron presentar fatiga física y cognitiva, por lo cual se evidencian síntomas y signos ligados a situaciones de origen físico y psicológico, que pueden afectar en la calidad de vida de los colaboradores y por consiguiente en la calidad de atención de los pacientes. Concluyendo que la fatiga laboral, debe ser analizada y tomar en cuenta la apreciación e instaurar vigilancias epidemiológicas del riesgo psicosocial, ya que pueden afectar la calidad de las actividades y productividad del trabajador.

Así mismo, cabe indicar que el efecto de la fatiga laboral en diversas organizaciones es un factor presente, asimismo en el personal de salud que están expuestos a una carga tanto operativa como emocional en su día a día, con turnos de 12 o 24 horas, lo cual mella la relación de estos en sus hogares ya que su ausencia es notoria, tanto con su pareja, hijos u otros familiares que pertenezcan al hogar. La vida del personal de salud es una constante en la demanda de los tiempos que deben estar en los establecimientos de salud y los riesgos que correr constantemente tanto en su vida laboral como familiar, sometidos a un estrés continuo según las responsabilidades que éstos tengan.

En la tabla 3; se halló que los empleados del sector salud manifiestan un dato sobresaliente donde el 50,6% del personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, es decir la mitad de los encuestados, así también el 25,9% de los encuestados presentaron un nivel moderado y el 23,5% un nivel leve, indicaron presentar problemas dentro de sus hogares a causa de su trabajo en los establecimientos del primer nivel de atención. Se debe tomar medidas en este asunto, pues los inconvenientes que presentan no solo se dan en el desarrollo de las actividades diarias dentro de un centro de salud, sino que también podrían llegar a afectar la salud de los trabajadores así como llevar a deterioro de la convivencia en el hogar.

Asimismo, se encontró relación con la teoría de Blanch y Aluja (2012), quienes afirman que el conflicto Trabajo-Familia, es el conflicto dado entre el trabajo y la familia, y tiene una importancia creciente en la sociedad, ya que tiene significativas consecuencias para los resultados laborales, no laborales y personales, como la productividad, la rotación, el bienestar familiar, la salud y el estrés. Y tal como lo sostienen los autores mencionados, la presente investigación deja expuesto que la demanda que exigen tanto el trabajo en centros de salud, como en los hogares de los colaboradores de salud, son demandas de alto nivel, por lo tanto ambas entran en conflicto.

Este resultado halló semejanza con la investigación de Arias et al. (2017) en Arequipa - Perú, pues de los encuestados se evidenció que más del 50% de colaboradores del sector salud presentan algunos síntomas de la fatiga laboral asociada al conflicto trabajo familia, y sólo un 5.6% tiene presente una fatiga laboral

severa. Concluyendo que la fatiga laboral respecto del conflicto trabajo familia tiene mayor presencia lo cual resulta preocupante entre el personal de salud, y se manifiesta en función de las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

En la tabla 4, se denota que tanto la Interferencia Trabajo-Familia y la Interferencia Familia-Trabajo presentan niveles altos de importancia. Pues el 53,1% presenta un nivel alto de interferencia trabajo familia, el 24,7% nivel moderado y el 22,2% nivel leve. Además, el 49,4% presenta nivel alto de interferencia familia trabajo, el 21 % nivel moderado y el 29,6% nivel leve. Es decir que existen en los hogares de los colaboradores de salud problemas que con el tiempo son insostenibles a causa del trabajo y a causa de los problemas que puedan darse en casa y sigan acompañando al trabajador hasta su centro de labores interfiriendo de este modo en el óptimo desarrollo de sus actividades en establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco y también interfiriendo en la armonía y comunicación de sus hogares.

Asimismo, se encontró relación con las bases teóricas de Martínez (2009) quien menciona que el conflicto trabajo familia, es una disyuntiva entre los roles en el que los requerimientos, el esfuerzo y el tiempo del trabajo obstruyen la realización de diligencias familiares. Así como Obrenovic et al., (2020) refieren que los conflictos familiares por interferencia familia-trabajo, se presenta cuándo la familia interfiere con el trabajo y se conoce como interferencia de la familia en el trabajo.

Este resultado tiene semejanza con el estudio de Jiménez (2020) en Chile, pues hallaron que más de la mitad de encuestados manifestaron presentar tanto la Interferencia Trabajo-Familia y la Interferencia Familia-Trabajo, lo que afecta considerablemente el desarrollo de labores dentro del hospital y sus vidas privadas dentro de su hogar.

En la tabla 5 observamos que del total de colaboradores de salud presentan una Fatiga laboral leve con un 16%, teniendo en su totalidad un nivel leve en el conflicto trabajo familia; en la fatiga laboral moderada, representa un 25,9% del personal de salud, presentando en su totalidad un nivel moderado en el conflicto trabajo familia; y en la fatiga laboral alto, representa un 46,9%, presentando en su totalidad un nivel alto en el conflicto trabajo familia. Estadísticamente, la fatiga laboral y el conflicto

trabajo familia, es igual a 0.00 ( $p < 0.05$ ), ya que mediante la prueba estadística de Rho de Spearman, por lo tanto existe una relación directa y altamente significativa entre ambas variables. Es por ello que si existe mucha fatiga laboral, también se incrementara el conflicto trabajo familia en los hogares de los trabajadores de salud. Se halla relación con la teoría del Spillover, la cual que refiere sobre cómo afectan los eventos positivos o negativos acontecidos en un ámbito vital, “salpican” o perturban a otro ambito vital, en otras palabras, las consecuencias indirectas que la familia posee sobre el trabajo y viceversa (Piotrkowski, 1978).

Este resultado se asemeja con el estudio de Soplopuco y Schneider (2019) en Trujillo, pues indican que la fatiga laboral y el conflicto familia trabajo en trabajadores de salud presentan una relación directa. Resaltando que, la presencia de fatiga laboral moderada alta en los profesionales con conflicto familia-trabajo medio-alto fue mayor que aquellos que tuvieron, nivel bajo considerándose la fatiga laboral moderada-alta es factor que incrementa el riesgo de conflicto familia trabajo medio-alto.

Continuando con los resultados de la tabla 5, se halló que efectivamente, tanto la fatiga laboral que presentan los trabajadores de salud, como el conflicto trabajo familia se relacionan entre sí de forma positiva directa (0,841); y ante lo expuesto cabe resaltar la importancia que se debe brindar al manejo de la fatiga laboral en los colaboradores de salud porque ello a su vez puede llegar a repercutir positivamente en el mejor de los casos o negativamente en los hogares de aquellos trabajadores que presenten un alto nivel de fatiga laboral o viceversa.

Asimismo, se relaciona con el Modelo de Cherniss (1980) en este modelo, las características del entorno laboral y las variables de diferencia individual tienen efectos directos sobre el agotamiento e indirectos sobre el agotamiento a través de los niveles de estrés experimentado. Tal como se puede resolver en base a la relación que tienen los constructos de investigación, pues a mayor fatiga laboral, mayor conflicto trabajo-familia.

Este resultado coincide con el estudio de Arias et al. (2017) en Arequipa - Perú, quienes también determinaron que tanto la fatiga laboral como el conflicto trabajo-familia se relacionan directamente, pues del estudio que realizaron más del 50% de

colaboradores del sector salud presentan algunos síntomas de la fatiga laboral asociada al conflicto trabajo familia, y sólo un 5.6% tiene presenta una fatiga laboral severa. También, se encontró diferencias entre el personal en función del tiempo de servicio, sexo, cargo, profesión y la institución en la que trabajan. Concluyendo que la fatiga laboral respecto del conflicto trabajo familia tiene mayor presencia lo cual resulta preocupante entre el personal de salud, y se manifiesta en función de las condiciones de trabajo y el entorno laboral.

Se resalta un dato importante sobre los antecedentes con los cuales coincide el objetivo general, y es que ambos ocurren en diferentes departamentos del Perú. Lo cual indica tomar en cuenta medidas que puedan mitigar los efectos posibles a causa de fatiga laboral y como esto puede repercutir negativamente en el hogar del trabajador de salud.

## VI. CONCLUSIONES

1. Se determinó que la relación entre la fatiga laboral guarda una relación positiva muy alta y directa (0,841) con el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021.
2. Se determinó el grado de fatiga laboral en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, el cual indicó que el 46,9% de los encuestados presentan un alto nivel de fatiga laboral.
3. Se determinó el grado de conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, el cual indicó que el 50,6% de los encuestados presentan un alto nivel de conflicto trabajo-familia.
4. Se determinó la frecuencia de la fatiga laboral según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, es decir, el 46,9% de los encuestados, indicaron tener un alto nivel de “Percepción subjetiva de fatiga física” y el 44,4% un nivel alto de “Percepción subjetiva de fatiga cognitiva”.
5. Se determinó la frecuencia de conflicto trabajo-familia según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, en el cual se indicó que el 53,1% de los encuestados presentan un alto nivel de “Interferencia Trabajo-Familia”, mientras que el 49,4% presentan un nivel alto de “Interferencia Familia-Trabajo”.

## VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda realizar investigaciones similares al presente estudio de forma periódica en los establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, para monitorear si el grado de fatiga laboral y conflicto trabajo-familia aumenta o disminuye.
2. Se recomienda profundizar más sobre la problemática de esta investigación, con un diferente diseño, es decir, un diseño experimental.
3. Se recomienda replicar esta investigación en muestras más amplias, para evidenciar si a mayor escala se mantienen similares resultados respecto de los establecimientos del primer nivel de atención en otros departamentos de Perú.
4. Se recomienda a los establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, analizar y detectar las tareas que generan un sobrecargo físico y mental en los trabajadores de salud, con la finalidad de reducir la presencia de fatiga laboral y Realizar una adecuada gestión de los horarios del personal de salud, para evitar el sobrecargo de horas asignadas a cada colaborador (turno laboral).
5. Se sugiere sensibilizar tanto a los jefes de cada área como al personal de salud en general sobre la importancia de la administración de los tiempos dentro y fuera del trabajo, para conseguir una mejor productividad y brindar atención de calidad a los pacientes, así como calidad de convivencia en sus hogares.
6. Se sugiere que el área de recursos humanos, organice periódicamente espacios recreativos y de confraternización en los colaboradores de salud, de esta forma también la comunicación se verá afectada positivamente.



## REFERENCIAS

- Azmoon, H., Salmani, H., Jalilian, H., Choobineh, A. & Shouroki, F. (2017). The Relationship Between Fatigue and Job Burnout Dimensions in Hospital Nurses [La relación entre las dimensiones de la fatiga y el agotamiento laboral en las enfermeras hospitalarias]. *Health Scope International Quarterly Journal*, 7(2), e80335. <https://sites.kowsarpub.com/healthscope/articles/80335.html>
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria.
- Baeza, D., Del Río, N. & Schwerter, M. (2012). *Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados, año 2012*. [Tesis de titulación, Universidad Austral de Chile]. Repositorio Institucional UdeC.
- Bauer, E. (2010). *Top Executives' Work Relationship and Work-Family Balance: Taxonomy Development and Performance Implications*. Springer-Verlag.
- Bee Khim, K. (2021). Singapore is 'most fatigued' country in the world – and we're tired of it [Singapur es el país 'más fatigado' del mundo, y estamos cansados]. *CNA LifeStyle*. <https://bit.ly/3hxlpOv>
- Bihari, S., Venkatapathy, A., Prakash, S., Everest, E., McEvoy, D. & Bersten, A. (2020). ICU shift related effects on sleep, fatigue and alertness levels [Efectos relacionados con el cambio de la UCI sobre el sueño, la fatiga y los niveles de alerta]. *Occupational medicine (Oxford, England)*, 70(2), 107-112. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/31974569/>
- Blanch, A. & Aluja, A. (2012). Social support (family and supervisor), work–family conflict, and burnout: Sex differences. [Apoyo social (familia y supervisor), conflicto trabajo-familia y agotamiento: diferencias de sexo]. *Human Relations*, 65(7), 811-833. <https://bit.ly/3ns3DBe>
- Blasche, G., Baubock, V. & Haluza, D. (2017). Work-related self-assessed fatigue and recovery among nurses [Fatiga autoevaluada relacionada con el trabajo y recuperación entre enfermeras]. *Internacional archives of occupational and*

*environmental health*, 90(2), 197-205.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27838889/>

Braun, A., Lara, W., Andrade, A. & Ziebell, M. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? [¿Por qué el conflicto trabajo-familia puede alejar a tus ejecutivos?]. *Revista de Psicología PUCP*, 37(1), 251-278.  
<https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/psicologia/article/view/20490/20389>

Brzozowski, S., Cho, H., Arsenault, E. & Steege, L. (2021). Predicting nurse fatigue from measures of work demands [Predecir la fatiga de la enfermera a partir de medidas de demandas laborales]. *Applied Ergonomics*, 92(1).  
<https://bit.ly/2YOhTtD>

Bultmann, U., De Vries, M., Beurskens, A.J., Bleijenberg, G., Vercoulen, J., & Kant, I. (2000). Measurement of Prolonged Fatigue in the Working Population: Determination of a Cut off Point the Checklist Individual Strenght. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(4), 411-416.  
<https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/11051524/>

Carrasco, J. & García, A. (2005). *El ajuste trabajo-familia desde una perspectiva de género*. Universidad Pontificia Comillas de Madrid.

Cegarra, J. (2011). *Metodología de la investigación científica y tecnológica*. Ediciones Díaz de Santos.

Cherniss C. (1980). *Profesional Burnout en Humano Servicio Organizaciones*. Praeger.

Chuje, L. (2019). *Fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de San Juan de Lurigancho Lima-2019* [Tesis de titulación, Universidad Norbert Wiener]. Repositorio Institucional WIENER.  
<http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3165>

Departamento de Salud, Educación y Bienestar de los Estados Unidos [HEW] (1979). *THE BELMONT REPORT: Ethical Principles and Guidelines for the Protection of Human Subjects of Research*. <https://bit.ly/3lxY2aP>

- Elguera, A. & Alarcón, L. (2017). *Equilibrio trabajo – familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica* [Tesis de titulación, Universidad San Ignacio de Loyola]. Repositorio Institucional USIL. <http://repositorio.usil.edu.pe/handle/USIL/3524>
- Eyzaguirre, R. (2020). Balance trabajo-familia: Cultura, nivel de conflicto y voluntad de permanencia en la empresa. *Apunte de Bioética*, 3(2), 81-90. <https://revistas.usat.edu.pe/index.php/apuntes/article/view/496/1099>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Teseo.
- Gallegos, W., Agueda, T., Delgado, Y., Ortiz, M. & Quispe, M. (2017). Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 63(249), 331-44. <https://bit.ly/2Xhx6TU>
- González, F., Escoto, M. & Chávez, J. (2017). *Estadística aplicada en Psicología y Ciencias de la salud*. Editorial el Manual Moderno.
- Gutiérrez, L., Muñoz, M. & Vargas, P. (2017). Responsabilidad familiar corporativa, la percepción del conflicto y la conciliación entre la vida familiar y laboral: caso Universidad de Antioquia. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 299-317. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939003.pdf>
- Heras, L. & Osa, A. (2021). Work-Family Conflict, Coping Strategies and Burnout: A Gender and Couple Analysis [Conflicto trabajo-familia, estrategias de afrontamiento y agotamiento: Un análisis de género y pareja]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 37(1), 21-28. <https://journals.copmadrid.org/jwop/art/jwop2021a5>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la Investigación - Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw Hill Education.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. & Moreno, L. (2018). *Metodología de la investigación científica*. 3Ciencias.

- Hernández, L. (2012). *Metodología de la investigación en ciencias de la salud*. Ecoe Ediciones.
- Hidayanti, R. & Sumaryono, S. (2021). The Role of Sleep Quality as Mediator of Relationship between Workload and Work Fatigue in Mining Workers [El papel de la calidad del sueño como mediador de la relación entre la carga de trabajo y la fatiga laboral en los trabajadores mineros]. *Jurnal Psikologi*, 48(1), 62-79. <https://jurnal.ugm.ac.id/jpsi/article/view/61154>
- Hockey, R. (2013). *The Psychology of Fatigue: Work, Effort and Control*. Cambridge University Press.
- Jiménez, A. (2020). Conflicto trabajo-familia, satisfacción laboral y calidad de vida laboral en trabajadores de salud pública de Chile. *ResearchGate*, 63-79. <https://bit.ly/3C9wfmV>
- Khaldoun, I., Malakeh, M. & Rasmieh, A. (2019). Psychosocial correlates of work-related fatigue among Jordanian emergency department nurses [Correlaciones psicosociales de la fatiga relacionada con el trabajo entre las enfermeras del departamento de emergencias de Jordania]. *Perspect Psychiatr Care*, 55(3), 486-493. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30729538/>
- Lee, E. (2008). *Mental Work and Fatigue and Individual Differences and Their Causes*. Read Books.
- López, A. & Acereda, A. (2007). *Entre la familia y el trabajo: Realidades y soluciones para la sociedad actual*. Narcea.
- López, J., Barrera, L., Parraga, M. & Zambrano, B. (2020). Fatiga laboral en personal radiólogo que trabaja por turnos en una institución hospitalaria pública del Ecuador. *Polo del Conocimiento*, 5(10), 744-753. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1847>
- Luengo, C., Palma, S., Sandoval, C., Sepúlveda, A. & Villaroel, C. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un

hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25(1), 243-249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>

Martínez, M. (2009). *Género y conciliación de la vida familiar y laboral: Un análisis Psicosocial*. Universidad de Murcia.

Molano, C. (2019). *Percepción de fatiga en colaboradores de un hospital de economía mixta del departamento de caldas* [Tesis de titulación, Universidad de Manizales]. Repositorio Institucional UM. <https://bit.ly/3k7bJNq>

Moreno, G., Palmi, J. & Prat, J. (2017). Valoración de la percepción subjetiva de la fatiga en motoristas de competición rally-raid dakar. *Acción Psicológica*, 14(1), 93-104. <https://scielo.isciii.es/pdf/acp/v14n1/1578-908X-acp-14-01-00093.pdf>

Niño, V. (2021). *Metodología de la investigación: Diseño, ejecución e informe* (2da ed.). Ediciones de la U.

Obrenovic, B., Jianguo, D., Khudaykulov, A. & Aamir, M. (2020). Work-Family Conflict Impact on Psychological Safety and Psychological Well-Being: A Job Performance Model [Impacto del conflicto entre el trabajo y la familia en la seguridad psicológica y el bienestar psicológico: un modelo de desempeño laboral]. *Frontiers in Psychology*, 11(1), 1-18. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00475>

Organización Internacional del Trabajo [OIT] (2008). Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo. [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)

Perry, M. & Gerstel (2020). Work and Family in the Second Decade of the 21st Century [Trabajo y familia en la segunda década del siglo XXI]. *Journal of Marriage and Family*, 82(1), 420-453. <https://doi.org/10.1111/jomf.12636>

- Piotrkowski, C. (1978). *Work and family system: A naturalistic study of working-class families*. Free Press.
- Pleck, J. (1977). The Work-Family role system [El sistema de roles trabajo-familia]. *Social Problems*, 24(4), 417-427. <https://doi.org/10.2307/800135>
- Rojas, S. & Uribe, D. (2021). *Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por Covid-19* [Tesis de titulación, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. Repositorio Institucional UNAB. <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/13833>
- Romero, A. (2018). *Vivir para trabajar o trabajar para vivir*. Universidad de la Sabana.
- Ruiz, D. (2017). *Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, año 2016* [Tesis de titulación, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. [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)
- Serrano, J. (2020). *Metodología de la investigación*. Bernardo Reyes.
- Solís, R., Tantalean, M., Burgos, R. & Chambi, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270-276. <http://dx.doi.org/10.15381/anales.v78i3.13757>
- Soplopuco, M. & Schneider, J. (2019). *Fatiga laboral asociada al conflicto familia-trabajo en personal profesional de salud. Estudio multicéntrico* [Tesis de titulación, Universidad Privada Antenor Orrego]. Repositorio Institucional UPAO. <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/5055>
- Tanner, G., Schumann, M., Baur, C. & Bamberg, E. (2021). Too Fatigued to Consume Responsibly? The Importance of Work-Related Fatigue and Personal Values for Responsible Consumption [¿Demasiado fatigado para consumir responsablemente? La importancia de la fatiga relacionada con el

trabajo y los valores personales para el consumo responsable]. *International IJC*, 1-14. <https://bit.ly/3Eiltwn>

Taylor, F. (2005). *The Principles of Scientific Management*. 1st World Publishing.

Tazkia, M. (2021). Correlation of Age, Nutritional Status, and Smoking Habits with Work Fatigue in Dome Installation Workers [Correlación de edad, estado nutricional y hábitos de fumar con fatiga laboral en trabajadores de instalación de domos]. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 10(2), 161-169. <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/21069>

Thompson, M. S., Page, S. L., Cooper, C. L. (1993). A test of Caver and Scheier's self-control model of stress in exploring burnout among mental health nurses. *Stress Medicine*, 9(4), 221-235. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2460090405>

Tung, T. & Hsiung, M. (2021). Work Fatigue in a Hospital Setting: The Experience at Cheng Hsin General Hospital [Fatiga laboral en un entorno hospitalario: la experiencia en el Hospital General Cheng Hsin]. *Healthcare*, 9(6), 1-7. <https://www.mdpi.com/2227-9032/9/6/776/htm>

Vercoulen, J., Swanink, C., Fennis, J., Galama, J., Van der Meer, J. & Bleijenberg, G. (1994). Dimensional assessment of chronic fatigue syndrome [Evaluación dimensional del síndrome de fatiga crónica]. *Journal of Psychosomatic Research*, 38(5), 383-392. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/7965927/>

Wayne, J., Matthews, R., Crawford, W. & Casper, W. (2020). Predictors and processes of satisfaction with work–family balance: Examining the role of personal, work, and family resources and conflict and enrichment [Predictores y procesos de satisfacción con el equilibrio trabajo-familia: Examinando el papel de los recursos personales, laborales y familiares y el conflicto y el enriquecimiento.]. *Human Resource Management*, 59(1), 25-42. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/hrm.21971>

Zambrano, J. (13 de mayo de 2021). En medio de la pandemia, 75% de la población padece fatiga laboral. Milenio. <https://bit.ly/393YQ0e>

Zacarías, H. & Supo, J. (2020). Metodología de la investigación científica (3RA ed.). Amazon Digital Services LLC-KDP.

Zhan, Y., Zhao, S., Yuan, J., Liu, Y., Gui, L., Zheng, H., Zhou, Y., Qiu, L., Chen, J., Yu, J. & Li, S. (2020). Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study [Prevalencia y factores que influyen en la fatiga de las enfermeras de primera línea que combaten el COVID-19 en China: un estudio descriptivo transversal]. *Current Medical Science*, 40(4), 625-635. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32767264/>



## **ANEXOS**

## ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN.

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES/ COMPONENTES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Fatiga Laboral	La fatiga laboral representa un cansancio físico y cognitivo, así como una capacidad funcional reducida que se experimenta durante y al final de la jornada laboral. Es una mezcla de cansancio físico, mental y emocional que no se elimina con un descanso y un tiempo de sueño adecuados. (Vercoulen et al., 1994).	La variable 1 Fatiga Laboral, se medirá mediante un cuestionario que constará de 15 preguntas, las cuales se distribuirán de acuerdo con las dimensiones: (i) Percepción subjetiva de fatiga física y (ii) Percepción subjetiva de fatiga cognitiva.	Percepción subjetiva de fatiga física	Debilidad	Likert: Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Mala condición física	
			Percepción subjetiva de fatiga cognitiva	Concentración	
				Distracción	
Conflicto Trabajo-Familia	El conflicto Trabajo-Familia son formas de conflicto entre roles que ocurren cuando la energía, el tiempo o las demandas de comportamiento del rol laboral entran en conflicto con los roles de la vida familiar o personal. (Blanch y Aluja, 2012)	La variable 2 Conflicto Trabajo-Familia, se medirá mediante un cuestionario que constará de 15 preguntas, las cuales se distribuirán de acuerdo con las dimensiones: (i) Interferencia Trabajo-Familia y (ii) Interferencia Familia-Trabajo	Interferencia Trabajo-Familia	En función del tiempo	Likert: Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
				Basado en la tensión	
				Basado en el comportamiento	
			Interferencia Familia-Trabajo	En función del tiempo	
				Basado en la tensión	
				Basado en el comportamiento	

## ANEXO 2: INSTRUMENTO PARA MEDIR LA FATIGA LABORAL.

FATIGA LABORAL Y CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DISTRITO VÍCTOR LARCO, 2021

### CUESTIONARIO CIS (CHECK LIST INDIVIDUAL STRENGTH) QUE MIDE LA FATIGA LABORAL

*Autor: Baeza et al. (2012), modificado por Contreras, N. (2021)*

#### Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de ítems; por favor marque con una X la opción que mejor indique su situación actual, considerando las últimas dos semanas incluido el día de hoy.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

FATIGA LABORAL		Opciones de respuesta				
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE FATIGA FÍSICA		1	2	3	4	5
1	Me cuesta fijar la vista					
2	Me siento cansado					
3	Me siento débil					
4	Me canso rápidamente					
5	Físicamente me siento exhausto					
6	Me siento en mala condición física					
7	Me siento en buena forma					
8	En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy, me he sentido fatigado (a)					
DIMENSIÓN: PERCEPCIÓN SUBJETIVA DE FATIGA COGNITIVA						
9	Me concentro en lo que hago					
10	Me puedo concentrar bien					
11	Tengo problemas para concentrarme					
12	Me siento equilibrado, en armonía conmigo					
13	Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)					
14	Me encuentro distraído(a) pensando en cosas					

## CUESTIONARIO CIS (CHECK LIST INDIVIDUAL STRENGTH) QUE MIDE LA FATIGA LABORAL

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Fatiga laboral y conflicto Trabajo - Familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario sobre Fatiga Laboral y Conflicto Trabajo-Familia. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella. Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

**URL:** <https://forms.gle/jUT7fpDnR4SGkLE86>

## ANEXO 3: INSTRUMENTO PARA MEDIR EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA.

FATIGA LABORAL Y CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN DISTRITO VÍCTOR LARCO, 2021

### CUESTIONARIO CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA QUE MIDE EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

*Autor: Blanch y Aluja (2012), modificado por Contreras, N. (2021)*

#### Instrucciones:

A continuación, se presentan una serie de ítems; por favor marque con una X la opción que mejor indique su situación actual, considerando las últimas dos semanas incluido el día de hoy.

Las opciones de respuesta son las siguientes:

Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA		Opciones de respuesta				
DIMENSIÓN: INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA		1	2	3	4	5
1	Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mis familiares y amigos.					
2	Pienso que debería trabajar menos y pasar más tiempo con mi familia					
3	Mi horario de trabajo me produce conflicto con mi vida familiar					
4	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi familia					
5	Me encuentro irritado en casa por problemas en mi trabajo					
6	Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado como para hacer lo que me gustaría hacer.					
7	Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares.					
8	Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarme a mi familia todo lo que desearía.					
DIMENSIÓN: INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO						
9	Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo.					
10	Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo.					
11	El tiempo que ocupo con mi familia impide que ocupe tiempo en actividades laborales que podrían ayudarme a ascender en el trabajo o mejorar mi situación laboral					
12	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi trabajo					
13	Los problemas de mi vida familiar disminuyen mi capacidad para hacer mi trabajo					

14	A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo de mi vida personal.					
15	Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.					

## CUESTIONARIO CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA QUE MIDE EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Fatiga laboral y conflicto Trabajo - Familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario sobre Fatiga Laboral y Conflicto Trabajo-Familia. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella. Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda  
Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo  
Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

URL: <https://forms.gle/Vhz8JRqEUsh8Xzgk7>

## ANEXO 4: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Fórmula: Población finita

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{e^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

n= Tamaño de muestra buscado

N= Tamaño de Población

Z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza

E= Error de estimación máximo aceptado

p= Probabilidad de que ocurra el evento estudiado

q= (1-p) = Probabilidad de que no ocurra el evento estudiado

## ANEXO 5: VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FATIGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Me cuesta fijar la vista	X		X		X		
2	Me siento cansado	X		X		X		
3	Me siento débil	X		X		X		
4	Me canso rápidamente	X		X		X		
5	Físicamente me siento exhausto	X		X		X		
6	Me siento en mala condición física	X		X		X		
7	Me siento en buena forma	X		X		X		
8	En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy, me he sentido fatigado (a)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Me concentro en lo que hago	X		X		X		
10	Me puedo concentrar bien	X		X		X		
11	Tengo problemas para concentrarme	X		X		X		
12	Me siento tranquilo y en armonía conmigo	X		X		X		
13	Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)	X		X		X		
14	Me encuentro distraído(a) pensando en cosas	X		X		X		
15	Me causa dificultad ordenar mis ideas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Patricia Liliana Bolaños Grau**            DNI: **18088709**

Especialidad del validador: **Enfermera**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

03 de Octubre del 2021

Firma del Experto Informante.



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Mi trabajo me quita tiempo, el cual me gustaría compartir con mis familiares y amigos.	x		x		x		
2	Pienso que debería trabajar menos y pasar más tiempo con mi familia	x		x		x		
3	Mi horario de trabajo me produce conflicto con mi vida familiar	x		x		x		
4	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi familia	x		x		x		
5	Me encuentro irritado en casa por problemas en mi trabajo	x		x		x		
6	Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado como para hacer lo que me gustaría hacer.	x		x		x		
7	Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares.	x		x		x		
8	Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarle el tiempo que desearía a mi familia	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo.	X		X		X		
10	Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo.	X		X		X		
11	El tiempo que ocupo con mi familia impide que ocupe tiempo en actividades laborales que podrían ayudarme a ascender en el trabajo o mejorar mi situación laboral	X		X		X		
12	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi trabajo	X		X		X		
13	Los problemas de mi vida familiar disminuyen mi capacidad para hacer mi trabajo	X		X		X		
14	A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo de mi vida personal.	X		X		X		
15	Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [ x ]        Aplicable después de corregir [ ]        No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Patricia Liliana Bolaños Grau**

**DNI: 18088709**

**Especialidad del validador: Enfermera**

**03 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



---

**Firma del Experto Informante.**

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FATIGA LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Me cuesta fijar la vista	X		X		X		
2	Me siento cansado	X		X		X		
3	Me siento débil	X		X		X		
4	Me canso rápidamente	X		X		X		
5	Físicamente me siento exhausto	X		X		X		
6	Me siento en mala condición física	X		X		X		
7	Me siento en buena forma	X		X		X		
8	En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy, me he sentido fatigado (a)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Me concentro en lo que hago	X		X		X		
10	Me puedo concentrar bien	X		X		X		
11	Tengo problemas para concentrarme	X		X		X		
12	Me siento tranquilo y en armonía conmigo	X		X		X		
13	Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)	X		X		X		
14	Me encuentro distraído(a) pensando en cosas	X		X		X		
15	Me causa dificultad ordenar mis ideas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Mg. Miranda Gil Leslie Gulliana**            DNI:41125771

Especialidad del validador: **Maestría en gestión de los servicios de la Salud**

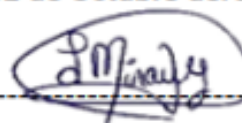
<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2021



-----  
Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mis familiares y amigos.	X		X		X		
2	Pienso que debería trabajar menos y pasar más tiempo con mi familia	X		X		X		
3	Mi horario de trabajo me produce conflicto con mi vida familiar	X		X		X		
4	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi familia	X		X		X		
5	Me encuentro irritado en casa por problemas en mi trabajo.	X		X		X		
6	Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado como para hacer lo que me gustaría hacer.	X		X		X		
7	Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares.	X		X		X		
8	Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarme a mi familia todo lo que desearía.	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo.	X		X		X		
10	Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo.	X		X		X		
11	El tiempo que ocupo con mi familia impide que ocupe tiempo en actividades laborales que podrían ayudarme a ascender en el trabajo o mejorar mi situación laboral	X		X		X		
12	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi trabajo	X		X		X		
13	Los problemas de mi vida familiar disminuyen mi capacidad para hacer mi trabajo	X		X		X		
14	A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo de mi vida personal.	X		X		x		
15	Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador.** Dr/ Mg: Mg. Miranda Gil Leslie Gulliana        **DNI:41125771**

**Especialidad del validador:** Maestría en gestión de los servicios de la Salud

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2021



-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE FATIGA LABORAL**

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Me cuesta fijar la vista	X		X		X		
2	Me siento cansado	X		X		X		
3	Me siento débil	X		X		X		
4	Me canso rápidamente	X		X		X		
5	Físicamente me siento exhausto	X		X		X		
6	Me siento en mala condición física	X		X		X		
7	Me siento en buena forma	X		X		X		
8	En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy, me he sentido fatigado (a)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Me concentro en lo que hago	X		X		X		
10	Me puedo concentrar bien	X		X		X		
11	Tengo problemas para concentrarme	X		X		X		
12	Me siento tranquilo y en armonía conmigo	X		X		X		
13	Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)	X		X		X		
14	Me encuentro distraído(a) pensando en cosas	X		X		X		
15	Me causa dificultad ordenar mis ideas	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_ si \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad:    Aplicable [  ]        Aplicable después de corregir [  ]        No aplicable [  ]

Apellidos y nombres del juez validador. Mg: Mendez Lazaro Gaby Anali

DNI:45122569

Especialidad del validador: Maestría en gestión de los servicios de la Salud

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

02 de Octubre del 2021

  
 \_\_\_\_\_  
 Firma del Experto Informante.

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1</b>								
1	Mi trabajo me quita tiempo que me gustaría pasar con mis familiares y amigos.	X		X		X		
2	Pienso que debería trabajar menos y pasar más tiempo con mi familia	X		X		X		
3	Mi horario de trabajo me produce conflicto con mi vida familiar	X		X		X		
4	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi familia	X		X		X		
5	Me encuentro iritado en casa por problemas en mi trabajo.	X		X		X		
6	Después del trabajo, llego a mi casa demasiado cansado como para hacer lo que me gustaría hacer.	X		X		X		
7	Mi trabajo interfiere a menudo con mis responsabilidades familiares.	X		X		X		
8	Debido al exceso de trabajo, no puedo dedicarme a mi familia todo lo que desearía.	X		X		x		
<b>DIMENSIÓN 2</b>								
9	Mi vida familiar me quita tiempo que me gustaría pasar en el trabajo.	X		X		X		
10	Mis responsabilidades familiares son tan grandes que no me queda tiempo para el trabajo.	X		X		X		
11	El tiempo que ocupo con mi familia impide que ocupe tiempo en actividades laborales que podrían ayudarme a ascender en el trabajo o mejorar mi situación laboral	X		X		X		
12	Me estreso a causa de no poder cumplir a cabalidad con los roles de mi trabajo	X		X		X		
13	Los problemas de mi vida familiar disminuyen mi capacidad para hacer mi trabajo	X		X		X		
14	A mis supervisores y compañeros de trabajo les disgusta lo a menudo que hablo de mi vida personal.	X		X		x		
15	Mi vida familiar interfiere a menudo con mis responsabilidades laborales.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ x ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg: Mendez Lazaro Gaby Anali

**DNI:**45122569

**Especialidad del validador:** Maestría en gestión de los servicios de la Salud

**02 de Octubre del 2021**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

-----  
Firma del Experto Informante.

## MATRIZ DE JUICIO DE EXPERTOS

*Matriz de Juicio de expertos*

Grado académico	Apellidos y nombres	DNI
Mg.	Bolaños Grau Patricia Liliana	18088709
Mg.	Miranda Gil Leslie Gulliana	41125771
Mg.	Méndez Lázaro Gaby Anali	45122569

**Fuente:** *Elaboración propia*

**ANEXO 6: BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD: PRUEBA PILOTO – FATIGA LABORAL**

<b>FATIGA LABORAL</b>															
<b>Percepción subjetiva de fatiga física</b>									<b>Percepción subjetiva de fatiga cognitiva</b>						
<b>N°</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>
1	4	2	4	4	4	2	4	4	5	2	4	2	4	2	4
2	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5
3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5
4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4
5	3	2	4	1	1	1	3	5	5	1	4	4	3	3	4
6	1	4	1	4	3	1	1	3	3	4	3	4	3	4	3
7	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
8	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	2	1	1
9	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4
11	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4
12	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5
13	5	4	4	5	3	4	1	4	4	4	5	5	3	4	1
14	4	4	4	4	3	4	1	3	4	4	5	5	3	4	1
15	5	3	4	1	4	3	1	4	5	3	3	4	4	3	3
16	5	4	4	4	2	4	5	5	5	4	5	4	2	4	5
17	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4
18	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5
19	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	2	5
20	4	3	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4



## TABLA DE ALFA DE CRONBACH – FATIGA LABORAL

### Escala: FATIGA LABORAL

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,814	15

**ANEXO 7: BASE DE DATOS DE CONFIABILIDAD: PRUEBA PILOTO – CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA**

<b>CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA</b>															
<b>INTERFERENCIA TRABAJO-FAMILIA</b>									<b>INTERFERENCIA FAMILIA-TRABAJO</b>						
<b>N°</b>	<b>P1</b>	<b>P2</b>	<b>P3</b>	<b>P4</b>	<b>P5</b>	<b>P6</b>	<b>P7</b>	<b>P8</b>	<b>P9</b>	<b>P10</b>	<b>P11</b>	<b>P12</b>	<b>P13</b>	<b>P14</b>	<b>P15</b>
1	3	2	3	1	4	3	4	3	3	4	3	3	4	2	3
2	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
3	1	2	4	5	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5
4	3	2	5	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	3	3
5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	5	1	5	4	4	4
6	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5
7	3	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
8	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	3	2	1	1
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
10	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
12	3	2	3	4	2	3	3	1	4	3	1	3	4	2	3
13	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1
14	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	3
15	5	3	3	1	4	3	1	4	3	4	4	4	4	3	3
16	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5
17	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4
18	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	2	5
19	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5
20	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4

## TABLA DE ALFA DE CRONBACH – CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

### Escala: CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA

#### Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido <sup>a</sup>	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

#### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,833	15

## ANEXO 8: SOLICITUD PARA DESARROLLO DE INVESTIGACIÓN



GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
TRUJILLO

GOBIERNO REGIONAL  
LA LIBERTAD



BICENTENARIO  
PERU  
LA LIBERTAD 2020

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la **SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA**, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado **"FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021"**; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.


Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico **bdavalosalvarado@gmail.com**. El **proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación** para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO VICTOR LARCO  
Mg. NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA  
DIRECCION EJECUTIVA




REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO VICTOR LARCO  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
DIRECCION EJECUTIVA




C.S.M.C.  
ABRAZOS SIN LIMITES  
**RECIBIDO**  
Hora: 11:50 Fecha: 03/11/21  
Firma: [Signature]

**"Justicia por la Prosperidad"**  
Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)  
Pag. Webb: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)



GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
TRUJILLO

GOBIERNO REGIONAL  
LA LIBERTAD



BICENTENARIO  
PERU  
LA LIBERTAD 2020

"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
HOSPITAL DISTRITAL  
VISTA ALEGRE

RECIBIDO

REVISION: 12/14 Nº FOLIOS: 1  
FECHA: 05/11/21 HORA: 10:36 am

**CONSTANCIA**


**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la **SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA**, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado **"FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021"**; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.


Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico **bdavalosalvarado@gmail.com**. El **proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación** para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

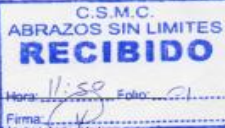
TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO VICTOR LARCO  
Mg. NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA  
DIRECCION EJECUTIVA



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO VICTOR LARCO  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
DIRECCION EJECUTIVA



C.S.M.C.  
ABRAZOS SIN LIMITES  
**RECIBIDO**  
Hora: 11:50 Fecha: 03/11/21  
Firma: [Signature]

**"Justicia por la Prosperidad"**  
Esquina de las Turquesas N° 390 y las Gemas N° 380 - Urb. Santa Inés, teléfonos:- Telefax: 293955 (Administración)  
Pag. Webb: [www.utes6trujillo.com.pe](http://www.utes6trujillo.com.pe)



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021"; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com). El proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN N° TRUJILLO SETS  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
Mg. ASISTENTE TECNICO INVESTIGACION E INVESTIGACION

Miguel Angel Valencia  
JEFE DE PERSONAL  
INTEGRACION SOCIAL

05-11-21  
12:37

"Justicia por la Prosperidad"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021"; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo APRUEBA y AUTORIZA su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com). El proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "

TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021

REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
UTEN N° TRUJILLO SETS  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
Mg. ASISTENTE TECNICO INVESTIGACION E INVESTIGACION

GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
MICRO RED VICTOR LARCO  
JEFATURA  
CENTRO DE SALUD PANAMA  
RED TRUJILLO

A. Janina Carvedra Vallejos  
OBSTETRA  
C.O.P. 10481

"Justicia por la Prosperidad"



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la **SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA**, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "**FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021**"; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com). El proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO DE TRUJILLO SEPS  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
DPT. AREA DE SERVICIOS DE ATENCION E INVESTIGACION

Luis C. Martínez Abanto  
Resp. Asistencia, Caja y Estadística  
C. Víctor Larco  
Recibido 05/11/21  
- 11:28 am

**"Justicia por la Prosperidad"**



"AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERU: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA"

**CONSTANCIA**

**AUTORIZACION PARA LA PARA APLICACION DE PROYECTO DE INVESTIGACION**

Qué; mediante hoja de tramite N° 10222-21 la **SRTA.NINFA EMELDA CONTRERAS GAMARRA**, licenciada en enfermería cursando la Maestría en Gestión de los servicios de Salud en la Universidad Cesar Vallejo de Trujillo; solicita autorización para que aplique el proyecto de investigación titulado "**FATIGA LABORAL Y CONFLICTOS TRABAJO-FAMILIA EN EL PERSONAL DE SALUD DE ESTABLECIMIENTOS DEL PRIMER NIVEL DE ATENCION DISTRITO VICTOR LARCO,2021**"; En amparo de la Resolución Directoral N° 2845-A-2021-UCV-VA-EPG-SL01/ documento de Aprobación de Proyecto de Investigación. El Comité de Investigación de la Red Trujillo **APRUEBA y AUTORIZA** su ejecución en los Centros de Salud de Primer Nivel del Distrito de Víctor Larco de la jurisdicción de la Red Trujillo.

Se expide la presente constancia a solicitud de la interesada para fines académicos; con el compromiso de al aplicar el proyecto con las exigencias éticas y **previo consentimiento informado**; al jefe del centro de Salud de la Micro Red Víctor Larco, brindar las facilidades para aplicar el proyecto de investigación. Y; la investigadora, alcanzar al correo electrónico [bdavalosalvarado@gmail.com](mailto:bdavalosalvarado@gmail.com). El proyecto de investigación para la emisión de la constancia y el informe de los resultados de la investigación para su socialización con el establecimiento de Salud correspondiente.

**LA PRESENTE CONSTANCIA NO ES VALIDA PARA TRAMITES JUDICIALES CONTRA EL ESTADO "**

TRUJILLO, 03 DE NOVIEMBRE DEL 2021



REGION LA LIBERTAD  
GERENCIA REGIONAL DE SALUD  
RED DE SERVICIOS DE SALUD  
DISTRITO DE TRUJILLO SEPS  
Mg. Betty Davalos Alvarado  
DPT. AREA DE SERVICIOS DE ATENCION E INVESTIGACION

HOSPITAL DISTRITAL VISTA ALCAZAR  
MICRO RED VICTOR LARCO  
Dr. KENNETH T. CARRERA NORO  
MEDICO CIRUJANO  
C.M.F. 00078

**"Justicia por la Prosperidad"**

## **ANEXO 9: CONSENTIMIENTO INFORMADO**

### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Buen día estimado(a) participante, con el debido respeto, me presento a usted, Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda, estudiante de maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo. El presente formulario forma parte del recojo de información para un estudio con fines académicos, en la actualidad me encuentro realizando una investigación sobre "Fatiga laboral y conflicto Trabajo - Familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021". Por lo tanto, el presente estudio tiene como objetivo determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco en el periodo octubre-noviembre, 2021. Para ello quisiera contar con su importante participación en este proceso que consiste en la aplicación de un cuestionario sobre Fatiga Laboral y Conflicto Trabajo-Familia. De aceptar en la investigación, se informará todos los procedimientos de la investigación. En caso tenga alguna duda con respecto a alguna pregunta, se le explicará a cada una de ella.

Gracias por su colaboración.

Atte:

Lic. Contreras Gamarra Ninfa Emelda

Estudiante de Maestría en Gestión de los servicios de la salud de la Universidad César Vallejo - Trujillo

Universidad César Vallejo- Sede Trujillo

**ANEXO 10: TABLAS DE MATRIZ DE AIKEN**

**Tabla de matriz de Aiken  
Instrumento 01: Cuestionario de FATIGA LABORAL**

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	Media	Escala - Item	V. Aiken	
1	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
2	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
3	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
4	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
5	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
6	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
7	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
8	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
9	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
10	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
11	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
12	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
13	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
14	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
15	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido



**Tabla de matriz de Aiken**  
**Instrumento 02: CONFLICTO TRABAJO - FAMILIA**

Ítems	Experto 1	Experto 2	Experto 3	Total	Media	Escala - Item	V. Aiken	
1	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
2	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
3	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
4	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
5	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
6	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
7	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
8	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
9	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
10	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
11	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
12	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
13	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
14	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido
15	3	3	3	9	3.000	Validez Fuerte	1.000	Válido

## ANEXO 11: ESTABLECIMIENTOS DE PRIMER NIVEL DE ATENCIÓN VÍCTOR LARCO

---

<b>Establecimientos de Primer Nivel de Atención Víctor Larco 2021 - MINSA UTE 6</b>	
	<b>N° Trabajadores</b>
C.S. Víctor Larco	37
C.S.M.C. Víctor Larco	9
P.S. Buenos Aires Sur	10
P.S. Huamán	13
C.S. Liberación Social	34
<b>TOTAL</b>	<b>103</b>

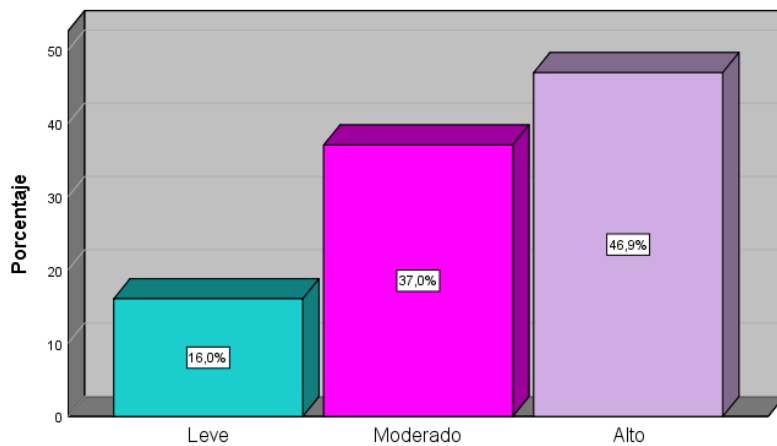
---

## ANEXO 12: GRÁFICOS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS.

### VARIABLE 1: FATIGA LABORAL

Figura 1

*Nivel de Fatiga Laboral*



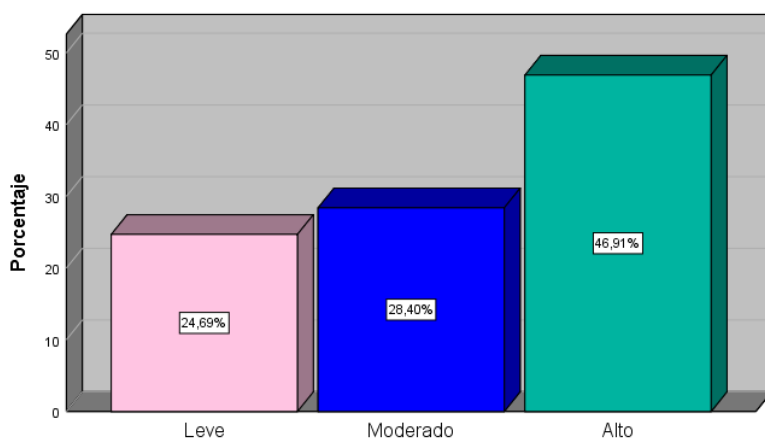
V1. Fatiga Laboral

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta*

### D1: Percepción subjetiva de fatiga física

Figura 2

*Nivel de Percepción subjetiva de fatiga física*



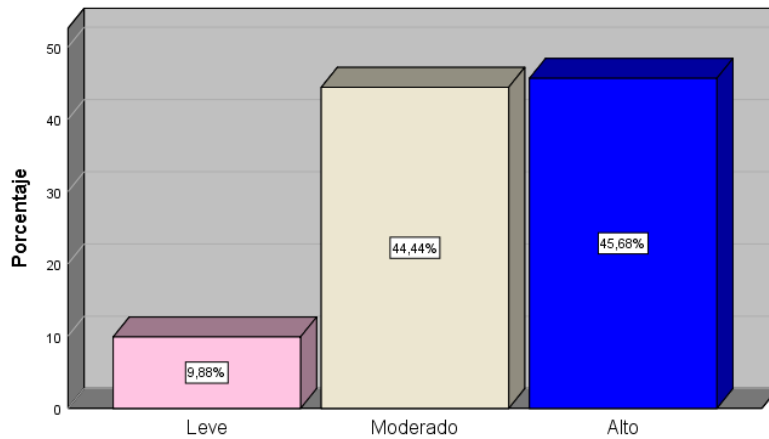
D1: Percepción subjetiva de fatiga física

*Fuente: Datos obtenidos de la encuesta*

## D2: Percepción subjetiva de fatiga cognitiva

Figura 3

Nivel de Percepción subjetiva de fatiga cognitiva



D2: Percepción subjetiva de fatiga Cognitiva

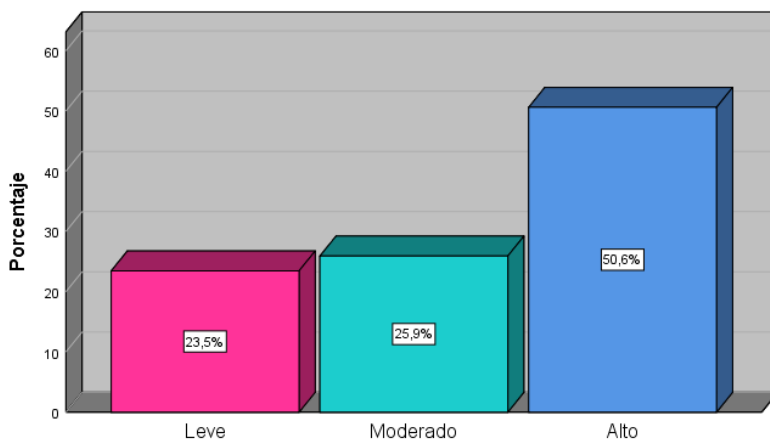
Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

## VARIABLE 2:

### CONFLICTO TRABAJO FAMILIA

Figura 4

Nivel de Conflicto Trabajo Familia



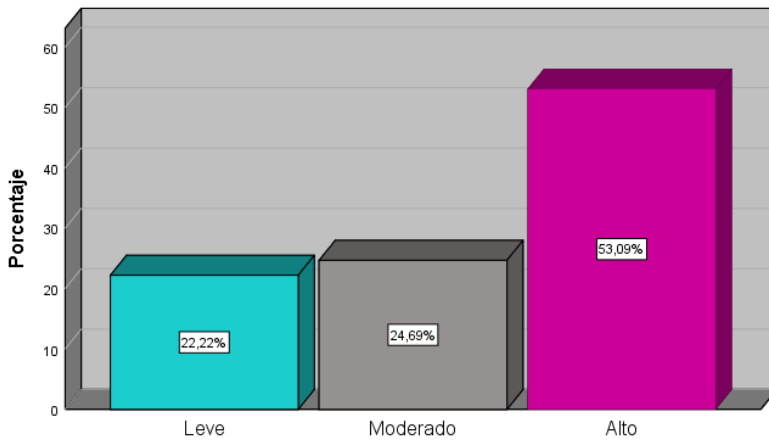
V2. Conflicto Trabajo Familia

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

## D1: Interferencia trabajo-familia

Figura 5

Nivel de Interferencia trabajo-familia



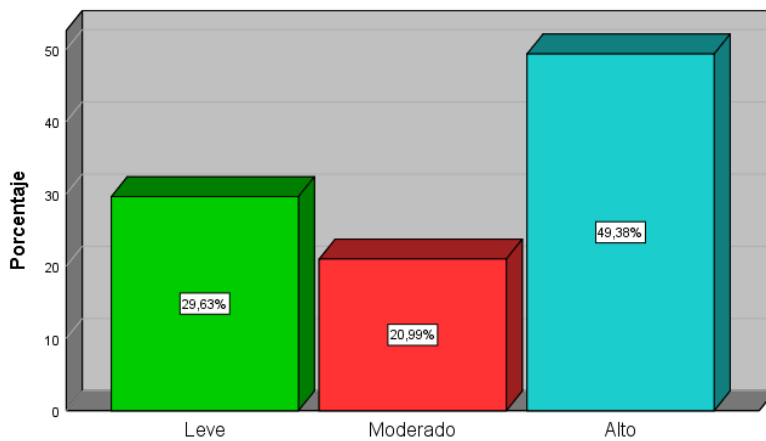
D1: Interferencia Trabajo-Familia

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

## D2: Interferencia familia-trabajo

Figura 6

Nivel de Interferencia familia-trabajo



D2: Interferencia Familia-Trabajo

Fuente: Datos obtenidos de la encuesta

## ANEXO 13: PRUEBA DE NORMALIDAD

### Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		D1	D2	V1	D1_V2	D2_V2	V2
N		81	81	81	81	81	81
Parámetros normales <sup>a,b</sup>	Media	26,19	24,37	50,56	26,81	22,49	49,31
	Desv. Desviación	8,488	6,547	14,665	8,794	8,888	17,435
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,184	,167	,187	,214	,226	,212
	Positivo	,083	,090	,104	,114	,118	,129
	Negativo	-,184	-,167	-,187	-,214	-,226	-,212
Estadístico de prueba		,184	,167	,187	,214	,226	,212
Sig. asintótica(bilateral)		,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>	,000 <sup>c</sup>

- a. La distribución de prueba es normal.
- b. Se calcula a partir de datos.
- c. Corrección de significación de Lilliefors.

# ANEXO 14: BASE DE DATOS

	V1																	V2																			
	Cuestionario para evaluar la FATIGA LABORAL																	Cuestionario para evaluar el CONFLICTO TRABAJO FAMILIA																			
	D1: Percepción subjetiva de fatiga física								D2: Percepción subjetiva de fatiga Cognitiva									D1: Interferencia Trabajo-Familia								D2: Interferencia Familia-Trabajo											
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	D2	V1		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	D1	D2	V2
1	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	35	28	63	1	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	34	28	62
2	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	31	30	61	2	4	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	32	29	61
3	3	3	3	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	24	23	47	3	5	4	5	5	3	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	34	32	66
4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	25	28	53	4	3	2	2	3	2	5	3	4	2	2	2	3	1	1	1	24	12	36
5	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	2	3	3	3	3	24	23	47	5	2	4	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	1	2	21	15	36
6	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	32	31	63	6	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	32	30	62
7	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	32	31	63	7	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	31	32	63
8	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	36	32	68	8	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	32	29	61	
9	5	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	35	33	68	9	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	34	30	64
10	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	37	29	66	10	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	35	29	64
11	4	4	5	5	5	4	4	2	5	5	4	5	3	3	3	33	28	61	11	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	34	29	63	
12	3	1	1	1	2	1	5	3	5	5	2	5	2	2	3	17	24	41	12	4	2	4	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4	4	26	22	48	
13	2	2	2	3	3	3	4	3	5	4	3	4	3	3	2	22	24	46	13	3	3	2	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	23	15	38	
14	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	37	33	70	14	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	35	31	66	
15	4	3	4	4	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	31	31	62	15	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	3	33	30	63	
16	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	35	29	64	16	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	31	29	60	
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	33	27	60	17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	31	29	60	
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	32	30	62	18	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	37	31	68	
19	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	4	4	2	2	18	20	38	19	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	2	23	17	40		
20	2	2	2	2	2	1	4	2	5	5	1	5	1	1	1	17	19	36	20	3	4	5	4	4	3	4	2	2	4	5	2	4	5	29	26	55	
21	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	36	32	68	21	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	32	29	61		
22	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	36	33	69	22	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	35	29	64		
23	4	3	4	2	4	1	5	1	5	3	2	5	1	1	2	24	19	43	23	4	3	4	4	1	4	3	3	4	4	2	4	1	4	1	26	20	46
24	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	32	30	62	24	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	35	28	63	
25	3	4	4	2	2	2	2	2	4	3	2	3	2	2	3	21	19	40	25	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	29	27	56	
26	2	3	3	3	3	1	4	3	5	4	2	4	3	3	2	22	23	45	26	3	2	3	3	1	3	1	3	2	3	3	1	2	2	19	14	33	
27	2	3	2	3	3	2	3	3	4	4	2	4	2	2	2	21	20	41	27	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	2	3	25	19	44	
28	2	3	2	3	2	2	3	2	4	3	3	4	2	3	3	19	22	41	28	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	21	15	36		
29	1	3	3	3	3	4	2	4	4	4	2	3	2	2	1	23	18	41	29	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	18	16	34
30	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	2	4	5	5	31	28	59	30	3	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	33	31	64		
31	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	30	25	55	31	4	4	5	5	3	2	4	1	4	4	3	4	4	3	28	25	53	
32	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	29	24	53	32	4	5	4	4	4	3	4	5	3	3	3	4	4	33	24	57		
33	1	2	2	1	2	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	14	21	35	33	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	7	16		
34	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	31	28	59	34	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	34	28	62		
35	2	3	2	3	2	3	3	3	5	5	3	4	3	3	3	21	26	47	35	3	2	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	4	25	26	51	
36	1	3	3	2	1	3	3	2	5	5	3	4	3	3	2	18	25	43	36	4	3	4	3	4	2	4	2	4	2	2	4	2	2	26	18	44	
37	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	39	31	70	37	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	35	34	69		
38	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	3	33	30	63	38	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	35	31	66	
39	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	3	33	27	60	39	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	33	30	63	
40	5	1	4	1	4	1	4	1	5	4	1	4	4	1	2	21	21	42	40	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	9	7	16			

41	3	1	4	3	3	4	3	1	3	3	4	3	2	3	1	22	19	41	41	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	28	25	53		
42	3	1	1	1	1	3	4	3	1	3	1	3	3	1	1	17	13	30	42	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	9	7	16
43	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	3	5	31	29	60	43	5	3	5	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	4	34	31	65		
44	1	3	3	3	5	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	26	25	51	44	3	3	3	5	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	28	24	52		
45	1	2	2	1	2	2	4	1	4	4	1	4	1	1	1	15	16	31	45	3	2	1	3	1	2	2	2	3	2	2	3	1	1	1	16	13	29		
46	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	12	19	31	46	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	10	7	17		
47	5	3	5	3	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	33	32	65	47	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	34	28	62		
48	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	11	8	19	48	1	1	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	2	12	11	23		
49	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	13	12	25	49	2	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	12	7	19		
50	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	31	29	60	50	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4	5	4	4	33	29	62		
51	4	3	4	1	2	4	4	2	2	5	2	2	3	1	2	24	17	41	51	4	4	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	19	12	31		
52	2	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	10	10	20	52	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	15	
53	1	1	1	1	1	1	5	1	5	5	1	5	1	1	1	12	19	31	53	3	3	1	1	1	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	16	7	23		
54	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	23	18	41	54	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	20	17	37		
55	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	23	18	41	55	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	20	17	37		
56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	15	56	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	8	7	15	
57	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	23	18	41	57	3	3	1	3	1	3	3	3	3	1	3	2	3	3	2	20	17	37		
58	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	9	12	21	58	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	9	10	19		
59	1	3	2	1	1	1	5	1	5	5	1	4	1	1	1	15	18	33	59	1	1	1	3	1	3	1	2	1	1	1	2	1	1	1	13	8	21		
60	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	4	3	4	4	3	35	28	63	60	5	5	4	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	4	32	30	62		
61	1	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	1	19	16	35	61	3	3	1	3	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	1	18	11	29		
62	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	37	34	71	62	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	5	4	32	31	63		
63	5	5	4	4	4	3	3	4	5	5	4	5	3	4	3	32	29	61	63	4	5	4	3	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	32	32	64		
64	1	2	2	2	1	1	3	2	5	5	2	4	1	1	1	14	19	33	64	4	2	1	2	2	3	2	3	2	1	2	3	2	1	2	19	13	32		
65	5	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	3	5	5	5	36	31	67	65	5	5	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	32	29	61		
66	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	33	28	61	66	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	37	29	66		
67	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	31	29	60	67	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	34	30	64	
68	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	38	33	71	68	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	34	34	68	
69	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	37	31	68	69	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	37	29	66		
70	5	4	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	35	33	68	70	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	35	31	66		
71	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	4	2	2	20	18	38	71	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	2	2	3	3	3	34	21	55		
72	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	35	31	66	72	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	38	31	69		
73	1	3	3	2	1	1	5	3	4	4	2	5	1	2	1	19	19	38	73	3	4	5	2	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	1	31	28	59		
74	3	2	2	2	2	3	2	2	4	4	3	5	3	3	2	18	24	42	74	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	13	7	20		
75	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	3	5	3	37	28	65	75	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	35	32	67		
76	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	35	29	64	76	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	37	32	69		
77	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	2	20	18	38	77	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	2	2	3	3	3	34	21	55		
78	2	3	2	3	3	2	4	3	5	4	3	4	2	2	2	22	22	44	78	3	3	2	3	2	2	3	2	1	1	2	2	1	1	1	20	9	29		
79	3	4	2	2	2	2	4	3	4	4	2	4	2	2	2	22	20	42	79	3	4	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	3	22	16	38	
80	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	36	30	66	80	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	33	31	64		
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	32	30	62	81	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	33	28	61		



## ANEXO 15: ESTADÍSTICA INFERENCIAL

### Prueba de hipótesis

H<sub>0</sub>: La fatiga laboral no tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, octubre-noviembre 2021.

H<sub>1</sub>: La fatiga laboral tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, octubre-noviembre 2021.

**Tabla 6**

***Correlación Rho Spearman para hipótesis de investigación sobre la Fatiga Laboral y el Conflicto trabajo familia de los trabajadores de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021***

				<b>Fatiga Laboral</b>	<b>Conflicto Trabajo Familia</b>
Rho de Spearman	Fatiga Laboral	Coeficiente correlación	de	1,000	,841**
		Sig. (bilateral)		.	,000
		N		81	81
	Conflicto Trabajo Familia	Coeficiente correlación	de	,841**	1,000
		Sig. (bilateral)		,000	.
		N		81	81

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Los resultados de la tabla sobre la correlación para prueba de hipótesis indica una Correlación directa positiva muy alta de 0,841 y Sig. de 0,000 que motivan a rechazar la hipótesis nula; lo cual significa que mientras exista un alto nivel de Fatiga laboral habrá un alto nivel de Conflicto Trabajo Familia; es por ello la importancia de reducir los niveles de Fatiga Laboral para a su vez reducir los niveles de Conflicto Trabajo Familia en el personal de salud.

## ANEXO 16: MATRIZ DE CONSISTENCIA

### Fatiga laboral y conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.

FORMULACIÓN DE PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	MARCO TEÓRICO	SUB VARIABLES/ dimensiones	MÉTODOS
Problema General	Hipótesis alterna.	Objetivo General				
¿Existe relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, en el periodo octubre-noviembre 2021?	La fatiga laboral tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, octubre-noviembre 2021.	Determinar la relación entre la fatiga laboral y el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021.	<b>Variable 1:</b> Fatiga laboral.	La fatiga laboral representa un cansancio físico y cognitivo, así como una capacidad funcional reducida que se experimenta durante y al final de la jornada laboral. Es una mezcla de cansancio físico, mental y emocional que no se elimina con un descanso y un tiempo de sueño adecuados. (Vercoulen et al., 1994).	Percepción subjetiva de fatiga física.  Percepción subjetiva de fatiga cognitiva.	<b>Diseño:</b> Estudio descriptivo – correlacional, de corte transversal, no experimental.  <b>Población:</b> 103 Trabajadores de salud que laboran en establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco.  <b>Muestra:</b> La muestra fue compuesta por 81 trabajadores de salud personas que laboran en los establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco y fue hallada a través de la fórmula para poblaciones finitas, el muestreo fue probabilístico
Problemas específicos	Hipótesis Nula.	Objetivos Específicos.				
¿Cuál es la relación entre la fatiga laboral y los conflictos familiares por interferencia trabajo-familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco,	La fatiga laboral no tiene relación directa con el conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco,	a) Conocer el grado de fatiga laboral en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, b) Conocer el grado de conflicto trabajo-familia en el personal de salud	<b>Variable 2:</b> Conflicto trabajo - familia	El conflicto Trabajo-Familia son formas de conflicto entre roles que ocurren cuando la energía, el tiempo o las demandas de comportamiento del rol laboral entran en conflicto con los roles de la vida familiar o personal. (Blanch y Aluja, 2012)	Conflictos familiares por interferencia trabajo/familia.  Conflictos familiares por interferencia familia/trabajo.	

<p>octubre-noviembre 2021?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la fatiga laboral y los conflictos familiares por interferencia familia-trabajo en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, Octubre-Noviembre, 2021?</p>	<p>octubre-noviembre 2021</p>	<p>de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, c) Conocer la frecuencia de la fatiga laboral según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco y d) Conocer la frecuencia de conflicto trabajo-familia según dimensiones en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco.</p>				<p>específicamente al azar simple.</p> <p><b>Técnica:</b> Encuesta.</p> <p><b>Instrumentos:</b> (i) Cuestionario Check List Individual Strength (CIS) (ii) Cuestionario conflicto Trabajo – Familia.</p>
---	-------------------------------	---	--	--	--	--