

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Facultad De Psicología



**FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LOS
ESTABLECIMIENTOS DE NIVEL I-4 PACHACUTEC Y BAÑOS DEL
INCA**

Bachilleres:

Thaiz Viviana Armas Chávez

Karol Marisol Montenegro Hernández

Asesor:

Mg. Ricardo J. Monzón Portilla

Cajamarca, Perú

Octubre – 2021

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

Facultad De Psicología



**FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LOS
ESTABLECIMIENTOS DE NIVEL I-4 PACHACUTEC Y BAÑOS DEL
INCA**

Tesis presentada en cumplimiento parcial de los requerimientos para
optar el título de Licenciadas en Psicología.

Bachilleres:

Thaiz Viviana Armas Chávez

Karol Marisol Montenegro Hernández

Asesor:

Mg. Ricardo J. Monzón Portilla

Cajamarca, Perú

Octubre – 2021

COPYRIGHT© 2021 by

THAIZ VIVIANA ARMAS CHAVEZ

KAROL MARISOL MONTENEGRO HERNANDEZ

Todos los derechos reservados

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTONIO GUILLERMO URRELO

FACULTAD DE PSICOLOGÍA

CARRERA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA

**APROBACIÓN DE TESIS PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADAS EN PSICOLOGÍA**

**Fatiga Laboral en el Personal de Salud de los Establecimientos de Nivel I-4
Pachacutec y Baños del Inca**

Presidente : Dr. Luis Enrique Vásquez Rodríguez

Secretario : Mg. Cynthia Daniela Peña Muñoz

Asesor : Mg. Ricardo J. Monzón Portilla

A:

A Dios, quien ha guiado mi camino para seguir adelante, a mis padres Damián y Niria por su amor infinito y apoyo incondicional en el transcurso de mi carrera universitaria, a mis hermanos Deymian y Diana quienes me han acompañado en cada uno de mis logros. De igual manera, va dedicado a toda mi familia por sus palabras de aliento y finalmente a mis amistades por permitirme aprender de la vida a su lado y brindarme gratas experiencias.

Montenegro Hernández, Karol Marisol

A:

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan importante de mi carrera Profesional, por darme salud y fuerzas para siempre salir adelante, a mis Padres, Manuel y Audila, por su amor, sus valores, por siempre ser mi apoyo y motivación incondicional, a mis hermanos Yesenia y Joel por su cariño y apoyo en todo momento, por sus palabras de aliento, a Francis, por su gran amor y confianza, por ayudarme y motivarme para salir adelante y no rendirme. Este Logro va dedicado para toda mi familia y amistades, por darme las fuerzas para seguir adelante y culminar mis metas con éxito.

Armas Chávez, Thaiz Viviana

AGRADECIMIENTOS:

A Dios, por habernos dado la oportunidad de cumplir y vivir una de nuestras metas más anheladas en nuestras vidas, a nuestros padres, por creer en nosotras y brindarnos todo el apoyo necesario para cumplir con nuestros logros, al Magister Ricardo Monzón Portilla, por habernos guiado en el desarrollo de nuestra tesis, por la paciencia, disponibilidad y por compartir sus conocimientos, a la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Facultad de Psicología, por brindarnos el apoyo y conocimientos necesarios para poder ejercer nuestra carrera profesional y finalmente a los Centros de Salud Pachacutec y Baños del Inca, quienes colaboraron para que esta investigación pudiera realizarse.

RESUMEN

El presente estudio, tuvo como fin determinar el nivel de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

La investigación fue de corte descriptivo, no experimental; en el cual se evaluó a 100 colaboradores del personal de salud de ambos sexos, con edades que iban desde 28 a 65 años. Para medir la variable de estudio, se utilizó el cuestionario de patrones subjetivos de fatiga desarrollado por H. Yoshitake el cual evaluó la fatiga laboral a través de 30 ítems en 3 dimensiones: Dimensión de síntomas generales de fatiga, dimensión de fatiga mental y dimensión de fatiga física.

Los resultados mostraron que el 52% de los evaluados se ubicaron en un nivel de fatiga laboral general moderada. En cuanto a la dimensión de síntomas generales de fatiga se encontró un nivel de fatiga moderada con 42%; la dimensión de fatiga mental se encontró un nivel leve con 57%; y finalmente la dimensión de fatiga física se encontró un nivel leve con 73%.

Palabras claves: Fatiga laboral, personal de salud

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the level of occupational fatigue in health personnel at level I-4 Pachacutec and Baños del Inca establishments.

The research was descriptive, not experimental; in which 100 collaborators of health personnel of both sexes were evaluated, with ages ranging from 28 to 65 years. To measure the study variable, the subjective patterns of fatigue questionnaire developed by H. Yoshitake was used, which assesses work fatigue through 30 items in 3 dimensions: Dimension of general symptoms of fatigue, dimension of mental fatigue and dimension of physical fatigue.

The results show that 52% of those evaluated are located in a level of moderate general work fatigue. Regarding the dimension of general symptoms of fatigue, a moderate level of fatigue was found with 42%; the mental fatigue dimension was found to be a mild level with 57%; and finally the dimension of physical fatigue was found to be a level with 73%.

Key words: Work fatigue, health personnel.

ÍNDICE

CAPÍTULO I	16
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	16
1.1. Planteamiento del problema	17
1.2. Enunciado del problema	20
1.3. Objetivos	20
1.3.1. Objetivo general.....	20
1.3.2. Objetivos específicos.....	20
1.4. Justificación de la investigación	20
CAPÍTULO II	22
MARCO TEÓRICO	22
2.1. Antecedentes de investigación	23
2.1.1. Internacionales.....	23
2.1.2. Nacionales	26
2.2. Bases teóricas	29
2.2.1 Fatiga Laboral.	29
2.2.2 Definiciones de fatiga.	29
2.2.3. Trabajo.	30
2.2.4. Salud.....	31
2.2.5. Riesgo psicosocial.....	31
2.2.6. Factor psicosocial.....	32

2.2.7. Clasificación de la fatiga laboral	32
2.2.8. Manifestaciones de la fatiga laboral.....	32
2.2.9. Tipos y síntomas de la fatiga laboral	33
2.2.10. Personal de salud.....	36
2.2.11. Factores de riesgo del personal de salud.....	36
2.2.12. Consecuencia de los factores de riesgo	38
2.2.13. Factores protectores del personal de salud.....	38
2.2.14. Teorías relacionadas a la fatiga laboral.....	39
2.3. Definición de términos básicos.....	40
2.4. Definición operacional de la variable.	41
CAPÍTULO III.	44
MÉTODO DE INVESTIGACIÓN	44
3.1. Tipo de investigación.....	45
3.2. Diseño de investigación	45
3.3. Población, muestra y unidad de análisis	45
3.4. Instrumento de recolección de datos	46
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	50
3.6. Análisis de datos	50
3.7. Consideraciones éticas	51
CAPÍTULO IV	53
ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADO.....	53

4.1. Análisis de resultados.....	54
4.2. Discusión de resultados	56
CAPÍTULO V	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	60
5.1. Conclusiones.....	61
5.2. Recomendaciones.....	61
REFERENCIAS.....	63
ANEXOS.....	68
ANEXO A.....	68
ANEXO B.....	70
ANEXO C.....	73

LISTA DE TABLAS

Tabla 1	: Operacionalización de la variable.....	41
Tabla 2	: Nivel de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos del nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.....	54
Tabla 3	: Nivel de fatiga laboral de la dimensión Síntomas generales de fatiga en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.....	55
Tabla 4	: Nivel de fatiga laboral de la dimensión Fatiga mental en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.....	55
Tabla 5	: Nivel de fatiga laboral de la dimensión Fatiga física en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.....	56

LISTA DE ABREVIATURAS

Abreviatura	Significado
EU-OSHA	Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
OIT	Organización Internacional del Trabajo
OMS	Organización Mundial de la Salud
RAE	Real Academia Española

INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar el nivel de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del inca. La cual estuvo enfocada en tres dimensiones: Síntomas generales de fatiga, Fatiga mental y Fatiga física. Cabe resaltar que esta investigación buscó aportar de manera significativa en el campo de la psicología, pero sobre todo el área de salud ocupacional, ya que en la actualidad el mundo está atravesando por momentos difíciles a causa de la pandemia de la Covid – 19, y esto afectó en el bienestar de muchos profesionales de la salud ya que llegaron a padecer de fatiga laboral en sus establecimientos de salud y que a lo largo del desarrollo de sus actividades ha repercutido a nivel emocional, físico, social y familiar de la persona, generando una baja productividad y eficiencia en su trabajo. Por lo tanto, en este estudio se brindó algunas recomendaciones para prevenir y afrontar de manera adecuada la fatiga laboral en el trabajo.

Es así que dicha investigación se presentó por capítulos para una mejor comprensión:

En el capítulo I denominado Problema de Investigación: se especificó el planteamiento del problema, enunciado del problema, objetivos generales y específicos, además de la justificación de la investigación.

En el capítulo II denominado Marco teórico: se especificó los antecedentes internacionales y nacionales, bases teóricas, definición de términos básicos y definición operacional de la variable.

En el capítulo III denominado Método de investigación: se especificó el método de la investigación teniendo en cuenta el tipo y diseño que se utilizó, además se detalló la población, muestra, unidad de análisis, instrumento de recolección de datos, procedimiento para la recopilación de datos y consideraciones éticas.

En el capítulo IV denominado Análisis y Discusión de resultados: se especificaron los resultados y la discusión de los mismos, teniendo en cuenta los objetivos, antecedentes y fundamentación teórica planteada en el estudio.

Finalmente, en el capítulo V denominado Conclusiones y Recomendaciones: se detallaron las conclusiones a las que se llegó con el estudio y las recomendaciones generales. Además, se manifestaron todas las referencias utilizadas en la investigación, así como los anexos en los que se dio a conocer a detalle las herramientas utilizadas para la elaboración de dicha investigación.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento del problema

Últimamente se observó un mayor interés de los especialistas de la salud por indagar y estudiar la fatiga laboral en el trabajo. Este interés ha sido fomentado principalmente por los cambios en las organizaciones actuales, con alta incidencia en profesionales de la salud que lo padecen causando alteraciones de bienestar físico, psicológico y mental que afectaron directa o indirectamente en la calidad de vida del profesional.

Además, en el último año muchas de las personas que trabajan en centros de salud, postas, hospitales y clínicas, entre ellos los doctores, enfermeros y el personal de salud en general ha sufrido de fatiga a causa de la pandemia Covid – 19 y esto se dio a consecuencia de la afluencia de personas que presentaron síntomas de la Covid – 19 y tuvieron que ser derivados o trasladados de emergencia a dichos establecimientos para ser atendidos, y en mucho de los casos los profesionales de salud no se daban abasto para poder atenderlos y cumplían con turnos dobles e incluso tuvieron que quedarse mucho tiempo después de su horario establecido para seguir cuidándolos, a consecuencia de ello la gran mayoría presentó un alto nivel de estrés, agotamiento, miedo a contagiarse y sobre todo desgaste emocional y físico.

Para Gómez, Hombrados, Canto y Montalbán (2000), se entiende por fatiga laboral a una alteración temporal (disminución) de la eficiencia funcional, mental y física, causada por una labor monótona, Eso quiere decir, que hoy en día las personas permanecen mayor tiempo en su trabajo, realizando la misma actividad, lo que genera la fatiga en los trabajadores al no encontrar un tiempo de descanso.

Según Arquer (2000), la fatiga está reducidamente relacionada con la actividad debido a que esta afecta personal, laboral y económicamente al personal de

salud, obstaculizando el desarrollo de sus capacidades en tareas simples, intensificando el margen de error en su labor y forzándolos a sobre exigirse. La fatiga laboral es signo de que la persona no se encuentra bien mental ni físicamente y esto sucede muchas veces porque dentro del puesto de trabajo no existen las condiciones necesarias para que el trabajador se desempeñe eficazmente.

El trabajo es una de las actividades esenciales para complacer las necesidades básicas del ser humano, la cual le permite lograr un estado óptimo emocional y de salud, sin embargo, si el trabajo no es adecuado una de las consecuencias de la fatiga será el absentismo del colaborador, que va desde la ausencia por horas o hasta días dependiendo que tan crónico y agudo sea el caso. Por otro lado, en la fatiga mental, suelen presentarse dolencias de cabeza, debilidad, malestares digestivos. (Montesdeoca, Rodríguez & Polanco. 1997). Por lo que, el absentismo es consecuencia de la reacción del cuerpo requiriendo a la persona tomarse una pausa dentro de su jornada laboral.

En este caso, los profesionales de la salud cuidan de las personas que requieren de atención médica, la labor que desempeñan está arraigada a diversas demandas de atención, así como el ambiente de trabajo y las exigencias tanto de la asistencia a los pacientes como de la propia institución de salud. En un estudio realizado en Chile por (Seguel &Valenzuela, 2014), demostró que más del 40% del personal de enfermería presentó un nivel de fatiga elevada. Esto se debe, porque son los profesionales de la salud los que deben asumir un riguroso trabajo que puede llegar a perjudicarlos terminando en un estado de improductividad e insatisfactorios.

La existencia de fatiga hoy en día con la presencia de la Covid – 19 se produce por diversos factores, en ocasiones es por la sobre carga laboral que tiene el personal

de salud, mobiliario incorrecto, ambientes de trabajo inadecuados, desorganización institucional, falta de materiales, recursos humanos insuficientes y personal no capacitado, lo que conlleva como consecuencia la improvisación, inadecuadas relaciones interpersonales, comunicación deficiente y escaso trabajo en equipo entre los profesionales de la salud, enfrentando un alto desgaste. Es por ello, que padecer de fatiga laboral va más allá de sufrir un simple cansancio ya que no solo se relaciona con el nivel de agotamiento percibido, sino con la manera en que este nivel puede afectar el bienestar del trabajador y su productividad.

Las personas que prestan servicio en un establecimiento de salud permanentemente se ven agotados, estresados, desmotivados y es que, no es nada fácil, porque son ellos los que están mayormente sometidos a un alto nivel de trabajo, puesto que su mismo trabajo lo demanda, por lo cual, en un análisis situacional desarrollado en el Hospital Nacional Cayetano Heredia (2015), se evidenció que en las unidades críticas se ofrecía atención en un ambiente de trabajo en el que las condiciones del mismo sometían al personal a peligros y que a consecuencia de ello se reportaban mayor casos de ausentismo, lesiones, caídas, ansiedad y estrés los cuales perjudicaban su salud.

Entonces se entiende que la fatiga laboral se da en distintos contextos laborales tanto en el sector público como privado, por ende, existen múltiples estudios referentes al tema antes indicado, sin embargo, no se evidencian investigaciones realizadas a nivel local, por lo tanto, frente a dicha problemática surge la motivación de realizar la investigación con la finalidad de medir los niveles de fatiga laboral en el personal de la salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca de la región Cajamarca.

1.2. Enunciado del problema.

¿Cuál es el nivel de fatiga laboral que presenta el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo General.

Determinar el nivel de Fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

1.3.2. Objetivos Específicos

- Establecer el nivel de síntomas generales de fatiga en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.
- Identificar el nivel de fatiga mental en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.
- Indicar el nivel de fatiga física en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

1.4. Justificación de la investigación.

El presente estudio de investigación favorecerá de manera significativa en el campo de la psicología, ya que en la actualidad por la pandemia el personal de salud puede llegar a padecer de fatiga laboral, que a largo plazo resultaría siendo una gran amenaza al momento de enfrentar situaciones estresantes que afectaría de manera física y emocionalmente el bienestar del colaborador.

La fatiga laboral, también puede mostrarse como un riesgo psicosocial. Es así que, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984), define al riesgo psicosocial como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo

susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud física, psíquica o social de los trabajadores como al desarrollo de la actividad”. En el Perú se creó la Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, la cual vela por proteger la integridad física y mental del trabajador, en este caso es salvaguardar el bienestar del colaborador de la salud pública, promoviendo la prevención y control de los riesgos psicosociales dentro de los ambientes laborales.

Es importante llevar a cabo esta investigación ya que actualmente el Perú y el mundo se ha visto impactado emocionalmente a consecuencia de la pandemia de la Covid – 19, sin embargo, los más afectados son los profesionales de la salud que siguen estando en primera línea y son ellos los que deben salvaguardar la vida de los pacientes, es por ello, que muchos llegan a presentar un nivel alto de estrés y fatiga, lo cual repercute de manera negativa en sus vidas. Además, considera trascendental realizar este trabajo de investigación porque es un tema que afecta al ejercicio diario del profesional de salud y repercute en la salud física y mental de cada profesional

Entonces, la presente investigación se justifica teóricamente por autores tanto internacionales como nacionales los cuales indican que los profesionales de la salud, presentan altos niveles de fatiga laboral, lo cual refleja la realidad observada en la población de estudio.

Finalmente, con los resultados conseguidos en la investigación, servirán de apoyo a futuros investigadores que deseen trabajar con la variable estudiada. De igual manera para desarrollar programas o capacitaciones de prevención y promoción con el personal de salud con la finalidad de ayudar a optimizar su bienestar dentro de los establecimientos donde laboran.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación.

2.1.1. Antecedentes internacionales

Se ha llevado a cabo la revisión de antecedentes a nivel internacional y nacional, encontrándose algunos relacionados al tema. Así tenemos:

Monta (2019), en su investigación titulada “Evaluación de la Fatiga Laboral en el Personal Administrativo de una Empresa de Servicios Profesionales en la ciudad de Quito. Año 2019”, tuvo como objetivo evaluar la fatiga laboral en el personal administrativo de la empresa de servicios profesionales, a través del cuestionario de H. Yoshitake, la investigación que se realizó fue cuantitativa, descriptiva, y observacional. Se utilizó el método deductivo, ya que tiene como instrumento el cuestionario de fatiga laboral, en donde se observó la influencia en cada uno de ellos al momento en el que se les aplicó y así se determinó el tipo de nivel de fatiga. La población de estudio estuvo conformada por 40 participantes. Como resultado se concluyó con la existencia de un nivel de fatiga laboral leve, donde se pudo evidenciar la presencia de fatiga mental en el personal administrativo evaluado. La información que se obtuvo en las entrevistas que se realizó a cada profesional, se demostró que los principales factores de tensión son las pocas horas de sueño, las horas en llegar a la oficina, cargas familiares y trabajos añadidos fuera de los horarios determinados.

Cueva (2017), en su trabajo de investigación titulada “La fatiga y el índice de expresión de ira de los taxistas profesionales de la cooperativa N° 58 San Gabriel”, cuyo objetivo principal fue determinar la presencia de fatiga y el índice de expresión de ira de los taxistas profesionales de la cooperativa N° 58 San Gabriel, para esto se aplicó el Cuestionario para la subjetividad de fatiga (PSF) del autor Yoshitake y el

Inventario de expresión de ira estado – rasgo (STAXI-2). Tuvo una población conformado por 24 taxistas profesionales, su investigación fue descriptiva no experimental. Como conclusión se obtuvo la existencia de fatiga en la mayoría de los conductores de taxi y que el índice de expresión de ira se halló en un nivel bajo y normal en algunos porcentajes, es así que, ante la ausencia de fatiga predominó un nivel de índice de expresión de ira bajo, mientras que en presencia de fatiga el índice se ubicó mayormente de manera normal.

Silva y Felli (2016), realizaron un estudio titulado “Asociación entre la capacidad de trabajo y la fatiga en trabajadores de enfermería en Sao Paulo, Brasil”, la investigación tuvo como objetivo establecer la asociación entre la capacidad de trabajo y la fatiga en los trabajadores de enfermería, para lo cual ejecutaron un estudio descriptivo transversal, la investigación tuvo una muestra de 100 trabajadores de enfermería de dos unidades de hospitalización en un hospital público de enseñanza; los datos fueron recogidos por medio de un cuestionario de perfil sociodemográfico, Índice de Habilidad Laboral (WAI) y Escala de Fatiga de Chalder, como resultado se precisó que el 52% de los trabajadores presentó fatiga, la que estuvo relacionada a la duración del trabajo en el mismo lugar, también las enfermeras de categorías laborales más bajas resultaron más implicadas por la fatiga, asimismo se halló como efectos dañinos las tasas de absentismo y presentismo, además se exteriorizaron múltiples trastornos músculo esqueléticos y de depresión causada por la carga de trabajo mental existente en el lugar de trabajo.

Liu y Li-Min (2016), realizaron un estudio titulado “Fatiga en el trabajo, las condiciones de trabajo y las características personales en la intención de irse de las nuevas enfermeras”, dicho estudio se realizó en hospitales del sur de Taiwan, con el

objetivo de determinar hasta qué punto las características personales, las condiciones de trabajo y la fatiga relacionada con el trabajo predicen la intención de dejarlo entre las nuevas enfermeras, para lo cual se ejecutó un estudio descriptivo transversal, teniendo una muestra de 162 enfermeras que se encontraban laborando recientemente a las que se les aplicó una encuesta estructurada, el estudio destacó que la fatiga relacionada con el trabajo, las condiciones de trabajo y la salud explican que el 65% de las enfermeras que empezaron a laborar recientemente tiene la intención de renunciar, por lo que se concluyó que se debe prestar más cuidado e interés en las estrategias de reducción de la fatiga entre las nuevas enfermeras.

Finalmente, Encarnación (2016), presentó su investigación titulada “Influencia de Posturas Inadecuadas en la Fatiga Laboral de los trabajadores de una Empresa Manufacturada de Quito – Ecuador, 2015”, la cual tuvo como objetivo determinar la influencia de posturas inadecuadas en la fatiga laboral de los trabajadores del área de producción de una empresa manufacturada de Quito, la investigación fue de estudio cuantitativo, que partiendo de una problemática reconocida, donde se operan numerosos procesos manuales a los que las trabajadoras se ven sometidas, estas iban adoptando posturas incorrectas para su salud física y como consecuencia la posibilidad de sufrir fatiga laboral o accidente laboral. El estudio fue de tipo transversal, descriptivo, con diseño correlacional, para el análisis estadístico se empleó el método de correlación de Spearman con el propósito de determinar la relación entre las variables fatiga y posturas forzadas. Para estudiar la variable fatiga se utilizó el Cuestionario de Patrones Subjetivos de Yoshitake, mientras que para la evaluación de posturas se manejó el método REBA, que recoge la información concerniente a las posturas adoptadas por los trabajadores en el puesto de trabajo. La población estuvo constituida por 10 trabajadoras, de una empresa

manufacturada dedicada a la confección de lencería descartable hospitalaria. Los resultados encontrados concluyen que no se halló correlación estadísticamente significativa entre posturas inadecuadas y fatiga laboral, sin embargo, se comprobó la presencia de un nivel de riesgo ergonómico alto que podría trascender en la salud de las trabajadoras sino se cumple con un control de riesgo ergonómico ya que en un futuro podría somatizarse como fatiga laboral.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Chuje (2019), realizó una investigación titulada “Fatiga Laboral en el personal de enfermería del Hospital de la Solidaridad de San Juan de Lurigancho Lima - 2019”, la finalidad de la investigación fue determinar la presencia de fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de SJL Lima 2019, de estudio cuantitativo, tipo descriptivo y de corte transversal. La población estuvo constituida por 60 personal de enfermería. El instrumento de recolección de datos utilizado fue el cuestionario de datos de los participantes, laborales síntomas subjetivos de fatiga laboral, el cual está conformado por 30 ítems. Como resultado, se concluyó, en cuanto a la fatiga laboral del personal de enfermería el 70 % de los encuestados presentó fatiga laboral moderada, y el otro 30 % de los encuestados no presentó fatiga. La dimensión que presentó un mayor porcentaje es la de síntomas generales de fatiga con un 75 %, y en un menor porcentaje 47% los encuestados refirieron que no presentaron fatiga mental.

Meza y Umiña (2019), realizaron un estudio titulado “Propuesta para evaluar y controlar la fatiga laboral en conductores de carga pesada en la Empresa de Transportes ACOINSA”, donde tuvo como objetivo evaluar y controlar la fatiga laboral en conductores de carga pesada usando el método Yoshitake en la Empresa

de Transportes ACOINSA; la investigación fue desarrollado a través un estudio descriptivo y un enfoque mixto, es decir, tanto cuantitativo como cualitativo, el diseño manejado fue no experimental, transversal y transaccional, la población estuvo compuesta por 20 conductores, los cuales laboraban en horarios de 6:00 am a 6:00 pm en la ruta Arequipa – Cusco. Como resultado se demostró que el 40% de los conductores presentaron una fatiga laboral leve, la cual no simboliza ningún riesgo, en cambio el 35% de los conductores, presentaron un nivel de fatiga laboral moderada, la cual de alguna manera puede simbolizar un tipo de riesgo en la salud de los conductores; y finalmente el otro 25 % de los conductores registraron un nivel de fatiga laboral excesiva, que representa un riesgo grave en la salud del conductor; por lo que la propuesta de medidas de control, pueden contribuir en la aminorar la fatiga laboral entre los conductores.

Vargas (2017), realizó un estudio acerca de los “riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal”, Lima-Perú. Con el objetivo de determinar la relación que existe entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal, Lima. Lima-Perú. La investigación fue de tipo cuantitativo, con diseño no experimental, correlacional, donde se tuvo como muestra a 30 enfermeras, a las cuales se les aplico el instrumento: Cuestionario sobre riesgos laborales y el desempeño profesional y se manejó el método hipotético deductivo. Como resultado se demostró que no existió relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras, sin embargo, no existe relación significativa ($p=0,251>0,05$) entre los riesgos laborales ergonómicos y el desempeño profesional, pero si existe relación significativa ($p=0,028>0,05$) entre los riesgos laborales biológicos y el desempeño

profesional de las enfermeras en la sala de operaciones, teniendo una relación de nivel baja ($r = 0,402$). Para finalizar se comprobó que no existe relación significativa entre los riesgos laborales químicos y el desempeño profesional de las enfermeras. Llegando a la conclusión que no existe relación significativa ($p=0,553>0,05$) entre los riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal.

Ruiz (2016), en su estudio de investigación titulada “Fatiga laboral y la mejora continua del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen”, tuvo como objetivo determinar la relación entre la fatiga laboral y la mejora continua del Servicio de Emergencia Del Hospital Guillermo Almenara Lima, año 2016; la metodología utilizada se enmarcó en el tipo básico, nivel correlacional, con un diseño no experimental de corte experimental, donde se concluyó que el 95.7 % del personal de enfermería manifestaron estar de acuerdo que la fatiga laboral estuvo relacionada con la variable de mejora continua y por otro lado en la variable mejora continua se demostró que estuvo relacionada con la fatiga laboral. Por lo tanto, se llegó a la conclusión que existe una correlación alta de 0.717 entre las variables fatiga laboral y la mejora continua.

Huamán (2016), realizó una investigación acerca del “Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina del Hospital Belén de Trujillo 2016”, Perú. Con el objetivo de determinar el nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de Cirugía y Medicina del Hospital Belén de 27 Trujillo 2016. Trujillo-Perú. Para dicha investigación la población estuvo compuesta por 45 profesionales de enfermería. Para el desarrollo de la investigación se manejó la técnica de encuesta,

y dos herramientas más: cuestionario de Maslash para la medición del Nivel de estrés de la enfermera; y el cuestionario de desempeño profesional, titulado cuestionario sobre desempeño de la enfermera en los servicios de hospitalización de medicina y cirugía 2016, Como resultado se observó que el 62,22% de las enfermeras manifestaron un nivel de estrés medio, el 37,78% nivel de estrés bajo; en cuanto al desempeño laboral se descubrió que el 73,33% adquirieron un desempeño laboral óptimo, y el 26,67% un desempeño regularmente óptimo. Llegando a la conclusión que no existe una relación significativa entre ambas variables, $X^2 = 1.040 < 3.84$.

2.2. Bases teóricas.

2.2.1. Fatiga laboral

La fatiga laboral es un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, a consecuencia del trabajo, repercutiendo en él mismo, en el nivel social y familiar (Useche, 1992). Por lo tanto, padecer de fatiga en la jornada laboral puede provocar daños en el colaborador y conllevar al descenso del rendimiento y a la disminución de productividad, ya que demanda mucho más de lo que su organismo puede dar.

2.2.2. Definiciones de fatiga:

La RAE (2001) define la fatiga como agitación prolongada, cansancio, trabajo intenso o la molestia ocasionada por un esfuerzo más o menos extenso, y que se presentan en la respiración frecuente o dificultoso. La definición brindada por la RAE se encamina más en un aspecto físico que psicológico.

De acuerdo a Yoshitake (1978), define a la fatiga como un efecto común a todas las acciones que requieren esfuerzo y tensión y aparece cuando la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta del individuo.

Para Muchinsky (2002), la fatiga laboral es el conjunto de cambios que percibe el cuerpo cuando se encuentra bajo escenarios complicados de trabajo, así también cuando no se está acomodando a un tipo de trabajo con una intensidad concreta y se pretende exceder el propio límite del esfuerzo, lo cual puede ser insano para su salud física y mental, y esto sucede al intentar sobrecargarse de trabajo.

Por otro lado, Ponce y Neisa (2004), detallan que la fatiga incitada por el trabajo es una manifestación general o local de la tensión que este ocasiona y suele eliminarse mediante un descanso pertinente. Es por ello que, dentro del área organizacional, la fatiga puede distinguirse desde un liviano cansancio hasta un nivel de agotamiento extremo, afligiendo la salud del colaborador y la productividad de la organización.

En base a los conceptos manifestados, la que cumple y la más completa que une aspectos físicos, psíquicos y hace referencia a las secuelas que puede llegar a provocar la fatiga laboral en el ámbito laboral es del autor (Useche, 1992).

Es indispensable, saber por qué se causa fatiga en un puesto de trabajo dentro de una organización ya sea pública o privada, ya que de esa forma se puede prevenir que los colaboradores en un futuro puedan generar síntomas psicológicos y físicos que afecten su salud y bienestar emocional.

2.2.3. Trabajo

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), el trabajo es un conjunto de actividades humanas remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que complacen las necesidades de una comunidad o abastecen los medios de sustento necesarios para los individuos.

Es decir, los individuos no solo deben buscar un trabajo que les brinde una adecuada remuneración, sino que, deben procurar obtener un trabajo de acorde a sus valores y capacidades, un puesto de trabajo que no sobre exiga sus límites y sobre todo donde exista un ambiente laboral positivo para el buen desempeño de las actividades.

2.2.4. Salud

La definición más importante es la que brindó la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1948), la cual menciona que la salud es la ausencia de afecciones o enfermedades y es un estado de completo bienestar, físico, mental y social.

Es decir, la salud sería un conjunto de bienestar total de las personas, donde se sientan bien anímicamente, sin ningún malestar del cuerpo y mantengan adecuadas relaciones sociales con sus semejantes.

2.2.5. Riesgo psicosocial

Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA, 2018), lo define como aquellas deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo; así como de un limitado contexto social del trabajo que pueden provocar resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Es así que, dentro de una organización siempre van a existir riesgos, ya sea por el turno, sobrecarga laboral, horarios no específicos, y muchos más, los cuales si no se previenen puede desencadenar que el trabajador sufra accidentes o

enfermedades laborales. Por lo que, la organización debe prestar más importancia en dichos aspectos y mantener a sus colaboradores en un adecuado ambiente laboral.

2.2.6. Factores psicosociales

Según Gil y Monte (2012), lo define como condiciones concurrentes en situaciones laborales relacionadas con la organización del trabajo, el tipo de puesto, la realización de la tarea e incluso con el entorno, que afectan al desarrollo del trabajo y a la salud de las personas trabajadoras.

Es decir, la desinformación que puede existir dentro de una organización acerca del puesto de trabajo, la organización, las tareas, hasta su propia cultura, puede conllevar a los colaboradores a eventos estresantes afectando su bienestar.

2.2.7. Clasificación de la fatiga laboral.

Para Useche (1992), existen diferentes clasificaciones de fatiga laboral pero los más conocidos es la diferenciación entre la fatiga aguda y crónica.

- **Fatiga aguda:** se entiende a lo que acontece después de un trabajo fuerte y prolongado, pero se descarta a través de un pertinente reposo o pausas durante la jornada.
- **Fatiga crónica:** hace referencia a aquello que se conserva posteriormente a una pausa o descanso dentro del trabajo y puede conllevar a un estado de fatiga crónica, en el cual se almacena tanta ansiedad que incluso corre riesgo de sufrir una consecuencia fatal en el colaborador.

2.2.8. Manifestaciones de la fatiga laboral.

La aparición de la fatiga está muy apegada con el estado de cansancio manifestado, se hallaron elevadas similitudes entre la apreciación de la potencia del ejercicio y la frecuencia cardíaca.

Desde este punto, las diferentes manifestaciones de la fatiga se pueden asociar en tres grupos fundamentales. (González, Moreno, Garrosa y López, 2008).

- **Manifestaciones fisiológicas:** Hace referencia a la aparición de cambios asociados a la reducción de la capacidad para hacer esfuerzos, como por ejemplo una disminución drástica de la concentración de glucosa en la sangre o una elevada acumulación de ácido láctico en el tejido muscular, entre otros.
- **Manifestaciones conductuales:** se evidencia a través de la disminución del nivel de productividad o en la manifestación de expresiones físicas como lo es el bostezo. Así, la aparición de fatiga ha sido investigada en proporción a la productividad en actividades altamente competentes, por ejemplo, la aparición de irregularidades en la atención, donde se corre el riesgo de fracasar en la ejecución de una actividad, lo cual podría traer consecuencias fatales.
- **Manifestaciones subjetivas:** Hacen referencia a la valoración que hace el colaborador hacia su trabajo, donde puede exponer sentimientos tales como disconfort o dolor ya sea para conservar los ojos abiertos o para conservarse despierto o la dificultad para sostener la concentración, para tomar decisiones y para pensar con celeridad.

2.2.9. Tipos y síntomas de la fatiga laboral.

Según Yoshitake (1978), la fatiga es el resultado a todas las actividades que exigen de esfuerzo y tensión, la cual aparece cuando la cantidad de esfuerzo que se requiere supera la posibilidad de respuesta del individuo.

Dicho autor ha clasificado a la fatiga en tres tipos, cada una con sus respectivos síntomas, los cuales se muestran a continuación:

a) **Fatiga física:**

Se explica como un estado de descanso perturbado a causa del trabajo y al ambiente laboral, los cuales pueden distinguirse por síntomas subjetivos y objetivos que exponen un desequilibrio que va desde una suave sensación de cansancio, hasta un agotamiento extremo, esto sucede cuando la carga de trabajo excede la capacidad de la persona, llegando a un estado irritante de cansancio y malestar, acompañada de un deterioro de rendimiento. (Astrand y rodahl, 1985)

Este tipo de fatiga está caracterizada por los siguientes síntomas:

- Dolor de cabeza.
- Dolores de cuerpo.
- Cansancio físico general.

Si este tipo de fatiga permanece, sin lograr un pertinente descanso, puede causar un estado de fatiga crónico nocivo para la salud de la persona, considerada por la Organización Mundial de la Salud (OMS, 1998), como una enfermedad neurológica peligrosa que puede afligir de manera paulatina al sistema inmunitario, el neurológico, el cardiovascular y el endocrino; y se caracteriza por causar una fatiga severa, fiebre, sueño no reparador, intolerancia a la luz, al sonido, a los cambios de temperatura, dolor muscular y en las articulaciones, etc. (Morales, Narváez y Sánchez, 2007).

Se puede decir, que este tipo de fatiga se orienta hacia el deterioro de la capacidad física, la cual se exhibe luego de haber cumplido un trabajo riguroso durante un extendido tiempo, desgastándose físicamente. Entonces, la cantidad de responsabilidades que se realiza puede predominar de manera negativa ya que se supera las capacidades del individuo creando un escenario de fatiga muscular.

b) Fatiga mental:

Se explica como un deterioro de la estabilidad mental, una disminución en el estado anímico y la actividad luego de realizar un trabajo prolongado, donde se pueden producir alguna sensación de monotonía la cual es una consecuencia de la realización de tareas con un alto rango de dificultad, que involucra la mayor parte del procesamiento de información o que tienen una permanencia estrechamente extensa. (Mager, 1998, citado por Gonzáles, Jiménez y Hernández, 2005).

Este tipo de fatiga está caracterizada por los siguientes síntomas:

- Conflicto para pensar con claridad.
- Nerviosismo
- Dificultad en la atención.
- Intranquilidad.

Es por ello que, la fatiga mental se describe en esencia como un esfuerzo más o menos excesivo que realiza la parte intelectual, ocasionada por el trabajo, donde se demanda de una gran potencia a nivel mental y en muchas oportunidades suele demostrarse en el personal de salud, porque son ellos los que se localizan más comprometidos al estar brindando servicio a los pacientes y solucionar sus complicaciones. Además, ello repercutiría en su estabilidad emocional ocasionando algunos trastornos psicológicos, así como: irritabilidad, inestabilidad, ansiedad, estados depresivos y alteraciones en el sueño.

c) Síntomas generales de fatiga:

Este tipo de fatiga surge al finalizar el día y se determina habitualmente por la existencia de un nivel bajo en el deseo de trabajar y de la capacidad de trabajo, así como también de las funciones de vigilancia, de los esfuerzos en los movimientos y postura del colaborador. El resultado es como si, a lo largo del día, todas las tensiones percibidas se almacenan en el organismo, promoviendo lentamente a un escenario de

fatiga que puede ir en aumento. Esta sensación de fatiga es un mecanismo regulador del organismo adaptativo, lo que significa que es una señal donde se va a requerir de una pausa o descanso del trabajo, para evitar que se convierta en una situación desagradable y a la larga el individuo termine en un ambiente complicado. (Rodríguez & Delgado 2009).

Este tipo de fatiga se caracteriza por los siguientes síntomas:

- Pesadez en la cabeza
- Debilidad del cuerpo
- Torpeza, somnolencia y deseos de acostarse.

2.2.10. Personal de salud

La (Organización Mundial de la Salud [OMS], 2006) refiere que el personal de salud son todas aquellas personas que ejecutan actividades con el fin principal de promover la salud integral.

Es así que, los trabajadores de salud se hallan sometidos a diversas tensiones en su centro de trabajo como: el estrés, fatiga, carga laboral, ansiedad, horas extras de trabajo, es por ello que necesitan afrontar de manera efectiva diversas circunstancias que a lo largo de su trabajo pueden llegar a complicarse

2.2.11. Factores de riesgo del personal de salud

En la actualidad existen muchos factores de riesgo que generan la aparición de la fatiga laboral en una organización, dichos factores logran alcanzar un menor o mayor impacto en los colaboradores. Según Useche, en su estudio de fatiga laboral, en Antioquia, existen diferentes factores causantes de fatiga laboral:

- Problemas personales
- Insatisfacción de las necesidades personales
- Aspectos psicosociales
- Condiciones socioeconómicas (vivienda inadecuada, déficit alimentario, inseguridad en el empleo por bajos salarios).

Así también se presentan causas a nivel de organización de trabajo:

- Posturas de trabajo
- Largas jornadas
- Rotación de turnos
- Turnos nocturnos
- Inmobiliario inadecuado
- Personal no capacitado
- Sobre carga laboral
- Falta de pausas y descansos reparadores.

Por lo tanto, se explica que la fatiga laboral depende de una errónea organización del trabajo (Useche, 2010). Todo lo descrito, presenta una gran trascendencia en la jornada laboral del individuo, porque va a influir de manera positiva o negativa en su trabajo y que a su vez repercute en el bienestar, rendimiento y productividad laboral.

Esto se ve hoy en día a causa de la pandemia, ya que muchos de los profesionales de la salud no cuentan con la indumentaria ni inmobiliario apropiado para atender a un paciente covid, lo que les genera angustia y miedo a ser contagiados.

2.2.12. Consecuencia de los factores de riesgo

Los factores de riesgo se muestran por una disminución de la motivación, el rendimiento, la salud, el bienestar y la seguridad laboral; lo cual se observa a continuación en personas fatigadas:

- Los trabajadores experimentan un mayor ausentismo
- Mayor probabilidad de accidentes laborales
- Incremento del riesgo de enfermedades cardiovasculares en los afectados
- Disminución del estado de alerta aun durante turnos diurnos
- Estrés y desmotivación

La fatiga no controlada se transforma en el síndrome de fatiga crónica, la cual si se llega a complicar sería muy difícil para tratarla con un procedimiento médico, además puede sufrir de frecuentes recaídas que incluso ocasionarían una baja en la resistencia del organismo de la persona (López & Villalba, 2017).

2.2.13. Factores protectores del personal de salud

La situación actual de la covid – 19 por la que se encuentra atravesando el personal de salud es complicada, es por eso, que dentro de su ambiente laboral necesitan sentirse protegidos para cumplir eficazmente con sus actividades. A continuación, se mencionará cuales son aquellos factores protectores que se necesita:

- Indumentaria adecuada
- Inmobiliario apropiado
- Capacitación al personal
- Relaciones eficaces
- Motivación

2.2.14. Teorías relacionadas a la fatiga laboral

2.2.14.1. Modelos etiológicos elaborados desde la teoría de lo organizacional

2.2.14.1.1. Modelo de Golembiewski, Munzenrider y Carter

Golembiewski, Munzenrider y Carter (1983), sustentan que la fatiga laboral, es un proceso en el que los profesionales reducen la responsabilidad inicial que tenían con su trabajo, como un signo de respuesta al estrés laboral y a la tensión que les provoca. El estrés laboral en relación a la fatiga laboral, está producido básicamente por sobrecarga laboral, cuando existe desmedida estimulación en el puesto de trabajo y por un desconocimiento del rol, En ambos casos los colaboradores aprecian un deterioro de autonomía y de control, que conlleva a una desvalorización de su autoimagen, sentimientos de irritabilidad y fatiga.

Es así que el trabajador a consecuencia de no sentirse cómodo en su puesto de trabajo, puede llegar a experimentar sentimientos de insatisfacción, agotamiento emocional, falta de productividad y tensión psicológica.

2.2.14.1.2. Modelo de Cox, Kuky Leiter

Cox, Kuky Leiter (1993), definen a la fatiga laboral, desde el aspecto del estrés laboral, que se da concretamente entre los profesionales de los servicios humanos. Según los autores la fatiga laboral se evidencia a consecuencia del estrés laboral, que se muestra cuando las estrategias de afrontamiento, empleadas por el trabajador no resultan eficientes para sobrellevar el estrés laboral y sus efectos. Dentro de sus manifestaciones incluyen el sentirse gastado como son los sentimientos de cansancio, confusión y debilidad emocional; también el sentirse presionado y tenso, como son los sentimientos de amenaza, tensión y ansiedad.

Los autores citan que la salud de la organización, puede ser una variable moduladora de la relación estrés – fatiga, la cual está determinada por la coherencia,

unificación de los sistemas psicosociales de la organización y por la forma en que su estructura, políticas y procedimientos son distinguidos congruentemente por sus miembros.

2.2.14.1.3. Modelo de Winnubst

El modelo plantea que la fatiga laboral impacta de manera negativa a todo tipo de profesionales, no solo a aquellos de organizaciones que prestan el servicio de ayuda. Dicho autor toma como nota primordial los lazos existentes entre la estructura organizacional, la cultura, el clima organizacional y el apoyo social en el trabajo. Es así que los diversos tipos de organizaciones que existen dan lugar a organizaciones diferentes, ya que la existencia de fatiga en una organización de salud no se presentará de igual manera que en una empresa textil o en una empresa de conductores.

2.3. Definición de términos básicos.

- **Fatiga Laboral:** La fatiga laboral es un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, a consecuencia del trabajo, repercutiendo en él mismo, en el nivel social y familiar (Useche, 1992).
- **Personal de salud:** Son aquellos trabajadores que tienen como finalidad realizar actividades promoviendo la salud integral de los pacientes.

2.4. Definición operacional de la variable

En el siguiente apartado, se presentará la definición operacional de variable de investigación.

Tabla 1*Operacionalización de la Variable*

Variable	Tipo de variable	Definición conceptual de la variable	Dimensiones	Indicadores	Items	Instrumento
Fatiga Laboral	Independiente	Es un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, todo esto a consecuencia del	✓ Síntomas generales de fatiga	<ul style="list-style-type: none"> • Pesadez • Cansancio en el cuerpo • Cansancio en las piernas • Deseos de bostezar • Aturdimiento • Somnolencia • Vista cansada • Rigidez o torpeza en los movimientos • Sensación de inseguridad al estar de pie 	Ítem del 1 al 10	Cuestionario De Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF).

trabajo, repercutiendo
en el mismo, en el nivel
social y familiar.

✓ Fatiga mental

- Deseos de acostarse
- Dificultad para pensar
- Cansancio al hablar
- Nerviosismo
- Problemas de Atención
- Pérdida de memoria
- Pérdida de confianza en sí mismo
- Ansiedad
- Posiciones incorrectas en el cuerpo
- Perdida de paciencia
- Dolor de cabeza

Ítem 11 al 20

✓ Fatiga física

- Entumecimiento en hombros
- Dolores en la espalda
- Dificultad para respirar
- Sed
- Sensación de estar atontado
- Voz ronca
- Parpados temblorosos
- Piernas y brazos temblorosos
- Sensación de estar enfermo.

Ítem 21 al 30

CAPÍTULO III

MÉTODO DE INVESTIGACIÓN

3.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo empírico descriptivo, dado que es una investigación encauzada a describir las cosas tal y como ocurren, donde no se manipulará las variables. (Ato, López y Benavente, 2013).

3.2. Diseño de investigación

La investigación es de diseño no experimental, debido a que se realizó sin la manipulación de la variable, observando los fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos, (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Asimismo, se trata de un estudio transversal puesto que el instrumento será aplicado en un solo momento.

3.3. Población, muestra y unidad de análisis

3.3.1. Población

La población se considera como un conglomerado de elementos, los cuales presentan las características necesarias para poder realizar un estudio y análisis. (Fuente, 2014). Asimismo, para desarrollar la presente investigación se tomó en cuenta una población de estudio conformada por 100 colaboradores de la salud, varones y mujeres que laboran en los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

Los criterios de inclusión y exclusión que se considerarán serán los siguientes:

- ✓ Sexo: Masculino; Femenino
- ✓ Edad: 28 a 65 años de edad
- ✓ Estado civil: Soltero, Casado, Divorciado, Viudo
- ✓ Unidad de Servicio: Todas las unidades de la clínica
- ✓ Condición Laboral: Trabajador contratado; Nombrado

- ✓ Tiempo de ejercicio Laboral: < 5 años; 5 a 10 años; >10 años
- ✓ Número de horas en el trabajo: < 6 horas; > 7 horas
- ✓ Labora en más de dos instituciones: Si; No

3.3.2. Muestra

La muestra, se considera como un subgrupo representativo perteneciente a una población de estudio, la cual es conformada por una unidad de análisis (Ventural-León, 2017). En la presente investigación la muestra se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico de tipo intencional, puesto que, la elección del sujeto no dependerá de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características que se busca (Vara, 2012).

Por lo tanto, la muestra que se estableció fueron 100 colaboradores del sector salud de ambos sexos, entre 28 a 65 años y pertenecientes a los establecimientos de nivel I-4 de Pachacutec y Baños del Inca.

3.3.3. Unidad de análisis

Cada uno de los colaboradores pertenecientes a los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca que acepten participar de la presente investigación.

3.4. Instrumento de recolección de datos

Para Valderrama (2014) todo instrumento de medición ha de reunir dos características: validez y confiabilidad. Ambas son de suma importancia en la investigación científica, porque los instrumentos que se van a utilizar deben ser precisos y seguros.

En dicha investigación se utilizará el cuestionario de patrones subjetivos de fatiga, elaborado por H. Yoshitake. Esta prueba fue construida en el año de 1987.

Este cuestionario ha sido utilizado en algunos países como México, en estudios sobre determinación de fatiga física en trabajadores de la industria textil (Mesa, Ramírez 2002); evaluación de fatiga en trabajadores de reparto de bebidas (Villar 2010); Determinación de fatiga física en enfermeras que laboran en el área de emergencia del IMSS (Erandy Y Hernández 2010)

Barrientos, Martínez y Méndez (2004) realizaron un estudio, donde demuestran la validez del constructo de este instrumento, en una muestra de 1399 trabajadores mexicanos, uso el análisis de covarianza para identificar las diferencias en las puntuaciones de fatiga. La validez interna se obtuvo por medio del alfa de Cronbach (0.89) para la prueba en general.

El cuestionario de Yoshitake, consta de 30 ítems que describen tres niveles de fatiga: el tipo I, corresponde a síntomas generales de fatiga: pesadez, cansancio en el cuerpo, cansancio en las piernas, deseos de bostezar, aturdimiento, somnolencia, vista cansada, rigidez o torpeza en los movimientos, sensación de inseguridad al estar de pie, deseos de acostarse (ítem del 1 al 10) , el tipo II corresponde a fatiga mental: dificultad para pensar, cansancio al hablar, nerviosismo, problemas de atención, pérdida de memoria, pérdida de confianza en sí mismo, ansiedad, posiciones incorrectas en el cuerpo, pérdida de paciencia, dolor de cabeza (ítem del 11 al 20) y el tipo III corresponde a fatiga Física: entumecimiento en hombros, dolores en la espalda, dificultad para respirar, sed, sensación de estar atontado, voz ronca, párpados temblorosos, piernas y brazos temblorosos, sensación de estar enfermo.(ítem del 21 al 30). Los ítems exigen respuestas dicotómicas (si /no). Después de ello, se calcula la frecuencia de queja de fatiga presentada en porcentaje donde se divide el número de SI contestadas entre

el número de preguntas totales y se multiplica por 100, para lo cual se utiliza la siguiente formula. (Yoshitake 1987).

$$\text{Frecuencia de quejas de fatiga (PSF)} = \frac{\text{N}^\circ \text{ de respuestas "SI"}}{\text{N}^\circ \text{ de preguntas Totales}} \times 100$$

Por lo tanto, para determinar el nivel de fatiga de los colaboradores a quien se le aplica el cuestionario se ha dividido de la siguiente manera:

Tipo 1: P1>P2>P3 - Síntomas generales de fatiga.

Tipo 2: P2 >= P1 >= P3 – Fatiga Mental

Tipo 3: P3 >= P1>= P2 - Fatiga Física

P1: Preguntas de la 1 a la 10.

P2: Preguntas de la 11 a la 20

P3: Preguntas de la 21 a la 30

Con el fin de evaluar la magnitud de la Fatiga se establecen 3 grados de fatiga:

NIVEL	PUNTAJE
Fatiga Leve	0-7 puntos
Fatiga Moderada	8 – 13 puntos
Fatiga Excesiva	14 – 30 Puntos

- **Ficha técnica del Instrumento**

Autor : H. Yoshitake

Nombre de la Prueba: Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF)

Fecha : 1978

Versión, Autor, País y Fecha: Versión 5. Departamento de Psicología, INSAT. Cuba.1987

Breve descripción:

La prueba consta de 30 ítems, los cuales fueron seleccionados mediante un criterio factorial en la aplicación del cuestionario en 250 puestos de trabajo y 17 625 sujetos. Se identificaron tres factores, los cuales el autor denominó como Tipos I, II, III. El tipo I corresponde a trabajos con exigencias mixtas, del ítem 1 al 10; el tipo II corresponde a exigencias Mentales del ítem 11 al 20; y el tipo III trabajos con exigencias físicas, del ítem 21 al 30.

Están consideradas de la siguiente manera:

Síntomas generales de fatiga: pesadez en la cabeza, cansancio en el cuerpo, torpeza, somnolencia y deseos de acostarse.

Fatiga mental: es caracterizada por la dificultad para pensar, nerviosismo, problemas de atención, ansiedad e intranquilidad.

Fatiga física: dolor de cabeza, dolores en el cuerpo, y cansancio físico.

Forma de Calificación y Normas para su aplicación.

Los ítems permiten exigir respuestas dicotomisadas (SI/NO). La calificación se expresa en la siguiente fórmula (número de ítems SI / número de Ítems total) X 100. Las normas recomendadas por el INSAT consideran que se presume un estado de fatiga cuando se alcanza el 23% (7 síntomas) en mujeres y 20 % (6 síntomas) en hombres.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Para el desarrollo de la investigación y recolección de datos se realizaron los trámites respectivos, se solicitó la autorización respectiva al director o encargado de los establecimientos de Pachacutec y Baños del Inca, con el objetivo de tener el permiso necesario para la aplicación del instrumento a la muestra seleccionada.

En cuanto se obtuvieron los permisos, fue necesario coordinar la aplicación, de igual modo se tuvo que determinar el horario en donde se aplicó el cuestionario al personal de salud.

Una vez en contacto con el personal de salud, antes de la aplicación del instrumento, se les informó a los participantes sobre el fin de la investigación, la duración de la aplicación, el desarrollo del llenado del instrumento, asimismo de hacerles de su conocimiento que tienen la posibilidad de negarse a participar, y cualquier otro aspecto que tenga relación con el beneficio de la investigación. Luego de aclarar todas las dudas, se pasó a recoger los datos para su posterior análisis estadístico e interpretación.

3.6. Análisis de datos

Se tuvo en cuenta dos programas, el informático MS Excel y el estadístico SPSS IMB 24.0. En el primero se realizó el llenado de datos en una hoja Excel. Luego de tener la hoja de Excel lista, se pasó al programa estadístico, en el que se realizó tanto la estadística de niveles descriptivos y frecuencias, así como sus respectivos gráficos.

En el programa SPSS se realizó en análisis de los niveles descriptivos de cada una de las dimensiones propuestas y de la prueba en general, que luego se exportaron

y se generaron los gráficos. Asimismo, se tuvo en cuenta las frecuencias simples y porcentuales para la organización de resultados en las tablas.

Finalmente, se presentó los resultados en tablas organizadas de acuerdo a las normas APA.

3.7. Consideraciones éticas

3.7.1. Principios Éticos

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

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

- **En el principio de justicia:** todo el personal de salud que participe en el estudio serán tratados con respeto, sin distinción de raza, creencia o condición económica.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis de resultados

Evaluando el nivel de Fatiga Laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca, se evidencia que de la población estudiada el 28 % presenta un nivel de fatiga laboral leve, el 52 % un nivel de fatiga laboral moderada y el 20 % un nivel de fatiga laboral excesiva. Esto quiere decir que el nivel general de fatiga laboral en dicha población; evidencia moderadas sensaciones de cansancio, pesadez en la cabeza, soñoliento, sensación de cansancio en la vista, dolores de espalda y les cuesta mantener una buena postura durante su jornada laboral. (Ver Tabla 2).

Tabla 2

Nivel de Fatiga Laboral en el Personal de Salud de los Establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

FATIGA LABORAL		
	F	%
FATIGA LEVE	28	28
FATIGA MODERADA	52	52
FATIGA EXCESIVA	20	20

Nota: N= 100

En relación a la primera dimensión, referida al nivel de fatiga laboral de la dimensión síntomas generales de fatiga, se evidencia que de la población estudiada el 40 % presenta un nivel de fatiga leve, el 42 % presenta un nivel de fatiga moderada y el 18 % un nivel de fatiga excesiva. Esto quiere decir que dicha población presenta algunas sensaciones de síntomas generales de fatiga, cansancio, pesadez o rigidez en el cuerpo para realizar sus actividades eficazmente dentro de turno laboral. (Ver Tabla 3)

Tabla 3

Niveles de la Dimensión Síntomas Generales de Fatiga en el Personal de Salud de los Establecimientos de nivel I- 4 Pachacutec y Baños del Inca.

SINTOMAS GENERALES DE FATIGA		
	F	%
FATIGA LEVE	40	40
FATIGA MODERADA	42	42
FATIGA EXCESIVA	18	18

Nota: N= 100

En cuanto al nivel de la dimensión fatiga mental, se evidencia que de la población estudiada el 57 % presenta un nivel de fatiga leve, el 27 % presenta un nivel de fatiga moderada y el 16 % presenta un nivel de fatiga excesiva. Esto quiere decir que dicha población sabe sobrellevar adecuadamente las responsabilidades a su cargo, manteniendo así su bienestar mental. (Ver Tabla 4).

Tabla 4

Niveles de la Dimensión Fatiga Mental en el Personal de Salud de los Establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

FATIGA MENTAL		
	F	%
FATIGA LEVE	57	57
FATIGA MODERADA	27	27
FATIGA EXCESIVA	16	16

Nota: N=100

Finalmente, en la tercera dimensión, referida al nivel de fatiga física, se evidencia que de la población estudiada el 73 % presenta un nivel de fatiga leve, el 22 % un nivel de fatiga moderada y el 5 % un nivel de fatiga excesiva. Esto quiere decir que dicha población sabe sobrellevar adecuadamente las actividades a su cargo, manteniendo así su bienestar físico. (Ver Tabla 5).

Tabla 5

Niveles de la Dimensión Fatiga Física en el Personal de Salud de los Establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

FATIGA FÍSICA		
	F	%
FATIGA LEVE	73	73
FATIGA MODERADA	22	22
FATIGA EXCESIVA	5	5

Nota: N=100

4.2. Discusión de resultados

La fatiga laboral se considera como un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, todo esto a consecuencia del trabajo, repercutiendo en el mismo, en el nivel social y familiar (Useche, 1992).

El propósito primordial de la investigación buscó determinar el nivel de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I – 4 Pachacutec y Baños del Inca.

De acuerdo con los resultados obtenidos, se evidencia que existe fatiga laboral general en el personal de salud. En donde se encontró que existe un nivel

de fatiga laboral general moderada con un 52% en la población evaluada, estos resultados, coinciden con los resultados del estudio realizado por Silva y Felli (2016) en Sao Paulo , donde se encontró que la población evaluada el 52 % presentó un nivel de fatiga laboral general moderada; de igual manera coincide con el estudio realizado por Chuje (2019) en Lima, donde se encontró que de la población evaluada el 70% presentó fatiga laboral general moderada. A través de estos resultados se puede confirmar el modelo teórico de Cox y Kuky (1993), el cual plantea que la fatiga laboral se da a consecuencia del estrés que toleran los profesionales de los servicios humanos, es decir; aquellos que trabajan en un hospital, clínica, centro de salud o puesto de salud, prestando ayuda a los pacientes, la labor que realizan es muy demandante y es por eso que en su mayoría presentan sentimientos de cansancio, confusión, debilidad, ansiedad, hasta sentirse presionados por realizar su trabajo de manera eficiente.

En cuanto a las dimensiones, en la investigación realizada la dimensión síntomas generales de fatiga se encontró en un nivel moderado con 42 %, estos resultados no coinciden con los estudios realizados por Chuje (2019) en Lima, donde se encontró que la población evaluada presentó un nivel excesivo con 75%, en esta dimensión; de igual manera, en el estudio realizado por Cueva (2017), en San Gabriel , no se encontró coincidencia, ya que presentó un nivel De Fatiga normal en cuanto a dicha dimensión. Estos resultados se deben a las distintas realidades en las que laboran los profesionales de distintas áreas, ya sea doctores, enfermeros, técnicos, empresarios u obreros ya que el lugar donde se labora puede influir significativamente en la presencia de fatiga, así lo explica el Modelo de Winnubst (2002), el cual plantea que la fatiga laboral afecta a todo tipo de profesionales, la cual menciona que cada organización posee su propia

identidad, cultura, estructura y clima organizacional y depende del profesional adaptarse y cumplir sus obligaciones sin permitir la sobrecarga laboral que en un futuro puede convertirse en fatiga y afectar su salud y bienestar personal.

En cuanto a la dimensión fatiga mental en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del inca, se encontró un nivel de fatiga mental leve con un 57 % estos resultados coinciden con los estudios realizados por Chuje (2019) en Lima, donde se encontró que la población evaluada presentó un nivel de fatiga mental leve con 45 %; al mismo tiempo, Meza y Umiña (2019) en Arequipa, evidenció que la población evaluada presentó un nivel de fatiga mental leve con 40%; asimismo, Monta (2019) en Quito, evidenció que la población evaluada presentó un nivel de fatiga mental leve, es decir, que en este nivel la población evaluada no se siente agotada intelectualmente y esto repercute positivamente en su estabilidad emocional. Como plantean Golembiewski, Munzendeir y Carter (1983), la fatiga laboral se evidencia básicamente por la sobrecarga de trabajo, es aquí donde el trabajador siente la pérdida de control sobre sus labores lo que lo conlleva a sufrir sentimiento de insatisfacción, agotamiento emocional y tensión psicológica.

En cuanto a última dimensión fatiga física en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del inca, se encontró en un nivel leve con 73%; estos resultados no coinciden con los estudios realizados por Chuje (2019) en Lima, no presentó un nivel de fatiga física, de igual manera, Monta (2019), en Quito, en su estudio no evidenció un nivel de fatiga física. Los resultados se dan de esta manera porque la presencia de fatiga física afecta a todo tipo de profesionales de distinta manera, y porque cada puesto de trabajo y sus funciones son diferentes y tienen sus propias características, por eso es que

en este nivel se nota la diferencia de trabajar en un centro de salud, en una empresa o en una procuraduría, porque la demanda de trabajo nunca será igual y es por eso que hay trabajos donde se experimenta mayores casos de deterioro físico que en otros, y es por el mismo hecho de la exigencia del trabajo; así lo explica (Winnubst 2002).

Cabe mencionar que existieron algunas dificultades al momento de realizar el presente estudio de investigación, puesto que, al aplicar el instrumento en época de pandemia Covid -19 , hubo algunos problemas en cuanto al horario y a la forma de aplicar, ya que se debía cumplir con un protocolo de seguridad, lo cual hacía que la aplicación durará más del tiempo establecido, sin embargo, durante la aplicación obtuvimos información adicional por parte de los trabajadores, donde nos indicaban que en esta época de pandemia, muchos de ellos contaban con síntomas generales de la fatiga laboral, esto se debe; al exceso de horas laborales, turnos consecutivos, cubrir varios puestos de las diferentes áreas del centro de salud, inadecuado inmobiliaria, etc, esto se ve reflejado en los resultados obtenidos y explicados anteriormente.

CAPÍTULO V

CONCLUSIÓN Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

- Se concluye que en el puntaje general predomina el nivel de fatiga laboral moderada con 52% de la población estudiada.

- Se concluye que en la dimensión síntomas generales de fatiga se obtuvo como resultado predominante un nivel de fatiga laboral moderada con 42 %.

- Se concluye que en la dimensión fatiga mental se obtuvo como resultado predominante un nivel de fatiga laboral leve con 57 %.

- Se concluye que en la dimensión fatiga física se obtuvo como resultado predominante un nivel de fatiga laboral leve con 73 %.

5.2. Recomendaciones

- Se recomienda realizar más estudios en los diferentes Centros de Salud de Cajamarca, cuyas investigaciones sean referentes a la fatiga laboral en todo el personal de salud.

- Se recomienda adoptar medidas de prevención contra la fatiga laboral: como la intervención a nivel individual y también grupal, es importante promocionar jornadas donde se hable y se informe sobre fatiga laboral en general.

- Se recomienda realizar pausas activas tres veces a la semana durante las actividades, ya que permitirán que los profesionales de la salud se relajen y regresen a sus rutinas descansados y motivados a seguir trabajando.

- Se recomienda desarrollar programas sobre técnicas de relajación, respiración y estiramientos, en cada una de las áreas de los establecimientos de salud con la finalidad de disminuir molestias físicas, cansancio mental y sobre todo fatiga.

- Se debe diseñar un plan de intervención para disminuir la fatiga, y que este conduzca a la reformulación de contenido y condiciones de trabajo, así como: revisar que las tareas sean relacionadas al puesto de trabajo, que no exista exceso de horas laborables y que la comunicación se vuelva direccional.

REFERENCIAS

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en :
<https://osha.europa.eu/es/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Arquer, I. (2000). *La Carga mental del trabajo: indicadores*. Centro Nacional de condiciones de trabajo. Barcelona.
- Arriaga, J. (2001). La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. *Revista Salud y Trabajo*. (26).
- Astrand, P. y Rodahl, K. (1985). *Fisiología del trabajo físico*. 2da. Edición. Bogotá. Editorial: Medica Panamericana.
- Ato, Manuel; López, Juan J.; Benavente, Ana. (2013): Un sistema de clasificación de los diseños de investigación en psicología, *Anales de psicología*, vol. 29, núm. 3, octubre, 2013, pp. 1038-1059 Universidad de Murcia. Murcia, España
- Barrientos, T., Martínez, S., y Méndez, I. (2004). Validez de constructo, confiabilidad y punto de corte de la Prueba de Síntomas Subjetivos de Fatiga en trabajadores mexicanos. *Salud Pública de México*, 46(6), 516–523.
- Buunk, B. P. y Schaufeli, W. B. (1993). Burnout: A perspective from social comparison theory. En W. B. Schaufeli, C. Maslach y T. Marek (Eds), *Professional burnout: recent developments in theory and research*. pp. 53-69. London: Taylor & Francis.
- Bruzzone, P., y Ochoa, G. (2010). *Categorización usuaria por riesgo y dependencia ¿utilidad o rituna? Percepción de enfermería*. Tesis de licenciatura. Universidad Austral de Chile. Recuperado de:
<http://cybertesis.uach.cl/tesis/uach/2010/fmb914c/doc/fmb914c.pdf>.

- Chuje, L. (2019). *Fatiga laboral en el personal de enfermería del hospital de la solidaridad de san juan de Lurigancho lima-2019*
- Cueva, F (2017). *La fatiga y el índice de expresión de ira de los taxistas profesionales de la cooperativa N° 58 San Gabriel*
- Encarnación, K. (2016). *Influencias de posturas inadecuadas en la fatiga laboral de los trabajadores de una empresa manufacturera de Quito – Ecuador, 2015*. Tesis maestría. Universidad central de ecuador.
- Fuente, C. (2014). Cálculo del tamaño de muestra. *Matronas Profesión*. 5(18), 5-13.
- Gil, M. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista salud pública*, pp. 237-238.
- Gómez, J., Hombrados, J., Canto, F y Montalbán, C. (2000). *Aplicaciones de la Psicología Social*, pp.170-179. Málaga: Miguel Gómez Ediciones.
- González, J., Moreno, B., y Hernández, E. (2005). *Carga Mental y Fatiga laboral*. España. Ediciones: Pirámide.
- González, L., Moreno, B., Garrosa, E., y López, A. (2008). Carga mental y fatiga en servicios especiales de enfermería. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(3), 477–492.
- Hernández, T., Y Erandy, C. (2010). *Determinación de fatiga física en enfermeras que laboran en el área de emergencia del IMSS*. España.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M.P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Educación.

- Huamán, Y. (2016). *Nivel de estrés y su relación con el desempeño laboral de las enfermeras en los servicios de cirugía y medicina de Hospital Belén de Trujillo*. Perú.
- Liu, Y., & Li-Min, W. (2016). La influencia de la fatiga relacionada con el trabajo, las condiciones laborales, y características personales sobre la intención de dejar entre enfermeras nuevas. *Revista de becas de enfermería* 2016; 48(1): pp. 66-73.
- López, M., & Villalba, D. (2017). Opportunity for healthcare organizations in improving occupational health. *Revista de la calidad asistencial: órgano de la Sociedad Española de Calidad Asistencial*, 32(2), 120-121.
- Martínez, J. A. (2011). Psicofisiología de la fatiga. *Revista Cubana de Medicina Deportiva y Cultura Física*, 6(3). 55-92
- Meza, B. y Umiña, J. (2019). *Propuesta para evaluar y controlar la fatiga laboral en conductores de carga pesada en la empresa de transportes ACOINSA*. Lima: Universidad Tecnológica del Perú
- Monta, G. (2019). *Evaluación de la fatiga laboral en el personal administrativo de una empresa de servicios profesionales en la ciudad de Quito. Año 2019*. Tesis de maestría. Universidad Internacional SEK.
- Montesdeoca, D., Rodríguez, F. y Polanco, L. (1997). El medio laboral y la salud mental (II): estrés, burnout y drogodependencias. *Una propuesta preventiva*. España. Psiquis.
- Morales, E., Narváez, P. y Sánchez, A. (2008). *SOS. Sufro fatiga crónica*. España. Ediciones: Pirámide.

- Muchinsky, P. (2002). *Psicología aplicada al trabajo*. Thomson learning. México: México D.F.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *OIT*. Retrieved from trabajo: <http://www.oitcinterfor.org/taxonomy/term/3315?page=1>
- Organización Mundial de la Salud (1948). Definición de Salud. Ginebra
- Organización Mundial de la Salud (1998). Promoción de la Salud. Ginebra. World Health Organization.
- Organización Mundial de la Salud (2006). Informe Sobre la Salud en el Mundo- Colaboremos por la Salud. *Dirección General de Pruebas Científicas e Información para las Políticas*. Ginebra. Suiza. Recuperado de: <https://www.who.intt/whr/2006/es>
- Otzen, T. y Menterola, C. (2017). Técnicas de muestro sobre una población a estudio. *Int. J. Morphol*, 35 (1), 227-232.
- Ponce de León, E. y Neisa, C. (2004). *Estado del arte sobre los aspectos relacionados con la fatiga en el ámbito laboral y un análisis desde el modelo biopsicosocial*. (Tesis de Grado). Bogotá, Colombia: Universidad El Bosque.
- Real Academia Española (2001). Definición de fatiga. *Diccionario de la lengua española*.
- Rodríguez, A. & Delgado, A. (2009). La prevención de riesgos y accidentabilidad laboral. *Aportaciones desde la Psicología social*. España.
- Ruiz, D (2016). *Fatiga laboral y la mejora continua del servicio de emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen*

- Silva, F. Felli, V. (2016). Asociación entre capacidad de trabajo y fatiga en brasileños trabajadores de enfermería. *Trabajo* 2016; 53(1): p. 225-232.
- Universidad Complutense de Madrid. Delegación del Rector para la Salud, Bienestar Social y Medio Ambiente http://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA_LABORAL_CONCEPTOS_Y_PREVENCION.pdf.
- Useche, L. (1992). Fatiga laboral. *Avances en Enfermería*, 10(1), 89-103. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.com>
- Useche, L. (2015). Fatiga laboral. *Avances en enfermería*, 10 (2), 159-166. Retrieved from <http://www.bdigital.unal.edu.com>
- Valderrama, S. (2014). *Pasos para elaborar Proyectos de Investigación Científica (Cuantitativa, cualitativa y mixta)*. Lima, Perú: Editorial San Martín.
- Vara, A. (2012). *7 pasos para una tesis exitosa: desde la idea inicial hasta la sustentación*, Lima: Universidad San Martín de Porres, Facultad de ciencias administrativas y recursos humanos.
- Vargas, L. (2017). *Riesgos laborales y el desempeño profesional de las enfermeras en la sala de operaciones del Instituto Nacional Materno Perinatal*, Lima-Perú
- Ventura-León, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista cubana de Salud Pública*, 43(4), 648-649.
- Yoshitake, H. (1976^a). *Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms*. <http://doi.org/10.1037/e668292912-198>
- Yoshitake, H. (1978). *Three characteristic patterns of subjective fatigue symptoms*. *Ergonomics*, Vol. 21 (3), 128-131

ANEXOS

ANEXO A

CUESTIONARIO DE PATRONES SUBJETIVOS DE FATIGA (PSF)

El presente cuestionario tiene como objetivo recopilar información para identificar la fatiga laboral del personal la salud y sus posibles relaciones con las variables personales y laborales. La información recolectada se usará estrictamente para fines de esta investigación.

Instrucciones:

A. Conteste a las frases marcando con una X o completando el dato que se le solicita:

I.- DATOS PERSONALES Y LABORALES

1. SEXO:

Mujer

Hombre

2. EDAD:

_____ Años

3. ESTADO CIVIL:

Soltera(o)

Casado(a) o con pareja estable

Separada(o) – Divorciada(o)

Viuda(o)

4. NUMERO DE HIJOS:

_____ Hijos

5. TIEMPO DE EJERCICIO PROFESIONAL.

_____ Años

6. TIEMPO DE ANTIGÜEDAD EN ESTA INSTITUCION:

_____ Años

7. CONDICION LABORAL:

Nombrado

Contratado

8. UNIDAD ACTUAL DE TRABAJO:

9. ¿CUANTOS DIAS A LA SEMANA TRABAJA?

_____ Días

10. ¿CUANTAS HORAS TRABAJA EN UN DIA?

_____ Horas

11. TURNOS DE TRABAJO

- Fijo de mañanas
- Solo guardias diurnas
- Solo guardias nocturnas
- Rotativo (diurno y nocturno)
- Plantilla volante / irregular según necesidades.

12. ¿TRABAJA EN OTRA INSTITUCION?

Sí No

B. Responda con un aspa (x), las siguientes preguntas de acuerdo a lo que usted siente ahora:

		SI	NO
1	¿Siente pesadez en la cabeza?		
2	¿Siente el cuerpo cansado?		
3	¿Tiene cansancio en las piernas?		
4	¿Tiene deseos de bostezar?		
5	¿Siente la cabeza aturdida, atontada?		
6	¿Está soñoliento?		
7	¿Siente la vista cansada?		
8	¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?		
9	¿Se siente poco firme e inseguro al estar de pie?		
10	¿Tiene deseos de acostarse?		
11	¿Siente dificultad para pensar?		
12	¿Está cansado de hablar?		
13	¿Está ansioso?		
14	¿Se siente incapaz de fijar la atención?		
15	¿Se siente incapaz de ponerle atención a las cosas?		
16	¿Se le olvidan fácilmente las cosas?		
17	¿Le falta confianza en sí mismo?		
18	¿Se siente ansioso?		
19	¿Le cuesta trabajo mantener una buena postura?		
20	¿Se le agotó la paciencia?		
21	¿Tiene dolor de cabeza?		
22	¿Siente los hombros entumecidos?		
23	¿Tiene dolor de espalda?		
24	¿Siente opresión al respirar?		
25	¿Tiene sed?		
26	¿Tiene la voz ronca?		
27	¿Se siente mareado?		
28	¿Le tiemblan los párpados?		
29	¿Tiene temblor en las piernas o en los brazos?		
30	¿Se siente mal?		

ANEXO B

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ENCUNCIADO PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	METODOLOGÍA	INSTRUMENTO
¿Cuál es el nivel de fatiga laboral del personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca?	Existe un nivel alto de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar el nivel de fatiga laboral en el personal de la salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.</p> <p>OBJETIVOS ESPECIFICOS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Establecer el nivel de síntomas generales de fatiga en el personal de salud de los establecimientos de nivel 	Fatiga laboral	Es un proceso que va desde un cansancio normal hasta un estado que puede adquirir características de enfermedad, con alteraciones físicas y psíquicas, todo esto a consecuencia del trabajo, repercutiendo en el mismo, en el nivel social y familiar.	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población accesible está conformada por 100 profesionales de la salud, entre varones y mujeres, de establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.</p> <p>MUESTRA</p> <p>La muestra se obtuvo mediante el muestreo no probabilístico por conveniencia, dado que permite a las investigadoras contar con aquellos</p>	<p>Cuestionario</p> <p>Patrones Subjetivos de Fatiga (PSF).</p> <p>Fue elaborado por H. Yoshitake en 1987, con el propósito de medir la fatiga laboral de los trabajadores en las diferentes áreas de las organizaciones.</p> <p>El cuestionario está conformado por 30 ítems, con un formato de respuesta dicotómica</p>

		<p>I-4 Pachacutec y Baños del Inca.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Identificar el nivel de fatiga mental en el personal de la salud de establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca. • Indicar el nivel de fatiga física en el personal de la salud de establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca. 			<p>elementos que acepten ser incluidos dentro de un estudio. Además, se justifica por la accesibilidad de los sujetos hacia las investigadoras (Otzen y Menterola, 2017)</p> <p>Asimismo, se trata de un estudio transversal puesto que el instrumento será aplicado en un solo momento, la muestra está conformada por la misma cantidad de nuestra población elegida, es decir 100 profesionales de la salud de ambos sexos, entre 28 a 65</p>	<p>SI/NO, los cuales evalúan la fatiga laboral respecto a 3 dimensiones: síntomas generales (ítems 1 al 10), fatiga mental (ítems 11 al 20) y deterioro físico (ítems 21 al 30).</p> <p>Para medir la fatiga laboral, el cuestionario PSF presenta tres niveles:</p> <p>Fatiga laboral leve: 0 -7 puntos.</p> <p>Fatiga laboral moderado: 8 – 13 puntos.</p>
--	--	--	--	--	--	--

					<p>años y pertenecientes a los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.</p> <p>DISEÑO DE INVESTIGACIÓN</p> <p>El presente estudio es de tipo empírico descriptivo, puesto que es una investigación orientada a describir las cosas tal y como ocurren, en el cual no se manipulará las variables. (Ato, López y Benavente, 2013).</p>	<p>Fatiga laboral excesiva: 14 – 30 puntos.</p>
--	--	--	--	--	--	---

ANEXO C

CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Armas Chávez Thaiz Viviana y Montenegro Hernández Karol Marisol. He sido informado (a) de que la meta de este estudio es identificar los niveles de fatiga laboral en el personal de salud de los establecimientos de nivel I-4 Pachacutec y Baños del Inca.

Me han indicado que tendré que responder un cuestionario, el cual me tomará llenar aproximadamente 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento y que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a Armas Chávez Thaiz Viviana al teléfono 918-507-648 y Montenegro Hernández Karol Marisol al teléfono 957-420-228 y correos electrónicos thaizarmas1702@gmail.com, karolmh@outlook.com

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo contactar a Thaiz Armas Chávez y Karol Montenegro Hernández a los teléfonos y correos electrónicos anteriormente mencionados.

Nombre y Apellidos del Participante

Firma del Participante

DNI_____