

**Universidad Católica de Santa María**  
**Escuela de Postgrado**  
**Maestría en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente**



**Condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud de la Micro  
Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023**

Tesis presentada por la Bachiller :  
**Limache Marin, Yoselyn Jhoana**  
**ORCID: 0009-0007-6242-5855**

Para optar el Grado Académico de Maestro en Salud Ocupacional y del Medio Ambiente

Asesor:  
**Dr. Suarez Angles, Otto Oliveros**  
**ORCID: 0000-0002-1405-9084**

Arequipa - Perú  
2024

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ESCUELA DE POSTGRADO**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR DE TESIS**

Arequipa, 02 de Noviembre del 2024

**Dictamen: 010688-C-EPG-2024**

Visto el borrador del expediente 010688, presentado por:

**2022001882 - LIMACHE MARIN YOSELYN JHOANA**

Titulado:

**CONDICIONES DE TRABAJO Y FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA MICRO  
RED SANTA LUCIA - MINSA, PUNO, 2023**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**29201360 - VILLANUEVA SALAS JOSE ANTONIO  
DICTAMINADOR**



**16423061 - FERNANDEZ FERNANDEZ FERNANDO  
DICTAMINADOR**



**29266386 - AZALGARA LAZO PATRICIO GONZALO  
DICTAMINADOR**



# Condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023

## INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

2%

PUBLICACIONES

6%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

## FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	4%
2	<a href="https://apps.ucsm.edu.pe">apps.ucsm.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Católica de Santa María Trabajo del estudiante	2%
4	<a href="https://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
5	<a href="https://repositorio.uancv.edu.pe">repositorio.uancv.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Ricardo Palma Trabajo del estudiante	1%
7	<a href="https://repositorio.unac.edu.pe">repositorio.unac.edu.pe</a> Fuente de Internet	1%

## DEDICATORIA

Dedico este trabajo a mis padres por su amor, consejos y apoyo incondicional, a mis hermanos por su constante motivación y a mis profesores por su guía y sabiduría.



## AGRADECIMIENTO

Agradezco sinceramente a mi asesor por su invaluable orientación y paciencia, y al personal de la Micro Red Santa Lucia - MINSA por su cooperación esencial en la realización de esta investigación.



## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación de las condiciones de trabajo y fatiga laboral en el personal de MINSA, en la provincia de Lampa, departamento de Puno. La institución pertenece al Ministerio de Salud, y la temporalidad de los datos se llevó durante los meses de noviembre y diciembre de 2023. El estudio empleó una metodología cuantitativa con un diseño no experimental y correlacional, analizando una muestra de 75 profesionales de la salud mediante la técnica de la encuesta. Estas permitieron evaluar la frecuencia de las condiciones de trabajo en el personal de salud, identificar la frecuencia de la fatiga laboral en el personal de salud y analizar la relación de las dimensiones de las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de salud. Los resultados del objetivo general revelaron una relación significativa entre las condiciones de trabajo y fatiga laboral de  $p=0.000$  y  $r=0.565$ . Respecto al primer objetivo específico mostraron que el nivel de condiciones de trabajo fue medio con 73.33%, para el segundo objetivo específico la frecuencia de la fatiga laboral fue nivel medio de 84.00%. Por otro lado, los resultados del tercer objetivo específico, no existe relación significativa entre la dimensión condiciones individuales y la fatiga laboral ( $p=0,731$  y  $r=-0.040$ ), sí se identificaron correlaciones positivas moderadas entre la fatiga laboral y las condiciones intralaborales ( $p=0.000$  y  $r=0.579$ ) como las extralaborales ( $p=0.000$  y  $r=0.490$ ). Concluyendo que tanto los factores dentro del ambiente laboral directo como los externos tienen un impacto medible en la fatiga que experimentan los trabajadores. La conclusión principal del estudio es que mejorar las condiciones intralaborales y extralaborales podría contribuir significativamente a la reducción de la fatiga laboral en el personal de salud. Las condiciones individuales, que no mostraron una correlación significativa, podrían ser influenciadas por factores no examinados en el estudio actual.

**Palabras clave:** Condiciones de Trabajo, Fatiga Laboral, Salud Ocupacional.

## ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between working conditions and labor fatigue among MINSA personnel in the province of Lampa, department of Puno. The institution belongs to the Ministry of Health, and the temporality of the data was carried out during the months of November and December 2023. The study used a quantitative methodology with a non-experimental and correlational design, analyzing a sample of 75 health professionals through the survey technique. These made it possible to evaluate the frequency of working conditions in health personnel, to identify the frequency of work fatigue in health personnel and to analyze the relationship between the dimensions of working conditions and fatigue in health personnel. The results of the general objective revealed a significant relationship between working conditions and work fatigue of  $p=0.000$  and  $r=0.565$ . Regarding the first specific objective showed that the level of working conditions was medium with 73.33%, for the second specific objective the frequency of work fatigue was medium level of 84.00%. On the other hand, the results of the third specific objective, there is no significant relationship between the individual conditions dimension and work fatigue ( $p=0.731$  and  $r=-0.040$ ), moderate positive correlations were identified between work fatigue and intralaboral conditions ( $p=0.000$  and  $r=0.579$ ) as well as extralaboral conditions ( $p=0.000$  and  $r=0.490$ ). Concluding that both factors within the direct work environment and external factors have a measurable impact on the fatigue experienced by workers. The main conclusion of the study is that improving intralaboral and extralaboral conditions could contribute significantly to the reduction of work fatigue in health personnel. Individual conditions, which did not show a significant correlation, could be influenced by factors not examined in the current study.

**Keywords:** Working conditions, occupational fatigue, occupational health.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA</b>	
<b>AGRADECIMIENTO</b>	
<b>RESUMEN</b>	
<b>ABSTRACT</b>	
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>1</b>
<b>HIPÓTESIS .....</b>	<b>4</b>
<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>5</b>
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>6</b>
<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>6</b>
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>39</b>
<b>METODOLOGÍA .....</b>	<b>39</b>
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>51</b>
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>51</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>75</b>
<b>RECOMENDACIONES.....</b>	<b>76</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS .....</b>	<b>77</b>
<b>ANEXOS .....</b>	<b>87</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Población de estudio</i> .....	47
Tabla 2 <i>Financiamiento de la investigación</i> .....	49
Tabla 3 <i>Sexo de los participantes</i> .....	52
Tabla 4 <i>Edades de los participantes</i> .....	53
Tabla 5 <i>Estado civil de los participantes</i> .....	54
Tabla 6 <i>Profesión de los participantes</i> .....	55
Tabla 7 <i>Frecuencia de la variable condiciones de trabajo</i> .....	57
Tabla 8 <i>Dimensión Condiciones Individuales</i> .....	58
Tabla 9 <i>Dimensión Condiciones Intralaborales</i> .....	59
Tabla 10 <i>Dimensión Condiciones Extralaborales</i> .....	60
Tabla 11 <i>Niveles de la variable fatiga laboral</i> .....	61
Tabla 12 <i>Dimensión Fatiga Física</i> .....	62
Tabla 13 <i>Dimensión Fatiga de Habilidades</i> .....	63
Tabla 14 <i>Dimensión Fatiga Cognitiva</i> .....	64
Tabla 15 <i>Análisis univariado</i> .....	65
Tabla 16 <i>Prueba de normalidad</i> .....	67
Tabla 17 <i>Correlación entre variables</i> .....	69
Tabla 18 <i>Correlación entre condiciones individuales y fatiga laboral</i> .....	70
Tabla 19 <i>Correlación entre condiciones intralaborales y fatiga laboral</i> .....	71
Tabla 20 <i>Correlación entre condiciones extralaborales y fatiga laboral</i> .....	72

## ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Sexo de los participantes</i> .....	52
Figura 2 <i>Edades de los participantes</i> .....	53
Figura 3 <i>Estado civil de los participantes</i> .....	54
Figura 4 <i>Profesión de los participantes</i> .....	56
Figura 5 <i>Niveles de la variable condiciones de trabajo</i> .....	57
Figura 6 <i>Dimensión Condiciones Individuales</i> .....	58
Figura 7 <i>Dimensión Condiciones Intralaborales</i> .....	59
Figura 8 <i>Dimensión Condiciones Extralaborales</i> .....	60
Figura 9 <i>Niveles de la variable fatiga laboral</i> .....	61
Figura 10 <i>Dimensión Fatiga Física</i> .....	62
Figura 11 <i>Dimensión Fatiga de Habilidades</i> .....	63
Figura 12 <i>Dimensión Fatiga Cognitiva</i> .....	64
Figura 13 <i>Estadísticos descriptivos condiciones de trabajo</i> .....	65
Figura 14 <i>Estadísticos descriptivos Fatiga laboral</i> .....	66
Figura 15 <i>Prueba de normalidad de la variable condiciones de trabajo</i> .....	67
Figura 16 <i>Prueba de normalidad de la variable fatiga laboral</i> .....	68

## INTRODUCCIÓN

Mi primer contacto con la realidad del personal de salud en Puno Micro Red Santa Lucía – MINSA fue durante una visita casual al centro de salud local. Mientras esperaba, no pude evitar notar el constante flujo de pacientes, las interminables horas y la evidente tensión en los rostros del personal. Las conversaciones realizadas con algunos de ellos revelaron un patrón de largas horas de trabajo, falta de descanso adecuado y una presión constante para atender a los pacientes, a menudo sin los recursos adecuados.

A medida que profundizaba en estas conversaciones, emergió una imagen más clara: la fatiga laboral no era solo un término técnico, sino una realidad palpable que afectaba la calidad de vida de estos profesionales y, potencialmente, la calidad de atención que brindaban a sus pacientes. La curiosidad me llevó a explorar más allá de la perspectiva creada dentro del intercambio comunicativo con el personal, con lo cual, comencé a revisar literatura, a hablar con expertos y a observar más de cerca las condiciones de trabajo en el centro de salud. Lo que encontré fue una combinación de factores estructurales, organizativos y personales que contribuían a la fatiga laboral. Las condiciones de trabajo, a menudo menos que ideales, jugaban un papel crucial. Las infraestructuras obsoletas, la falta de equipos y recursos, y las expectativas poco realistas de la administración eran solo algunas de las preocupaciones expresadas.

La investigación realizada fue de tipo de campo y correspondió al nivel descriptivo-relacional. Este estudio tuvo como objetivo principal identificar y describir las características y fenómenos asociados a las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucía - MINSA, en Puno, durante el año 2023.

Los hallazgos de esta investigación fueron estructurados en tres capítulos principales. El Capítulo I se dedicó al marco teórico, donde se revisaron los conceptos, teorías y estudios previos que fundamentan la investigación. El Capítulo II detalló la metodología empleada para recoger y analizar los datos. Por último, Capítulo III expuso los resultados obtenidos. Al concluir los capítulos principales, se elaboró con una sección de conclusiones, donde se sintetizaron los hallazgos más relevantes, y una de recomendaciones, dirigidas a proponer medidas basadas en la evidencia recolectada.

## **Justificación**

El presente estudio tiene relevancia científica, ya que aborda un fenómeno poco explorado en el contexto específico de Puno – Santa Lucía. En el estudio realizado por Huamaní <sup>(1)</sup>, se logró evidenciar que entre un 5% y un 20% de la población general sufre de fatiga, un estado de agotamiento intenso que impacta directamente en el rendimiento y la salud de los trabajadores. Además, se destacó la insuficiente cobertura de los servicios de salud ocupacional en Perú, que alcanza apenas un 10%, lo que subraya la falta de atención hacia las enfermedades laborales causadas por condiciones de trabajo inadecuadas. Este escenario revela la urgente necesidad de intervenciones y mejoras en las políticas de salud ocupacional en la región.

## **Relevancia Humana**

También tiene relevancia social, porque sus resultados permitirán comprender mejor las condiciones bajo las cuales el personal de salud opera, lo que podría influir en políticas públicas y decisiones administrativas para mejorar el bienestar y la eficiencia de estos profesionales.

## **Relevancia Contemporánea**

Así mismo, tiene relevancia contemporánea, al investigar un problema actual que afecta a muchos profesionales de la salud en todo el mundo, pero con particularidades únicas en el contexto de Puno – Santa Lucía en 2023.

## **Conveniencia**

Es también de interés para el investigador identificar los factores más relevantes y su aplicación en estrategias de intervención y programas de capacitación, que podrían ser implementados para mejorar las condiciones laborales y reducir la fatiga entre el personal de salud.

## **Implicancias Prácticas**

Los hallazgos de este estudio podrían ser utilizados por administradores de hospitales, responsables de políticas de salud y organizaciones relacionadas para diseñar e implementar medidas que mejoren las condiciones de trabajo, reduzcan la fatiga y, en última instancia, mejoren la atención al paciente.

### Utilidad Metodológica

Este estudio también puede servir como un modelo para futuras investigaciones en áreas similares o en diferentes contextos geográficos, ofreciendo una metodología robusta y detallada que puede ser replicada o adaptada según sea necesario.



## HIPÓTESIS

Dado que las condiciones de trabajo son factores ambientales y organizacionales presentes en el lugar de trabajo, es probable que algunas condiciones de trabajo se relacionen con la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucía - MINSA, Puno, durante el año 2023.



## OBJETIVOS

- **Objetivo general**

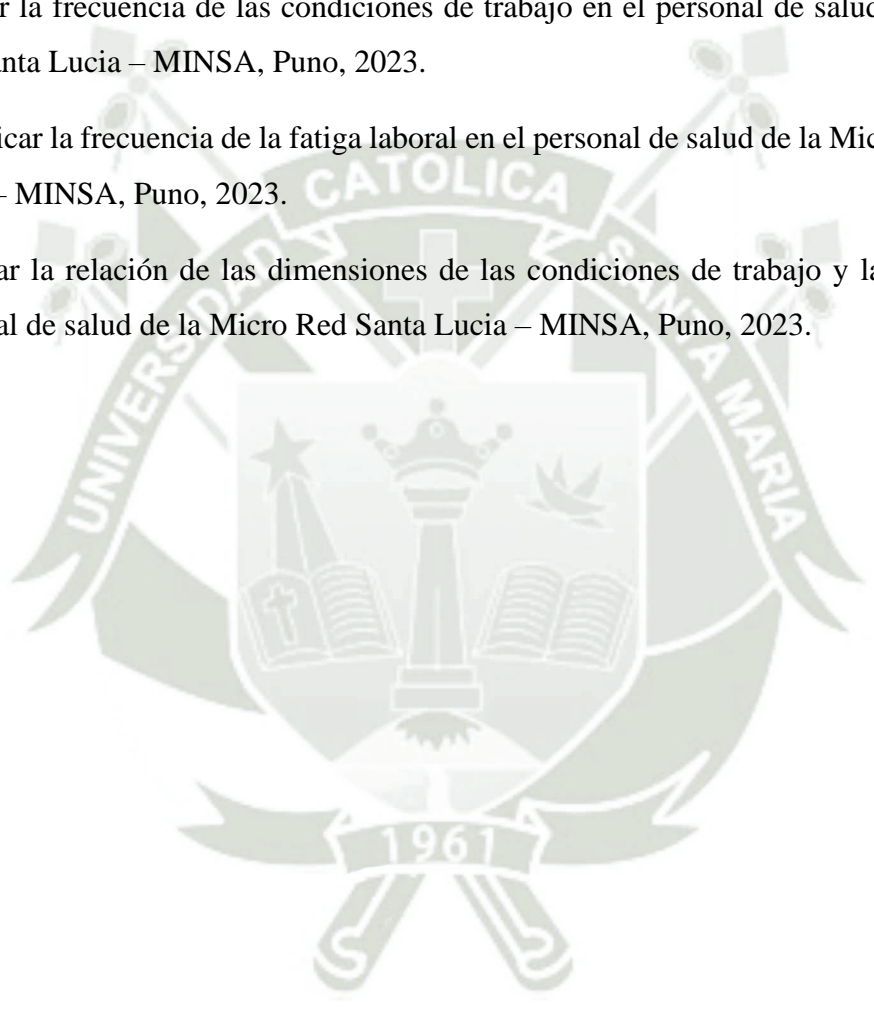
Establecer la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023.

- **Objetivos específicos:**

Evaluar la frecuencia de las condiciones de trabajo en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia – MINSA, Puno, 2023.

Identificar la frecuencia de la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia – MINSA, Puno, 2023.

Analizar la relación de las dimensiones de las condiciones de trabajo y la fatiga en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia – MINSA, Puno, 2023.





**CAPÍTULO I.**  
**MARCO TEÓRICO**

## 1. MARCO CONCEPTUAL

### 1.1. Condiciones Laborales

Las condiciones laborales se refieren al conjunto de circunstancias, características y factores que envuelven y definen el entorno de trabajo en el que se desempeña un individuo. Estas condiciones engloban tanto aspectos tangibles como intangibles del ambiente laboral. En el ámbito tangible, se incluyen elementos como la infraestructura, la ergonomía del espacio de trabajo, la calidad de los equipos y herramientas, y las medidas de seguridad implementadas. En el ámbito intangible, se consideran factores como la cultura organizacional, las políticas de gestión de recursos humanos, las relaciones interpersonales, la claridad en las funciones y responsabilidades, y el reconocimiento y recompensa por el desempeño laboral. Las condiciones laborales tienen un impacto directo en la salud, el bienestar, la motivación y la productividad de los trabajadores. Un entorno laboral adecuado y positivo puede potenciar la satisfacción y el compromiso de los empleados, mientras que condiciones desfavorables pueden generar estrés, desgaste profesional y una serie de problemas relacionados con la salud física y mental de los trabajadores. Por lo tanto, es esencial que las organizaciones presten especial atención a la optimización y mejora constante de estas condiciones para garantizar un ambiente de trabajo saludable y productivo. <sup>(1)</sup>

La importancia de las condiciones laborales radica en su profundo impacto en la salud, bienestar, motivación y productividad de los trabajadores. Un entorno laboral adecuado actúa como un catalizador para el rendimiento óptimo, fomentando la satisfacción y el compromiso de los empleados. Las condiciones laborales adecuadas garantizan no solo la seguridad física, sino también el bienestar psicológico, creando un espacio donde los trabajadores se sienten valorados, respetados y capaces de alcanzar su máximo potencial. Además, en un mercado laboral competitivo, las condiciones laborales se convierten en un factor determinante para atraer y retener talento. Las organizaciones que priorizan un ambiente de trabajo saludable y positivo se benefician de menores tasas de rotación, reducción en los días de baja por enfermedad y un aumento en la innovación y creatividad. Por otro lado, condiciones laborales desfavorables pueden llevar a problemas como el estrés, el desgaste profesional, la disminución de la moral y la productividad, y eventualmente a conflictos laborales <sup>(2)</sup> Por lo tanto, es importante tener en cuenta las peculiaridades del trabajo realizado en este sector, que está en contacto constante con el

sufrimiento, el dolor, el miedo, la vida, la muerte, la incertidumbre sobre el correcto funcionamiento biológico y el dilema entre la salud y la enfermedad. Estas peculiaridades se consideran una fuente constante de tensión y, a su vez, parte de los riesgos laborales esperados. <sup>(3)</sup>

Sin embargo, al considerar las situaciones laborales concretas en las que los profesionales desarrollan sus tareas, las principales alteraciones biológicas, psicológicas y sociales que las provocan son la alta responsabilidad, la ansiedad, la sobrecarga de trabajo, la falta de personal y materiales necesarios para realizar sus tareas, la ambigüedad de rol, los conflictos interpersonales, la falta de motivación e incentivos económicos, etc. Todas estas condiciones identificadas por diversos autores son desencadenantes del estrés. <sup>(4)</sup>

Según la OIT, las condiciones de trabajo se definen como "un conjunto de factores que afectan a la salud física y mental de los trabajadores, al entorno físico y social y a diversos aspectos del lugar de trabajo, así como a la salud y el bienestar de los trabajadores". <sup>(5)</sup> Al mismo tiempo, la jornada laboral se define en la sociedad, configurando la distribución de las variables del proceso de trabajo, su organización y el ritmo, la carga física, mental y psicológica en una situación infraestructural dada. <sup>(6)</sup> Díaz define las condiciones de trabajo, incluidas las normas sobre el tiempo de trabajo, la distribución del trabajo, los servicios laborales, la protección social y como un conjunto de factores que determinan la forma en que un trabajador realiza su trabajo. <sup>(7)</sup> Esta definición determina la importancia de cada componente o factor específico del entorno laboral en el desempeño y desarrollo de un puesto de trabajo determinado. Según Pérez, las condiciones de trabajo son "el medio ambiente, social, conjunto de todos los factores, incluidas las condiciones medioambientales, económicas, prácticas y técnicas". Las condiciones de trabajo son las condiciones ambientales, sociales, económicas, prácticas y técnicas que afectan al trabajo y a las relaciones laborales que viven los trabajadores, a su vida cotidiana y a la dinámica de la organización, a la calidad de la vida laboral, a la motivación, a la satisfacción, al rendimiento laboral, a la eficacia y eficiencia de la organización, etc. <sup>(8)</sup> En consecuencia, Montoya habla de la tríada biopsicosocial centrada en el desarrollo del trabajador en el entorno laboral y se refiere a tres ámbitos diferentes: <sup>(9)</sup>

- Exigencias del trabajo: incluye la carga de trabajo y el ritmo de trabajo, como el esfuerzo y la actitud.
- Requisitos de la tarea: incluye carga y ritmo de trabajo, como esfuerzo y postura.

- Organización del trabajo: la forma en que se realiza el trabajo y la distribución del trabajo entre los compañeros.

En el ámbito de la salud, la enfermedad debe considerarse un factor relacionado con el entorno de trabajo y la salud laboral de los trabajadores, ya que la proximidad y la manipulación constante de fluidos, sustancias, materiales y maquinaria generan riesgos potenciales relacionados con condicionantes como la degradación medioambiental y climática.<sup>(10)</sup>

Según Chiavenato, las condiciones de trabajo no solo se refiere al entorno físico y a los recursos que los empleados utilizan para realizar su trabajo, sino también al modo en que las empresas contratan, seleccionan y despliegan a los empleados para alcanzar los objetivos de la organización.<sup>(11)</sup> Según Niño, una gestión eficaz de los recursos humanos consiste en crear un entorno laboral que no solamente sea seguro y propicio para el desempeño del trabajo, sino que también favorezca el crecimiento y la satisfacción de los empleados.<sup>(12)</sup> Rodríguez subraya la importancia de seleccionar y contratar adecuadamente a los empleados, garantizando que estén alineados con los objetivos de la empresa y que el entorno sea propicio para su crecimiento y contribución efectiva al éxito de la empresa.<sup>(13)</sup> Es esencial que las condiciones de trabajo estén diseñadas para promover no solamente la eficiencia y la productividad, sino también la felicidad y la satisfacción de los empleados, ya que estos factores están inextricablemente ligados al rendimiento global de la empresa.

### **1.1.1. Tipos de condiciones laborales**

Según Chiavenato, existen tres tipos de condiciones en el trabajo de las personas:

- **Condiciones de tiempo**

Las horas de trabajo son obligaciones que deben respetar los trabajadores, como los periodos de descanso y las horas extraordinarias. Las horas de trabajo no son idénticas a la jornada laboral; la jornada laboral viene determinada por el número de horas que un trabajador desempeña sus funciones, mientras que las horas de trabajo son las horas a las que un trabajador llega y sale del trabajo<sup>(14)</sup>. En el ámbito laboral, se refiere a las situaciones relacionadas con la asignación, el uso y la gestión del tiempo durante la jornada laboral. Este concepto incluye aspectos como los horarios de trabajo, los plazos de los proyectos y la gestión del tiempo en su relación con la productividad y la eficiencia de los empleados y las empresas. La gestión del tiempo es un elemento clave en el mundo

laboral, cuyo objetivo es maximizar el uso del tiempo para alcanzar los objetivos fijados de forma eficaz y eficiente. <sup>(15)</sup> Otros, como Cruz, han desarrollado matrices de gestión del tiempo para ayudar a priorizar tareas y actividades en función de su urgencia e importancia. En el lugar de trabajo, la "situación temporal" debe gestionarse y estructurarse para fomentar el equilibrio entre la vida laboral y personal y permitir a los empleados realizar sus tareas de forma óptima, sin situaciones estresantes ni sobrecarga de trabajo. <sup>(16)</sup>

- **Condiciones ambientales**

Los trabajadores están expuestos a temperaturas bajas y altas y a la humedad resultante, lo que afecta a su rendimiento laboral. Estas condiciones incluyen una amplia gama de factores como la calidad del aire, la iluminación, los niveles de ruido, la temperatura y otros elementos físicos del lugar de trabajo. <sup>(17)</sup> Además, las condiciones ambientales también pueden incluir aspectos psicosociales como el estrés laboral, en el que pueden influir factores como la organización del trabajo y las relaciones laborales. <sup>(18)</sup> Unas condiciones ambientales adecuadas y seguras son esenciales para evitar riesgos para la salud y garantizar el bienestar de los trabajadores. Por ejemplo, la exposición constante al ruido en el lugar de trabajo puede repercutir negativamente en la salud de los trabajadores en determinadas condiciones ambientales. <sup>(19)</sup> Una gestión adecuada de las condiciones ambientales es crucial para mantener un entorno de trabajo saludable y productivo y para cumplir las normativas y directrices sobre salud y seguridad en el lugar de trabajo. <sup>(20)</sup>

- **Seguridad en el trabajo**

Abarca la mayoría de los riesgos mentales, físicos y de otro tipo que se producen en el lugar de trabajo, y los responsables de estas cuestiones en una empresa deben aplicar contramedidas y planes de contingencia y de acción. El término "seguridad en el lugar de trabajo" se refiere a la disciplina que se ocupa de la prevención de lesiones y enfermedades causadas por las condiciones del lugar de trabajo y la mitigación de los accidentes que puedan producirse mediante la aplicación de diversas medidas y programas de seguridad. Estas condiciones laborales son fundamentales para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores y abarcan diversos aspectos como la identificación y gestión de los accidentes laborales, la promoción de prácticas de trabajo seguras y la preparación y respuesta ante situaciones de emergencia <sup>(21)</sup>. La seguridad en el lugar de trabajo se centra no solo en la prevención de accidentes, sino también en la promoción del bienestar integral, teniendo en cuenta los factores físicos,

químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales que pueden afectar a la salud de los trabajadores. La aplicación de medidas de seguridad eficaces requiere una evaluación y un análisis detallados de los riesgos potenciales en el entorno laboral y el desarrollo de políticas, programas y prácticas destinados a minimizar y gestionar de forma proactiva dichos riesgos. La seguridad en el lugar de trabajo forma parte integrante de la gestión y la gobernanza de los recursos humanos y contribuye significativamente a la creación de un entorno laboral positivo y productivo.<sup>(22)</sup>

### 1.1.2. Factores en las condiciones laborales

Los factores que influyen en las condiciones laborales son múltiples y varían en función de la naturaleza del trabajo, el sector industrial y la cultura organizacional, entre otros aspectos. A continuación, se detallan algunos de los factores más relevantes<sup>(23)</sup>:

- i. **Infraestructura y Equipamiento:** La calidad, modernidad y adecuación de las instalaciones y equipos con los que cuenta un trabajador para desempeñar sus funciones.
- ii. **Ergonomía:** Diseño y adaptación del puesto de trabajo al empleado, buscando maximizar la comodidad y minimizar el riesgo de lesiones.
- iii. **Políticas Organizacionales:** Las reglas, procedimientos y directrices establecidas por la empresa, que pueden influir en aspectos como horarios, descansos, vacaciones y promociones.
- iv. **Cultura Organizacional:** Valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos en una organización, que pueden influir en la forma en que se lleva a cabo el trabajo y en cómo se tratan los empleados entre sí y por la dirección.
- v. **Relaciones Interpersonales:** La calidad de las relaciones entre colegas, así como entre superiores y subordinados.
- vi. **Capacitación y Desarrollo:** Oportunidades ofrecidas a los empleados para mejorar sus habilidades y avanzar en su carrera profesional.
- vii. **Reconocimiento y Recompensa:** Cómo se valora y recompensa el esfuerzo y el desempeño de los empleados, ya sea a través de incentivos monetarios, promociones o reconocimientos no monetarios.

- viii. **Carga de Trabajo:** La cantidad de trabajo asignado a un empleado y el tiempo disponible para completarlo.
- ix. **Seguridad Laboral:** Medidas y protocolos establecidos para proteger a los trabajadores de riesgos y accidentes en el lugar de trabajo.
- x. **Equilibrio Trabajo-Vida:** La capacidad de los empleados para equilibrar sus responsabilidades laborales con sus necesidades y responsabilidades personales.
- xi. **Salud y Bienestar:** Iniciativas y programas destinados a promover la salud física y mental de los empleados, como programas de ejercicio, asesoramiento y chequeos médicos.
- xii. **Factores Externos:** Condiciones económicas, leyes y regulaciones laborales, y demandas del mercado que pueden influir en las condiciones de trabajo.

### 1.1.3. Dimensiones de condiciones laborales

#### 1.1.3.1. Condiciones Individuales

Las condiciones individuales, efectivamente, engloban las características personales y únicas de cada trabajador que son fundamentales para entender la dinámica de la fatiga laboral en contextos de alta demanda como es el personal de salud. Estos factores intrínsecos no solo incluyen la salud física y mental, que son críticos en la capacidad para manejar largas horas de trabajo o situaciones de estrés elevado, sino también la formación académica y profesional, la cual puede influir en la eficiencia y la eficacia con la que se realizan las tareas asignadas. Las habilidades técnicas, como la capacidad para realizar procedimientos específicos, se complementan con habilidades blandas, tales como la comunicación efectiva, la empatía y la resolución de conflictos, las cuales son esenciales en el ámbito de la salud para proporcionar una atención integral y de calidad. Las actitudes y valores de cada trabajador también juegan un papel preponderante; una actitud positiva puede mitigar los efectos del cansancio y la fatiga. Mientras tanto, las motivaciones y expectativas personales pueden actuar como factores de impulso o de barrera frente a la carga laboral. Un individuo motivado por un fuerte deseo de ayudar a los demás o por el compromiso con su desarrollo profesional puede experimentar niveles más bajos de fatiga percibida en comparación con alguien cuyas expectativas laborales no se alinean con la realidad de su puesto. La percepción del entorno laboral, cómo se siente el trabajador respecto a sus tareas y la gestión del estrés

y las presiones diarias son aspectos subjetivos pero impactantes. Por ejemplo, la percepción de tener un control sobre el propio trabajo y sentirse valorado y apoyado por los supervisores y colegas puede mejorar la resiliencia frente a la fatiga laboral. En contraste, la percepción de injusticia o falta de apoyo puede exacerbarla.<sup>(24)</sup>

#### **1.1.3.1.1. Indicadores de la dimensión**

##### **i. Salud integral del trabajador**

Este indicador abarca no solamente la ausencia de enfermedades o afecciones físicas en el empleado, sino también su bienestar emocional, mental y social. Este enfoque holístico reconoce que el trabajador es un ser multidimensional, y que su rendimiento, satisfacción laboral y compromiso están influenciados por una combinación de factores que afectan su salud en distintos niveles. La salud física se refiere a la capacidad del trabajador para desempeñar sus funciones sin sufrir molestias o enfermedades. La salud emocional y mental, por otro lado, se relaciona con la capacidad del individuo para manejar el estrés, las relaciones interpersonales y enfrentar desafíos psicológicos. Por último, la salud social implica la habilidad del trabajador para interactuar armónicamente con sus colegas y construir relaciones positivas en el entorno laboral. Fomentar una salud integral no solo beneficia al empleado, sino también a la organización, ya que un trabajador saludable tiende a ser más productivo, comprometido y menos propenso a ausentarse del trabajo. Es por ello que las empresas modernas están invirtiendo cada vez más en programas y políticas que promuevan la salud integral de sus trabajadores.<sup>(25)</sup>

##### **ii. Necesidad de autoestima del trabajador**

Se refiere al reconocimiento interno y externo del valor propio y de las capacidades del empleado en el contexto laboral. La autoestima es una parte fundamental de la psicología humana y tiene un impacto directo en cómo un individuo se percibe a sí mismo y cómo interactúa con su entorno. En el ámbito laboral, satisfacer la necesidad de autoestima implica que el trabajador siente que sus contribuciones son valiosas, reconocidas y apreciadas por la organización y sus colegas. Un trabajador con una autoestima saludable tiene una mayor confianza en sus habilidades, se siente competente en sus tareas y tiende a enfrentar los desafíos con una actitud positiva. Por el contrario, una autoestima baja puede llevar a sentimientos de inseguridad, duda y, en ocasiones, a la evitación de responsabilidades por miedo al fracaso. Las empresas juegan un papel crucial en esta

dimensión, ya que a través de retroalimentaciones positivas, oportunidades de desarrollo, reconocimientos y un ambiente laboral respetuoso, pueden fortalecer la autoestima de sus empleados. Una autoestima adecuada no solo beneficia al bienestar individual del trabajador, sino que también promueve un ambiente de trabajo más armónico y productivo.<sup>(26)</sup>

### **1.1.3.2. Condiciones Intralaborales**

Las condiciones intralaborales son determinantes clave en el bienestar y eficiencia del personal de salud, particularmente en entornos exigentes como los centros médicos de la Micro Red Santa Lucía en Puno. La estructura y organización de las tareas son esenciales para asegurar que las cargas de trabajo sean manejables y que exista un equilibrio adecuado entre las demandas laborales y los recursos disponibles. La ergonomía del espacio de trabajo es crítica no solo en términos de comodidad física, sino también para prevenir lesiones ocupacionales y fatiga. Las herramientas y tecnologías disponibles deben estar al día y ser accesibles para el personal, ya que esto puede reducir la carga de trabajo y aumentar la eficiencia de los procedimientos de atención al paciente.<sup>(27)</sup>

La cultura organizacional, que incluye las normas, valores y actitudes predominantes dentro del entorno de trabajo, influye significativamente en la moral del personal. Una cultura que promueve el aprendizaje continuo, la colaboración y el reconocimiento puede motivar al personal y mejorar su satisfacción laboral. Por otro lado, las políticas de la empresa en cuanto a horarios, remuneración, permisos y oportunidades de desarrollo profesional deben ser justas y transparentes para fomentar un sentido de equidad y respeto. Las relaciones interpersonales con colegas y superiores son igualmente importantes; el apoyo social en el trabajo puede ser un amortiguador contra el estrés laboral. La comunicación efectiva y un liderazgo sólido que fomente el trabajo en equipo y la resolución de conflictos son componentes esenciales para una dinámica de grupo saludable. Además, la claridad en roles y responsabilidades asegura que cada miembro del equipo sepa lo que se espera de él o ella, lo cual es fundamental para evitar la confusión y la duplicación de esfuerzos. Esto también incluye tener procedimientos claros para la toma de decisiones y para la gestión de incidentes, lo cual es vital en el ámbito de la salud para responder eficazmente en situaciones críticas. Las condiciones intralaborales también se ven afectadas por el contexto socioeconómico y político más amplio, como las políticas de salud pública, la financiación del sistema de salud y las regulaciones laborales. En regiones como Puno, donde puede haber limitaciones de recursos y una

geografía desafiante, es crucial que las políticas internas de los centros de salud se alineen con una estrategia integral que contemple estos desafíos externos. Un ambiente laboral saludable y positivo es aquel que proporciona seguridad, tanto en el sentido físico como psicológico, promueve el bienestar y el desarrollo profesional, y gestiona de manera efectiva las cargas de trabajo. Un entorno así no solo mejora la productividad y satisfacción de los trabajadores, sino que también se refleja en la calidad del servicio al paciente, lo que es esencial en el sector de la salud. <sup>(27)</sup>

#### **1.1.3.2.1. Indicadores de la dimensión**

##### **i. Conocimiento de seguridad en el trabajo**

Se refiere al grado de familiaridad, comprensión y aplicación que tiene un trabajador sobre las prácticas, normativas y protocolos de seguridad establecidos en su lugar de trabajo. Este conocimiento es esencial para prevenir accidentes, minimizar riesgos y garantizar un ambiente laboral seguro y saludable para todos los empleados. La seguridad en el trabajo no se limita únicamente al uso adecuado de herramientas o maquinaria, sino que también abarca la capacidad de identificar situaciones potencialmente peligrosas, saber cómo actuar en caso de emergencia y entender la importancia de seguir las directrices de seguridad, incluso si estas pueden parecer tediosas o innecesarias en un momento dado. Una adecuada formación y capacitación en seguridad laboral, acompañada de una comunicación constante sobre este tema, es fundamental para asegurar que todos los empleados estén al tanto de las mejores prácticas en su área de trabajo. Además, el nivel de conocimiento de seguridad en el trabajo puede ser un reflejo de la cultura de seguridad de la organización. Una empresa que valora y prioriza la seguridad de su personal invertirá en la formación continua de sus empleados y promoverá una cultura en la cual la seguridad no es una opción, sino una responsabilidad compartida. <sup>(28)</sup>

##### **ii. Condiciones ambientales en el trabajo**

Hace referencia a los aspectos físicos y atmosféricos del entorno laboral que pueden influir directamente en el bienestar, salud y productividad del trabajador. Estas condiciones incluyen, pero no se limitan, a la iluminación adecuada, la calidad del aire, la temperatura, la humedad, la acústica y la ventilación del espacio de trabajo. Una iluminación insuficiente o excesiva puede causar fatiga visual, mientras que una mala calidad del aire puede generar problemas respiratorios o alergias. La temperatura y la

humedad deben ser reguladas para garantizar un ambiente confortable, evitando extremos que puedan causar estrés térmico. Por otro lado, un entorno con niveles altos de ruido no solo puede ser perjudicial para la audición, sino que también puede aumentar los niveles de estrés y disminuir la concentración. Las adecuadas condiciones ambientales son esenciales para garantizar que los trabajadores puedan desempeñar sus tareas de manera eficiente y sin riesgos para su salud. Las organizaciones deben ser proactivas en evaluar y ajustar estas condiciones, implementando soluciones como sistemas de climatización, barreras acústicas o sistemas de ventilación eficientes. Al priorizar un ambiente laboral óptimo, las empresas no solo protegen la salud de sus empleados, sino que también potencian su productividad y satisfacción laboral. <sup>(29)</sup>

### **iii. Actividad física en el trabajo**

Se refiere a la cantidad y tipo de movimiento o esfuerzo físico que un trabajador realiza durante su jornada laboral. Este indicador aborda tanto las tareas que requieren un esfuerzo físico intenso, como levantar objetos pesados o realizar movimientos repetitivos, como las tareas que implican largos períodos de inactividad o sedentarismo, como estar sentado frente a un computador. Ambos extremos, tanto la excesiva actividad física como el sedentarismo prolongado, pueden tener consecuencias negativas para la salud del trabajador. Un nivel elevado de actividad física sin las pausas adecuadas o sin la formación y equipamiento correctos puede llevar a lesiones musculoesqueléticas, fatiga y otros trastornos. Por otro lado, la inactividad prolongada se ha asociado con un mayor riesgo de enfermedades cardíacas, obesidad, dolores de espalda y otros problemas de salud. Es esencial que las organizaciones reconozcan y evalúen la naturaleza y cantidad de actividad física asociada con cada puesto de trabajo. Esto permitirá implementar medidas preventivas, como la capacitación en técnicas de levantamiento, la provisión de equipos ergonómicos o la promoción de pausas activas. Al equilibrar y gestionar adecuadamente la actividad física en el trabajo, las empresas pueden proteger y promover la salud y bienestar de sus empleados, reduciendo el riesgo de lesiones y aumentando la productividad. <sup>(30)</sup>

#### **1.1.3.3. Condiciones Extralaborales**

Las condiciones extralaborales abarcan una amplia gama de elementos en la vida personal de un trabajador que pueden afectar significativamente su rendimiento laboral. La situación familiar, que puede variar desde el cuidado de los niños o de familiares,

enfermos o ancianos, hasta el manejo de dinámicas familiares complejas, requiere tiempo y energía que podrían impactar la disponibilidad mental y física de un empleado para su trabajo. Las responsabilidades domésticas, como las tareas del hogar y la gestión de las necesidades cotidianas, también constituyen una carga de trabajo no remunerada que puede llevar al agotamiento. Los tiempos de traslado son especialmente relevantes en áreas donde los trabajadores pueden enfrentar largos y fatigantes viajes al trabajo, lo que puede disminuir su energía y afectar su estado de ánimo antes de comenzar la jornada laboral. Las actividades recreativas y los compromisos sociales son fundamentales para la recuperación y el bienestar del trabajador, proporcionando un balance necesario para la salud mental y física, permitiendo la desconexión del trabajo y la recarga de energía. Otros aspectos como el estrés financiero, las condiciones de vivienda, el acceso a servicios de salud y educación, y la calidad del entorno social y comunitario también juegan un papel crucial. Por ejemplo, un trabajador que enfrenta incertidumbre económica o vive en una vivienda inadecuada puede experimentar niveles más altos de estrés y ansiedad, lo que a su vez puede afectar su concentración y eficacia en el trabajo. Estas condiciones extralaborales pueden influir en la presencia de fatiga laboral no solo por la carga adicional que representan, sino también porque afectan la capacidad de recuperación del trabajador fuera del trabajo. Un empleado que no puede descansar adecuadamente debido a preocupaciones personales o que no tiene la oportunidad de participar en actividades recreativas regenerativas es más susceptible a sufrir de agotamiento y, en consecuencia, puede tener un rendimiento subóptimo en su rol laboral.<sup>(31)</sup>

#### **1.1.3.3.1. Indicadores de la dimensión**

##### **i. Ambiente familiar del trabajador**

Hace referencia a las circunstancias y relaciones que el empleado vive y experimenta en su entorno doméstico y familiar, fuera del contexto laboral. Este indicador reconoce la influencia que puede tener el bienestar familiar en el estado emocional, psicológico y, en última instancia, en el rendimiento laboral del trabajador. Factores como la armonía en las relaciones familiares, la existencia de problemas o tensiones domésticas, la responsabilidad de cuidar a familiares dependientes, entre otros, pueden impactar directa o indirectamente en el desempeño y bienestar del empleado en su lugar de trabajo. Un ambiente familiar estable y de apoyo puede actuar como una fuente de fortaleza y resiliencia, mientras que un ambiente conflictivo o estresante puede generar distracciones,

angustia y desgaste emocional. Las organizaciones, al ser conscientes de la importancia de este indicador, pueden implementar medidas de apoyo como programas de bienestar familiar, servicios de consejería o flexibilidad laboral para atender asuntos familiares. Aunque el ambiente familiar del trabajador está fuera del control directo de la empresa, reconocer y ofrecer soporte ante posibles situaciones adversas, refuerza una cultura organizacional de cuidado integral, beneficiando tanto al empleado como a la organización en su conjunto.<sup>(32)</sup>

## **ii. Servicios básicos del trabajador**

Se refiere al acceso y calidad de los servicios fundamentales con los que cuenta el empleado en su vida fuera del ámbito laboral. Estos servicios básicos incluyen, entre otros, el acceso a agua potable, saneamiento, electricidad, vivienda digna, salud, educación y transporte. La disponibilidad y calidad de estos servicios tienen un impacto directo en la calidad de vida del trabajador, su bienestar y, por ende, en su rendimiento laboral. Un trabajador que carece de alguno de estos servicios básicos o que enfrenta constantes dificultades en su acceso puede experimentar niveles elevados de estrés, fatiga o preocupaciones que afectan su concentración y productividad en el trabajo. Por ejemplo, la falta de un transporte adecuado puede resultar en impuntualidades o ausencias; la ausencia de un servicio de salud adecuado puede prolongar enfermedades y afectar el bienestar físico y mental del empleado. Las organizaciones, al tener conocimiento de la situación de sus empleados respecto a estos servicios, pueden implementar medidas compensatorias o programas de apoyo, como facilidades de transporte, convenios con centros de salud o asesorías para acceder a programas sociales. Entender y actuar frente a las necesidades extralaborales de los trabajadores no solo refleja un compromiso ético y social de la empresa, sino que también contribuye a la construcción de un ambiente laboral más comprensivo, integrador y productivo.<sup>(33)</sup>

## **iii. Apoyo social al trabajador**

Se refiere a las redes y relaciones de apoyo con las que el empleado cuenta fuera del contexto laboral, incluyendo familia, amigos, grupos comunitarios y otras instituciones que brindan soporte emocional, informativo o instrumental. Este indicador es crucial, ya que el apoyo social actúa como un amortiguador frente a las adversidades y los retos que pueda enfrentar el trabajador en su vida diaria. La existencia de una red sólida de apoyo social puede mejorar la capacidad de resiliencia del empleado, ayudándolo a afrontar y

superar situaciones estresantes o traumáticas. Por el contrario, la falta o debilidad de este apoyo puede exacerbar sentimientos de aislamiento, estrés o depresión, impactando negativamente su bienestar general y su rendimiento en el trabajo. Las organizaciones pueden beneficiarse al reconocer la importancia del apoyo social en la vida de sus empleados, promoviendo actividades que fomenten la construcción y fortalecimiento de estas redes, como eventos comunitarios, talleres de habilidades sociales o programas de apoyo psicológico. Además, pueden ofrecer facilidades para que los trabajadores puedan atender situaciones familiares o sociales que requieran su atención. Al respaldar y potenciar el apoyo social de los trabajadores, las empresas no solo contribuyen al bienestar integral de su plantilla, sino que también refuerzan un ambiente laboral, solidario, empático y productivo.<sup>(34)</sup>

## 1.2. Fatiga Laboral

La fatiga laboral puede definirse como un estado de agotamiento físico, mental y emocional que resulta de un estrés laboral prolongado, tareas repetitivas, jornadas extensas o condiciones de trabajo adversas. Esta fatiga no solo se manifiesta en una disminución en la capacidad de un individuo para desempeñar su trabajo de manera eficiente, sino que también puede tener repercusiones en su salud y bienestar general<sup>(35)</sup>. Desde una perspectiva teórica, el modelo de demanda-control de Karasek sugiere que la fatiga laboral puede ser el resultado de altas demandas laborales combinadas con un bajo control sobre el trabajo<sup>(36)</sup>. Por otro lado, el modelo de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist, postula que la fatiga surge cuando los esfuerzos invertidos por el trabajador no se ven compensados con las recompensas adecuadas, ya sean monetarias, de estima o de oportunidades de desarrollo. Estas teorías subrayan la importancia de un equilibrio en el entorno laboral y cómo la falta de este equilibrio puede conducir a estados de fatiga que afectan no solo la productividad, sino también la salud y la calidad de vida del trabajador.<sup>(37)</sup>

La fatiga laboral no solo es una cuestión individual, sino que también tiene implicaciones a nivel organizacional y social. Cuando los trabajadores experimentan fatiga de manera crónica, las empresas pueden enfrentar una disminución en la productividad, un aumento en los errores y accidentes laborales, y una mayor rotación de personal. Además, la fatiga laboral puede llevar a problemas de salud a largo plazo, como trastornos musculoesqueléticos, problemas cardiovasculares y trastornos del sueño<sup>(38)</sup>.

Desde una perspectiva psicosocial, la Teoría de la Autodeterminación de Deci y Ryan, sugiere que la falta de autonomía y la incapacidad para satisfacer las necesidades básicas de competencia y relación en el trabajo pueden contribuir a la fatiga laboral <sup>(39)</sup>.

Por otro lado, la Teoría de la Conservación de Recursos de Hobfoll postula que los individuos buscan adquirir, retener y proteger recursos valiosos, y que la pérdida o amenaza de pérdida de estos recursos en el entorno laboral puede conducir a la fatiga. Es esencial que las organizaciones reconozcan la gravedad de la fatiga laboral y tomen medidas preventivas, como ajustar las cargas de trabajo, ofrecer pausas adecuadas, promover un equilibrio entre la vida laboral y personal, y proporcionar un ambiente de trabajo que apoye el bienestar físico y mental de sus empleados. <sup>(40)</sup>

Los intentos de definir el término fatiga han demostrado que es difícil encontrar una definición uniforme que aclare el concepto. Barreto-Osma la describe como una emoción compleja con síntomas físicos y psicológicos, que van desde la sensación de bienestar hasta el agotamiento. <sup>(41)</sup> Por otra parte, según Martínez, "la fatiga laboral puede estar causada por características individuales del trabajador como el ritmo circadiano, la edad, el sueño y la dieta, y también por aspectos del trabajo como la carga de trabajo, el horario laboral y el trabajo por turnos". A partir de las definiciones aportadas, la presencia de fatiga puede manifestarse desde un simple cansancio normal hasta una alteración del estado físico y mental del trabajador que puede afectar a la familia y a la sociedad. Esta fatiga no solo merma la capacidad de concentración y eficiencia en el trabajo, sino que también puede aumentar el riesgo de errores y accidentes laborales, lo que tiene implicaciones directas en la seguridad del trabajador y la calidad de los servicios o productos ofrecidos. El ritmo circadiano, que regula los ciclos de sueño y vigilia del cuerpo, puede verse interrumpido por horarios de trabajo irregulares o el trabajo nocturno, lo que lleva a trastornos del sueño y a un descanso insuficiente. La edad es otro factor importante; los trabajadores más jóvenes y los mayores pueden tener necesidades de recuperación distintas y pueden ser más vulnerables a los efectos de la fatiga. Además, factores como una dieta inadecuada o la falta de ejercicio pueden empeorar la fatiga al afectar la salud general y la energía del trabajador. Por el lado de las condiciones laborales, una alta carga de trabajo y el exceso de horas laborales sin los descansos adecuados pueden conducir a una fatiga crónica. El trabajo por turnos, especialmente los que rotan o incluyen noches, desafían el ritmo natural del cuerpo y están asociados con una variedad de problemas de salud. Además, el tipo de tarea desempeñada puede influir

en el nivel de fatiga experimentado; las tareas monótonas o aquellas que requieren una atención sostenida pueden ser particularmente agotadoras. La fatiga laboral no solo afecta al individuo, sino que también tiene un efecto dominó que puede impactar en su entorno familiar y social. La irritabilidad, la disminución de la paciencia y el aislamiento social son consecuencias comunes que pueden dañar las relaciones personales. A nivel social, la fatiga del trabajador puede traducirse en una reducción de la participación cívica y en un aumento de los costos de salud pública debido a las enfermedades relacionadas con el estrés y el estilo de vida. <sup>(42)</sup>

### **1.2.1. Características de la fatiga laboral**

Todo ser humano posee un estado orgánico, funcional, temporal y permanente de naturaleza reversible. Cuando el trabajo se encuentra en una relación óptima con la recuperación, se trata de una reducción temporal del rendimiento que garantiza la calidad del proceso de formación. <sup>(43)</sup> En este contexto, es pertinente señalar que no solo en la relación directa entre trabajo y descanso es importante controlar los efectos de la fatiga. Los efectos de la fatiga no siempre aparecen de forma inmediata y pueden manifestarse con el paso del tiempo. <sup>(44)</sup>

La fatiga se ha entendido como un estado funcional del organismo con significado protector, como un mecanismo de defensa para evitar la aparición de daños irreversibles. La fatiga actúa como una alarma del organismo para evitar el sobreesfuerzo más allá de los límites aceptables y como un mecanismo de defensa que opera ante la disminución de determinadas funciones orgánicas y celulares. La aparición de la fatiga está estrechamente relacionada con el estado de fatiga percibida y se ha encontrado una alta correlación entre la intensidad percibida del ejercicio y la frecuencia cardíaca. <sup>(45)</sup> En la percepción subjetiva de la fatiga influyen diversos factores, como los sensoriales, físicos y emocionales, los umbrales de tolerancia y el contexto en el que se realiza la medición, lo que dificulta relacionarla de forma exclusiva y separada con la variable carga de trabajo. La fatiga es un estado que puede o no ser percibido por el sujeto; esta se considera la naturaleza inconsciente del proceso en su definición de fatiga. Estos aspectos pueden parecer contradictorios, sobre todo en lo que se refiere a las reacciones desagradables asociadas al proceso de fatiga. Debido a diversas causas, los síntomas y signos de fatiga pueden aparecer en una fase temprana. En otros casos, estos síntomas pueden aparecer en el momento esperado o un poco más tarde. En estas situaciones, la fatiga suele presentarse

como un síntoma consciente y, a este nivel, se aproxima mucho a la realidad objetiva. Sin embargo, incluso si el proceso de descanso está bien planificado y utilizado, es obviamente difícil identificar conscientemente el nivel de recuperación alcanzado tras el descanso. <sup>(46)</sup>

Desde esta perspectiva, los diversos síntomas de la fatiga pueden dividirse en tres grupos básicos:

- Síntomas fisiológicos: caracterizados por la presencia de alteraciones asociadas a la reducción del rendimiento, como un descenso acusado de los niveles de glucosa en sangre y la acumulación de ácido láctico en el tejido muscular.
- Síntomas conductuales asociados a la reducción de los niveles de rendimiento y a la aparición de expresiones físicas, como el bostezo. La presencia de fatiga, por ejemplo, se ha estudiado en relación con la realización de actividades de alta destreza, como la aparición de déficits de atención, en los que existe el riesgo de cometer errores con consecuencias fatales. Por último, las investigaciones han demostrado que, en actividades como la de conductor, existe una tendencia a asumir mayores riesgos a medida que aumentan los niveles de fatiga.
- Expresiones subjetivas relacionadas con las percepciones de los trabajadores, como el malestar y el dolor (relacionados con la dimensión física de la fatiga), la dificultad para mantener los ojos abiertos y permanecer despierto (relacionada con la dimensión de somnolencia de la fatiga) y la dificultad para mantener la concentración, tomar decisiones y pensar con rapidez (relacionada con la dimensión mental de la fatiga).

### 1.2.2. Tipos de fatiga laboral

La fatiga laboral, un fenómeno multifacético que afecta a trabajadores en diversos sectores, puede clasificarse en varios tipos según su origen y manifestaciones <sup>(47)</sup>:

- Fatiga física

La fatiga física, como fenómeno multidimensional, no solo es el resultado de la superación de los máximos de consumo de energía del cuerpo, sino que también es producto de complejas interacciones entre la intensidad del esfuerzo físico y la duración del mismo. Su manifestación puede variar desde una leve disminución de la capacidad muscular hasta una incapacidad total para continuar con el esfuerzo físico. Esta forma de

fatiga se caracteriza por una serie de síntomas físicos, que incluyen debilidad muscular, disminución de la velocidad de contracción muscular y reducción de la eficiencia en los movimientos, lo que inevitablemente conduce a una disminución en la calidad y cantidad de trabajo realizado. <sup>(47)</sup>

Los mecanismos subyacentes de la fatiga física pueden ser tanto centrales, originados en el sistema nervioso central, como periféricos, asociados con los propios músculos. En el ámbito central, la fatiga puede ser causada por una alteración en la neurotransmisión, afectando la capacidad del cerebro para generar señales motoras efectivas. En el ámbito periférico, puede deberse a la acumulación de metabolitos como el ácido láctico, disminución de los niveles de glucógeno muscular y alteraciones en el equilibrio de electrolitos, especialmente durante esfuerzos de larga duración. <sup>(47)</sup>

La fatiga física también está influenciada por factores externos como el ambiente de trabajo. Condiciones como una ventilación inadecuada, altas temperaturas y humedad pueden aumentar la percepción de fatiga, mientras que un diseño ergonómico deficiente de las herramientas o estaciones de trabajo puede llevar a una utilización ineficiente de la energía muscular y a una mayor fatiga. <sup>(47)</sup>

- Fatiga mental

La fatiga mental, también conocida como fatiga cognitiva o nerviosa, es un estado de agotamiento psicológico que surge como resultado de la demanda sostenida de procesos cognitivos, como la concentración, la atención y el razonamiento. Esta forma de fatiga es particularmente relevante en entornos donde las tareas requieren una atención constante a los detalles, una vigilancia continua, o una toma de decisiones compleja y rápida, como puede ser en los campos de la medicina, la aviación, o el control de tráfico. <sup>(47)</sup>

Las manifestaciones de la fatiga mental son variadas e incluyen la disminución de la alerta, errores de juicio, una reducción en la eficacia en la resolución de problemas, y un alargamiento del tiempo de reacción, lo cual puede tener consecuencias críticas en términos de seguridad y productividad. Además, a nivel subjetivo, los trabajadores pueden experimentar sensaciones de somnolencia, irritabilidad, y una disminución en la motivación y la satisfacción laboral. <sup>(47)</sup>

La fatiga mental también puede ser exacerbada por la monotonía de las tareas, la falta de variabilidad en el trabajo, y la presión para cumplir con plazos ajustados o para manejar una gran cantidad de información en poco tiempo. El estrés crónico es tanto un precursor como un componente de la fatiga mental, ya que compromete la capacidad del individuo para recuperarse de las demandas cognitivas diarias. <sup>(47)</sup>

- Fatiga emocional

La fatiga emocional es una forma de agotamiento psicológico que se acumula cuando los individuos se ven sometidos a un estrés emocional prolongado o crónico en el ambiente laboral. Este tipo de fatiga es especialmente prevalente en profesiones de alto contacto humano, como la salud, la educación, los servicios sociales y la atención al cliente, donde los profesionales se involucran emocionalmente con las personas a las que atienden. Se caracteriza por una sensación de estar sobrepasado y agotado emocionalmente, lo que puede conducir a la apatía, la despersonalización y una reducción en la realización personal y profesional. <sup>(47)</sup>

Los trabajadores que experimentan fatiga emocional pueden encontrar que su capacidad para sentir empatía se reduce, y pueden comenzar a desarrollar una actitud cínica hacia sus tareas y hacia las personas que atienden. Esto no solo afecta su bienestar, sino también la calidad del servicio que proporcionan, pudiendo resultar en interacciones menos compasivas y efectivas con los clientes o pacientes. <sup>(47)</sup>

Los síntomas de la fatiga emocional incluyen, pero no se limitan, a ansiedad, depresión, insomnio, y una sensación de aislamiento. Además, puede manifestarse en síntomas físicos como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales y tensión muscular, que son a menudo indicadores de estrés crónico. <sup>(47)</sup>

La fatiga emocional también se ve influenciada por la cultura organizacional y las expectativas del lugar de trabajo. Un ambiente laboral que requiere una presencia emocional constante sin proporcionar el apoyo adecuado para el manejo del estrés y la regulación emocional puede aumentar el riesgo de fatiga emocional. La falta de reconocimiento de la labor emocional que realizan los trabajadores y la insuficiente oportunidad para expresar y gestionar sus propias emociones son factores que contribuyen a este tipo de fatiga. <sup>(47)</sup>

### **1.2.3. Dimensiones de la fatiga laboral**

#### **1.2.3.1. Fatiga Muscular**

La fatiga muscular se refiere al agotamiento físico resultante de la actividad muscular prolongada o intensa. Esta forma de fatiga se manifiesta cuando los músculos se utilizan repetidamente sin el descanso adecuado, llevando a una acumulación de productos metabólicos, como el ácido láctico, que pueden causar dolor y disminución de la función muscular. Las tareas que requieren esfuerzo físico constante, como levantar objetos pesados, trabajar en posturas incómodas o mantener una misma posición durante largos períodos, son comunes desencadenantes de la fatiga muscular. Si no se gestiona adecuadamente, esta fatiga puede resultar en una disminución del rendimiento laboral, errores, y un mayor riesgo de lesiones musculoesqueléticas. Es esencial que los trabajadores reciban descansos adecuados y formación sobre técnicas ergonómicas para minimizar el riesgo de fatiga muscular. <sup>(48)</sup>

##### **1.2.3.1.1. Indicadores de la dimensión**

###### **i. Debilidad física**

Se refiere a la disminución de la capacidad física de un trabajador como resultado de la tensión y el agotamiento acumulado debido a las demandas del trabajo. Esta debilidad se manifiesta en síntomas como la falta de energía, disminución de la fuerza muscular, lentitud en los movimientos y una mayor susceptibilidad a sufrir lesiones. La debilidad física no solo es consecuencia de esfuerzos físicos intensos o prolongados, sino que también puede ser influenciada por factores como la falta de descanso adecuado, la mala nutrición, el estrés o la realización repetitiva de ciertas tareas sin las pausas adecuadas. Es fundamental que las organizaciones identifiquen y monitoricen este indicador, ya que la debilidad física no solo afecta la productividad y eficiencia del trabajador, sino que también incrementa el riesgo de accidentes laborales y enfermedades a largo plazo. Para combatir y prevenir la debilidad física, es esencial implementar medidas como pausas activas, programas de alimentación saludable, capacitaciones ergonómicas y, sobre todo, promover una cultura laboral que priorice el bienestar físico de los empleados. Reconocer y abordar la debilidad física es una inversión en la salud de los trabajadores y, por ende, en la salud de la organización. <sup>(49)</sup>

###### **ii. Mala condición física**

Hace referencia al estado de salud y forma física subóptima de un trabajador que puede ser influenciado o exacerbado por las demandas y condiciones laborales. Esta condición se traduce en una reducción de la resistencia, capacidad cardiovascular, fuerza y flexibilidad, lo que puede resultar en una disminución del rendimiento laboral y un incremento en la susceptibilidad a lesiones y enfermedades. La mala condición física puede ser el resultado de factores como la falta de actividad física regular, una dieta inadecuada, hábitos de vida sedentarios o la exposición continua a posturas inadecuadas o movimientos repetitivos en el trabajo. Es crucial que las organizaciones sean conscientes de este indicador, ya que un trabajador en mala condición física puede tener mayores probabilidades de experimentar fatiga, desgaste y, en última instancia, ausentismo laboral. Para abordar este indicador, las empresas pueden implementar programas de bienestar que promuevan la actividad física, talleres sobre nutrición y hábitos saludables, y espacios ergonómicos que fomenten el movimiento y posturas correctas. Reconocer y trabajar en la mejora de la condición física de los empleados no solo se traduce en un personal más saludable y energético, sino también en un ambiente de trabajo más dinámico, productivo y con menor rotación y bajas médicas. <sup>(50)</sup>

### **iii. Actividad física exigente**

Se refiere a las tareas laborales que demandan un alto grado de esfuerzo físico, ya sea por la intensidad, duración o frecuencia con la que se realizan. Estas actividades pueden incluir levantamiento de cargas pesadas, movimientos repetitivos, posturas mantenidas o cualquier acción que requiera una fuerza significativa o resistencia por parte del trabajador. La exposición prolongada o repetida a actividad física exigente puede llevar a un desgaste físico acelerado, aumentando el riesgo de lesiones musculoesqueléticas, trastornos circulatorios y fatiga crónica. Además, puede tener repercusiones en la salud a largo plazo del empleado, como problemas articulares o enfermedades cardiovasculares. Es esencial que las organizaciones identifiquen y evalúen este indicador, implementando medidas preventivas como entrenamientos adecuados, rotaciones de tareas, equipos de protección y apoyo, y periodos de descanso. Asimismo, promover una cultura laboral que reconozca y responda a las demandas físicas, incentivando la importancia del autocuidado y la preparación física, puede ayudar a mitigar los riesgos asociados con actividades físicas exigentes. Al atender este indicador, las empresas no solo protegen la salud y bienestar de sus trabajadores, sino que también mejoran la eficiencia, productividad y seguridad en el entorno laboral. <sup>(51)</sup>

### 1.2.3.2. Fatiga de Habilidades

La fatiga de habilidades se produce cuando un individuo realiza tareas que requieren precisión, coordinación y habilidad técnica de manera repetitiva y durante períodos prolongados. Esta dimensión de la fatiga se relaciona con la degradación de la capacidad de un trabajador para realizar tareas que requieren habilidades específicas, ya sea debido a la repetición monótona o a la falta de variabilidad en la tarea. Por ejemplo, un cirujano que realiza procedimientos complejos durante muchas horas o un artista que se dedica a detalles minuciosos puede experimentar fatiga de habilidades. Esta fatiga puede llevar a errores, disminución de la precisión y, en algunos casos, a accidentes. La variabilidad en las tareas y los descansos periódicos son esenciales para combatir la fatiga de habilidades. (52)

#### 1.2.3.2.1. Indicadores de la dimensión

##### i. Cansancio visual

Hace alusión a la fatiga o estrés ocular experimentado por un trabajador debido a la demanda intensiva o prolongada en actividades que requieren un enfoque visual sostenido. Este cansancio puede surgir de tareas como la lectura prolongada, el uso extensivo de computadoras o dispositivos digitales, la observación detallada en trabajos de precisión, o la exposición a condiciones de iluminación inadecuadas. Los síntomas asociados con el cansancio visual incluyen picazón, enrojecimiento, sequedad, visión borrosa, sensibilidad a la luz y dolores de cabeza. Estas molestias no solo disminuyen la eficiencia y precisión en las tareas, sino que también pueden afectar el bienestar general del empleado. Es esencial que las organizaciones reconozcan este indicador y tomen medidas para minimizar su impacto. Esto puede lograrse ajustando la iluminación del lugar de trabajo, promoviendo pausas visuales regulares, ofreciendo filtros de pantalla para reducir el deslumbramiento y la exposición a la luz azul, y educando a los empleados sobre técnicas de relajación ocular. Al atender el cansancio visual, las empresas no solo previenen el deterioro de la salud visual de sus trabajadores, sino que también fomentan un ambiente laboral más cómodo y productivo, donde los empleados pueden desempeñarse con mayor precisión y eficacia. (53)

##### ii. Poca atención a sus funciones

Se refiere a la disminución en la capacidad de un trabajador para concentrarse y enfocarse adecuadamente en las tareas o responsabilidades asignadas. Este declive en la atención puede ser el resultado de múltiples factores, incluida la fatiga mental acumulada, la

monotonía de las tareas, distracciones constantes o la falta de motivación. Una atención deficiente puede llevar a errores, omisiones y, en algunos casos, a situaciones de riesgo, particularmente en trabajos que requieren precisión o donde la seguridad es primordial. Además, puede ser indicativo de problemas subyacentes como estrés, desmotivación laboral o posibles conflictos en el entorno de trabajo. Las organizaciones deben estar atentas a este indicador y buscar soluciones que revitalicen y reenganchen al empleado. Esto puede incluir rotaciones de tareas para romper la monotonía, proporcionar formación y herramientas adecuadas, implementar pausas activas, fomentar un ambiente laboral positivo y ofrecer feedback constructivo. Al abordar la poca atención a sus funciones, las empresas no solo mejoran la calidad y eficiencia del trabajo, sino que también protegen el bienestar y la satisfacción de sus trabajadores, reforzando su compromiso y pertenencia con la organización.<sup>(54)</sup>

### **iii. Exposiciones a ruidos molesto en el trabajo**

Se refiere al impacto negativo que tienen los niveles elevados de ruido o sonidos perturbadores en el desempeño y bienestar de los trabajadores. El ruido excesivo puede originarse de diversas fuentes, como maquinarias, actividades de construcción, tráfico vehicular cercano o incluso conversaciones ruidosas entre colegas. La exposición prolongada a ruidos molestos no solo puede afectar la concentración y precisión en las tareas, sino que también puede desencadenar estrés, irritabilidad, fatiga auditiva y, en casos extremos, problemas de audición. Asimismo, puede aumentar el riesgo de errores y accidentes laborales al dificultar la comunicación efectiva y desviar la atención del trabajador. Para combatir los efectos del ruido, es fundamental que las empresas tomen medidas preventivas y correctivas, como la instalación de barreras acústicas, proporcionar protección auditiva adecuada, regular y controlar las fuentes de ruido, y educar a los trabajadores sobre los riesgos asociados y cómo minimizarlos. Abordar adecuadamente las exposiciones a ruidos molestos en el entorno laboral, garantiza un espacio de trabajo más armonioso, seguro y productivo, cuidando tanto la salud de los empleados como la calidad de su rendimiento.<sup>(55)</sup>

#### **1.2.3.3. Fatiga Mental**

La fatiga mental se refiere al agotamiento cognitivo y psicológico que resulta de la realización de tareas que requieren concentración sostenida, toma de decisiones, resolución de problemas o aprendizaje constante. A diferencia de la fatiga muscular, que

afecta al cuerpo, la fatiga mental afecta al cerebro y puede manifestarse en síntomas como dificultad para concentrarse, lentitud en el procesamiento de la información, olvidos y disminución de la creatividad. Las causas comunes incluyen jornadas laborales extensas, multitarea, ambientes de trabajo ruidosos o distractivos y la constante presión para cumplir plazos. La fatiga mental no solo disminuye la eficiencia y la productividad, sino que también puede afectar el bienestar emocional del trabajador, aumentando el riesgo de estrés, ansiedad y burnout. Es crucial que las organizaciones promuevan un equilibrio entre el trabajo y el descanso, y proporcionen entornos que apoyen la salud mental de sus empleados. <sup>(56)</sup>

### **1.2.3.3.1. Respecto a los indicadores de la dimensión**

#### **i. Mala concentración**

Este indicador refleja la disminución de la capacidad del trabajador para enfocarse de manera sostenida en sus tareas y responsabilidades. Esta reducción en el nivel de atención puede traducirse en una menor eficacia, aumento de errores, y una sensación generalizada de agobio o insatisfacción laboral. Las causas de una mala concentración pueden ser múltiples, entre ellas: sobrecarga de trabajo, distracciones constantes en el entorno laboral, fatiga mental por tareas monótonas o repetitivas, problemas personales que afectan el estado anímico, o incluso condiciones físicas como la falta de descanso adecuado. La mala concentración no solo afecta la productividad, sino también la salud mental del trabajador, pudiendo derivar en estrés, ansiedad o burnout si no se atiende a tiempo. Las organizaciones deben reconocer la importancia de este indicador y tomar medidas proactivas para mejorar el ambiente de trabajo, ofrecer capacitaciones en técnicas de manejo del tiempo y concentración, y brindar apoyo psicológico cuando sea necesario. La atención sostenida es esencial para un desempeño eficiente y, al abordar problemas de concentración, las empresas pueden garantizar un mejor rendimiento y bienestar para sus empleados. <sup>(57)</sup>

#### **ii. Distracción**

Este indicador señala la propensión del trabajador a desviarse de sus tareas primordiales, ya sea por estímulos externos o pensamientos internos que interrumpen la fluidez de su trabajo. Una persona distraída puede encontrar dificultades para mantener un ritmo de trabajo constante, cometer errores por falta de atención y, en algunos casos, puede correr riesgos si las distracciones ocurren en ambientes donde la concentración es esencial para la seguridad. Las distracciones pueden ser originadas por factores ambientales como

ruidos, conversaciones ajenas o interrupciones constantes; o por factores personales, como preocupaciones, estrés o la simple fatiga mental. Es esencial que las empresas identifiquen y minimicen las fuentes de distracción en el ambiente laboral, proporcionando un espacio adecuado para que los empleados puedan concentrarse. Además, es beneficioso promover técnicas de gestión del tiempo y autocontrol que ayuden al trabajador a manejar y reducir las distracciones internas. Un trabajador que puede mantener su atención en sus tareas no solo es más productivo, sino que también siente mayor satisfacción y logro en su trabajo diario. <sup>(58)</sup>

### **iii. Trastorno de sueño**

Hace referencia a las alteraciones o irregularidades en los patrones normales de sueño que un trabajador puede experimentar, afectando directamente su capacidad para desempeñar eficientemente sus habilidades y tareas en el trabajo. Los trastornos de sueño pueden manifestarse de diversas maneras, desde insomnio, pesadillas frecuentes, hasta somnolencia excesiva durante el día. Estos trastornos, a menudo, son resultado de factores como el estrés laboral, jornadas laborales prolongadas, rotación de turnos o problemas personales. Cuando un trabajador no obtiene un descanso adecuado, su capacidad de concentración, toma de decisiones, memoria y habilidades motoras pueden verse seriamente afectadas. Esto no solo disminuye su productividad y eficiencia, sino que también puede aumentar el riesgo de accidentes laborales. Las organizaciones tienen la responsabilidad de reconocer la importancia de un buen descanso para sus empleados y establecer condiciones laborales que promuevan hábitos de sueño saludables. Esto puede incluir ajustes en los horarios, pausas regulares y promoción de prácticas saludables de sueño. Abordar proactivamente los trastornos de sueño no solo beneficia la salud y bienestar del trabajador, sino que también mejora la calidad del trabajo y la productividad general de la organización. <sup>(59)</sup>

#### **1.2.4. Relación entre las condiciones laborales y la fatiga laboral**

Las condiciones laborales y la fatiga laboral están intrínsecamente relacionadas, ya que el entorno y las circunstancias en las que un individuo trabaja influyen directamente en su bienestar físico y mental. Un ambiente laboral inadecuado, caracterizado por jornadas extensas, falta de descansos, tareas monótonas o repetitivas, presiones constantes y una cultura organizacional tóxica, puede conducir a un agotamiento sostenido, conocido como fatiga laboral. Esta fatiga no solo se manifiesta en una disminución en la capacidad de un individuo para desempeñar su trabajo de manera eficiente, sino que también puede tener

repercusiones en su salud y bienestar general. Por otro lado, condiciones laborales óptimas, que promuevan un equilibrio entre trabajo y descanso, reconozcan el esfuerzo de los empleados y proporcionen un ambiente seguro y respetuoso, pueden prevenir o minimizar la aparición de la fatiga laboral. <sup>(60)</sup>

## 2. ANTECEDENTES INVESTIGATIVOS

### 2.1. Antecedentes Locales

**Limachi S, Acrota H.** en el estudio titulado "Relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuñoa – Melgar - Puno, 2021", realizado en 2021 en la ciudad de **Puno**, se buscó determinar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Nuñoa. La metodología empleada se alineó con un enfoque correlacional, guiado por los principios establecidos por Hernández, Fernández y Baptista (2018), con el objetivo de evaluar la interrelación existente entre las variables mencionadas. Los resultados revelaron una relación significativa entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, corroborada por un grado de significancia de  $p=0,004$  (siendo menor al valor umbral de 0,05) y una correlación de Pearson  $r=0,828$ , que denota una correlación alta entre las variables. De este modo, las conclusiones del estudio establecen que las condiciones laborales tienen una influencia considerable sobre la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad, subrayando la pertinencia de atender las condiciones de trabajo para potenciar el bienestar y la satisfacción de los empleados en sus respectivos entornos laborales. <sup>(61)</sup>

**Huamaní J.** en el estudio titulado "Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020", realizado en 2021 en **Juliaca**, se propuso determinar las condiciones de trabajo y la satisfacción laboral de los conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca durante el año 2020. Desde un enfoque descriptivo, observacional y transversal, se incluyó a 76 conductores mediante muestreo por conveniencia, utilizando como instrumentos de medición el Cuestionario sobre Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud (CTESLAC) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC). Los datos fueron procesados utilizando el software SPSS 25. Los resultados indicaron que un notable porcentaje de trabajadores estaban expuestos a diversos riesgos: 60.5% a riesgos químicos, respiratorios, 57.9% a radiación, 51.3% a ruidos, 53.9% a caídas, 64.5% a

posturas incómodas y 67.1% afirmaron no tener control sobre la cantidad de trabajo asignado. Además, un 57.9% expresó preocupación ante la posibilidad de encontrar otro trabajo en caso de desempleo. A pesar de estos hallazgos, la satisfacción laboral general fue satisfactoria para el 48.7% de los participantes. Se identificó una asociación entre la satisfacción laboral y diversas condiciones de trabajo, tales como la necesidad de controlar múltiples tareas simultáneamente, recibir ayuda de compañeros y percibir reconocimientos (con valores  $p=0.008$ ,  $Rho=-0.300$ ;  $p=0.009$ ,  $Rho=0.299$  y  $p=0.003$ ,  $Rho=0.339$ , respectivamente). En conclusión, a pesar de la exposición a diversos riesgos en seguridad, higiene, ergonomía y aspectos psicosociales, los conductores evidenciaron una satisfacción laboral general satisfactoria, identificándose además ciertas condiciones de trabajo que se asociaron de manera significativa con la satisfacción laboral. <sup>(62)</sup>

**Aguilar C.** en el estudio "Condiciones laborales de las personas con discapacidad ocupadas y su percepción sobre el acceso al empleo en Instituciones Públicas de la Ciudad de Puno – 2016", llevado a cabo en 2018 en **Puno**, aborda la problemática de las condiciones laborales y el acceso al empleo público que enfrentan las personas con discapacidad, especialmente en instituciones públicas. El propósito es establecer la percepción de estas personas respecto a las condiciones laborales y el acceso al empleo en dichas instituciones en Puno, utilizando una metodología cuantitativa y un diseño de investigación hipotético-deductivo a nivel micro. Se empleó la técnica de la encuesta precodificada y la muestra involucró a 48 personas con discapacidad, analizando los datos mediante el programa SPSS. Se establece que el 15% de las personas con discapacidad perciben que cuentan con condiciones laborales adecuadas, el 35% experimenta limitaciones de acceso al centro de trabajo, y un destacable 50% manifiesta tener limitaciones logísticas para trabajar. En la segunda parte, se identificó que el 69% desconoce el contenido de la ley que promueve el acceso laboral de personas con discapacidad a instituciones públicas, un 10% tiene un conocimiento regular sobre la misma, y apenas un 21% manifiesta tener un buen conocimiento de la ley. En la tercera parte, se revela que el 67% de las personas con discapacidad ha completado la educación primaria, el 25% ha alcanzado la educación secundaria completa, y solo un 8% ha logrado completar estudios superiores, lo cual se denota como una barrera para el acceso a un empleo institucional. Estos hallazgos ponen de manifiesto las diversas barreras y desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidad en el ámbito laboral y legal,

subrayando la necesidad de adoptar medidas inclusivas y de sensibilización que promuevan su integración y participación efectiva en el sector laboral público. <sup>(63)</sup>

**Maya N.** en el estudio "Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román - Juliaca, 2020", realizado en 2022 en **Juliaca**, se buscó determinar la relación entre las condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores del área de limpieza pública de la mencionada municipalidad. La hipótesis general planteada postulaba la existencia de una relación significativa entre las condiciones de trabajo y el nivel socioeconómico de los trabajadores. Con un enfoque cuantitativo y un método de inferencia hipotética, el tipo de estudio descriptivo correlacional, y un diseño no experimental, se consideró una muestra de 174 trabajadores del área de limpieza pública. La recolección de datos se realizó mediante un cuestionario basado en la escala de Likert, y para la autenticación de la hipótesis, se utilizó el método estadístico de la correlación de Rho Spearman. Los hallazgos del estudio revelan una correlación alta (0,843\*\*) entre la condición laboral y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública. Además, se descubrió una relación significativa y alta (0,929\*\*) entre el régimen laboral y la situación socioeconómica, donde el 43,1% destacó que la condición de contrato es un problema frecuente. Asimismo, se determinó que existe una correlación alta (0,722\*\*) entre los beneficios sociales y la situación socioeconómica, con un 63,8% de los participantes manifestando recibir el equivalente al 10% del ingreso mínimo legal por asignación familiar. Estos resultados enfatizan la interrelación entre las condiciones laborales y la estabilidad socioeconómica de los trabajadores en el sector de limpieza pública, resaltando la relevancia de un adecuado entorno laboral y beneficios sociales para mejorar la calidad de vida de los empleados en este sector. <sup>(64)</sup>

## 2.2. Antecedentes Nacionales

**López C, Moscoso I.** en el estudio titulado "Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Leopoldo Barton - Essalud, 2018", llevado a cabo en 2019 en **Lima**, se buscó determinar la relación entre las condiciones laborales y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias del mencionado hospital. Utilizando una metodología cualitativa, descriptiva-correlacional y de corte transversal, se entrevistó a 80 profesionales de enfermería. Los resultados mostraron que la mayoría (67,5%) tenía condiciones de trabajo

adecuadas, mientras que un 32,5% tenía condiciones aceptables y ninguno reportó condiciones inadecuadas. Al desglosar las condiciones laborales en dimensiones individuales, intralaborales y extralaborales, se encontró que la mayoría tenía condiciones adecuadas o aceptables en las tres dimensiones. Sin embargo, en cuanto a la fatiga, el 42,5% reportó un nivel alto o regular de fatiga, mientras que el 57,5% reportó un nivel bajo. A pesar de estos hallazgos, la investigación concluyó que no existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias del Hospital Leopoldo Barton - EsSalud en 2018. <sup>(65)</sup>

**Pasto T.** en el estudio "Fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de construcción civil", realizado en 2021 en **Lima**, se propuso determinar el nivel de fatiga laboral en trabajadores de construcción civil en relación con la seguridad y salud en el trabajo. La investigación se centró en cuarenta trabajadores de la Estación 17 de la Línea del Metro de Lima. Para medir la fatiga laboral, se utilizó el Inventario Sueco de Fatiga Ocupacional – Modificación de la Versión Española (SOFI-SM) durante las actividades de conformación de losas de concreto. Los datos recopilados fueron analizados con el software SPSS, y se realizó un análisis descriptivo para evaluar la carga física, mental, psíquica y la fatiga laboral en general. Los resultados mostraron que la mayoría de los trabajadores presentaban niveles medios de fatiga en todas las subdimensiones, seguido de niveles bajos. Específicamente, la falta de energía, el cansancio físico, el discomfort físico y la falta de motivación se encontraban en niveles medios, mientras que la somnolencia e irritabilidad se encontraban en niveles bajos. En conclusión, los trabajadores de construcción civil presentan niveles de fatiga de medios a bajos, lo que sugiere la necesidad de implementar descansos y pausas activas durante la jornada laboral y de establecer programas anuales para mejorar la seguridad y salud de estos trabajadores. <sup>(66)</sup>

**Gamarra L.** en el estudio titulado "Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de mayo, **Lima**, 2023", llevado a cabo en Lima en el año 2023, se buscó determinar la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en médicos de dicho hospital. La investigación, de carácter cuantitativo, no experimental, transversal, analítico y correlacional, se centró en 151 médicos de los servicios de Medicina Interna, Ginecología, Obstetricia, Pediatría y Neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo. Los resultados mostraron una correlación negativa baja entre las condiciones individuales y la fatiga laboral, mientras que se encontró una correlación entre las condiciones

intralaborales y la fatiga laboral. Sin embargo, no se halló una asociación significativa entre las circunstancias extralaborales y la fatiga laboral. En conclusión, el estudio determinó que no existe una relación clara y significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, lo que sugiere que otros factores podrían estar influyendo en la fatiga experimentada por estos profesionales. (67)

**Leyva A.** en el estudio titulado "La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social", realizado en **Trujillo** en 2020, se abordó la problemática emergente de la fatiga y la carga mental en trabajadores que, debido a la pandemia de COVID-19, se vieron obligados a adaptarse a modalidades de trabajo remoto en un contexto no planificado y, en muchos casos, sin experiencia previa. Esta situación, sumada a los factores de riesgo psicosocial, ha generado niveles elevados de estrés. A través de una revisión exhaustiva en bases de datos como EBSCO, PubMed y Google Scholar, se buscó describir y analizar la relación entre la fatiga laboral, la carga mental y el trabajo remoto. Los hallazgos indican que el estrés laboral está estrechamente relacionado con la fatiga, que también puede ser considerada como un riesgo psicosocial. Aunque la fatiga puede tener múltiples causas, cuando es originada por factores laborales, puede estar influenciada por aspectos como la carga mental, que, cuando es excesiva, puede ser perjudicial para el trabajador. En conclusión, es esencial monitorear tanto la fatiga como la carga mental en los trabajadores, especialmente en el contexto actual, ya que ambos factores pueden afectar negativamente la calidad de vida laboral. (68)

**Nicho K.** en el estudio titulado "Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021", llevado a cabo en **Lima** en 2021, se exploró la interacción entre la fatiga laboral y los riesgos psicosociales en los usuarios de una clínica ocupacional local. La investigación, de tipo básico y diseño no experimental correlacional, se centró en una población de 804 usuarios, de los cuales se seleccionó una muestra representativa de 127 individuos mediante muestreo probabilístico. A estos participantes se les aplicaron dos cuestionarios: uno sobre Fatiga Laboral y otro sobre Riesgos Psicosociales. Los hallazgos revelaron una correlación positiva y significativa entre la fatiga laboral y los riesgos psicosociales, con un coeficiente de correlación de  $\rho=0,410$ . Además, se encontraron correlaciones positivas y significativas entre las subdimensiones de fatiga (física, psicológica y agotamiento de capacidades) y los riesgos psicosociales. Específicamente, la fatiga física mostró una correlación de  $\rho=0,292$ , la

fatiga psicológica de  $\rho=0,412$  y el agotamiento de capacidades de  $\rho=0,357$ . En términos generales, la mayoría de los participantes (99.2% en fatiga laboral y 96.6% en riesgos psicosociales) presentaron valoraciones en grado moderado en ambas variables. Estos resultados subrayan la importancia de abordar tanto la fatiga laboral como los riesgos psicosociales en entornos ocupacionales para garantizar el bienestar de los trabajadores. <sup>(69)</sup>

### 2.3. Antecedentes Internacionales

**Sepúlveda E.** en el estudio titulado "Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores", llevado a cabo por la Universidad de Concepción, **Chile** en el 2020, el objetivo principal fue conocer las condiciones laborales, salud y calidad de vida de los trabajadores vinculados al sector de la conducción. Para lograr este propósito, se implementó una revisión integrativa en diversas bases de datos como Medline/PUBMED, BVS, WEB OF SCIENCE y SCOPUS, enfocándose en artículos publicados entre 2010 y 2019 que abordaran la salud, condiciones laborales y calidad de vida de estos profesionales, siguiendo los lineamientos propuestos por Ganong. De esta revisión, 29 estudios cumplieron con los criterios de selección, enfocándose principalmente en trabajadores de locomoción colectiva, como buses, taxis, motocicletas, y transportes, como camiones. Los resultados revelaron una realidad preocupante para estos trabajadores, lo que destaca la necesidad de implementar políticas de salud orientadas a su bienestar. En conclusión, se determinó que la mayoría de estos conductores enfrenta condiciones laborales deficientes que afectan negativamente su calidad de vida y salud. Muchos de ellos adoptan hábitos poco saludables, directamente relacionados con las demandas y desafíos de su profesión. <sup>(70)</sup>

**Amalia C.** en el estudio titulado "Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, **Argentina** La trastienda de investigación", realizada en 2020 por la Universidad Nacional de Cuyo, Argentina, se buscó comprender las condiciones de trabajo decente de los trabajadores sociales en hospitales públicos de Mendoza. La investigación, que tuvo un enfoque cuantitativo, combinó datos de un cuestionario autoadministrado entregado a profesionales de seis hospitales públicos, con una tasa de respuesta del 75%, y entrevistas en profundidad a una muestra intencional que reflejaba la diversidad del grupo estudiado. Los resultados revelaron que las relaciones entre colegas son esenciales para ingresar a los hospitales y que estas relaciones son más confiables para resolver conflictos laborales

que recurrir a gremios o autoridades sanitarias. Aunque los encuestados afirmaron tener una alta autonomía profesional, se sintieron excluidos de decisiones políticas institucionales que impactan su trabajo y desarrollo profesional. A pesar de que sienten que sus contribuciones son valoradas por otros miembros del equipo de salud, en ciertas circunstancias, los marcos conceptuales y propuestas de intervención específicas son fuentes de maltrato. La investigación concluye que el concepto de trabajo decente es esencial para entender las condiciones laborales en diversos campos. Además, cuando el equipo de investigación forma parte del ámbito estudiado, es vital mantener una reflexión constante para garantizar información precisa y útil para el colectivo profesional. <sup>(71)</sup>

**Martínez G.** en el estudio "Condiciones laborales de los asalariados tamberos: El caso de La Cuenca lechera del Valle de Lerma en Salta", realizado en 2020 por el Instituto Nacional de Tecnología Agropecuaria (INTA) de **Argentina**, se exploró la situación laboral de los trabajadores de la producción lechera en la región templada del Valle de Lerma, Salta. Esta cuenca, compuesta por 32 tambos, emplea en promedio a  $7,7 \pm 2,9$  operarios por tambo, representando aproximadamente a 200 familias. A través de una encuesta dirigida a 101 operarios, se buscó evaluar sus condiciones laborales y determinar su grado de satisfacción laboral. Los resultados mostraron que la edad promedio de los operarios es de  $38 \pm 11,8$  años y que el 59% vive en el mismo campo donde trabaja. Sin embargo, se identificaron preocupaciones en cuanto a la vivienda, ya que el 27% indicó que no satisface las necesidades básicas de su familia y el 43% mencionó no tener baño en su hogar. Aunque el 62% disfruta de su trabajo diario, solo el 45% lo recomendaría a sus hijos. Estos hallazgos sugieren la necesidad de implementar medidas para mejorar las condiciones laborales de estos trabajadores, ya que un empleado satisfecho no solo es más productivo, sino que también busca constantemente mejorar y aprender, lo cual beneficia directamente la productividad de la explotación tambera. <sup>(72)</sup>

**Romero-Polo J.** en el estudio "Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia", llevado a cabo en 2020 por la Universidad de Cartagena, se propuso relacionar la satisfacción laboral con las condiciones laborales de los odontólogos en Cartagena, **Colombia**. Para ello, se realizó un estudio descriptivo transversal en una muestra no probabilística de 107 odontólogos generales que trabajaban de manera independiente en centros odontológicos durante el año 2016. A través de un cuestionario diseñado específicamente, se indagó sobre la satisfacción laboral, variables sociodemográficas y condiciones laborales. Los resultados

mostraron que el 55,1% de los odontólogos se sentían satisfechos con su trabajo, aunque el 62,6% expresó insatisfacción con su remuneración y el 75,7% con las condiciones del mercado laboral. Se encontraron relaciones significativas entre la satisfacción laboral y factores como tener menos de 44 años, ser de sexo masculino y estar casado. Asimismo, se identificaron relaciones significativas entre las condiciones laborales y la duración de la jornada laboral, la remuneración recibida, la competencia laboral y haber estado desempleado en algún momento. En conclusión, la percepción de satisfacción y las condiciones laborales en odontólogos de Cartagena se ven influenciadas por diversos factores, muchos de los cuales generan una percepción negativa sobre la situación actual de la odontología en la región. Se recomienda realizar investigaciones más profundas para identificar las causas subyacentes y orientar decisiones gubernamentales para mejorar la situación. <sup>(73)</sup>

**Rueda A.** En el estudio "Condiciones laborales en la Unión Europea: directiva (UE) 2019/1152", realizado en 2020 por la Universidad de Bérgamo, se aborda el análisis de las directivas de la Unión Europea como actos legislativos que establecen parámetros para los Estados miembros en temas específicos. El objetivo principal de esta investigación es examinar en profundidad la Directiva (UE) 2019/1152 emitida por el Parlamento y el Consejo Europeo, que busca regular las condiciones laborales y adaptarlas a las nuevas modalidades y relaciones de trabajo emergentes en el contexto contemporáneo. Las directivas, ya sean de alcance general o particular, establecen objetivos, reglas o requisitos mínimos en áreas determinadas, y en este caso, la mencionada directiva se centra en garantizar condiciones laborales adecuadas y justas en respuesta a los desafíos y cambios del mundo laboral actual en la Unión Europea. <sup>(74)</sup>

## **CAPÍTULO II. METODOLOGÍA**



## 1. TÉCNICA E INSTRUMENTO

### 1.1. Técnica

Para la obtención de datos relacionados con la variable "condiciones laborales", se utilizó la técnica de encuesta. Esta herramienta permitió obtener un panorama detallado sobre las circunstancias y condiciones bajo las cuales el personal desarrolla sus actividades diarias, y cómo éstas podrían estar influyendo en su bienestar y rendimiento laboral. De manera similar, para abordar la variable "Fatiga laboral", se empleó también la técnica de la encuesta, mediante la cual se buscó recopilar información específica sobre la percepción y experiencia de los trabajadores en relación con su fatiga en el ámbito laboral.

### 1.2. Instrumentos

Para la medición y recolección de datos de ambas variables, "condiciones laborales" y "fatiga laboral", se utilizó el instrumento del cuestionario. El cuestionario destinado a evaluar las "condiciones laborales" estuvo diseñado para recoger información sobre el ambiente de trabajo, recursos disponibles, relaciones interpersonales, entre otros aspectos que conforman el entorno laboral. Ambos cuestionarios fueron estructurados con preguntas cerradas y escalas Likert para facilitar el análisis de los datos recolectados. Por otro lado, el cuestionario para la "fatiga laboral" contuvo ítems específicos que indagaron sobre la percepción de cansancio, agotamiento y otros síntomas relacionados con la fatiga que los trabajadores puedan experimentar durante su jornada laboral.

El cuestionario para condiciones laborales con nombre "Autoevaluación de condiciones de trabajo de enfermería en alta complejidad" fue elaborado en Colombia en el año 2011 por Juan Carlos García y su equipo. Este instrumento se aplicó de manera virtual y su duración promedio fue de 40 minutos. Tiene 20 ítems, la validación del cuestionario fue alta, con un coeficiente de 0.9434. El cuestionario estaba compuesto por cuatro dimensiones: Estratégica, Administrativa, Pedagógica y Comunitaria, abarcando un total de veinte ítems. La escala de medición utilizada fue de tipo Likert, con cinco niveles: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre. Los baremos de interpretación de los resultados fueron categorizados en deficiente, regular y bueno.

El cuestionario para fatiga laboral fue "Check List Individual Strength" (CIS), adaptado y validado en Chile, fue desarrollado por Vera en el año 2008. La adaptación del instrumento fue realizada por el mismo autor. Este cuestionario se aplicó de manera virtual y tenía una duración de 40 minutos. Tiene 20 ítems, la validación del cuestionario

obtuvo un coeficiente de 0.78. El instrumento estaba compuesto por tres dimensiones: Fatiga física, Fatiga de habilidades y Fatiga cognoscitiva, abarcando un total de veinte ítems. La escala de medición utilizada fue de tipo Likert, con cinco niveles: Nunca, Casi Nunca, A veces, Casi Siempre y Siempre.

**Tabla 1**

*Baremo de los instrumentos*

Condiciones laborales	Fátiga laboral
Bajo: 20-46 ptos.	Bajo: 20-46 ptos.
Medio: 47-73 ptos.	Medio: 47-73 ptos.
Alto: 74-100 ptos.	Alto: 74-100 ptos.

### 1.3. Cuadro de coherencias

Seguidamente se precisa el cuadro de coherencias.

**Tabla 2**

*Cuadro de coherencias de las variables*

Variable	Dimensiones	Indicador/ subindicador	Técnicas e instrumentos	Estructura del instrumento
<b>Independiente:</b> Condiciones laborales	Condiciones individuales	Salud integral del trabajador		Ítems: 1, 2
		Necesidad de autoestima del trabajador	<b>Técnica:</b> Encuesta	Ítems: 3, 4, 5
	Condiciones intralaborales	Conocimiento de seguridad en el trabajo	<b>Instrumento:</b> Cuestionario	Ítems: 6, 7
		Condiciones ambientales en el trabajo		Ítems: 8, 9, 10, 14, 15

	Actividad física en el trabajador	Ítems: 11, 12, 13
	Ambiente familiar del trabajador	Ítems: 16
Condiciones extralaborales	Servicios básicos del trabajador	Ítems: 17, 18
	Apoyo social al trabajador	Ítems: 19, 20
	Debilidad física	Ítems: 1, 2
Fatiga muscular	Mala condición física	Ítems: 3, 4
	Actividad física exigente	Ítems: 5, 6
	Cansancio visual	Ítems: 7, 8, 9
Fatiga de habilidades	Poca atención	Ítems: 10
	Exposiciones a ruidos molesto en el trabajo	Ítems: 11, 12, 13
	Mala concentración	Ítems: 14, 15
Fatiga mental	Distracción	Ítems: 16, 17, 18
	Trastorno de sueño	Ítems: 19, 20

**Dependiente:**  
Fatiga laboral

**Técnica:**  
Encuesta

**Instrumento:**  
Cuestionario

#### 1.4. Modelo de Instrumentos y su baremo

Variable: CONDICIONES LABORALES

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
N°	Ítems	N	CN	A V	CS	S
	<b>Condiciones Individuales</b>					
1	Su salud física es buena					
2	Su salud mental es buena					
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización					
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente					
5	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias					
	<b>Condiciones Intralaborales</b>					
6	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo					
7	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo					
8	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno					
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada					
10	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura					
11	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas					
12	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades					
13	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad					
14	Considera que su ingreso laboral actual es justo					
15	Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores					
	<b>Condiciones Extralaborales</b>					
16	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)					
17	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad					
18	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social					
19	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad					
20	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente					

**Variable dependiente: FATIGA LABORAL**

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

N°	Ítems	N	CN	A V	CS	S
	<b>Dimensión: Fatiga Física</b>					
1	Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital.					
2	Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular.					
3	Cree usted que se agota después de realizar su trabajo					
4	Cree usted que su estado físico es el adecuado para realiza su trabajo					
5	Considera Ud. a las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital.					
6	Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral.					
	<b>Dimensión: Fatiga de habilidades</b>					
7	El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado.					
8	Cree usted el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión.					
9	La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión.					
10	Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades.					
11	En su área de trabajo está expuesto a ruido molestos					
12	Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral					
13	Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud					
	<b>Dimensión Fatiga Cognitiva</b>					
14	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente.					
15	En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad.					
16	Siente que el trabajo le genera ansiedad.					
17	Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad.					
18	Se estresa con frecuencia en su centro laboral					
19	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente					
20	Descansa como mínimo 8 horas después de su jornada laboral					

## 1.5. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Yoselyn Jhoana Limache Marin. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una cédula o completarlas. Responder tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradezco su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Yoselyn Jhoana Limache Marin. He sido informado (a) del objetivo de este estudio.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 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 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. 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.

Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha

## 2. CAMPO DE VERIFICACIÓN

### 2.1. Ubicación espacial

El estudio se realizó en la Micro Red Santa Lucia, Provincia de Lampa, Departamento de Puno, la institución de salud pertenece al Ministerio de Salud.

### 2.2. Ubicación temporal

El estudio fue coyuntural por estar referido al tiempo presente, la temporalidad de los datos abarcaron los meses de noviembre y diciembre de 2023.

### 2.3. Unidades de estudio

La unidad de estudio para esta investigación estuvo compuesta por toda la población conformada por los trabajadores de salud del Ministerio de Salud adscritos a la Micro Red Santa Lucia en Puno, Perú. Estos trabajadores de salud, que desempeñan roles diversos dentro del ámbito de la salud, constituyen el núcleo central del análisis, dado que sus experiencias, conocimientos y percepciones ofrecerán insights valiosos para el propósito del estudio.

#### **Criterios de Inclusión:**

- Profesionales de salud que trabajan en el Ministerio de Salud adscritos a la Micro Red Santa Lucia en Puno, Perú.
- Personal de salud con al menos un año de experiencia laboral en el Ministerio de Salud adscritos a la Micro Red Santa Lucia en Puno, Perú.
- Participantes que acepten responder los cuestionarios.
- Individuos mayores de 18 años.
- Personas que den su consentimiento informado para participar en el estudio.

#### **Criterios de Exclusión:**

- Profesionales de salud que no trabajan en el Ministerio de Salud adscritos a la Micro Red Santa Lucia en Puno, Perú..
- Personal de salud con menos de un año de experiencia laboral en el Ministerio de Salud adscritos a la Micro Red Santa Lucia en Puno, Perú.
- Participantes que no deseen o no puedan responder los cuestionarios.
- Individuos menores de 18 años.
- Personas que no den su consentimiento informado para participar en el estudio.

### 2.3.1. Población

La población estuvo conformada por 75 trabajadores de 24 a 65 años de la Micro Red Santa Lucia , esta cuenta con 5 establecimientos de salud en su jurisdicción que son:

- C.S. Santa lucia
- C.S. Paratía
- P.S. Lagunillas
- P.S. Pinada
- P.S. Chilahuito

**Tabla 1**  
*Población de estudio*

<b>POBLACION DE TRABAJADORES DEL MICRO RED SANTA LUCIA – MINSA</b>	
<b>Micro Red Santa Lucia</b>	<b>Cantidad</b>
Medicos	11
Enfermeria	20
Obstetricia	16
Odontologia	3
Tecnico de laboratorio	4
Tecnico en enfermería	18
Otros	3
<b>TOTAL</b>	<b>75</b>

*Fuente: Red Santa Lucia, 2023*

La investigación contempló el uso de la totalidad de la población como muestra para su estudio.

## 3. ESTRATEGIA DE RECOLECCIÓN DE DATOS

### 3.1. Organización

Se presento solicitud de autorización al Director de Red de Salud Lampa y Jefe de la Micro Red Santa Lucia para la realización del estudio y se coordinó con el Jefe de la Micro Red Santa Lucia.

Se capacitó al personal de salud de la Micro Red Santa Lucia para el correcto llenado de la ficha de recolección de datos.

Se coordinó con el personal horarios potenciales para el llenado de los cuestionarios, y se ejecutó de acuerdo a disponibilidad, siguiendo el procedimiento de presentación del consentimiento informado y la anonimidad de la información brindada, para que posterior a su firma se entregue el cuestionario en concreto, que fue llenado por el personal presto a participar. La ejecución de los cuestionarios se realizó durante el periodo de 1 semana, donde se buscó obtener la mayor cantidad de información correspondiente a las variables de condiciones de trabajo y fatiga laboral.

La información recopilada de forma física, fue tabulada en una hoja de Excel, donde se procedió a la tabulación de la información correspondiente, codificándose los datos con base en la escala de medición, posteriormente se procedió a su procesamiento con el paquete estadístico SPSS v. 26, finalmente los resultados obtenidos en tablas o figuras fueron interpretados en la sección correspondiente con su respectiva interpretación.

### **3.2. Recursos**

Para realizar el estudio se necesitó lo siguiente:

#### **3.2.1. Humanos**

- a) El investigador
- b) Asesor universitario

#### **3.2.2. Materiales**

- a) Lapiceros, plumones, cinta maskentig papel bonds, entre otros.
- b) 1 computadora personal
- c) 1 impresora
- d) Papel bond A4
- e) Instrumentos
- f) Consentimiento informado

#### **3.2.3. Financieros**

Será financiado por el investigador.

**Tabla 2**

*Financiamiento de la investigación*

<b>Recurso</b>	<b>Cantidad</b>	<b>c/u</b>	<b>c/t</b>
<b>Materiales y equipos</b>			
Papel	2 paquetes	16.00	32.00
Tinta	1 u	40.00	40.00
Internet	s/d	100.00	100.00
Útiles de escritorio	s/d	50.00	50.00
Ordenador portatil	1 u	1 500.00	1 500.00
<b>Total</b>	-		1 722.00

*Fuente: Elaboración propia*

### 3.2.4. Institucionales

La sala de ingreso a la institución.

### 3.3. Validación del instrumento

La validación del instrumento es un paso esencial para garantizar la precisión y confiabilidad de los datos recolectados en cualquier investigación. En este estudio, se utilizó un instrumento previamente validado, lo que aporta una base sólida y confiable para la recolección de datos. Sin embargo, para asegurar la pertinencia y coherencia del instrumento en el contexto específico de esta investigación, se llevará a cabo una validación interna. Para ello, se empleará el coeficiente alfa de Cronbach, una medida estadística ampliamente reconocida en el ámbito de la investigación para evaluar la consistencia interna de un cuestionario. Se calculó el alfa de Cronbach para cada instrumento utilizado, y un valor superior a 0,7 será indicativo de una buena consistencia interna, garantizando así la confiabilidad de los resultados obtenidos a través de estos instrumentos.

### 3.3. Criterio para manejo de resultados

#### 3.3.1. A nivel de recolección

- a) **Consistencia:** Se aseguró que cada encuestado complete todos los ítems del cuestionario para evitar datos faltantes.
- b) **Autenticidad:** Se garantizó que las respuestas provengan directamente de los participantes sin influencia externa.

- c) **Confidencialidad:** Se mantuvo la privacidad de los participantes, no solicitando nombres u otra información identificable, y asegurando que los datos recolectados se utilicen exclusivamente con fines de investigación.

### 3.3.2. A nivel de sistematización

Los datos recolectados se ingresaron en una base de datos estructurada de manera lógica y coherente, facilitando su posterior análisis, previamente serán elaborados en la computadora y en Excel.

### 3.3.3. A nivel de análisis de datos

Para el análisis de los datos se aplicó la estadística descriptiva y de relación.

- a) **Objetividad:** Se utilizaron técnicas estadísticas apropiadas para el tipo de datos y objetivos de la investigación, evitando sesgos en la interpretación.
- b) **Reproducibilidad:** Se documentó detalladamente el proceso de análisis para que otros investigadores puedan replicar el estudio si así lo desean.
- c) **Interpretación:** Se analizó los resultados en el contexto de la literatura existente, considerando las limitaciones del estudio y evitando hacer afirmaciones no respaldadas por los datos.
- d) **Transparencia:** Se presentó tanto los resultados significativos como los no significativos, proporcionando una visión completa de los hallazgos.

# **CAPÍTULO III.**

## **RESULTADOS Y DISCUSIÓN**



## 1. Resultados descriptivos

### 1.1. Datos sociodemográfico

**Tabla 3**

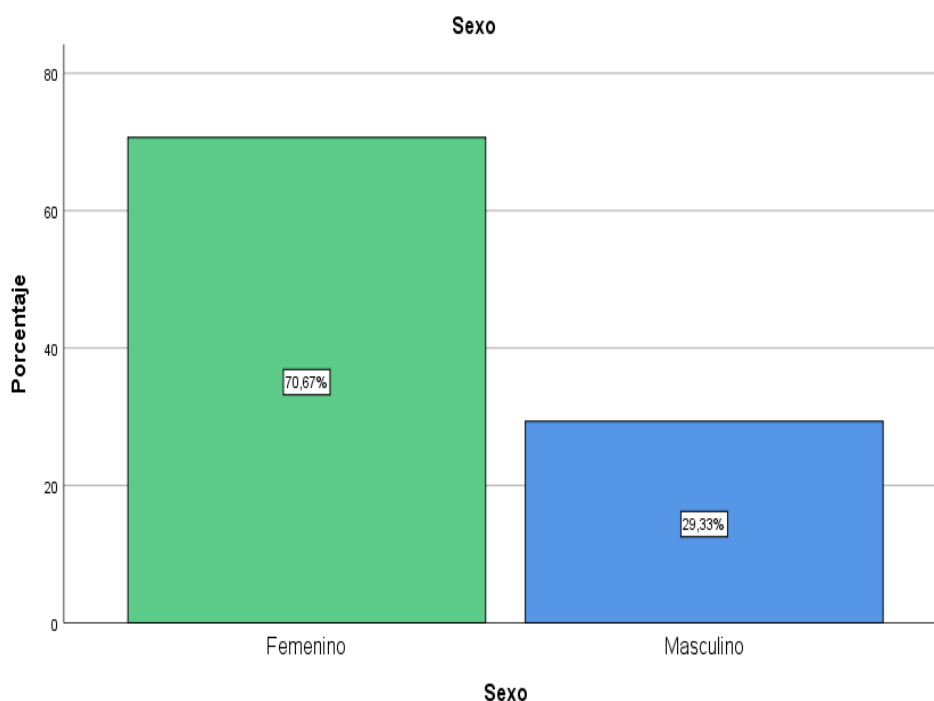
*Sexo de los participantes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Femenino	53	70,70
Masculino	22	29,30
Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 1**

*Sexo de los participantes*



*Fuente: Matriz de datos*

De un total de 75 personas, la mayoría son femeninas (53 de 75), constituyendo aproximadamente el 70.7% de la muestra. Los individuos masculinos forman alrededor del 29.3%.

**Tabla 4**

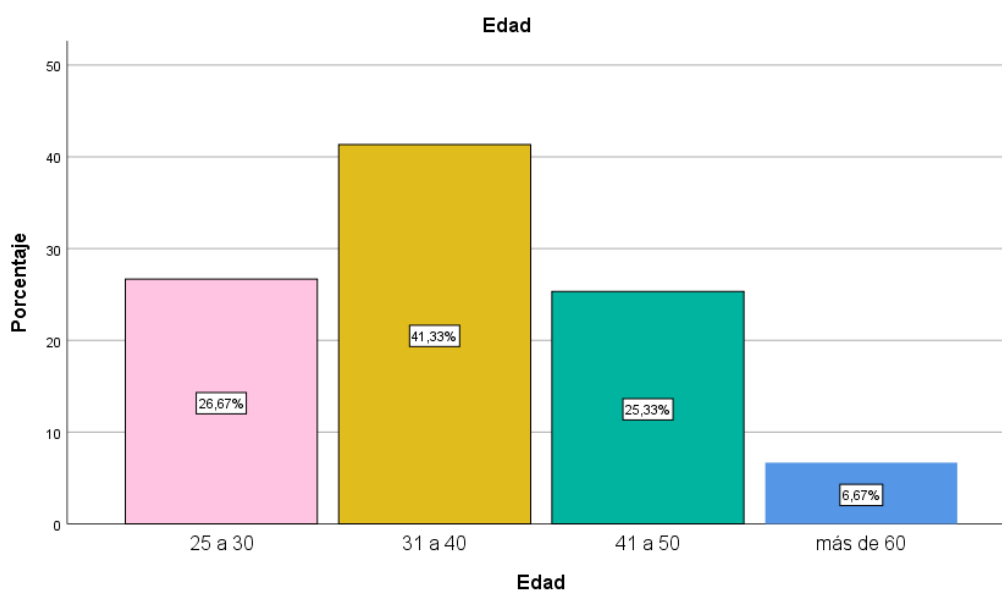
*Edades de los participantes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
25 a 30 años	20	26,70
31 a 40 años	31	41,30
41 a 50 años	19	25,30
más de 60 años	5	6,70
Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 2**

*Edades de los participantes*



*Fuente: Matriz de datos*

La tabla 4 proporcionada muestra la distribución de edades en la muestra de 75 individuos, revelando una interesante composición demográfica. Los participantes entre las edades de 25 a 30 años representan el 26.7% de la muestra, con un total de 20 personas, lo que indica una presencia notable de jóvenes adultos. El segmento de 31 a 40 años es el más predominante, abarcando el 41.3% de la muestra con 31 personas, lo que sugiere que este grupo de edad de adultos en etapas intermedias de la vida laboral y personal es el más numeroso.

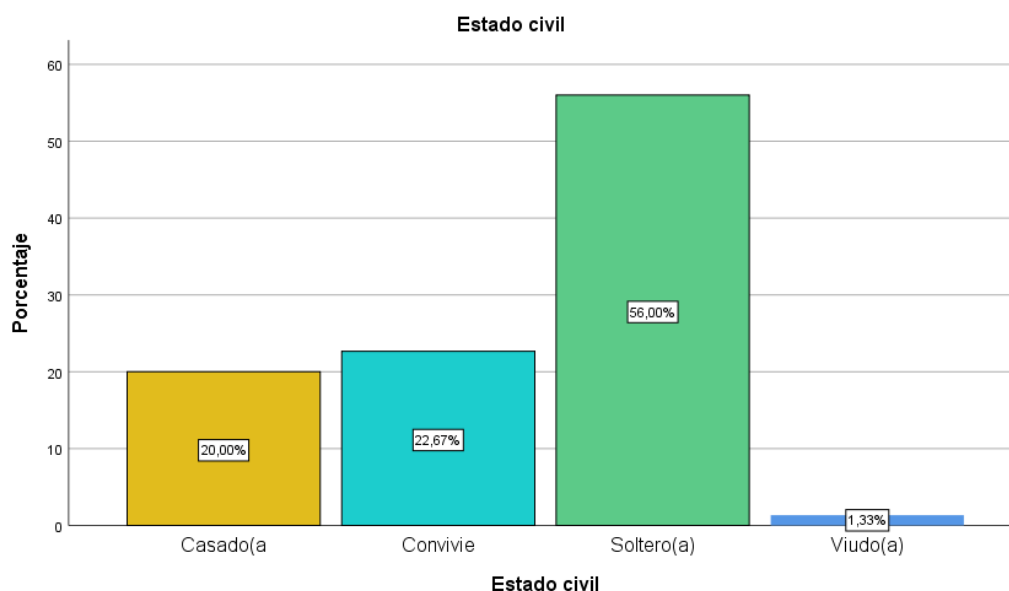
El siguiente grupo, de 41 a 50 años, incluye a 19 personas, constituyendo el 25.3% de la muestra, indicando una representación significativa de individuos en la mediana edad. El grupo de edad 'más de 60 años' está compuesto por 5 individuos, lo que representa el 6.7% de la muestra, mostrando una presencia menor pero importante de la población mayor en el estudio.

**Tabla 5**  
*Estado civil de los participantes*

	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Casado(a)	15	20,00
Convive	17	22,70
Soltero(a)	42	56,00
Viudo(a)	1	1,30
Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 3**  
*Estado civil de los participantes*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 5, se muestra que los individuos que están casados representan el 20% de la muestra, con un total de 15 personas, lo que indica una presencia moderada de personas en matrimonios formalmente reconocidos. Las personas que conviven, posiblemente

refiriéndose a aquellos en uniones no matrimoniales pero en convivencia, constituyen el 22.7% del grupo, con 17 individuos. Esta cifra sugiere una tendencia ligeramente mayor hacia la convivencia en comparación con el matrimonio formal.

Sin embargo, en la figura 3, la mayoría de los participantes, el 56%, se identifican como solteros, lo que equivale a 42 personas en la muestra. Esta predominancia de personas solteras podría reflejar la composición demográfica de la población de estudio, posiblemente inclinándose hacia individuos más jóvenes o aquellos que optan por estilos de vida no casados. Por último, solo una persona, representando el 1.3% de la muestra, se identifica como viuda, lo que indica una presencia muy limitada de individuos que han perdido a sus cónyuges.

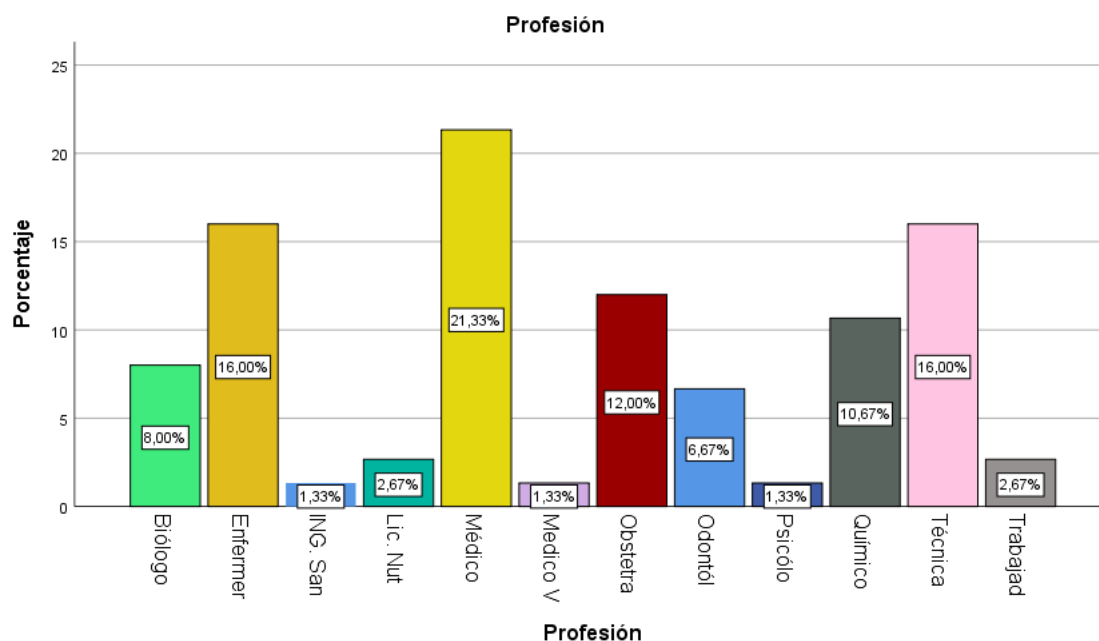
**Tabla 6**  
*Profesión de los participantes*

Profesión	Frecuencia	Porcentaje
Biólogo	6	8,00
Enfermera	12	16,00
Ing. Sanitario	1	1,30
Lic. Nutrición	2	2,70
Médico	16	21,30
Medico Veterinario	1	1,30
Obstetra	9	12,00
Odontólogo	5	6,70
Psicólogo	1	1,30
Químico Farmacéutico	8	10,70
Técnica en enfermería	12	16,00
Trabajadora social	2	2,70
Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 4**

*Profesión de los participantes*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 6 se presenta la profesión de los participantes, los biólogos, con 6 personas, representan el 8% de la muestra, indicando una presencia moderada de profesionales en ciencias biológicas. Los licenciados en nutrición, con 2 representantes (2.7%), así como los médicos con 16 representantes (21,3%), psicólogos, y los ingenieros sanitarios (cada categoría con 1 persona, o 1.3%), sugieren una variedad de especializaciones en el ámbito de la salud.

Las enfermeras, con 12 personas, constituyen el 16% de la muestra, lo que refleja una presencia significativa de este perfil profesional. De manera similar, los técnicos en enfermería también suman 12 personas, lo que indica la importancia de esta profesión dentro de la muestra.

Los obstetras, con 9 personas (12%), y los químicos, con 8 (10.7%), también tienen una presencia notable. Los odontólogos, aunque en menor número (5 personas, o 6.7%), complementan la diversidad del campo de la salud en la muestra.

## 1.2. Frecuencias de variables

### 1.2.1. Primera variable Condiciones de trabajo

**Tabla 7**

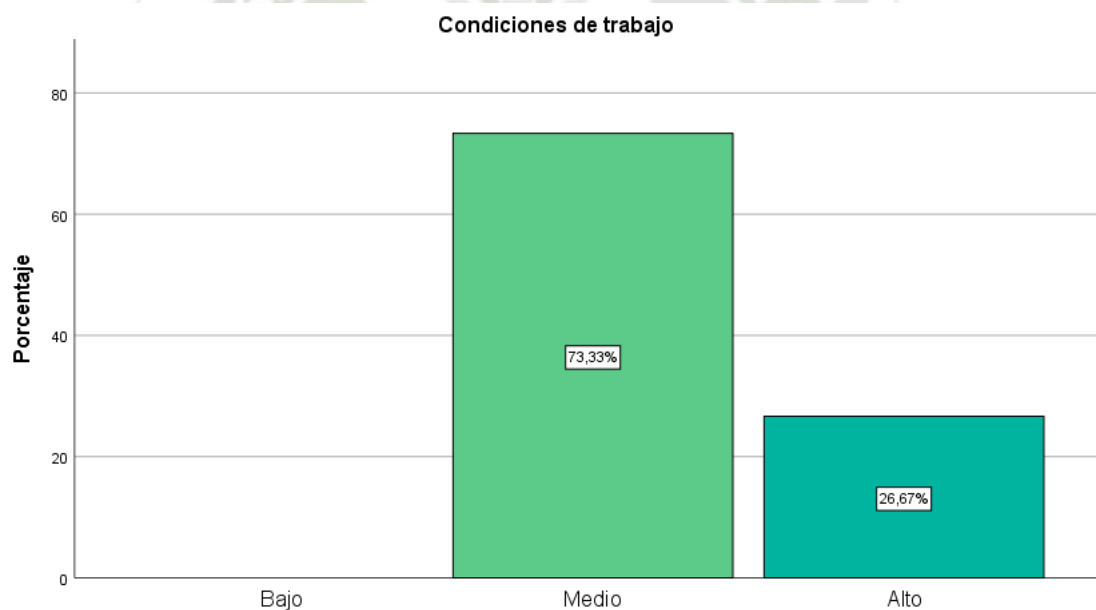
*Frecuencia de la variable condiciones de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	0,00
	Medio	55	73,33
	Alto	20	26,67
	Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 5**

*Niveles de la variable condiciones de trabajo*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 7 revela tres niveles Bajo, Medio y Alto. De un total de 75, la mayoría, que corresponde a 55 casos (73.33%), se clasifica en condiciones de trabajo Medias. Esto indica que la mayor parte de los individuos evaluados perciben sus condiciones laborales como ni bajas ni excepcionales, sino en un nivel medio. Por otro lado, 20 casos (26.67%) reportan tener condiciones de trabajo Altas, sugiriendo que una proporción menor disfruta de un entorno laboral considerado superior en términos de calidad o beneficios. Finalmente, se indentifica un nivel Bajo con un 0 por ciento.

### 1.2.2. Dimensiones de la primera variable

**Tabla 8**

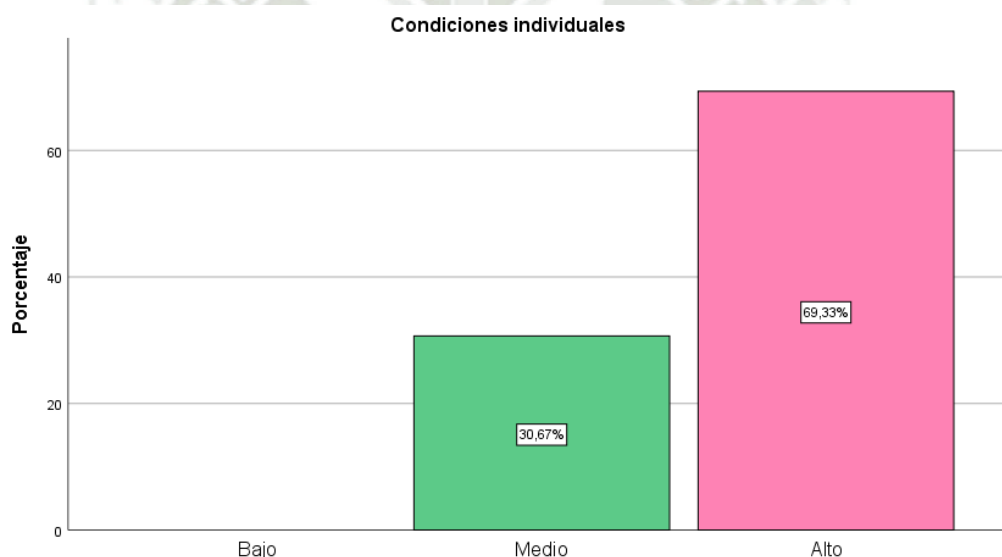
*Dimensión Condiciones Individuales*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	0,00
	Medio	23	30,67
	Alto	52	69,33
	Total	75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 6**

*Dimensión Condiciones Individuales*



*Fuente: Matriz de datos*

En la Tabla 8 se presentan los niveles de la dimensión Condiciones Individuales, revelando que el 69.33% se sitúa en un nivel alto, mientras que el 30.67% se encuentra en un nivel medio. No se registraron casos en el nivel bajo (0%). Este resultado indica una predominancia significativa de condiciones individuales favorables entre los participantes, lo que sugiere un contexto general positivo en la muestra estudiada. Sin embargo, la presencia de un porcentaje considerable en el nivel medio señala áreas potenciales para futuras investigaciones o intervenciones que busquen mejorar las condiciones de este grupo específico.

**Tabla 9**

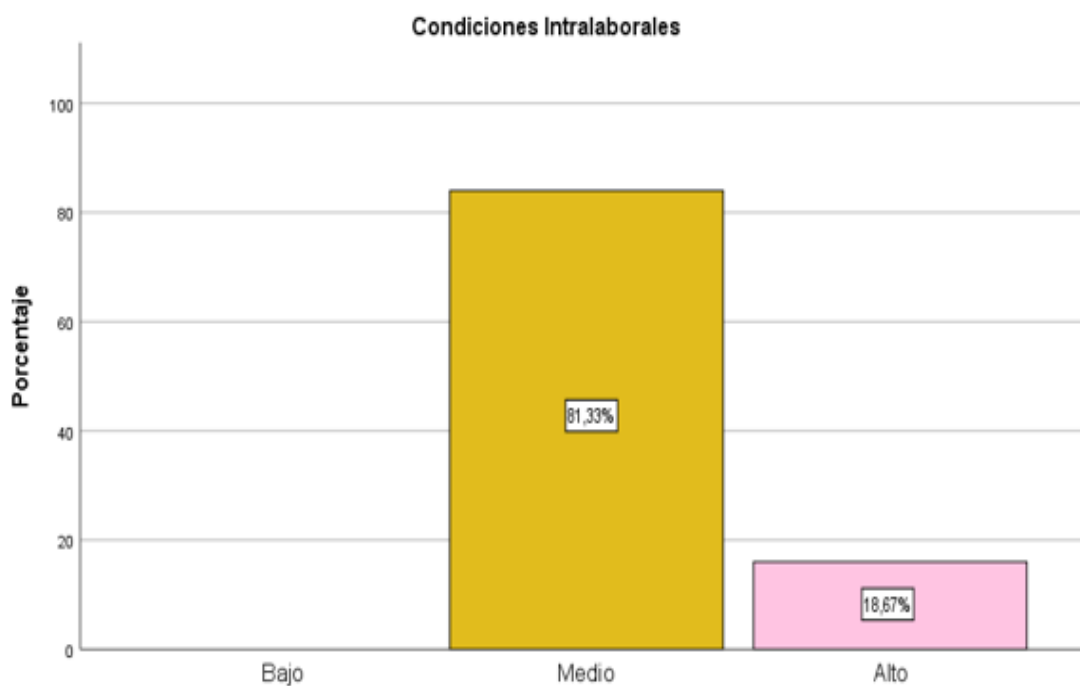
*Dimensión Condiciones Intralaborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	0	0,00
	Medio	61	81,33
	Alto	14	18,67
	Total	75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 7**

*Dimensión Condiciones Intralaborales*



*Fuente: Matriz de datos*

En la Tabla 9, la dimensión Condiciones Intralaborales mostró que el 81.33% de los participantes se encuentra en un nivel medio, mientras que el 18.67% se sitúa en un nivel alto. No se registraron casos en el nivel bajo (0%). Estos resultados indican que una gran mayoría de los encuestados experimentan condiciones intralaborales que son aceptables pero no óptimas, sugiriendo áreas significativas para mejoras en el entorno laboral.

**Tabla 10**

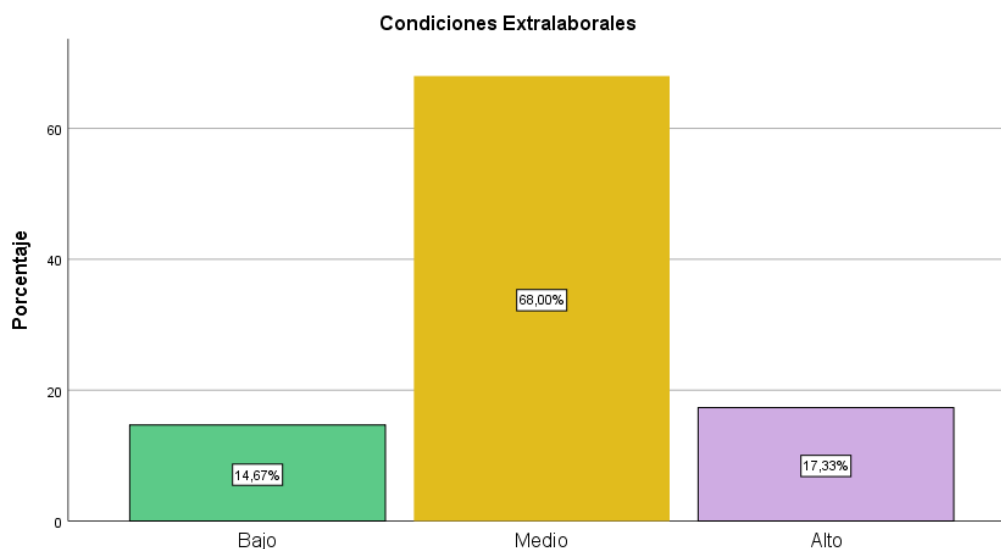
*Dimensión Condiciones Extralaborales*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	11	14,67
	Medio	51	68,00
	Alto	13	17,33
	Total	75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 8**

*Dimensión Condiciones Extralaborales*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 10, la dimensión Condiciones Extralaborales fue evaluada en una muestra de 75 personas, mostrando que el 68.00% de los participantes se encuentra en un nivel medio, mientras que el 14.67% se sitúa en un nivel bajo y el 17.33% en un nivel alto. Estos resultados sugieren que la mayoría de los encuestados experimentan condiciones extralaborales aceptables pero no ideales, lo que indica la existencia de áreas significativas para mejora fuera del entorno laboral directo. La presencia de un 14.67% en el nivel bajo subraya la necesidad urgente de intervenciones que mejoren estas condiciones, mientras que el 17.33% en el nivel alto indica que una minoría disfruta de condiciones extralaborales favorables

### 1.2.3. Segunda variable Fatiga Laboral

**Tabla 11**

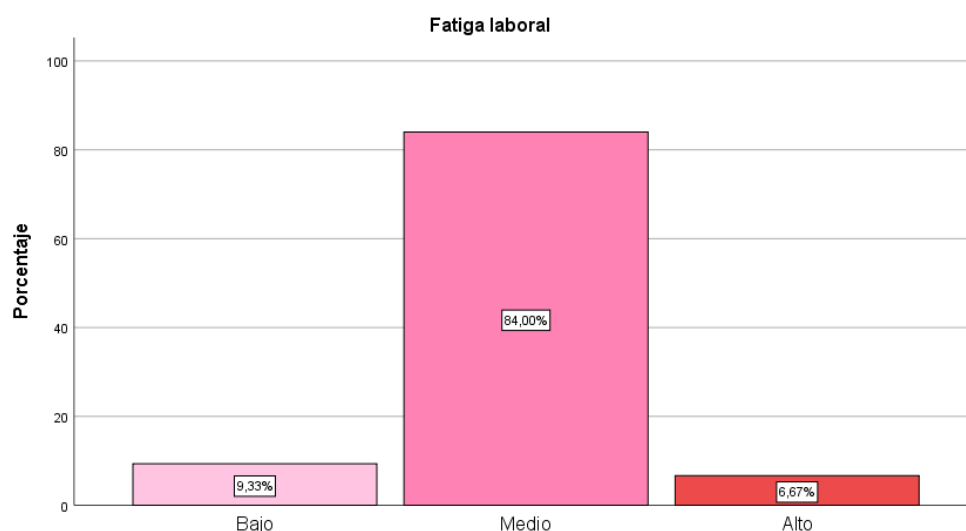
*Niveles de la variable fatiga laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	7	9,30
	Medio	63	84,00
	Alto	5	6,70
	Total	75	100,00

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 9**

*Niveles de la variable fatiga laboral*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 11 muestra tres niveles de fatiga: Bajo, Medio y Alto. De un total de 75 observaciones, la mayoría, que corresponde a 63 casos (84.00%), se clasifica en el nivel Medio de fatiga laboral. Esto sugiere que la gran mayoría de los individuos evaluados experimentan un nivel moderado de fatiga en su trabajo, lo que podría indicar una carga de trabajo significativa o niveles de estrés medianamente elevados. En contraste, solo 7 casos (9.30%) reportan un nivel Bajo de fatiga laboral, lo que sugiere que una proporción menor de los trabajadores siente poca o ninguna fatiga en su entorno laboral. Además, 5 casos (6.70%) experimentan un nivel Alto de fatiga, lo que indica un grupo pequeño pero

notable de trabajadores que podrían estar enfrentando condiciones laborales extenuantes o altamente estresantes.

#### 1.2.4. Dimensiones de la segunda variable

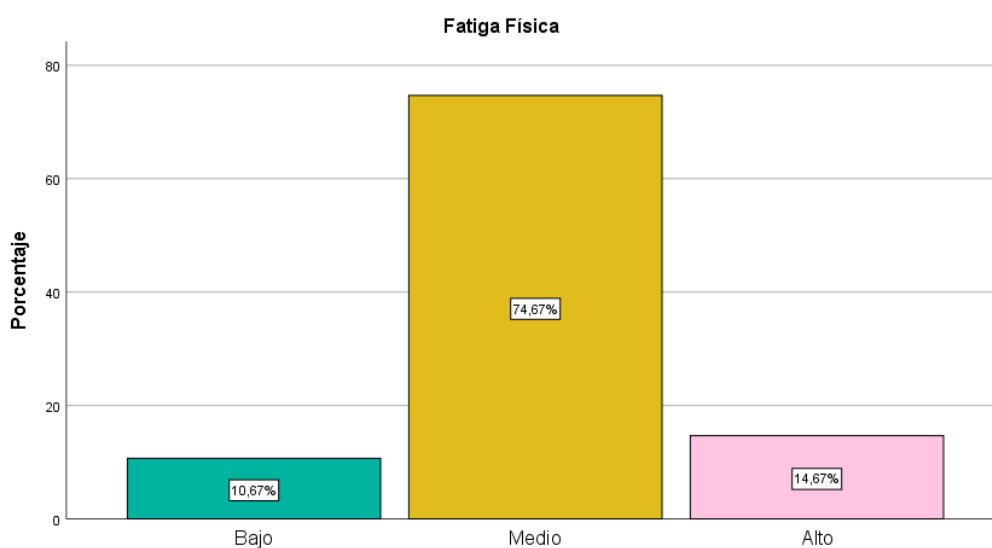
**Tabla 12**  
*Dimensión Fatiga Física*

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	8	10,67
	Medio	56	74,67
	Alto	11	14,66
	Total	75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

#### **Figura 10**

*Dimensión Fatiga Física*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 12, la dimensión "Fatiga Física" fue evaluada, revelando que el 74.67% de los participantes se encuentra en un nivel medio de fatiga física, mientras que el 14.66% se sitúa en un nivel alto y el 10.67% en un nivel bajo. Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados experimentan niveles moderados de fatiga física, lo cual sugiere una carga física considerable en sus actividades diarias. La presencia de un 14.66% de personas en el nivel alto de fatiga física resalta la necesidad de implementar medidas para

reducir la carga física y mejorar las condiciones de trabajo, mientras que el 10.67% en el nivel bajo muestra que una minoría disfruta de un mejor manejo de su fatiga física.

**Tabla 13**

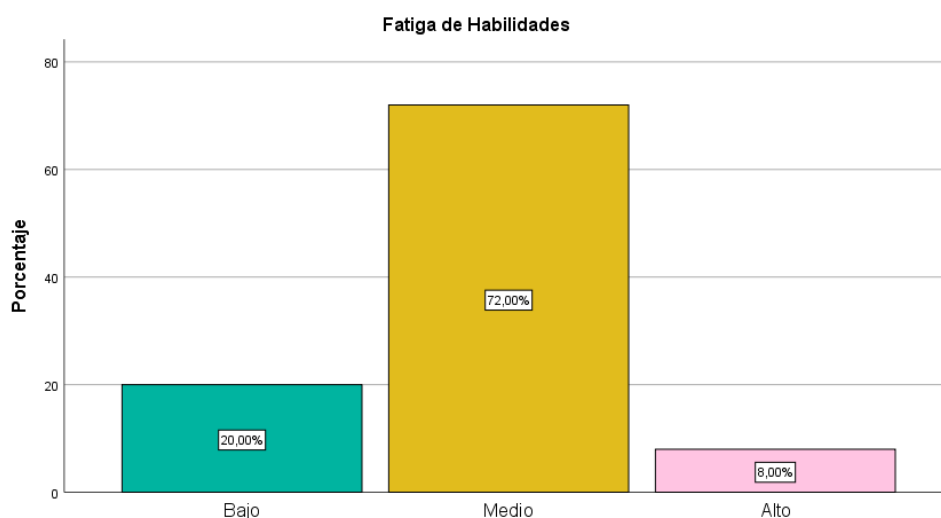
*Dimensión Fatiga de Habilidades*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	20,0
	Medio	54	72,0
	Alto	6	8,0
Total		75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 11**

*Dimensión Fatiga de Habilidades*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 13, la dimensión Fatiga de Habilidades revelo que el 72.0% de los participantes se encuentra en un nivel medio de fatiga de habilidades, mientras que el 20.0% se sitúa en un nivel bajo y el 8.0% en un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados experimentan niveles moderados de fatiga en sus habilidades, lo cual sugiere que las demandas cognitivas y técnicas en sus tareas diarias son significativas pero manejables. La presencia de un 8.0% de personas en el nivel alto de fatiga de habilidades resalta la necesidad de revisar las cargas de trabajo y las demandas cognitivas para evitar

el agotamiento, mientras que el 20.0% en el nivel bajo muestra que una minoría maneja bien estas demandas.

**Tabla 14**

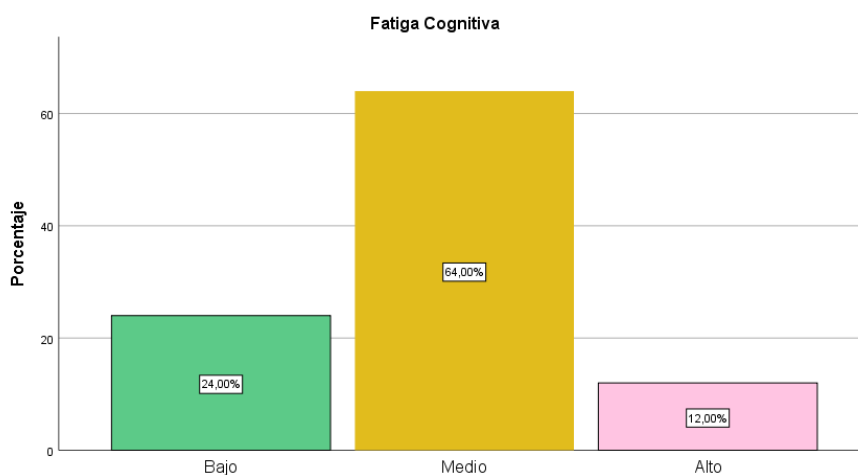
*Dimensión Fatiga Cognitiva*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	24,0
	Medio	48	64,0
	Alto	9	12,0
	Total	75	100,0

*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 12**

*Dimensión Fatiga Cognitiva*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 14, la dimensión Fatiga Cognitiva revelo que el 64.0% de los participantes se encuentra en un nivel medio de fatiga cognitiva, mientras que el 24.0% se sitúa en un nivel bajo y el 12.0% en un nivel alto. Estos resultados indican que la mayoría de los encuestados experimentan niveles moderados de fatiga cognitiva, lo cual sugiere que las demandas mentales en sus actividades diarias son significativas pero manejables. La presencia de un 12.0% de personas en el nivel alto de fatiga cognitiva resalta la necesidad de implementar estrategias para reducir la carga mental y mejorar las condiciones laborales, mientras que el 24.0% en el nivel bajo muestra que una minoría maneja bien estas demandas cognitivas.

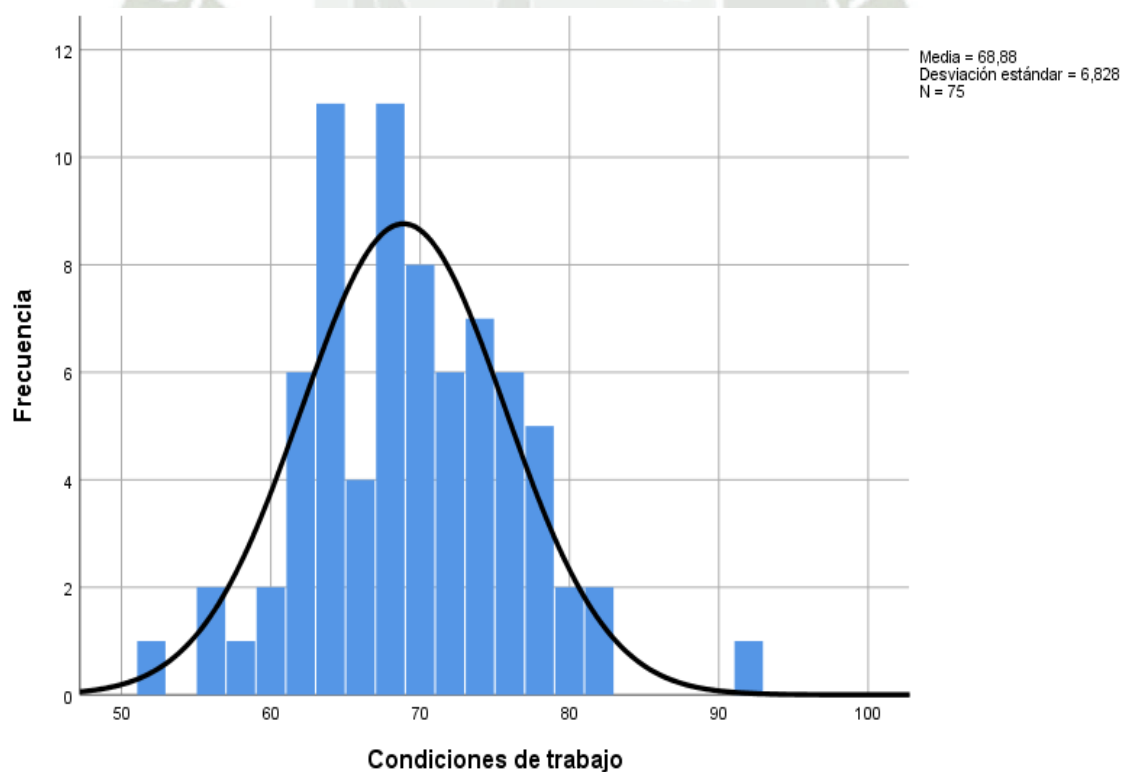
### 1.3. Estadísticos descriptivos de las variables

**Tabla 15**  
*Análisis univariado*

	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Desviación
Condiciones de trabajo	75	52	91	68,88	6,828
Fatiga laboral	75	37	83	58,59	9,661
N válido (por lista)	75				

*Fuente: Matriz de datos*

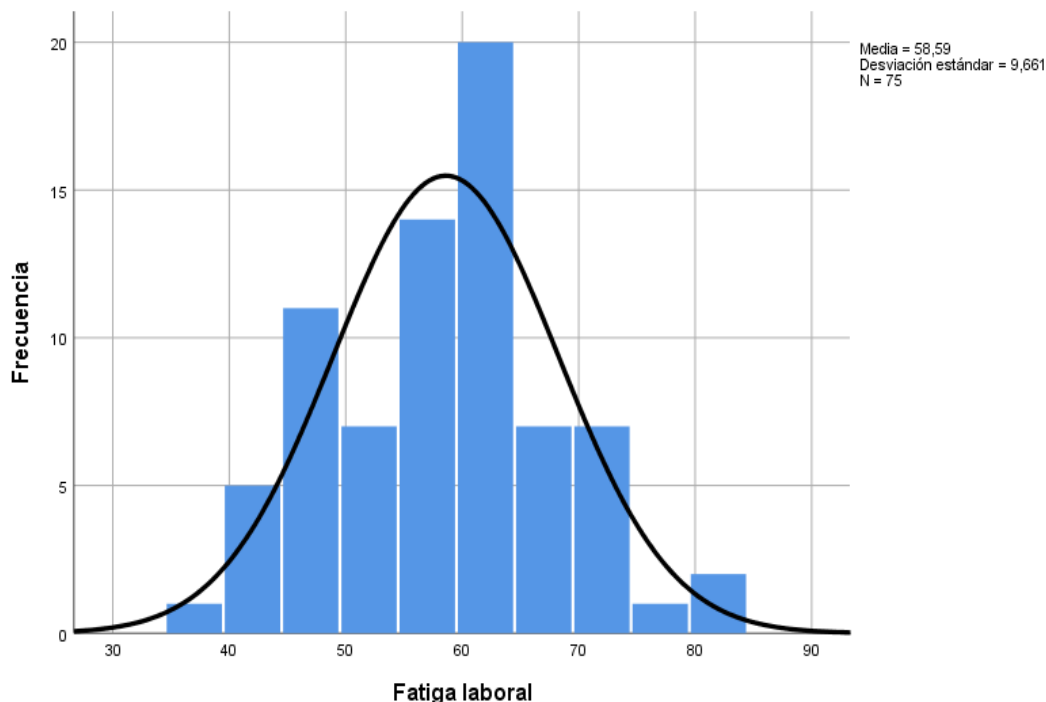
**Figura 13**  
*Estadísticos descriptivos condiciones de trabajo*



*Fuente: Matriz de datos*

**Figura 14**

*Estadísticos descriptivos Fatiga laboral*



*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 15 se aprecia el rango de las condiciones de trabajo varía de 52 a 91, lo que indica una amplia variabilidad en la percepción de las condiciones laborales entre los individuos. La media es de 68.88, lo que sugiere que, en promedio, las condiciones de trabajo son percibidas como ligeramente por encima del promedio en una escala hipotética. La desviación estándar es de 6.828, lo que implica una variabilidad moderada en las respuestas. Esto sugiere que, aunque hay diferencias en cómo los individuos perciben sus condiciones de trabajo, estas no son extremadamente dispares.

Respecto a los valores de fatiga laboral oscilan entre 37 y 83, mostrando una considerable diversidad en los niveles de fatiga experimentados. La media de 58.59 indica que, en promedio, los niveles de fatiga son moderados. No son extremadamente bajos ni altos, pero están más cerca del extremo superior de la escala. Asimismo, una desviación estándar de 9.661 refleja una mayor variabilidad en la fatiga laboral en comparación con las condiciones de trabajo. Esto sugiere que la experiencia de fatiga en el lugar de trabajo varía más significativamente entre los individuos.

#### **1.4. Prueba de normalidad**

*H<sub>0</sub>*: Los datos tienen una distribución normal

*H<sub>a</sub>*: Los datos no tienen una distribución normal

**Tabla 16**

*Prueba de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Condiciones de trabajo	,069	75	,200*
Fatiga laboral	,076	75	,200*

*Fuente: Matriz de datos*

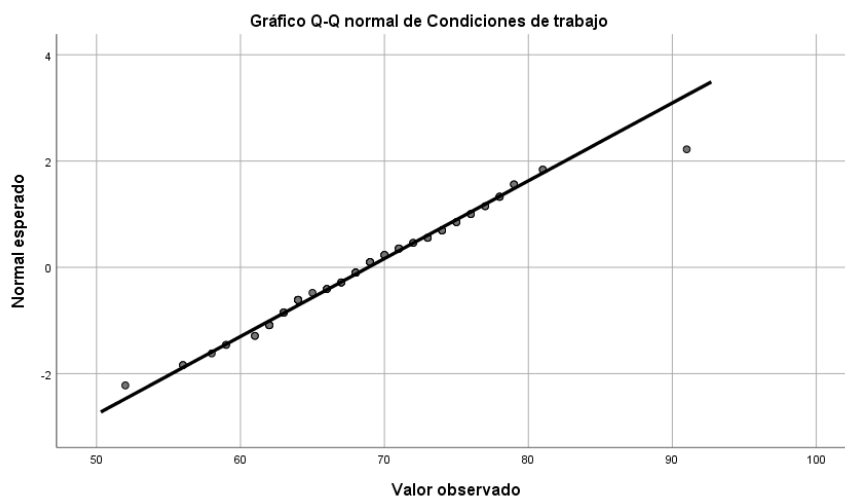
Si  $p < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_a$

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

Un valor de  $p$  (significancia) de 0.200 indica que no hay evidencia suficiente para rechazar la hipótesis nula de que la distribución de la variable "Condiciones de trabajo" difiere significativamente de una distribución normal. En otras palabras, es probable que esta variable siga una distribución normal. Al igual que con la variable anterior, un valor de  $p$  de 0.200 sugiere que la distribución de la variable "Fatiga laboral" no difiere significativamente de una distribución normal. Esto implica que, según la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la "Fatiga laboral" también se distribuye normalmente. Los datos tienen una distribución normal, por lo tanto, se realizara prueba de estadística paramétrica empleando la prueba de Person.

**Figura 15**

*Prueba de normalidad de la variable condiciones de trabajo*

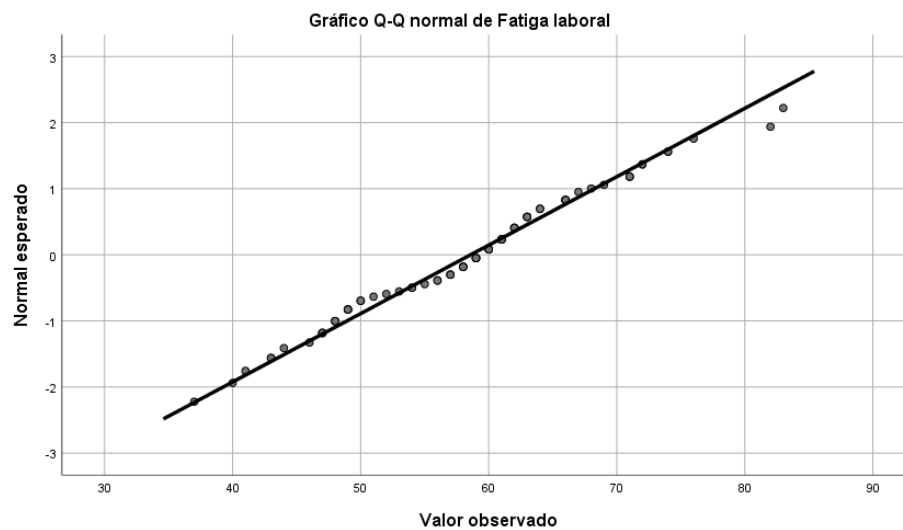


*Fuente: Matriz de datos*

En la figura 15, Los puntos que se alinean estrechamente con la línea diagonal sugieren que los datos son consistentes con una distribución normal. En la figura, la mayoría de los puntos parecen seguir de cerca la línea, lo que sugiere que los datos de "Condiciones de trabajo" son aproximadamente normales. El punto en el extremo superior derecho de la figura se desvía significativamente de la línea, indicando que puede haber valores atípicos en el extremo superior

### Figura 16

*Prueba de normalidad de la variable fatiga laboral*



*Fuente: Matriz de datos*

En la figura 16, se observa una ligera desviación en los extremos de la distribución, en particular en el extremo superior derecho del gráfico. Estas desviaciones pueden indicar colas pesadas o la presencia de valores atípicos.

**Para el objetivo Determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023**

Prueba de Hipotesis correlación

Ho:  $p = 0$  (no existe correlación)

Ha:  $p \neq 0$  (Existe correlación)

Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  rechazamos Ho y aceptamos Ha

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos Ho y rechazamos la Ha

**Tabla 17**

*Correlación entre variables*

		<b>Condiciones de trabajo</b>	<b>Fatiga laboral</b>
<b>Condiciones de trabajo</b>	Correlación de Pearson	1.000	,565**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
<b>Fatiga laboral</b>	Correlación de Pearson	,565**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 15 se presenta los valores de correlación, como  $p < 0,05$ , por lo tanto, existe relación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayor Condiciones de trabajo mayor fatiga laboral. Si existe correlación significativa entre las variables, además la relación es regular positiva de 0.565.

**Para el objetivo específico Identificar la relación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023**

Prueba de Hipotesis correlación

Ho:  $p = 0$  (no existe correlación)

Ha:  $p \neq 0$  (Existe correlación)

Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  rechazamos Ho y aceptamos Ha

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos Ho y rechazamos la Ha

**Tabla 18**

*Correlación entre condiciones individuales y fatiga laboral*

		Dimensión Condiciones individuales	Fatiga laboral
Dimensión Condiciones individuales	Correlación de Pearson	1	-,040
	Sig. (bilateral)		,731
	N	75	75
Fatiga laboral	Correlación de Pearson	-,040	1
	Sig. (bilateral)	,731	
	N	75	75

*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 16 se presenta los valores de correlación, como  $p \geq 0,05$ , por lo tanto, no existe relación significativa entre la Dimensión Condiciones individuales y la fatiga laboral. El valor es -0,040, indica que hay una correlación negativa muy débil entre las dos variables. Esto significa que a medida que los valores de una variable tienden a aumentar, los valores de la otra tienden a disminuir muy ligeramente. Sin embargo, dado que el coeficiente es cercano a cero, la relación lineal entre las variables es casi inexistente. El valor p asociado con esta correlación es de 0,731, lo cual está muy por encima del umbral común de 0,05. Cuando el valor p es mayor que 0,05, no se considera que la correlación sea estadísticamente significativa. Esto implica que, basado en los datos analizados, no se podría afirmar que las condiciones individuales tienen un efecto predictivo sobre la fatiga laboral, o viceversa, al menos no una relación que sea lineal.

**Para el objetivo específico Analizar la relación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023**

Prueba de Hipotesis correlación

Ho:  $p = 0$  (no existe correlación)

Ha:  $p \neq 0$  (Existe correlación)

Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_a$

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

**Tabla 19**

*Correlación entre condiciones intralaborales y fatiga laboral*

		Dimensión Condiciones intralaborales	Fatiga laboral
Dimensión Condiciones intralaborales	Correlación de Pearson	1	,579**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Fatiga laboral	Correlación de Pearson	,579**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 17 se presenta los valores de correlación, como  $p < 0,05$ , por lo tanto, existe relación significativa entre la Dimensión Condiciones intralaborales y la fatiga laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayor Condiciones intralaborales mayor fatiga laboral. Si existe correlación significativa entre las variables, además la relación es positiva moderada de 0.579.

**Para el objetivo específico Evaluar la relación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucía - MINSA, Puno, 2023**

Prueba de Hipotesis correlación

$H_0: p = 0$  (no existe correlación)

$H_a: p \neq 0$  (Existe correlación)

Regla de decisión

Si  $p < 0,05$  rechazamos  $H_0$  y aceptamos  $H_a$

Si  $p \geq 0,05$  aceptamos  $H_0$  y rechazamos la  $H_a$

**Tabla 20**

*Correlación entre condiciones extralaborales y fatiga laboral*

		Dimensión Condiciones extralaborales	Fatiga laboral
Dimensión Condiciones extralaborales	Correlación de Pearson	1	,490**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	75	75
Fatiga laboral	Correlación de Pearson	,490**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	75	75

*Fuente: Matriz de datos*

En la tabla 18 se presenta los valores de correlación, como  $p < 0,05$ , por lo tanto, existe relación significativa entre la Dimensión Condiciones extralaborales y la fatiga laboral. Esta relación es directa, es decir, a mayor Dimensión Condiciones extralaborales mayor fatiga laboral. Si existe correlación significativa entre las variables, además la relación es positiva moderada de 0.490.

## DISCUSIÓN

Las condiciones laborales y su impacto en la fatiga laboral, los estudios previos han establecido una correlación significativa entre el ambiente de trabajo y la satisfacción laboral, así como la salud y el bienestar de los empleados. Los resultados obtenidos contribuyen evidenciando una relación directa y regularmente positiva entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral, con una correlación de 0.565, lo que implica que mejoras o deterioros en el ambiente laboral tienen un impacto correspondiente en la fatiga laboral experimentada por los trabajadores. Este resultado es coherente con lo informado por Limachi y Acrota <sup>(61)</sup>, donde las condiciones laborales mostraron una influencia considerable sobre la satisfacción laboral en un municipio de Puno, con una alta correlación de Pearson de 0,828. Sin embargo, cuando consideramos la dimensión de las condiciones individuales, mis resultados difieren de la literatura existente; no se encontró una relación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral ( $p=0,731$ ), lo que sugiere que otros factores no examinados pueden estar influyendo en

la fatiga laboral, un hallazgo que encuentra similitud en el estudio de Gamarra <sup>(67)</sup>, donde no se halló una relación clara entre las condiciones extralaborales y la fatiga.

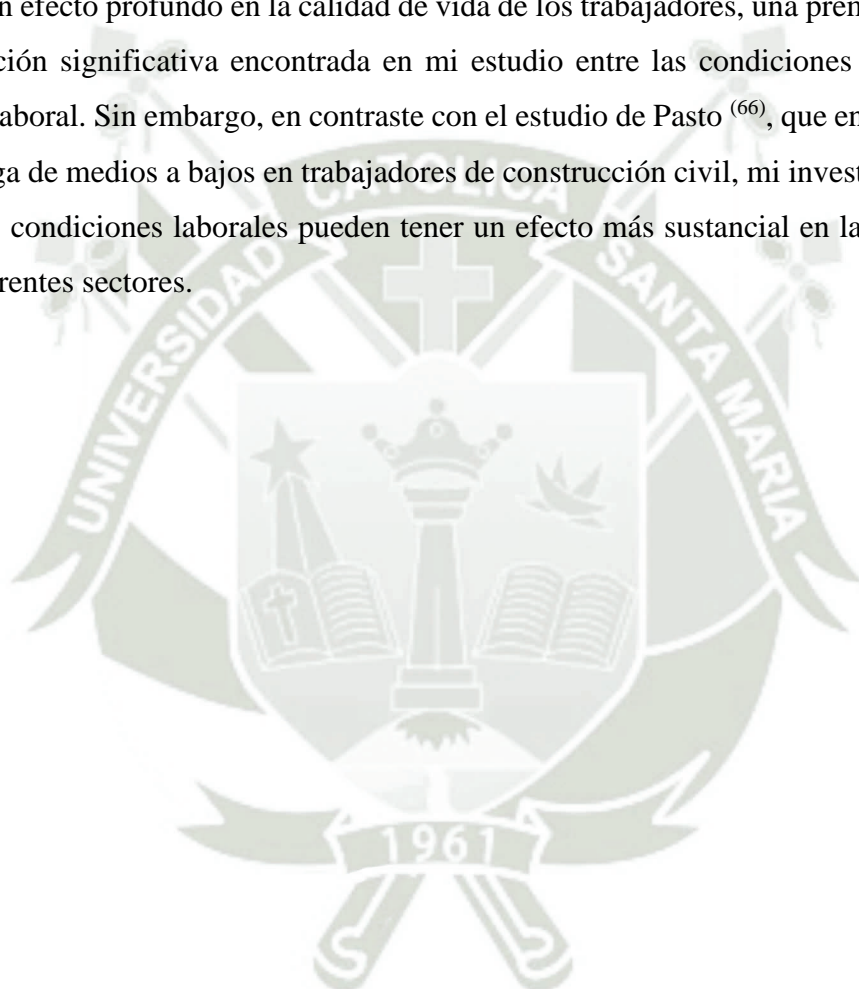
A su vez, los resultados obtenidos también revelan una correlación positiva moderada entre las dimensiones intralaborales y extralaborales con la fatiga laboral (0.579 y 0.490, respectivamente), indicando que tanto los factores dentro como fuera del lugar de trabajo contribuyen al nivel de fatiga de los trabajadores. Esto se alinea con el estudio de Huamaní <sup>(62)</sup>, que identificó una asociación entre la satisfacción laboral y ciertas condiciones de trabajo, aunque en un contexto diferente. Además, en contraste con el estudio de Aguilar <sup>(63)</sup>, que encontró limitaciones significativas en las condiciones laborales y el acceso al empleo de personas con discapacidad, los resultados obtenidos sugieren que las condiciones extralaborales tienen un peso considerable en la fatiga laboral, lo que subraya la complejidad de las interacciones entre el trabajo y la vida personal.

La correlación entre la fatiga laboral y las condiciones extralaborales es particularmente reveladora, teniendo en cuenta la investigación de Nicho <sup>(69)</sup>, que muestra una correlación significativa entre la fatiga laboral y los riesgos psicosociales. Esto resalta la necesidad de un enfoque holístico en la gestión de la fatiga laboral, considerando tanto el ambiente laboral directo como los factores extralaborales que pueden afectar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. En el contexto del estudio de López y Moscoso <sup>(65)</sup>, donde se concluyó que no existe una relación directa entre las condiciones de trabajo y el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área de emergencias, mi investigación sugiere que las condiciones intralaborales sí tienen un vínculo significativo con la fatiga laboral. Esta discrepancia puede atribuirse a diferencias en las poblaciones de estudio o métodos de medición, pero también resalta la variabilidad y complejidad de las dinámicas laborales en distintos entornos y ocupaciones.

La correlación entre condiciones extralaborales y fatiga laboral en mi estudio refuerza la narrativa de que los factores externos al entorno laboral directo pueden influir considerablemente en el bienestar de los empleados. El estudio de Leyva <sup>(68)</sup>, que examinó la fatiga y la carga mental en el contexto de la pandemia de COVID-19, subraya la importancia de considerar las circunstancias externas y los riesgos psicosociales, una conclusión que encuentra similitud en mis hallazgos. Es notable que, a pesar de la exposición a condiciones laborales adversas, algunos estudios, como el de Huamaní <sup>(62)</sup>,

revelan niveles satisfactorios de satisfacción laboral. Estos resultados apuntan a una compleja interacción entre la percepción individual y las condiciones objetivas del entorno de trabajo, una dinámica que también se refleja en la relación entre condiciones extralaborales y fatiga laboral en mi investigación.

Por otro lado, el estudio de Maya <sup>(64)</sup> revela una alta correlación entre la condición laboral y la situación socioeconómica, lo que sugiere que las mejoras en el entorno laboral pueden tener un efecto profundo en la calidad de vida de los trabajadores, una premisa que apoya la relación significativa encontrada en mi estudio entre las condiciones laborales y la fatiga laboral. Sin embargo, en contraste con el estudio de Pasto <sup>(66)</sup>, que encontró niveles de fatiga de medios a bajos en trabajadores de construcción civil, mi investigación indica que las condiciones laborales pueden tener un efecto más sustancial en la fatiga laboral en diferentes sectores.



## CONCLUSIONES

**PRIMERA** Se ha determinado que existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral ( $P = 0,000$ ). Esto implica que la manera en que están estructuradas las condiciones laborales tiene un impacto directo y mensurable en los niveles de fatiga que experimenta el personal de salud, lo cual es un hallazgo crucial para el diseño de políticas de salud ocupacional.

**SEGUNDA** Respecto a los niveles para la primera variable condiciones de trabajo, los resultados indican que existe un nivel medio de 73,30 %, para los niveles de la segunda variable fatiga laboral se encontró en nivel medio con un valor de 84%.

**TERCERA** Con relación a las condiciones individuales, no hay una correlación significativa con la fatiga laboral ( $p=0,731$ ). Este resultado sugiere que otros factores, posiblemente personales o contextuales fuera de la esfera de las condiciones laborales directas, pueden estar influyendo en la fatiga laboral. Con relación a las condiciones intralaborales, se ha identificado una correlación positiva moderada (0.579) con la fatiga laboral. Esto sugiere que las condiciones dentro del entorno laboral, como el equipo, el ambiente de trabajo y las políticas internas, pueden influir de manera considerable en la fatiga que reporta el personal de salud. En lo que respecta a las condiciones extralaborales, también se ha encontrado una correlación positiva moderada (0.490) con la fatiga laboral. Este hallazgo es significativo, ya que resalta cómo los factores externos al trabajo, como la vida familiar, las responsabilidades sociales y el estrés general, tienen un impacto sustancial en la fatiga laboral.

## RECOMENDACIONES

**PRIMERA** Dado el vínculo significativo entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral, se recomienda que la Micro Red Santa Lucía - MINSA implemente una revisión integral de las políticas y prácticas laborales actuales. Esto debería incluir la mejora de los entornos de trabajo, como ajustar las cargas de trabajo, optimizar los horarios para prevenir el agotamiento y garantizar que el personal tenga acceso a recursos adecuados y equipos ergonómicos.

**SEGUNDA** Se recomienda que el MINSA evalúe y mejore constantemente las condiciones dentro del entorno laboral, se sugiere implementar encuestas de bienestar y foros de discusión que permitan al personal expresar preocupaciones relacionadas con factores personales y extralaborales que podrían afectar su desempeño laboral. Estas medidas pueden ayudar a identificar necesidades individuales que podrían ser abordadas a través de políticas de trabajo flexibles, como horarios adaptados y opciones de teletrabajo cuando sea posible.

**TERCERA** Se recomienda el desarrollo de programas de equilibrio entre la vida laboral y personal que incluyan servicios como guarderías en el lugar de trabajo, asesoramiento financiero y legal, y actividades de bienestar. Esto podría ayudar a reducir el estrés relacionado con responsabilidades externas al trabajo y mejorar la resiliencia del personal de salud. Además, se debe alentar a los empleados a participar en talleres sobre gestión del tiempo y estrés para que puedan manejar mejor las demandas extralaborales.

**REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS**

1. Cieza S. Las condiciones laborales y su relación con el desempeño de los colaboradores de una empresa retail, Chiclayo 2022. Chiclayo: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo, Facultad de Ciencias Empresariales; 2022. Disponible en: <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/6213>.
2. Bacalla A. Productividad y motivación laboral en el personal de la Municipalidad Provincial de Rodríguez de Mendoza, Amazonas. Horizonte Empresarial. 2023;10(1):282-99. Disponible en: <https://doi.org/10.26495/rce.v10i1.2492>.
3. Fernández C. Fatiga por compasión entre el personal de enfermería en los cuidados al final de la vida. Trabajo. 2019;2(21). [citado 2023 10 20]. Disponible en: <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/5e00ad1173fe5NPvolumen21-49-69.pdf>.
4. Espinoza Cañari JW, Surco Phuyo RA. Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en colaboradores de la Microred de Salud Cusco–2022. Universidad Andina del Cusco. 2023. [citado 2023 10 20]. Disponible en: <https://www.npunto.es/content/src/pdf-articulo/5e00ad1173fe5NPvolumen21-49-69.pdf>.
5. González OU, Molina RG, Patarroyo DF. Condiciones de Seguridad y Salud en el Trabajo, una revisión teórica desde la minería colombiana. Revista venezolana de Gerencia. 2019;24(85). Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/290/29058864013/29058864013.pdf>
6. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. Medicina y Seguridad del Trabajo. 2020;66(259):69-80. Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
7. Díaz Zazo MP. Prevención de riesgos laborales. Ediciones Paraninfo, SA; 2023.
8. Pérez LMM. ¿Cómo genera valor el emprendimiento social de inclusión socio-laboral? Propuesta metodológica para la identificación y análisis de buenas prácticas.

- REVESCO: revista de estudios cooperativos. 2022;(140):1. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8400481>
9. Montoya Candia MM. Condiciones laborales y calidad de vida profesional en enfermeras de unidad de cuidados intensivos, HNCASE Essalud-Arequipa 2021. Universidad Nacional de San Agustín; 2021. Disponible en: <http://hdl.handle.net/20.500.12773/14191>.
10. Albrichet Araujo YS, Guzmán Terán EM. Factores de riesgo y accidentes laborales en una empresa industrial, provincia Del Santa. Universidad Nacional del Santa; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.14278/4025>
11. Mérida Carrillo KJ. Gestión del Talento Humano. Universidad de Galileo; 2023. Disponible en: <http://hdl.handle.net/123456789/1593>
12. Niño Florez AL, Alvarado Florez DY. Diseño de un plan estratégico del talento humano y desempeño laboral para la empresa Coomultrasalud de la ciudad de Bucaramanga. 2023. Disponible en: <http://repositorio.uts.edu.co:8080/xmlui/handle/123456789/12935>.
13. Rodríguez Chata DC. Gestión del talento humano y clima organizacional en la gerencia comercial de la Entidad Prestadora de Servicios de Saneamiento Tacna SA, 2021. Universidad Privada de Tacna; 2023. Disponible en: <https://repositorio.upt.edu.pe/handle/20.500.12969/2994>
14. Bernilla Neira MA, Espinoza Soto GD. Vulneración de los derechos laborales de los trabajadores en las entidades privadas en el distrito de Motupe. Universidad Señor de Sipán; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/11109>
15. Banda Defaz KA, Herrera Tigselema AJ. Salario emocional y el desempeño laboral: caso de estudio en la empresa de lácteos “Pasteurizadora Tanilact”. Tesis de pregrado. Latacunga: Universidad Técnica de Cotopaxi (UTC); 2023. Disponible en: <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/11302>

16. Cruz I. La gestión LEAN del tiempo: Método LTM para ser más ágil y efectivo trabajando menos y mejor. Barcelona: Editorial UOC.
17. Romero P. Condiciones generales del medio ambiente de trabajo en L&G sucursal Cipolletti durante el período septiembre 2017-julio 2020. El síndrome del edificio enfermo [tesis de grado]. Universidad Nacional del Comahue. Facultad de Ciencias del Ambiente y la Salud. Secretaria de Ciencia Técnica y Posgrado; 2022. Disponible en: <http://rdi.uncoma.edu.ar/handle/uncomaid/16648>
18. Guerrero LAM. Factores de riesgo psicosocial que inciden en el estrés laboral del personal de producción en una empresa de autopartes en la zona metropolitana de Querétaro. 2023. Disponible en: <https://ri-ng.uaq.mx/handle/123456789/9247>
19. Caballero Yacelga JX. Análisis de ergonomía ambiental para los galponeros en el área de crianza en granjas avícolas [tesis de grado]. Universidad Técnica del Norte; 2019. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/9594>
20. Romero Sierra AM, Grisales Montoya V. Modelo de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa HECTOR JULIO VILLADA SOTO-“TODO JEANS” [tesis doctoral]. Corporación Universitaria Minuto de Dios; 2023. Disponible en: <http://uniminuto-dspace.scimago.es:8080/handle/10656/18134>
21. Robles RDB, García JF, Paredes OTAC, Rodríguez CJS, Ramos MRM, Chávez GYL. Seguridad y salud ocupacional: Estadística de gestión de los riesgos laborales 2023. doi:10.31219/osf.io/5hb4n.
22. Damián Yambay MP. Plan de prevención de riesgos laborales para el personal médico y de enfermería del hospital básico de Alausí, Ecuador [tesis de maestría]. Uniandes; 2023. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/16733>.
23. García Cardó A. Relaciones entre los factores psicosociales de la Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo y la accidentabilidad laboral en el sector metalúrgico español [Internet]. [citado 2023 09 25]. Disponible en: <https://diposit.ub.edu/dspace/handle/2445/172454>

24. Morocho Illescas AR. Habilidades blandas en el desempeño laboral del personal de salud del Hospital Básico de Catacocha, Loja, Ecuador 2022 [Internet]. Universidad César Vallejo; 2023. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/110940>
25. Pabón Pérez LA. Salud mental en los trabajadores del área de la salud antes y durante la pandemia [Internet]. [citado 2023 10 20]. Disponible en: <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/4889>
26. Gallego Arango JA, Paez Valdez PA, Torres Arias J. Las capacidades humanas y su relación con las variables del clima laboral y de la interacción trabajo-familia en la institución Inpec del municipio de Calarcá–Quindío. 2021. Disponible en: <https://ridum.umanizales.edu.co/handle/20.500.12746/5602>
27. Hernández D. Revisión de la literatura aplicada sobre la gestión de factores de riesgos psicosociales en el trabajo. Bogotá: Corporación Universitaria Minuto de Dios, Especialización en Gerencia en Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el Trabajo; 2022. Disponible en: <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/16577>
28. Cabrera Diaz G. Los sobrecostos laborales en la normativa de seguridad y salud en el trabajo. 2023. Disponible en: <https://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/11384>
29. González Benavidez R, Amador Alemán A, Montero Paniagua H. Programa para la prevención y control de los riesgos físicos ocupacionales; ruido, iluminación y temperatura, en el área operativa de la empresa Tres Erres SA Costa Rica para el año 2022. 2023. Disponible en: <https://repositorio.utn.ac.cr/handle/20.500.13077/854>
30. Bravo E. Nivel de actividad física post jornada laboral en trabajadores rurales de la localidad de Chimpay durante el año 2020/21: asociación con la salud general y el riesgo de contraer dolencias musculoesqueléticas. Tesis doctoral. 2022. Disponible en <https://rid.unrn.edu.ar/handle/20.500.12049/8947>
31. Montes I. Caracterización del riesgo psicosocial intralaboral y condiciones de estrés en una empresa de Call Center de la Ciudad de Bogotá. Bogotá: Corporación Universitaria Unitec, Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas; Tesis de

- grado. 2023. Disponible en:  
<https://repositorio.unitec.edu.co/handle/20.500.12962/2536>
32. Realpe D. Factores de riesgo psicosocial, síndrome de burnout: relaciones familiares en empleadas de instituciones públicas ante la emergencia sanitaria por pandemia Covid-19. 2022. Disponible en:  
<https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/34747>
33. Moreno A. Percepción de la Calidad de Vida y Bienestar por parte de los Jóvenes del Municipio de Garzón/Huila. 2022. Disponible en:  
<http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/12215>
34. Antelo P. La influencia del apoyo social: una contribución para el bienestar de cuidadores de personas con demencia. 2020. Disponible en:  
<https://ruc.udc.es/dspace/handle/2183/26463>
35. Onofre L. Influencia del estrés laboral en el desempeño laboral del personal de la Dirección de Talento Humano del Hospital de Especialidades Fuerzas Armadas n.º 1, Quito, en el año 2019. Quito: Universidad Andina Simón Bolívar, Desarrollo del Talento Humano; Tesis de maestría. 2021. Disponible en:  
<https://repositorio.uasb.edu.ec/handle/10644/8191>
36. Portoghese I. Job demand-control-support latent profiles and their relationships with interpersonal stressors, job burnout, and intrinsic work motivation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 2020;17(24):9430. Disponible en: <https://doi.org/10.3390/ijerph17249430>.
37. Khattak S. Effort Reward Imbalance and its Impact on Employee General Health: An Evidence from Banking Industry. *International Journal of Business and Economic Affairs*. 2022;7(1):38-47. Disponible en:  
<https://ijbea.com/ojs/index.php/ijbea/article/view/236>
38. Molina R. Factores asociados a la fatiga laboral en el personal administrativo de los Hospitales: Vicente Corral Moscoso y Homero Castanier Creso. Cuenca:

- Universidad del Azuay, Salud Ocupacional y Seguridad en el Trabajo; Tesis de maestría. 2020. Disponible en: <https://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/9702>
39. Blechman Y. On the global and specific nature of psychological need satisfaction and work motivation in predicting employees' wellbeing: a self-determination theory perspective. *Journal of Management & Organization*. 2022. Disponible en: <https://doi:10.1017/jmo.2022.76>
40. Bai J, Tian Q, Liu X. Examining job complexity on job crafting within conservation of resources theory: A dual-path mediation model. *Frontiers in psychology*. 2021;12:737108. Disponible en: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2021.737108/full>
41. Barreto-Osma D. Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. *Universidad y Salud*. 2021;23(3):309-319. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6376>
42. Martínez C. Estrés laboral y trastorno del sueño en médicos durante COVID-19 del hospital sub regional de Andahuaylas 2021. 2022. Universidad Privada San Juan Bautista. Disponible en: <https://repositorio.upsjb.edu.pe/handle/20.500.14308/3613?locale-attribute=en>
43. Quintanilla R. La planificación por bloques, incidencia en el rendimiento deportivo de jóvenes fondistas. Universidad Técnica de Babahoyo. 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7505>
44. Champac M. Estrés y desempeño laboral en profesionales de la salud del Hospital Carlos Lanfranco la Hoz, Puente Piedra, 2021. Universidad Autónoma de Ica. 2022. Disponible en: <http://www.repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1791>
45. Rojas S. Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por Covid-19. 2021. Disponible en: <https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/13833>

46. Tobón-Restrepo L. Fatiga por compasión y autocuidado en profesionales de la salud. El campo del cuidado y la responsabilidad personal. El Ágora USB. 2021;21(2):726-747. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-80312021000200726&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1657-80312021000200726&script=sci_arttext)
47. Barreto D, Salazar H. Agotamiento Emocional en estudiantes universitarios del área de la salud. Universidad y Salud. 2021;23(1):30-39. Disponible en: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000100030&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-71072021000100030&script=sci_arttext)
48. Rodríguez M. Fatiga muscular: Cuestiones previas. Principios de electromiografía de superficie. Ediciones Díaz de Santos; 2020.
49. Neffa J. ¿Qué son los riesgos psicosociales en el trabajo? Reflexiones a partir de una investigación sobre el sufrimiento en el trabajo emocional y de cuidado. 2019. Disponible en: <http://hdl.handle.net/11336/119904>
50. Espinoza Z. Condiciones de trabajo física, psicológica y social, en enfermeras del servicio de emergencia. SCIENDO. 2022;25(1):29-39. Disponible en: <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/4281>
51. Saraguro F. Prevalencia biomecánica postural de origen laboral en los operadores de una empresa de producción de azúcar (Master's thesis). 2023. Disponible en: <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/14876>
52. López S, Ledesma R, Introzzi M, Montes S. Fatiga laboral y desempeño atencional en choferes de taxi y remise. Interamerican J. Psychol. 2021; 55(2): p. 1-18. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/284/28474830005/28474830005.pdf>
53. Rodriguez M. Percepción del estado visual y ocular de secretarias universitarias. Universidad el Bosque. 2020. Disponible en: <https://repositorio.unbosque.edu.co/handle/20.500.12495/4267>

54. Castaño E. Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1928-1994. 2022. Disponible en <https://bibliotecadigital.iue.edu.co/handle/20.500.12717/2972>
55. Figueroa J. Facultad del GAD Municipal de Santa Elena en materia ambiental: control de ruido, sector calle comercio (Bachelor's thesis, La Libertad: Universidad Estatal Península de Santa Elena, 2023. Disponible en: <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/10291>
56. Hidalgo A. El estrés y la fatiga por sobrecarga laboral en personal de la industria farmacéutica. Tesis de grado. Quito: UCE, Terapia Ocupacional. 2022.
57. Solórzano A. Disminución de las funciones cognitivas y la calidad de vida del adulto mayor en la Unidad de Atención Domiciliaria Vida Sonriente, Parroquia Zapotal (Bachelor's thesis, Babahoyo: UTB, 2020) 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7907>
58. Caruana F. En la piel del otro: Cómo funciona el cerebro empático: teoría de la mente y neuronas espejo-: Shackleton Books. 2022.
59. Bellido M. Trastornos del sueño: Repercusión de la cantidad y calidad del sueño en el riesgo cardiovascular, obesidad y síndrome metabólico. 2019. Disponible en: <https://repositori.uib.es/xmlui/handle/11201/149396>
60. Cañizares E. Factores del entorno laboral que influyen en la calidad de vida en el personal de enfermería del área de ginecología y obstetricia del Hospital Básico Sagrado Corazón de Jesús, Quevedo. Octubre 2019-marzo 2020. Tesis de grado. Babahoyo: Universidad Técnica de Babahoyo, Facultad de Ciencias de la Salud. 2020. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/7992>
61. Limachi L,AH. Relación de las condiciones laborales y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Nuñoa–Melgar-Puno, 2021. Universidad Nacional de San Agustín. 2021. Disponible en : <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13677>

62. Huamaní J. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral en conductores de una empresa de transporte de carga con base en Juliaca 2020. 2021. Disponible en: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/9552>
63. Aguilar C. Condiciones laborales de las personas con discapacidad ocupadas y su percepción sobre el acceso al empleo en Instituciones Públicas de la Ciudad de Puno– 2016”. 2018. Disponible en: <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2895192>
64. Mayta N. Condiciones laborales y la situación socioeconómica de los trabajadores de limpieza pública de la Municipalidad Provincial de San Román-juliaca, 2020. 2022. Disponible en: <https://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18436>
65. López C, Moscoso I. Condiciones de trabajo relacionadas al nivel de fatiga en el personal de enfermería del servicio de emergencia del hospital Leopoldo Barton-Essalud, 2018. Tesis de grado. Lima: Universidad Norbert Wiener, Ciencias de la Salud. 2019. Disponible en: <https://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/20.500.13053/3001>
66. Pastor T. Fatiga laboral en el ámbito de seguridad y salud en el trabajo en trabajadores de construcción civil. Tesis de grado. Lima: Universidad Peruana Unión, Facultad de Ingeniería y Arquitectura. 2021. Disponible en: <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/4507>
67. Guerra L. Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023. Tesis de grado. Lima: Universidad Ricardo Palma, Facultad de Medicina Humana. 2023. Disponible en: <https://repositorio.urp.edu.pe/handle/20.500.14138/6565>
68. Leyva A. La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social. 2020. Disponible en: <https://repositorio.upao.edu.pe/handle/20.500.12759/6656>
69. Nicho K. Fatiga laboral y riesgos psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021. Universidad Cesar Vallejo. 2021. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68100>

70. Sepúlveda E. Condiciones laborales, salud y calidad de vida en conductores. Revista cuidarte. 2020; 11(2). Disponible en: <https://doi.org/10.15649/cuidarte.1083>
71. Amalia C. Condiciones laborales de trabajadores sociales en hospitales públicos en la provincia de Mendoza, Argentina. Prospectiva. 2020; 30: p. 197-219. Disponible en: <https://doi.org/10.25100/prts.v0i30.8869>
72. Martínez G. Condiciones laborales de los asalariados tamberos “El caso de La Cuenca lechera del Valle de Lerma en Salta”. Rev. investig. agropec. 2020; 46(1): p. 123-132. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-23142020000100123&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-23142020000100123&script=sci_arttext)
73. Romero-Polo J, Mercado-Pacheco A, Díaz-Cárdenas S, de la Valle-Archibold M. Satisfacción laboral y condiciones laborales en odontólogos de Cartagena de Indias-Colombia. Archivos de Medicina. 2021; 21(1): p. 138-152. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273865670013/273865670013.pdf>
74. Rueda A. Condiciones laborales en la Unión Europea: directiva (UE) 2019/1152. Rev. latinoameric. derecho social. 2020; (31)(219-230). Disponible en: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702020000200219&script=sci\\_arttext](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-46702020000200219&script=sci_arttext)

## ANEXOS



### Anexo 1. Sistematización de datos

Archivo	Editar	Ver	Datos	Transformar	Analizar	Gráficos	Utilidades	Ampliaciones	Ventana	Ayuda																																					
1: P37	5										Visible: 51																																				
	Sexo	Edad	Estado civil	Profesión	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38	P39	P40			
1	Femenino	41 a 50	Soltero	Médico	3	3	3	4	3	3	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	3	4	1	5	4	4	5	3	3	3	3	4	5	2	3	3	3	5	2	5	5	3	2				
2	Femenino	25 a 30	Soltero	Médico	5	4	4	4	4	3	3	3	3	5	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4				
3	Femenino	31 a 40	Casado(a)	Enfermer	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2	2	2	2	3	4				
4	Masculino	41 a 50	Soltero	Biologo	5	4	5	1	5	1	5	5	4	2	2	1	3	3	5	5	1	3	3	1	2	2	2	5	3	3	4	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3				
5	Masculino	41 a 50	Soltero	Biologo	5	4	5	1	5	1	5	5	4	2	2	1	3	3	5	5	1	3	3	1	2	2	2	5	3	4	4	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	2	3				
6	Femenino	41 a 50	Casado(a)	Obstetra	4	4	4	3	4	3	5	5	3	5	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	3	4	3	5	3	3	2	2	4	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4				
7	Femenino	25 a 30	Soltero	Biologo	5	4	5	1	5	2	5	4	2	3	3	3	3	4	5	5	1	5	5	1	1	1	2	5	3	4	1	2	4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	5				
8	Femenino	31 a 40	Convive	Trabajad	4	4	3	4	5	1	5	4	3	4	2	1	2	1	4	4	5	3	3	1	2	3	3	2	2	2	4	2	2	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	4			
9	Femenino	31 a 40	Casado(a)	Técnica	4	3	2	2	3	1	4	3	4	3	2	3	2	2	4	5	1	1	1	2	1	2	3	4	2	2	1	5	4	3	1	5	4	2	2	2	2	2	3				
10	Femenino	41 a 50	Convive	Técnica	5	5	3	1	5	1	5	5	4	3	1	1	1	5	3	4	3	3	4	1	1	1	1	5	4	3	3	1	3	1	1	1	3	1	1	1	1	1	4				
11	Masculino	más de	Casado(a)	Médico V	4	4	4	5	5	1	5	5	3	5	3	2	3	4	5	5	3	3	3	5	1	5	3	5	3	3	5	1	5	3	5	3	5	3	1	5	3	1	1	3			
12	Femenino	31 a 40	Convive	Enfermer	3	4	3	3	4	3	4	4	2	5	4	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
13	Femenino	25 a 30	Soltero	Químico	4	4	3	3	3	1	5	4	3	3	2	1	4	5	4	5	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	4	3	3	4	1	1	3	1	2	2	1	3	
14	Femenino	41 a 50	Casado(a)	Técnica	2	3	3	4	4	3	4	5	3	3	2	2	1	4	5	1	1	2	2	2	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4		
15	Femenino	31 a 40	Soltero	Médico	3	3	2	4	4	5	5	3	3	3	4	1	1	2	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	3	2	1	3	2	3	2	3	1	3	4	3		
16	Femenino	25 a 30	Soltero	Psicólogo	5	5	5	2	5	1	5	5	5	3	2	1	3	5	5	5	3	3	5	3	1	5	5	1	5	5	3	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	5				
17	Femenino	41 a 50	Convive	Trabajad	5	5	5	4	4	1	5	4	4	5	3	1	1	5	4	5	3	1	4	1	2	2	2	5	2	1	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4			
18	Masculino	41 a 50	Soltero	Biologo	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	2	4	3	4	5	4	5	3	1	4	5	4	4	4	4	3	2	4	2	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5		
19	Femenino	31 a 40	Soltero	Químico	4	4	3	3	2	2	5	4	3	2	3	2	2	4	4	4	3	1	2	3	2	3	2	4	4	2	2	4	4	5	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2		
20	Femenino	25 a 30	Soltero	Químico	4	4	5	4	2	4	4	5	2	3	2	2	4	4	5	2	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4	3	2	5	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	4	
21	Femenino	31 a 40	Soltero	Enfermer	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5		
22	Femenino	31 a 40	Convive	Enfermer	5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	2	2	3	3	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2			
23	Femenino	41 a 50	Convive	Médico	5	4	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	5	3	4	5	3	4	2	1	4	5	2	4	3	5	3	5	3	1	1	3	5	4	3	1	1	1	4	5		
24	Masculino	31 a 40	Soltero	Médico	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
25	Masculino	25 a 30	Soltero	Médico	5	5	5	5	5	1	5	4	4	3	1	1	1	4	3	5	1	5	5	1	2	2	5	3	3	4	2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5
26	Masculino	31 a 40	Soltero	Médico	4	3	3	4	4	3	5	5	5	3	4	2	3	4	2	5	4	2	2	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	Masculino	41 a 50	Casado(a)	Médico	5	5	5	3	5	1	5	5	4	5	3	1	3	4	5	5	1	5	4	1	1	3	3	4	5	3	2	5	3	3	2	3	3	4	1	3	3	2	3	4			
28	Femenino	41 a 50	Soltero	Obstetra	5	3	3	5	5	1	5	4	1	5	2	3	1	1	5	5	2	5	5	1	1	3	1	5	4	3	1	5	4	1	1	2	1	2	1	5	1	2	1	5	3		
29	Femenino	41 a 50	Soltero	Obstetra	5	5	4	4	5	1	5	4	5	5	1	1	1	4	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	5	1	2	4	3	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	5		
30	Femenino	41 a 50	Soltero	Obstetra	4	4	4	3	4	1	1	4	4	3	3	1	1	4	4	5	2	4	4	1	2	2	3	5	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	
31	Femenino	31 a 40	Casado(a)	Obstetra	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4	3	1	1	4	5	3	3	4	1	1	3	5	3	3	3	3	2	5	4	3	2	3	4	5	3	4	5	4	3			
32	Masculino	más de	Casado(a)	Enfermer	5	5	4	3	5	1	5	5	5	1	2	1	1	5	5	5	1	5	5	1	1	5	5	3	1	2	4	4	5	2	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	5		
33	Femenino	31 a 40	Soltero	Obstetra	3	3	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	1	1	5	3	3	3	5	2	3	3	5	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3			
34	Femenino	25 a 30	Convive	Químico	4	4	4	3	4	2	5	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	4	4	2	5	
35	Femenino	25 a 30	Soltero	ING. San	4	4	5	5	4	1	5	3	3	4	4	3	1	4	4	3	4	3	4	3	1	2	3	3	3	4	4	5	3	3	4	3	1	3	2	3	2	2	3	1			

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sexo	Cadena	8	0	Sexo	Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Nominal	Entrada
2	Edad	Cadena	8	0	Edad	Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Nominal	Entrada
3	Estadocivil	Cadena	8	0	Estado civil	Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Nominal	Entrada
4	profesión	Cadena	8	0	Profesión	Ninguna	Ninguna	6	Izquierda	Nominal	Entrada
5	P1	Numérico	8	0	1. Su salud fisi...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P2	Numérico	8	0	2. Su salud me...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P3	Numérico	8	0	3. Su trabajo s...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P4	Numérico	8	0	4. Siente que la...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P5	Numérico	8	0	5. Tiene facilita...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P6	Numérico	8	0	6. La utilización...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P7	Numérico	8	0	7. Conoce las c...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P8	Numérico	8	0	8. Se utilizan m...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P9	Numérico	8	0	9. Cree que la v...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P10	Numérico	8	0	10. Durante el t...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P11	Numérico	8	0	11. Durante el t...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P12	Numérico	8	0	12. Usted tiene...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
17	P13	Numérico	8	0	13. Realiza má...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
18	P14	Numérico	8	0	14. Considera q...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
19	P15	Numérico	8	0	15. Considera c...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
20	P16	Numérico	8	0	16. El lugar don...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
21	P17	Numérico	8	0	17. Algún miem...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
22	P18	Numérico	8	0	18. Se encuent...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
23	P19	Numérico	8	0	19. Cuenta ust...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
24	P20	Numérico	8	0	20. Algún miem...	{1, Nunca}...	Ninguna	6	Derecha	Ordinal	Entrada
25	P21	Numérico	8	0	21. Las activida...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
26	P22	Numérico	8	0	22. Considera u...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
27	P23	Numérico	8	0	23. Cree usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
28	P24	Numérico	8	0	24. Cree usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
29	P25	Numérico	8	0	25. Considera ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
30	P26	Numérico	8	0	26. Cree usted ...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
31	P27	Numérico	8	0	27. El alumbr...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
32	P28	Numérico	8	0	28. Cree usted...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
33	P29	Numérico	8	0	29. La utilizació...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
34	P30	Numérico	8	0	30. Considera q...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
35	P31	Numérico	8	0	31. En su área ...	{1, Nunca}...	Ninguna	2	Derecha	Ordinal	Entrada
36	P32	Numérico	8	0	32. Los ruidos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
37	P33	Numérico	8	0	33. Los ruidos ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
38	P34	Numérico	8	0	34. Siente uste...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
39	P35	Numérico	8	0	35. En el área ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
40	P36	Numérico	8	0	36. Siente que ...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
41	P37	Numérico	8	0	37. Se siente a...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
42	P38	Numérico	8	0	38. Se estresa ...	{1, Nunca}...	Ninguna	3	Derecha	Ordinal	Entrada
43	P39	Numérico	8	0	39. Siente isted...	{1, Nunca}...	Ninguna	4	Derecha	Ordinal	Entrada
44	P40	Numérico	8	0	40. Descansa c...	{1, Nunca}...	Ninguna	5	Derecha	Ordinal	Entrada
45	V1	Numérico	8	0	Condiciones de...	{1, Bajo}...	Ninguna	13	Derecha	Ordinal	Entrada
46	V2	Numérico	8	0	Fatiga laboral	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
47	D1	Numérico	8	0	Dimensión Con...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
48	D2	Numérico	8	0	Dimensión Con...	{1, Nunca}...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada
49	D3	Numérico	8	2	Dimensión Con...	{1,00, Nunc...	Ninguna	10	Derecha	Ordinal	Entrada

Anexo 2. Validación interna

**Para el instrumento Condiciones laborales**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,669	20

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
1. Su salud física es buena	4,15	,875	20
2. Su salud mental es buena	4,00	,649	20
3. Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y. de estima y realización	3,75	1,020	20
4. Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	3,00	1,257	20
5. Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus sugerencias	4,00	,973	20
6. La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	2,10	1,294	20
7. Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	4,60	,598	20

8. Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	4,35	,745	20
9. Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	3,40	,883	20
10. Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	3,55	,999	20
11. Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	2,80	1,005	20
12. Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	2,00	,973	20
13. Realiza más de un turno diaria en los servicios de alta complejidad	2,55	,945	20
14. Considera que su ingreso laboral actual es justo	3,45	1,276	20
15. Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores	4,10	,641	20
16. El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	4,55	,826	20
17. Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad	2,60	1,273	20
18. Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	3,05	1,317	20

19. Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	3,05	1,146	20
20. Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	2,45	1,432	20



**Para el instrumento Fatiga Laboral**

**Estadísticas de fiabilidad**

Alfa de Cronbach	N de elementos
,794	20

**Estadísticas de elemento**

	Media	Desv. Desviación	N
21. Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital	2,40	1,095	20
22. Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular	2,95	1,234	20
23. Cree usted que se agota después de realizar su trabajo	3,10	1,021	20
24. Cree usted que su estado físico es adecuado para realizar su trabajo	3,95	1,050	20
25. Considera Ud. A las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital	2,80	,768	20
26. Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral	2,80	,951	20

27. El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado	3,40	1,231	20
28. Cree usted que el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión	3,05	1,276	20
29. La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión	3,30	1,031	20
30. Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades	2,50	1,100	20
31. En su área de trabajo está expuesto a ruido molestos	2,25	,786	20
32. Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral	2,45	1,146	20
33. Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud	2,30	,979	20
34. Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	2,65	,988	20
35. En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad	2,65	,933	20
36. Siente que el trabajo le genera ansiedad	2,35	1,089	20
37. Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad	2,15	1,137	20
38. Se estresa con frecuencia en su centro laboral	2,35	1,089	20

39. Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	2,45	,945	20
40. Descansa como mínimo 8 horas después de su jornada laboral	3,55	,887	20



### Anexo 3. Validación por juicio de expertos

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

##### INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Su salud física es buena	X		X		X		
2	Su salud mental es buena	X		X		X		
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y, de estima y realización	X		X		X		
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	X		X		X		
5	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus sugerencias	X		X		X		
6	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	X		X		X		
7	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	X		X		X		
8	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	X		X		X		
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	X		X		X		
10	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	X		X		X		
11	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	X		X		X		
12	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	X		X		X		
13	Realiza más de un turno diaria en los servicios de alta complejidad	X		X		X		
14	Considera que su ingreso laboral actual es justo	X		X		X		
15	Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores	X		X		X		
16	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	X		X		X		

17	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad	X		X		X		
18	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	X		X		X		
19	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	X		X		X		
20	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Mg Aco Chiri Ana María.   DNI: 29618684

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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



Mg. Ana Maria Aco Chiri  
DNI: 29618684

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Su salud física es buena	X		X		X		
2	Su salud mental es buena	X		X		X		
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y. de estima y realización	X		X		X		
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	X		X		X		
5	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus sugerencias	X		X		X		
6	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	X		X		X		
7	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	X		X		X		
8	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	X		X		X		
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	X		X		X		
10	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	X		X		X		
11	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	X		X		X		
12	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	X		X		X		
13	Realiza más de un turno diaria en los servicios de alta complejidad	X		X		X		
14	Considera que su ingreso laboral actual es justo	X		X		X		
15	Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores	X		X		X		
16	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	X		X		X		

17	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad	X		X		X		
18	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	X		X		X		
19	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	X		X		X		
20	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Robert Alonso Del Carpio Alatrística.**        **DNI: 41616777**

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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



Mg. Robert Alonso Del Carpio Alatrística  
DNI: 41616777

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO CONDICIONES LABORALES

N°	Items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
1	Su salud física es buena	X		X		X		
2	Su salud mental es buena	X		X		X		
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y. de estima y realización	X		X		X		
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente	X		X		X		
5	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus sugerencias	X		X		X		
6	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo	X		X		X		
7	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo	X		X		X		
8	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno	X		X		X		
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada	X		X		X		
10	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura	X		X		X		
11	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas	X		X		X		
12	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades	X		X		X		
13	Realiza más de un turno diaria en los servicios de alta complejidad	X		X		X		
14	Considera que su ingreso laboral actual es justo	X		X		X		
15	Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores	X		X		X		
16	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)	X		X		X		

17	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad	X		X		X		
18	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social	X		X		X		
19	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad	X		X		X		
20	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente	X		X		X		

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

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


Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Carlos Alberto Fernández-Dávila Llerena.**    **DNI: 41448252**

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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

  
Mg. Carlos Alberto Fernández-Dávila Llerena  
DNI: 41448252

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO FATIGA LABORAL

N°	items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital	X		X		X		
2	Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular	X		X		X		
3	Cree usted que se agota después de realizar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que su estado físico es adecuado para realizar su trabajo	X		X		X		
5	Considera Ud. A las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital	X		X		X		
6	Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral	X		X		X		
7	El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado	X		X		X		
8	Cree usted que el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión	X		X		X		
9	La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión	X		X		X		
10	Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades	X		X		X		
11	En su área de trabajo está expuesto a ruidos molestos	X		X		X		
12	Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud	X		X		X		
14	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
15	En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad	X		X		X		
16	Siente que el trabajo le genera ansiedad	X		X		X		
17	Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad	X		X		X		

18	Se estresa con frecuencia en su centro laboral	X		X		X		
19	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
20	Descansa como mínimo 8 horas después de su jornada laboral	X		X		X		

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

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

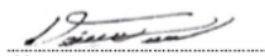
Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Carlos Alberto Fernández-Dávila Llerena.**    **DNI: 41448252**

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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



Mg. Carlos Alberto Fernández-Dávila Llerena  
DNI: 41448252

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO FATIGA LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital	X		X		X		
2	Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular	X		X		X		
3	Cree usted que se agota después de realizar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que su estado físico es adecuado para realizar su trabajo	X		X		X		
5	Considera Ud. A las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital	X		X		X		
6	Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral	X		X		X		
7	El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado	X		X		X		
8	Cree usted que el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión	X		X		X		
9	La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión	X		X		X		
10	Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades	X		X		X		
11	En su área de trabajo está expuesto a ruido molestos	X		X		X		
12	Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud	X		X		X		
14	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
15	En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad	X		X		X		
16	Siente que el trabajo le genera ansiedad	X		X		X		
17	Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad	X		X		X		

18	Se estresa con frecuencia en su centro laboral	X		X		X		
19	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
20	Descansa como mínimo 8 horas después de su jornada laboral	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg Robert Alonso Del Carpio Alatrística.**    DNI: 41616777

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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



**Mg. Robert Alonso Del Carpio Alatrística**  
DNI: 41616777

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE INSTRUMENTO

INSTRUMENTO FATIGA LABORAL

N°	items	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
1	Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital	X		X		X		
2	Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular	X		X		X		
3	Cree usted que se agota después de realizar su trabajo	X		X		X		
4	Cree usted que su estado físico es adecuado para realizar su trabajo	X		X		X		
5	Considera Ud. A las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital	X		X		X		
6	Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral	X		X		X		
7	El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado	X		X		X		
8	Cree usted que el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión	X		X		X		
9	La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión	X		X		X		
10	Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades	X		X		X		
11	En su área de trabajo está expuesto a ruidos molestos	X		X		X		
12	Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral	X		X		X		
13	Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud	X		X		X		
14	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
15	En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad	X		X		X		
16	Siente que el trabajo le genera ansiedad	X		X		X		
17	Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad	X		X		X		

18	Se estresa con frecuencia en su centro laboral	X		X		X		
19	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente	X		X		X		
20	Descansa como mínimo 8 horas después de su jornada laboral	X		X		X		

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

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

Apellidos y nombres del juez validador. Ana María Aco Chiri.   DNI: 29618684

Cargo: Docente en Universidad Tecnológica del Perú

20 de Marzo del 2024

<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



Mg. Ana María Aco Chiri  
DNI: 29618684

**Anexo 4. Instrumentos**

**CUESTIONARIO CONDICIONES LABORALES**

		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre										
		1	2	3	4	5	N	CN	AV	CS	S					
<b>N°</b>	<b>Ítems</b>															
<b>Condiciones Individuales</b>																
1	Su salud física es buena															
2	Su salud mental es buena															
3	Su trabajo satisface, en un nivel aceptable, sus necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, y de estima y realización															
4	Siente que las tareas que realiza en el trabajo le exigen más conocimientos, experiencias y habilidades de las que posee actualmente															
5	Tiene facilidad para comunicarse con otros compañeros y aprender de sus experiencias															
<b>Condiciones Intralaborales</b>																
6	La utilización de hipoclorito de sodio, clorhexidina, alcohol u otras sustancias químicas ha producido alguna reacción en su organismo															
7	Conoce las consecuencias de estar expuesto a virus, bacterias y hongos en su lugar de trabajo															
8	Se utilizan medidas de protección de riesgos durante el turno															
9	Cree que la ventilación en su puesto de trabajo es la adecuada															
10	Durante el turno de trabajo experimenta cambios bruscos de temperatura															
11	Durante el turno de trabajo usted pasa la mayor parte del tiempo en posturas incómodas															
12	Usted tiene que realizar levantamiento de algún tipo de carga mayor a sus capacidades															
13	Realiza más de un turno diario en los servicios de alta complejidad															
14	Considera que su ingreso laboral actual es justo															
15	Considera como buenas las relaciones con compañeros y superiores															
<b>Condiciones Extralaborales</b>																
16	El lugar donde vive cuenta con todos los servicios públicos (luz, agua, saneamiento básico y recolección de basuras)															
17	Algún miembro de su familia está desempleado, subempleado se encuentra en la informalidad															
18	Se encuentra su familia afiliada a los diferentes sistemas de protección social															
19	Cuenta usted con suficiente apoyo social, estatal y comunitario en caso de necesidad															
20	Algún miembro de su familia presenta enfermedades crónicas o estados de discapacidad permanente															

### CUESTIONARIO FATIGA LABORAL

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

N°	Ítems	N	CN	A V	CS	S
	<b>Dimensión: Fatiga Física</b>					
1	Las actividades físicas exigentes o el ritmo de trabajo excesivo limitan su desempeño laboral en el Hospital.					
2	Considera usted que mantenerse las doce horas consecutivas de pie supera su capacidad llegando a un estado de fatiga muscular.					
3	Cree usted que se agota después de realizar su trabajo					
4	Cree usted que su estado físico es el adecuado para realiza su trabajo					
5	Considera Ud. a las condiciones físicas laborales inadecuadas como exposición a riesgos constantes dentro del hospital.					
6	Cree usted a la inadecuada ubicación de los monitores como un riesgo latente de accidente laboral.					
	<b>Dimensión: Fatiga de habilidades</b>					
7	El alumbrado y la iluminación en su área de trabajo es el adecuado.					
8	Cree usted el alumbrado y la iluminación inadecuada le afecta su visión.					
9	La utilización continua de monitores y computadoras le causa molestias en su visión.					
10	Considera que se distrae con facilidad durante la realización de sus actividades.					
11	En su área de trabajo está expuesto a ruido molestos					
12	Los ruidos molestos perjudican a su desempeño laboral					
13	Los ruidos molestos le ocasionan problemas de salud					
	<b>Dimensión Fatiga Cognitiva</b>					
14	Siente usted que necesita más horas de descanso para atender mejor al paciente.					
15	En el área de trabajo la exposición prolongada a ruidos molestos de ventilador mecánico y bombas de infusión le produce irritabilidad.					
16	Siente que el trabajo le genera ansiedad.					
17	Se siente agotado y cansado con el trabajo que realiza y se deprime con facilidad.					
18	Se estresa con frecuencia en su centro laboral					

## Anexo 5. Consentimiento informado

### Consentimiento Informado para Participantes de Investigación

La presente investigación es conducida por Yoselyn Jhoana Limache Marin. El objetivo de este estudio es determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en el personal de salud de la Micro Red Santa Lucia - MINSA, Puno, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas de una cédula o completarlas. Responder tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo. La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación. Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y por lo tanto, serán anónimas. Si tiene alguna duda sobre esta investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Igualmente, puede retirarse en cualquier momento sin que eso lo perjudique en ninguna forma. Si alguna de las preguntas le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Desde ya le agradezco su participación. Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Yoselyn Jhoana Limache Marin. He sido informado (a) del objetivo de este estudio.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios, lo cual tomará aproximadamente 10 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 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. 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. -

-----  
Nombre del Participante

Firma del Participante

Fecha