

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud



**Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran
en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional
de Lima Este, 2023**

Trabajo Académico

Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad Profesional de
Enfermería: Cuidados Intensivos

Por:

Angelica Milagros Muñoz Huamani

Asesor:

Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

Lima, 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DEL TRABAJO ACADÉMICO

Yo Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui, docente de la Unidad de Posgrado de Ciencias de la Salud, Escuela de Posgrado de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“FATIGA LABORAL EN PROFESIONALES DE ENFERMERÍA QUE LABORAN EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS DE UN HOSPITAL NACIONAL DE LIMA ESTE, 2023”** de la autora Licenciada Angelica Milagros Muñoz Huamani tiene un índice de similitud de 19% verificable en el informe del programa Turnitin, y fue realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponde ante cualquier falsedad u omisión de los documentos como de la información aportada, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima a los 27 días del mes de setiembre del año 2023



Mg. Neal Henry Reyes Gastañadui

**Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran en
la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de
Lima Este, 2023**

Trabajo Académico
Presentado para obtener el Título de Segunda Especialidad
Profesional de Enfermería: Cuidados Intensivos



Mg. Delia Luz León Castro

Lima, 27 de setiembre de 2023

Índice

Resumen	vi
Capítulo I	8
Planteamiento del problema.....	8
Identificación del Problema	8
Formulación del Problema	10
Problema general	10
Problemas específicos	10
Objetivos de la Investigación	10
Objetivo General	10
Objetivos Específicos	11
Justificación	11
Justificación teórica	11
Justificación metodológica.....	11
Justificación práctica y social.....	11
Presuposición filosófica.....	12
Capítulo II	13
Desarrollo de las perspectivas teóricas.....	13
Antecedentes de la investigación.....	13
Antecedentes Internacionales	13
Antecedentes nacionales	15
Marco conceptual.....	18
Fatiga	18
Fatiga laboral	18
Fatiga laboral en enfermería	19
Dimensiones de la fatiga laboral.....	19
Unidad de cuidados intensivos	23
Profesionales de enfermería	23
Profesionales de enfermería en UCI.....	24
Bases teóricas	25
Definición de términos	25
Capítulo III	27
Metodología	27
Descripción del lugar de ejecución.....	27

Población y muestra	27
Población	27
Muestra	27
Tipo y diseño de investigación	28
Identificación de las variables	28
Operacionalización de variables	29
Técnica e instrumentos de recolección de datos.....	30
Validez y confiabilidad	30
Proceso de recolección de datos	31
Procesamiento y análisis de datos.....	31
Consideraciones éticas	31
Administración del proyecto de investigación.....	33
Cronograma de ejecución	33
Presupuesto.....	34
Referencias bibliográficas	35
Apéndice.....	42

Índice de apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos	43
Apéndice B: Validez de los instrumentos	44
Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos	55
Apéndice D: Consentimiento informado	57
Apéndice E: Matriz de consistencia.....	58

Resumen

La investigación titulada “Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023”, cuyo objetivo fue determinar el nivel de fatiga laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023. Tiene un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo de estudio descriptivo simple y corte transversal. La población y muestra quedaron conformadas por 50 enfermeros, determinada por muestreo censal; la técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario. El cuestionario fue sometido a validez con la participación de 5 jueces, según la V de Aiken se obtuvo un resultado de 1 y para la confiabilidad el instrumento fue ejecutado en una muestra pequeña con características similares a la muestra original, se utilizó la prueba estadística de Alfa de Cronbach de 0.912. los resultados que se obtendrán del estudio buscan establecer el nivel de fatiga laboral de la muestra y poder tomar medidas resolutivas al problema presentado

Palabras clave: Fatiga, fatiga laboral, fatiga física, fatiga cognitiva.

Capítulo I

Planteamiento del problema

Identificación del Problema

Se enfrentó la "primera pandemia global en la historia", por emergencia del COVID-19, generando una nueva forma de vivir, trabajar y relacionarse en el hogar. Esta nueva realidad ha tenido un impacto significativo en la evolución del trabajo previo, destacando la mayor importancia del sector de la salud y la preservación de la privacidad familiar. En este nuevo contexto, la fatiga desempeña un papel crucial para comprender la salud y seguridad de los miembros del hogar; sentirse constantemente cansado no es una condición normal ni aceptable, es una señal de alarma del cuerpo y la mente, indicando una necesidad constante de descanso en el entorno laboral. Esta fatiga puede afectar la salud física y mental, que impacta en la calidad de vida y las relaciones del individuo. Representa un estado de agotamiento extremo; es decir, una falta de energía, lo que a su vez afecta el entorno familiar y puede dar lugar a conflictos (Barreto-Osma et al., 2021)

Estudios realizados en China, durante la pandemia por Covid 19, hallaron que el 62 % del personal de enfermería de atención primaria en 7 hospitales generales presentaban fatiga laboral, reportando fatiga física un 45% y un 55 % reporta fatiga mental (Zhan et al., 2020). En España, hallaron que después de la pandemia se encontró un 80,6% en tasa de fatiga en profesionales de primera línea, teniendo mayor prevalencia en el sexo femenino, encontrando también una relación con la vía de información sobre la pandemia siendo las redes sociales con un 77,5% el mayor factor causante de fatiga laboral (Ruíz Cárdenas, 2017)

En Singapur, con un indicador del 70,20%, se ha convertido en el país con mayor fatiga laboral a nivel mundial. Entre los 15 países más cansados del mundo. Singapur ocupa el primer puesto, por delante de solo otros dos países asiáticos: China y Japón. La pandemia también fue citada como en parte responsable de la fatiga de los singapurenses, lo que les provoca falta de energía (Abeja Khim, 2021). Así mismo, en Estados Unidos, una investigación encontró en

los empleadores que el 90% están sintiendo el impacto de la fatiga laboral en sus organizaciones, lo que incluye incidentes de seguridad y reducción de la productividad de los empleados cansados. Sin embargo, solo el 72% de los trabajadores cree que la fatiga es un problema de seguridad (Bihari et al., 2020).

En América Latina, específicamente en Bogotá, se realizó una investigación en una clínica privada que reveló que el personal de salud experimenta niveles elevados de fatiga laboral. Los resultados indican que el 17,10% muestra un índice de fatiga laboral moderado, el 6,22% un índice moderadamente alto, y el 2,35% presenta un índice de fatiga laboral alto. (Braun et al., 2019). De manera similar, en Floridablanca, Colombia, un estudio identificó que el 47,7% de los profesionales de la salud experimentaba una fatiga moderada, la cual se manifestaba a través de un impacto psicofisiológico, cambios en la percepción de la motivación laboral y esfuerzo tanto físico como mental (Rojas Castro & Uribe Barrera, 2021).

En Ecuador, se halló que el 54,29% del personal médico por turnos de un hospital público ecuatoriano tenían fatiga laboral moderada en ambos turnos (diurno y nocturno) (López Minaya de Figueroa, 2020). En Chile, no es una realidad diferente, en un hospital de alta complejidad se encontró que el 61% de los cuidadores reportaron ausentismo secundario a la fatiga laboral (Luengo Martínez et al., 2020).

A nivel nacional, en Perú una investigación sobre la fatiga laboral de los profesionales de la salud encontró que el 5,5 % lo reportó, el 18,7 % tenía una grave amenaza de despersonalización, el 32,1 % reportó poca satisfacción individual y el 10 % reportó desgaste emocional. Las causas intervinientes relacionados hacia la fatiga laboral fue la insuficiencia de jornada, la ruptura familiar, las enfermedades complicadas y provocada por el empleo y el trabajo en un establecimiento de nivel II o III (Solís-Cóndor et al., 2017).

En Trujillo, se halló en un centro de salud, que el 74% del personal médico, asistencial y administrativo presento fatiga laboral moderada-alta (Elguera Pajares, 2017). De igual forma, en Lima se descubrió que en los profesionales de enfermería del hospital San Juan de

Lurigancho, el 70% experimentaba fatiga laboral, mientras que el 30% no la manifestaba. Además, de este grupo, un 75% presentó síntomas, y un 47% experimentó fatiga mental (Chuje Ahuanari, 2019).

El presente estudio se ejecutará en un hospital nacional en Lima Este, en la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), ya que se ha detectado que los trabajadores de la salud son demandados con rapidez y eficiencia, lo que evidencia fatiga durante su desarrollo. Las actividades laborales, así como las rotaciones y horarios extensos, crean impresiones erróneas en las actividades a nivel laboral y personal para personas solteras o casadas, cuidadores sin y con hijos, padres ancianos, etc. Por lo tanto, la importancia de realizar este proyecto es para brindar alternativas a los posibles problemas mencionados por las enfermeras de la UCI del Hospital Nacional de Lima Este.

Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es el grado de fatiga laboral en los trabajadores de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023?

Problemas específicos

¿Cuál es el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga física en los licenciados de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023?

¿Cuál es el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga cognitiva en profesionales de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023?

Objetivos de la Investigación

Objetivo General

Determinar el nivel de fatiga laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023.

Objetivos Específicos

identificar el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga física en licenciados de enfermería que trabajan en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023.

Identificar el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga cognitiva en los profesionales de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023.

Justificación

Justificación teórica

Esta investigación actual puede ofrecer información actualizada acerca de la fatiga laboral en el personal de enfermería que trabaja en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI). Se utiliza una revisión organizada, fundamentada en literatura científica, que incluye investigaciones y artículos tanto a nivel nacional como internacional sobre esta variable en estudio. Esto hace que la información sea fácilmente accesible para enfermeros y profesionales en áreas relacionadas.

Justificación metodológica

La investigación reforzará el uso de herramientas de recopilación de datos que ya han sido validadas en estudios internacionales previos. Estos datos también serán considerados en investigaciones futuras, permitiendo la exploración de otras soluciones adicionales para abordar el desafío de la fatiga laboral. Además, se proporciona un instrumento validado que está a disposición de la comunidad científica.

Justificación práctica y social

La presente investigación tendrá importantes implicaciones prácticas y sociales, ya que su desarrollo beneficiará a las enfermeras en ejercicio, ya que promoverá un comportamiento reflexivo sobre cómo afecta la fatiga en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional de Lima Este. Los resultados obtenidos servirán a las instituciones de todos los niveles para implementar el plan de rendimiento de los licenciados de enfermería. En términos de

trascendencia social, los temas abordados en este estudio son temas fundamentales en la prevención de enfermedades profesionales. La significación práctica se basa en que este estudio es un mecanismo importante y necesario para avanzar con investigaciones futuras, para prevenir las condiciones que pueden presentarse durante el desarrollo de las jornadas laborales y para prevenir las consecuencias relacionadas con la fatiga laboral.

Presuposición filosófica

Cuando se habla de cansancio o fatiga, es imprescindible citar a Mateo 11:28-30 "Venid a mí todos los que estáis trabajados y cargados, y yo os haré descansar"

Según Fustero (2021), se deduce que la capacidad de Jesús para dar descanso se basa en su divinidad y su unidad con el Padre, para ir a Jesús se necesita hacer dos cosas. La primera es la más fácil: sentirnos trabajados y cargados, y sentir la necesidad de descanso. La segunda consiste en renunciar a tener el control sobre nuestras cargas, y llevárselas a Jesús para que Él se ocupe de ellas.

Según Mateo 11: 29 dice "Aprended de mí, que soy manso y humilde de corazón: y hallaréis descanso para vuestras almas". Al hacer esto, encontraréis en vuestras propias experiencias el descanso que da Cristo, el descanso que se deriva de llevar su yugo y levantar sus cargas. Al aceptar el yugo de restricción y obediencia de Cristo, usted hallará que le es de la más grande ayuda. Al llevar ese yugo se mantendrá cerca del costado de Cristo, y él llevará la parte más pesada de la carga. Aprender las lecciones que enseña Cristo es el más grande tesoro que pueden descubrir las personas. Reciben el descanso cuando comprenden que están tratando de agradar al Señor (White, 2008).

Capítulo II

Desarrollo de las perspectivas teóricas

Antecedentes de la investigación

Antecedentes Internacionales

Gomes Nazario et al. (2023) determinaron el vínculo entre fatiga, calidad del sueño, variables de salud y laborales en los licenciados de enfermería de terapias intensivas, durante la pandemia de COVID-19. Este estudio fue descriptivo, transversal, con una muestra de 114 trabajadores entre enfermeros y auxiliares de enfermería del Hospital Universitario de Rio Grande do Sul, Brasil. Se utilizaron test sociodemográfico/laboral, escala de calificación de fatiga e índice de fatiga. Calidad del sueño de Pittsburgh. El estudio también encontró que las enfermeras y auxiliares de enfermería que reportaron mucha fatiga tenían cuatro veces más posibilidades de tener un mal nivel del sueño (OR = 4,86; IC = 1,50–15,75). El grado de fatiga está relacionado con factores personales y laborales.

Sikaras et al. (2022) en “Fatiga y agotamiento del personal de enfermería durante la pandemia de COVID-19 en Grecia”, investigaron los niveles de fatiga y agotamiento en el personal de enfermería de hospitales en Grecia, fue una investigación de tipo descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 593 mujeres y 108 hombres. El 68% y 43% tenían puntuaciones que sugerían fatiga y agotamiento, respectivamente. Las mujeres mostraron valores más altos en ambas escalas ($p < 0,01$). Los sujetos que trabajan en las salas de COVID-19 obtuvieron puntajes significativamente más altos en las escalas FAS y CBI; también eran más jóvenes y con menos experiencia laboral ($p < 0,01$). El personal tratado por COVID-19 obtuvo el resultado más alto en la escala de agotamiento ($p < 0,01$) que el personal no infectado. La fatiga mostró una fuerte correlación positiva con el agotamiento ($p < 0,01$, $r = 0,70$). En conclusión, se encontraron altos índices de fatiga en la población estudiada. Las enfermeras que laboraban con pacientes con COVID-19 tenían los índices más altos de fatiga y agotamiento en comparación con las que trabajaban en

otros lugares. Hubo una fuerte correlación positiva ($r = 0,70$) entre el agotamiento y la fatiga. Se debe prestar especial atención al personal que se enfermó y necesita tratamiento.

Caceres et al. (2021) realizaron un estudio que se centró en el personal de enfermería de un hospital de Bucaramanga, se investigó el nivel de fatiga por compasión y sus elementos asociados entre enfermeras de tres unidades de cuidados intensivos. El estudio es correlacional, de corte transversal, realizado en tres UCI de Bucaramanga, Colombia, incluyendo un total de 71 enfermeras. Se utilizó como instrumento de evaluación el cuestionario Professional Quality of Life ProQOL (Professional Quality of Life Inventory). Los resultados exhibieron que la calificación media de la subescala de satisfacción de la compasión fue de $40,74 \pm 6,36$ puntos, pero los profesionales de la UCI 2 obtuvieron una puntuación inferior ($39,00 \pm 7,77$). La presencia de niveles bajos y moderados de satisfacción por compasión se asoció con un aumento en el riesgo de experimentar fatiga por compasión. Además, no se encontró ninguna conexión entre factores como la carga de trabajo. Sin embargo, se identificaron otros factores relacionados, como la ausencia de trabajo en equipo, la interacción directa con los pacientes y problemas de salud mental, los cuales fueron descritos como elementos de riesgo para la fatiga por compasión.

Zhan et al. (2020) en su investigación "Prevalencia y factores influyentes sobre la fatiga de enfermeras de primera línea que luchan contra la COVID-19 en China", evaluaron la tasa de la fatiga entre las enfermeras de primera línea durante la COVID-19 en hospitales generales en China. El diseño fue descriptivo, transversal con muestra por conveniencia. La muestra estuvo compuesta por 2768 enfermeras que utilizaron en línea el Inventario de Fatiga-14. De acuerdo con los resultados obtenidos por el estándar de calificación, la fatiga fue experimentada por el 35% de las enfermeras, y esta variable se correlacionó significativamente positivamente con el nivel de fatiga de la enfermera, y la frecuencia del ejercicio se correlacionó significativamente de manera negativa con el nivel de fatiga de la enfermera. , el promedio de las jornadas laborales diarias se correlacionó considerablemente de manera positiva con la fatiga de las

enfermeras, y la frecuencia del turno de noche semanal se correlacionó menos positivamente con la fatiga de las enfermeras ($p < 0,01$). Las enfermeras de salud de primera línea que lucharon en Wuhan durante la pandemia experimentaron fatiga moderada.

Azmoon et al. (2018) en su trabajo “La conexión entre las dimensiones de fatiga y agotamiento laboral en enfermeras hospitalarias, evaluaron la conexión entre la fatiga y el agotamiento laboral”. La investigación fue de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, tipo correlacional y de corte transversal, y se aplicó a 522 enfermeras, seleccionadas al azar de hospitales en Irán. La fatiga y el agotamiento se midieron con el recuento de fatiga multidimensional (MFI-20) y el Inventario de agotamiento de Maslach (MBI). El agotamiento mental tuvo la puntuación media más baja. Entre las diferentes dimensiones de la fatiga, la fatiga general obtuvo la puntuación media más alta. Además, los resultados del examen de correlación de Pearson revelaron una relación positiva importante entre las dimensiones de agotamiento emocional y fatiga. Además, se encontró una correlación directa significativa entre la despersonalización y la fatiga general, física y mental. Por otro lado, la disminución en el desempeño personal se correlacionó significativamente negativamente con todas las dimensiones de la fatiga, excepto la fatiga mental, se cree que se debe prestar más atención al impacto negativo de la fatiga en todos los aspectos. Además, se debe desarrollar un programa de gestión adecuado para reducir el agotamiento laboral de las enfermeras y otras consecuencias de la fatiga y para mejorar las condiciones de trabajo.

Antecedentes nacionales

A nivel Nacional, Beltrán Huarac (2021) en su investigación se propuso determinar la relación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral. Se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo y correlacional con un diseño transversal. La muestra incluyó a 21 enfermeras seleccionadas para formar el grupo de estudio, se utilizaron 2 instrumentos: un cuestionario sobre condiciones de trabajo y fatiga laboral. En relación a los resultados, se observó que el 71,4% de las enfermeras que trabajan en el quirófano estaban en riesgo, el 28,6% se

consideraron en un nivel aceptable, el 38,1% experimentó una fatiga leve, el 33,3% presentó fatiga moderada y el 28,6% experimentó fatiga severa. Al analizar estadísticamente los datos, se encontró que las dimensiones personal, laboral y no laboral de las relaciones en el trabajo no mostraron una relación significativa con el agotamiento laboral, esto se evidenció mediante la prueba de Tau C de Kendall con un valor de 0,073 ($p = 0,767$, lo que indica que no es significativo).

López Minaya de Figueroa (c2020) en su investigación se propuso determinar la incidencia de la fatiga laboral y la mejora continua en la cultura de seguridad del paciente en el Hospital Marino Molina Scippa. Se realizó un estudio de naturaleza básica, con un diseño que no involucró experimentación, y en el cual participaron 116 enfermeras del Hospital Marino Molina Scippa. De estas, 90 enfermeras fueron seleccionadas de manera probabilística para la recolección de datos, se empleó como técnica a la encuesta y como instrumento tres cuestionarios. En cuanto al análisis, la prueba de comparación de equidad reveló un valor de significación de 0.000, lo cual fue estadísticamente significativo con un nivel de significación α igual a 0,05 (valor de $p < \alpha$). Además, el índice de Nagelkerke confirmó que el efecto de mejora de la fatiga continua y la cultura de seguridad del paciente alcanzó un 71,3%.

Carrasco Crivillero et al. (2020) en su investigación, determinaron la relación entre los estresores laborales y la satisfacción de los enfermeros peruanos en el contexto de la pandemia del COVID-19. En la sección de metodología, el estudio adoptó un enfoque transversal, correlacional y analítico. La muestra estuvo compuesta por 60 enfermeras. Se emplearon dos cuestionarios en escala de Likert adaptados para el contexto en Perú. Respecto a los resultados, los factores de estrés en el entorno laboral (63,3%), en el trabajo (83,3%) y el estrés personal (51,7%) se situaron en un nivel medio. El estudio identificó una correlación significativa entre la satisfacción laboral y tanto el estrés ambiental ($p < 0,01$) como los factores de estrés personal ($p < 0,05$). Se concluye que existen relaciones entre los factores

ambientales y personales con la satisfacción laboral de las enfermeras peruanas que brindan atención directa a pacientes con Covid-19.

Mejía Solano y Murga Luis (2019) tuvieron como objetivo determinar la relación que existe entre la sobrecarga laboral y la calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario en el Servicio de Emergencia del Hospital Regional Docente de Trujillo - 2018. Fue una investigación de tipo cuantitativo, método descriptivo, correlacional. La muestra estuvo conformada por 175 pacientes. Los instrumentos que se utilizaron fueron la Escala TISS 28 y Escala de Calidad de Cuidado de Enfermería. Los resultados obtenidos son los siguientes: en relación a la sobrecarga laboral, las enfermeras presentan clase III (65,7%) y clase IV (34,3%) de sobrecarga desde la perspectiva del usuario sobrepasando su ratio enfermera-paciente correspondiente; 76,6 por ciento de pacientes presentan una calidad de cuidado regular, en tanto que 14,4 por ciento presentan una buena calidad y un 8,6 por ciento presentan una mala calidad; concluyendo que existe relación entre ambas variables.

Ruíz Cárdenas (2017) en su investigación formularon el objetivo de determinar la fatiga laboral y el desarrollo continuo de los servicios de emergencia del Hospital Guillermo Almenara de Lima. Se empleó un diseño de investigación transversal no experimental con una muestra de 90 enfermeras. Se utilizó una encuesta sobre fatiga como método de recopilación de datos, y los resultados indicaron que el 95,7% de los participantes considera que este tipo de fatiga está relacionado con la mejora continua. Además, el 63% cree que la fatiga muscular también está asociada con la mejora continua, mientras que el 91,3% está de acuerdo en que las habilidades están relacionadas con la fatiga y la mejora continua. Se encontró que el 56,6% de los encuestados vincula la fatiga mental con la mejora continua. Como conclusión, se señala que la fatiga en el personal médico disminuye, lo que impulsa la mejora continua, lo que a su vez beneficia a los pacientes del hospital.

Marco conceptual

Fatiga

La fatiga se caracteriza como uno de los resultados principales de la sobrecarga de deberes o la excesiva carga laboral. Igualmente, implica la reducción del desempeño físico en individuos, resultado de la intensidad, naturaleza y duración de la carga o presión generada por una actividad y los esfuerzos en ella. Por lo tanto, es necesario el descanso y/o la relajación para hacer que las tareas sean menos tensas (Díaz Salcedo, 2022).

La fatiga se manifiesta en aquellos trabajadores que enfrentan factores laborales dominantes, como es el caso del profesional de enfermería. Este profesional ofrece una atención completa al paciente, ejecutando tareas de cuidado, administración de tratamientos, rehabilitación y proporcionando apoyo tanto al paciente como a su familia en todo el proceso, incluso en situaciones de finalización de vida (Iglesias Ruiz & Monzón Laiza, 2023).

Fatiga laboral

Según Useche (1992, citado por Arce Flores et al., 2017) menciona que La fatiga laboral es un fenómeno ampliamente difundido en el entorno profesional, especialmente en ocupaciones que demandan un gran desgaste tanto físico como mental. Este es el caso de empleos relacionados con el sector de la salud, donde se necesita mantener una concentración constante en las tareas relacionadas con el cuidado de pacientes, enfrentar largos y agotadores turnos, además de trabajar en equipo. En última instancia, la fatiga laboral surge de la interacción entre el individuo y su labor.

La fatiga laboral se considera una falta de energía debido al cansancio físico durante ciertas actividades y es de carácter crónico porque persiste durante mucho tiempo; también se asocia con cambios en el nivel de respuestas conductuales, como falta de atención, dificultad para responder a actividades intelectuales y bajo rendimiento (Vega-Valero et al., 2019). En los profesionales de la salud pueden aumentar el potencial de errores durante la atención al

paciente, lo que lleva a la frustración y complicaciones como heridas, infecciones y caídas que comprometen la garantía del usuario y afectan el nivel de la atención, situación que es particularmente importante en enfermería donde los procedimientos de enfermería directos e invasivos que son realizados con frecuencia (Luengo Martínez et al., 2020).

Fatiga laboral en enfermería

La principal fuente de riesgo entre el personal de enfermería radica en la ansiedad, la depresión y la calidad del descanso, factores que tienen un impacto significativo en los niveles de fatiga que experimentan las enfermeras que trabajan en unidades de cuidados intensivos. Además, los elementos laborales asociados con la fatiga en profesionales de enfermería están relacionados con la interacción entre el entorno de trabajo, las responsabilidades laborales y las particularidades individuales de los trabajadores. Es crucial considerar todas estas características y demandas en su totalidad (Díaz Salcedo, 2022).

Dimensiones de la fatiga laboral

Percepción subjetiva de fatiga física.

Se refiere a la medida de la sensación de cansancio físico que experimenta una persona, junto con la cantidad de esfuerzo físico realizado. Esta forma de fatiga se presenta como una pérdida significativa de energía y agotamiento, resultando en una notable disminución del desempeño físico después de un período determinado (Contreras Gamarra, 2022).

Aunque siempre se requiere fuerza física para las diversas actividades del trabajador, es un requisito que deba crearse condiciones dependiendo de la naturaleza del trabajo para simplificar la sobrecarga debido a que el trabajador aplica prontitud, velocidad, multifrecuencia lapsos de tiempo cortos; en este caso hablamos de una fatiga provocada por menor tiempo y mayor esfuerzo junto a la rapidez para desarrollar la acción en este tipo de fatiga a menudo se enfoca en comprender los componentes del cuerpo en relación con sus efectos sobre el sistema nervioso central (Pedraz-Petrozzi, 2018).

Es una disminución de la capacidad fisiológica o capacidad de los tejidos u órganos, durante un período de tiempo prolongado y se asocia con una productividad reducida del trabajo e Ineficiencias que se manifiestan como fatiga, disminución de la motivación y somnolencia (Nicho Guerra, 2021). En este sentido, los síntomas que reflejan un desequilibrio van desde simples averías hasta la sensación de sentirse completamente agotado, el resultado de una carga de trabajo completa excede su capacidad aeróbica máxima normal lo que se refleja en movimientos inseguros y deficientes con características de incomodidad e inconformismo, hay una disminución en el ritmo de actividad y una deficiencia en el producto del trabajo (Gomez Cuadros, 2021).

La fatiga física surge a partir de una serie de exigencias físicas que las personas deben soportar durante el día incluyendo las posiciones estáticas utilizadas durante el trabajo, por ejemplo, una acción realizada, una fuerza aplicada, una carga o un acto de desplazamiento esto conlleva a una sobrecarga física durante la ejecución de tareas (Calloma Barturen De Chavez & Leon Zamora, 2020).

Causando un estado de desequilibrio en el cuerpo, generalmente a nivel sensorial y muscular De esta manera, ocasiona cansancio en el sentido del oído y la vista, perturba la apropiada captación de estímulos y, por consiguiente, impacta el procesamiento de la información relacionada con dichos estímulos, de forma similar a cómo la fatiga muscular se identifica por contracciones y desgaste debido a una actividad excesiva o inapropiada en una o más tareas (Díaz Zelaya & Rojas Aviles, 2021).

Debilidad.

Los signos fisiológicos de debilidad incluyen niveles bajos de azúcar en la sangre o acumulación de ácido láctico en el tejido muscular; signos conductuales como bostezos asociados con un rendimiento reducido y subjetivos como incomodidad o dolor, dolor de cabeza, ira fácil, ansiedad, incapacidad de concentrarse, problemas para tomar decisiones y pensamiento lento; desde esta perspectiva, es posible distinguir entre componentes físicos y

cognitivos relacionados con la tensión generada por el trabajo físico y mental de una persona en el trabajo (Romero-González et al., 2021). Ocasionando disminución de reacción y reflejos es el precio de cumplir roles profesionales y personales generando una actitud de estancamiento y depresión, experimentando apatía o indiferencia por el trabajo, lo que afecta negativamente la eficacia de la atención (Villamizar-Novoa & Tarazona-Castellanos, 2019).

Mala condición física.

La falta de aptitud física se caracteriza por no alcanzar los niveles recomendados, para la actividad física en personas de 18 a 64 años. Estos niveles consisten en al menos 150 minutos de actividad física moderada por semana, o una combinación equivalente de actividad física moderada y vigorosa, en bloques de 75 minutos de actividad física por semana (Alós y Puig, 2022). Los efectos negativos de tener un bajo nivel de aptitud física son bastantes similares a los de aquellos que suelen fumar y a los de pacientes con diabetes siendo el ejercicio se ha asociado con innumerables beneficios para la salud, que incluyen la reducción de riesgos de padecer ataques cardíacos, accidentes cerebrovasculares, presión arterial alta, diabetes (Mandsager et al., 2018).

Percepción subjetiva de fatiga cognitiva.

La fatiga cognitiva postula que el compromiso cognitivo sostenido provoca agotamiento mental, que incluye sentimientos subjetivos de agotamiento y rendimiento reducido del mismo modo, la fatiga cognitiva es básicamente cansancio que sucede cuando tienes que trabajar muchas horas (Contreras Gamarra, 2022). En esta forma de fatiga, el agotamiento es un síntoma más común porque afecta el desempeño de los compañeros de trabajo, por ejemplo, al reducir la fijación de la atención, como lo indica la menor precisión en el desarrollo en estos casos en la ejecución de tareas e identificación de riesgos, pues pueden ocurrir accidentes de trabajo, que a su vez pueden afectar individualmente a la organización (Zavaleta Loro, 2019).

Un trastorno importante y común es la fatiga cognitiva es muy común experimentarla en algún momento; generalmente en trabajadores bajo presión lo que está claro es que esta

anomalía suele implicar una percepción de irrealidad, que la persona describe como presente, aunque no sea clara para un observador externo (Nicho Guerra, 2021). Estos cambios se notan a nivel psicológico debido a la intensidad y duración de las acciones realizadas donde se manifiesta como una mala relación esfuerzo/resultado y desaparecen a medida que cambian las condiciones de trabajo y las tareas comúnmente en el personal de salud por las condiciones de trabajo excesivas, su rendimiento laboral será muy inestable, independiente de su vida personal (Gomez Cuadros, 2021).

En la fatiga cognitiva se evalúan las necesidades psicológicas, teniendo en cuenta las necesidades cualitativas en forma de represión mental, exigencias y tolerancia. En términos de requisitos de cantidad, alcance esperado y volumen de trabajo, velocidad de trabajo, los requisitos son altos, ritmo y distribución además de una demanda cognitiva de atención, memoria, comprensión y compromiso con los resultados (Candia T. et al., 2020). Siendo un proceso degenerativo en el que se utiliza la función cognitiva para el desarrollo funcional, es decir, se reduce el uso de nuestras facultades mentales, haciendo que funcionemos de forma menos eficiente conduciendo a un trabajo de menor calidad porque nuestro potencial está limitado por la cantidad de trabajo mental que ponemos en una tarea (Díaz Zelaya & Rojas Aviles, 2021).

Concentración.

La concentración es un proceso mental que ocurre a través del razonamiento; implica enfocar el elegir e ignorar cualquier secuencia de eventos que pueda desviar su atención, enfocando toda su mente en el objetivo, la cosa o la acción que se está realizando o considerando en ese momento. Significando una mejor capacidad para retener y recordar lo que aprende. En este sentido, la concentración óptima promueve una memoria más fluida, por tanto, si mejora la capacidad de concentración, también mejora la memoria haciendo uso de los recursos utilizados en los procesos cognitivos incluyendo la categorización, la comparación, la relación, la asociación, la percepción, la memoria y el pensamiento (Cataluña, 2023)

Distracción.

La distracción es reconocida como una experiencia humana de los enfermeros que viven en su lugar de trabajo, interrumpiendo la tarea principal para atender tareas secundarias no planificadas, lo que lleva a la interrupción de la tarea original que puede ser externo o interno al individuo, el primero se refiere a personas o dispositivos tecnológicos; mientras que el segundo, aunque más difícil de medir, es el resultado de los procesos de pensamiento o necesidades psicofisiológicas de la persona distraída, que pueden estar relacionadas con la tarea principal relevante (Gaitán et al, 2020). En entornos cotidianos y de atención médica, las distracciones e interrupciones pueden comprometer el rendimiento y la seguridad de las personas siendo un aspecto que afecta directamente la calidad del tratamiento y, por lo tanto, es una prioridad para los sistemas de salud garantizar (Lozano Alonso et al., 2021).

Unidad de cuidados intensivos

La unidad de cuidados intensivos representa un entorno de alta tecnología, multidisciplinario y complejo, con un enfoque primordial en la prestación de una atención y tratamiento óptimos con el objetivo de preservar y salvaguardar la vida de los pacientes. En esta unidad, colaboran múltiples profesionales que desempeñan roles diversos en distintos niveles (Canchero et al, 2018). Los individuos que pueden ser considerados para ingresar en una unidad de cuidados intensivos son aquellos con afecciones médicas severas y potencialmente fatales que demandan una vigilancia constante de signos vitales y otros indicadores adaptados a la patología y al nivel de complejidad y gravedad del problema. Como resultado de esta necesidad, en el departamento de reanimación se establecen diversas normativas y estándares que son esenciales para asegurar el funcionamiento adecuado de cada unidad (Vera Carrasco, 2022).

Profesionales de enfermería

En el concepto de personal de enfermería combina las habilidades técnicas de realizar intervenciones humanas (como la flebotomía, el uso de ventosas y las artes curativas, como

cirugías menores) con las habilidades de cuidar a las personas incluyendo el cuidado directo ante la enfermedad y la muerte y la gobernanza de los hospitales (Amezcuca, 2018).

En su labor, el enfermero se centra en el cuidado humanitario, a través del cual elabora, implementa y evalúa sus intervenciones, prestando especial atención a la integridad, seguridad y continuidad requeridas por la persona bajo su cuidado en distintos momentos. Esto se logra mediante una interacción entre el cuidador y el receptor del cuidado, donde el cuidador desempeña un papel activo, asumiendo las acciones y comportamientos que necesitan ser supervisados (Miranda Limachi et al., 2019)

Profesionales de enfermería en UCI

Las enfermeras de la unidad de cuidados intensivos tienen como trabajo principal el cuidado del paciente, también se consideran las profesiones que dedican más tiempo al tratamiento de los pacientes y sus familias, por ese motivo gran parte de la responsabilidad de humanizar la medicina recae en ellos dado que los pacientes ingresados en la unidad de cuidados intensivos experimentan condiciones médicas críticas, la correcta ejecución de esta tecnología es una alta prioridad, y comprender las necesidades del paciente para realizar la tarea correctamente se vuelve crítico (Mohamed Campos et al., 2022).

Por lo tanto, se necesitan enfermeras con altas habilidades morales, emocionales y de comunicación que deben tener una formación especializada en cuidados intensivos que proporcione una sólida comprensión científica de los procedimientos fisiopatológicos; además, deben estar acostumbrados con las técnicas y procedimientos de cuidados intensivos (Acosta-Romo & Maya-Pantoja, 2020).

Complicaciones del profesional de enfermería en UCI.

La literatura resalta que las enfermeras confrontan diversos factores estresantes, varios de los cuales han sido identificados como inherentes a su profesión. Entre estos se incluyen extensas horas laborales, experiencias dolorosas, la pérdida y el sufrimiento, además de la alimentación, así como el cuidado de personas que experimentan alto nivel de estrés.

Contribuir en situaciones críticas dentro de las unidades de emergencia forma parte de este contexto de trabajo, el cual puede llevar a una fatiga crónica (Bordignon & Monteiro, 2018). La sobrecarga laboral es uno de los factores que desencadenan consecuencias adversas, especialmente en pacientes críticos, donde aspectos como la duración de la estadía en la unidad de cuidados intensivos, la tasa de mortalidad y la gravedad del paciente, se vinculan con la elevada carga de trabajo del personal de enfermería (de Oliveira Salgado et al., 2020)

Bases teóricas

La atención de enfermería se apoya en una sólida base de conocimiento científico y humanístico, que está integrada en la acción y la intervención. Esta base se sustenta en modelos teóricos que guían la disciplina y la práctica profesional. Estos modelos fomentan el crecimiento en la carrera profesional, ya que implican la interacción de distintos campos de conocimiento que mejoran la práctica de enfermería en todas sus áreas. La práctica clínica basada en evidencia involucra a las enfermeras en una disciplina profesional que proporciona un cimiento para abordajes originales, innovadores y personalizados. De igual forma, un modelo conceptual de enfermería es un conjunto de conceptos que se aplican a interpretaciones generales relacionadas con un tema de interés para la enfermera: el cuidado de los demás (Figueredo Borda et al., 2019).

Dorothea Elizabeth Orem presenta su modelo como la teoría general de enfermería que se compone de tres teorías interconectadas: la teoría del autocuidado, la teoría del déficit de autocuidado y la teoría de los sistemas de atención. Además, establece los objetivos de enfermería como la asistencia a las personas para que participen en comportamientos de autocuidado, manteniendo su salud y vida, recuperándose de enfermedades y afrontando las consecuencias derivadas de las mismas (Naranjo Hernández, 2019).

Definición de términos

Fatiga neurosensorial: Fatiga ocurre cuando los trabajadores realizan actividades que requieren un uso excesivo de los sentidos, especialmente la vista y el oído.

Fatiga Motora: Fatiga ocurre en lugares de trabajo en donde el empleado debe realizar labores de tipo físico y muscular.

Fatiga Mental: Efectividad alterada o reducida de las funciones mentales causada por la resistencia del cuerpo a la repetición inmediata y la necesidad del cuerpo de cambiar

Fatiga de habilidades: Deterioro de la atención, precisión y concentración en actividades laborales que requieren el uso de habilidades

Capítulo III

Metodología

Descripción del lugar de ejecución

La investigación se desarrolló en un Hospital nacional ubicado en la ciudad de Lima, Perú, este hospital atende a una población de más de dos millones de habitantes de los distritos de Lima, además de otras provincias y referidos a nivel nacional. Cuenta con las especialidades de emergencia, Uci general, Uci pediatría, Cardiología, Cardio Vascular, Neurología, Neurocirugía, Pie diabético, Nefrología, Recuperación, Oncología, Medicina general, Terapia física, Psicología, Psiquiatría, Gastroenterología, Otorrino, Oftalmología, Endocrinología, Traumatología.

La investigación se realizó en la unidad de cuidados intensivos que se encuentra ubicada en la segunda planta del hospital, este servicio cuenta con 25 camas y tiene un flujo de 50 paciente al mes. La investigación se realizará entre los meses de Enero Hasta Agosto del presente año 2023.

Población y muestra

Población

La población está conformada por 50 enfermeras que pertenezcan a la unidad de cuidados intensivos del hospital nacional de Lima. Una población que cumplan con los criterios de un estudio y pueden ser incluidos en el estudio.

Muestra

La muestra fue censal, pues está conformada por el total de la población de 50 enfermeras que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este.

Criterios de inclusión y exclusión.

Criterios de inclusión.

Participaron el personal de enfermería que laboren únicamente en el área de UCI.

Personal entre 18 a 59 años de edad, de sexo varón y mujer, nombrados, contratados

Personal que acepte participar en el estudio.

Criterios de exclusión.

Personal de enfermería que labore en otros servicios

Personas que estuvieran con licencia o vacaciones y que tengan menos de seis meses laborando en la unidad.

Tipo y diseño de investigación

El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, ya que se utilizaron herramientas matemáticas para precisar patrones de conducta dentro de una población. Este enfoque involucra la recopilación y análisis de datos para responder a preguntas de investigación y poner a prueba hipótesis previamente establecidas, confiando en la medición numérica como parte esencial del proceso. El diseño fue no experimental, en el que no se alteran intencionalmente las variables. Se centra principalmente en la observación de fenómenos en su entorno natural, y luego se procede a su análisis. De tipo descriptivo pues se va a describir en detalle las particularidades de la población bajo estudio. Esta metodología se enfoca principalmente en responder al "qué" en lugar del "por qué" respecto al objeto de investigación. De tipo transversal, pues se va a recopilar la información en un único punto temporal específico (Hernández-Sampieri & Mendoza Torres, 2018).

Identificación de las variables

Variable: Fatiga laboral

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Fatiga Laboral	la fatiga del ejercicio, falta de energía provocada por el agotamiento físico durante ciertas actividades, es de carácter crónico porque se produce durante un largo período de tiempo; también se asocia con cambios en el nivel de respuestas conductuales (Vega et al,2019).	Se evaluará la condición física del personal de salud en su entorno laboral. Utilizando un cuestionario compuesto por 15 preguntas. Las categorías: Fatiga leve: 15-35 puntos. Fatiga moderada: 36-56 puntos. Fatiga alta: 57-75 puntos.	Percepción subjetiva de fatiga física Percepción subjetiva de fatiga cognitiva	Debilidad Mala condición física Concentración Distracción	Likert: Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica para recolectar los datos será una encuesta, que se utiliza para recopilar datos de un grupo predeterminado de encuestados para obtener información y conocimiento sobre varios temas de interés (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018).

Como instrumento se utilizará el cuestionario de CIS el instrumento es tomado del trabajo de investigación que realizaron, Baeza et al. (2012), los indicadores para determinar el grado de fatiga laboral incluyen dos dimensiones: la sensación subjetiva de fatiga física y la fatiga cognitiva.

El cuestionario consta de 15 preguntas con respuestas en escala tipo Likert, puntuadas del 1 al 5, donde 1 es (nunca) 5 (siempre). El cuestionario se divide en dos dimensiones:

Dimensión: percepción subjetiva de fatiga física: que consideran los ítems del 1 al 8

Dimensión: percepción subjetiva de fatiga cognitiva: ítems de 9 al 15

Asimismo, las categorías son de la siguiente manera:

Fatiga leve: 15-35 puntos.

Fatiga moderada: 36-56 puntos.

Fatiga alta: 57-75 puntos.

Validez y confiabilidad

Validez.

Para fines de la investigación el instrumento fue sometido a validación por juicio de expertos, los jueces lo conformaron 5 profesionales experto en el tema y en investigación, se aplicó la fórmula matemática de V de Aiken, con el resultado de 1. Evidenciado que existe un alto nivel de concordancia en cuanto a la evaluación por parte de los jueces.

Confiabilidad.

Asimismo, se realizó la confiabilidad estadística donde el instrumento fue ejecutada en una muestra piloto, como prueba estadística se utiliza el coeficiente de Alfa de Cronbach, teniendo como resultado 0.912, lo cual significa que el instrumento posee una alta confiabilidad.

Proceso de recolección de datos

Para recolectar los datos inicialmente se solicitó el permiso institucional, para ejecutar el instrumento, a través de un documento enviado a la dirección de capacitación y docente y de la jefatura de enfermería. Luego se realizó una reunión con los profesionales que participaron en la investigación para explicarles en qué consiste el estudio y se les solicitó que firmen el consentimiento informado

Asimismo, se recogió datos y se creó un grupo de Whatsapp, en el que se informó sobre el procedimiento y fecha de uso de la herramienta y, lo más importante, se envió un enlace al cuestionario virtual en formulario de Google. Después de usar la herramienta, el progreso en el formulario de Google Forms se revisó continuamente para monitorear la finalización de todo el formulario de muestra.

Procesamiento y análisis de datos

Para el análisis de los datos, los resultados de la encuesta se recogerán mediante dos programas estadísticos: el primero es Excel, porque todos los resultados que devuelve Google se obtienen a través de este programa, y el segundo es el programa estadístico SPSS. Versión 26 para copiar los resultados de Excel y pegarlos en la sección "Vista de variables" de SPSS para análisis cuantitativo; realizará una frecuencia simple y una frecuencia media, analizará los porcentajes correspondientes a cada variable y dimensión, y finalmente los resultados serán presentados a través de tablas.

Consideraciones éticas

La información utilizada en esta investigación respetará los derechos de propiedad intelectual, no tendrá intenciones maliciosas y cumplirá con las normas éticas nacionales e internacionales aplicables.

El consentimiento informado es un proceso de comunicación entre un investigador y los participantes de la investigación que da como resultado un acuerdo de que el uso de esta herramienta proporcionará la información necesaria para el beneficio del estudio.

Beneficencia: indica que los investigadores deben considerar el bienestar de los participantes de la investigación como el objetivo de toda investigación.

Autonomía: Se acatará la decisión de cada enfermero sobre si desea o no formar parte del estudio.

No maleficencia: La investigación no ocasionará perjuicios ni supondrá ningún riesgo para los participantes.

Capítulo IV

Administración del proyecto de investigación

Cronograma de ejecución

Actividad	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	Enero
Planteamiento del problema					
Marco teórico	■	■			
Instrumentos	■				
Revisión de los instrumentos		■	■		
Aplicación de la prueba piloto				■	
Análisis de la fiabilidad				■	
Presentación inicial		■	■		
Corrección de los dictaminadores				■	
Aplicación del instrumento				■	
Análisis de datos					■
Interpretación de los resultados					■
Discusión					■
Presentación final					■

Presupuesto

ID	Partidas y subpartidas	Cantidad	Costo S./	Total S./
1	Personal	01	100.0	100.0
	Honorarios del investigador	01	300.0	300.0
	Honorarios del revisor lingüístico	01	400.0	400.0
	Honorarios revisores APA	01	300.0	300.0
	Honorarios estadista	01	300.0	300.0
	Honorarios encuestadores	01	300.0	300.0
2	Bienes	4	500.0	2000.0
	Formatos de solicitud	50	0.10	50.0
	Cd	05	2.5	7.5
	Otros			100.0
3	Servicios	03	100.0	300.0
	Inscripción y dictaminarían del proyecto	01	50.0	50.0
	Inscripción del proyecto y asesor de tesis	03	100.0	300.0
	Dictaminarían del informe final de tesis	01	50.0	50.0
	Derechos de sustentación, documentos y derecho de graduación	01	250.0	250.0
	Impresión y anillados de ejemplares de la investigación	500	0.20	100.0
	Fotocopias	500	0.10	50.0
	Viáticos		30.0	600.0
TOTALES				5575.50

Referencias bibliográficas

- Abeja Khim, K. (2021). *Singapur es el país del mundo con más porcentaje de mujeres CEO*. Forbes. <https://www.forbesargentina.com/negocios/singapur-pais-mundo-mas-porcentaje-mujeres-ceo-n13214>
- Acosta-Romo, M. F., & Maya-Pantoja, G. J. (2020). Competencias clínicas y carga laboral del profesional de Enfermería en la Unidad de Cuidado Intensivo adulto. *Revista Ciencia y Cuidado*, 17(2), 22–32. <https://doi.org/10.22463/17949831.1698>
- Arce Flores, M. N., Giraldo Giraldo, A. M., & Roman Cueva, K. S. (2017). *Relacion entre las condiciones de trabajo y fatiga en las enfermeras(os) de las unidades críticas de un hospital nacional - 2017* (Vol. 56). https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/783/Relacion_ArceFlores_Margarita.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Azmoon, H., Salmani Nodooshan, H., Jalilian, H., Choobineh, A., & Kargar Shouroki, F. (2018). The Relationship Between Fatigue and Job Burnout Dimensions in Hospital Nurses. *Health Scope*, 7(2). <https://doi.org/10.5812/jhealthscope.80335>
- Barreto-Osma, D. A., Rojas-Castro, S. X., & Uribe-Barrera, D. A. (2021). Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. *Universidad y Salud*, 23(3), 309–319. <https://doi.org/10.22267/rus.212303.245>
- Beltrán Huarac, R. M. (2021). *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Iazarte Echegaray-Es salud-Trujillo* (Vol. 073).
- Bihari, S., Venkatapathy, A., Prakash, S., Everest, E., McEvoy R, D., & Bersten, A. (2020). ICU shift related effects on sleep, fatigue and alertness levels. *Occupational Medicine*, 70(2), 107–112. <https://doi.org/10.1093/OCCMED/KQAA013>
- Bordignon, M., & Monteiro, M. I. (2018). Problemas de salud entre entre profesionales de enfermería y factores relacionados. *Enfermeria Global*, 51(3), 435–446. <https://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n51/1695-6141-eg-17-51-435.pdf>

- Braun, A. C., de Lara Machado, W., Luiz De Andrade, A., & Ziebell De Oliveira, M. (2019). Why work-family conflict can drive your executives away? *Revista de Psicologia (Peru)*, 37(1), 251–278. <https://doi.org/10.18800/psico.201901.009>
- Caceres, D., Torres, C., & López, L. (2021). Fatiga por compasión y factores relacionados en enfermeras de cuidados intensivos: Un estudio multicéntrico. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab*, 30(2), 125–261.
- Calloma Barturen De Chavez, C. del C., & Leon Zamora, N. J. (2020). *Actitud y sobrecarga laboral en enfermeros de un servicio Covid de un hospital público Chiclayo 2020*. [https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10231/Calloma Barturen De Chavez Cecilia %26 Leon Zamora Nadia.pdf?sequence=6&isAllowed=y](https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/10231/Calloma%20Barturen%20De%20Chavez%20Cecilia%20Leon%20Zamora%20Nadia.pdf?sequence=6&isAllowed=y)
- Candia T., M., Pérez Franco, J. M., & Gonzales G., D. (2020). Manual del metodo del cuestionario SUSEO/ISTAS21. En *Superintendencia de Seguridad Social* (3a ed.). https://www.suseso.cl/606/articles-19640_archivo_01.pdf
- Carrasco Crivillero, O. P., Castillo Saavedra, E. F., Salas Sánchez, R. M., & Reyes Alfaro, C. E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. *Scielo Preprints*, 1(1), 1–14. <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/download/1468/2323/2431>
- Cataluña, D. (2023). *Concentración: La Capacidad de Mantener la Atención*. Instituto Europeo de psicología positiva. <https://www.iepp.es/concentracion/>
- Chuje Ahuanari, L. A. (2019). *Riesgo laboral en el personal de enfermería del hospital sisol salud de san juan de Lurigancho, Lima-2019*. <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/3316>
- Contreras Gamarra, N. E. (2022). *Fatiga laboral y conflicto trabajo - familia en el personal de salud de establecimientos del primer nivel de atención Distrito Víctor Larco, 2021*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/85507/Contreras_GNE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- de Oliveira Salgado, P., de Fátima Januário, C., Vieira Toledo, L., Miranda Brinati, L., Sérgio de Araújo, T., & Tavares Boscarol, G. (2020). Nursing workload required by patients during ICU admission: A cohort study. *Enfermeria Global*, 19(3), 450–478.
<https://doi.org/10.6018/eglobal.400781>
- Díaz Salcedo, F. A. (2022). *La categorización del paciente y la fatiga laboral en el profesional de enfermería del Hospital PNP Luis N Saenz Lima 2022*.
https://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13053/7197/T061_44961281_M.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Díaz Zelaya, M. M., & Rojas Aviles, Y. E. (2021). *Relación entre la resistencia al cambio y la fatiga laboral en miembros miembros de la Policía Nacional del Perú, Arequipa, 2020*.
<http://www.scielo.br/pdf/ean/v13n2/v13n2a08.pdf>. 2009 abr-jun; 13(2).
- Elguera Pajares, A. L. (2017). *Equilibrio trabajo – familia y compromiso organizacional en colaboradores de un hospital de la ciudad de Ica*.
<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/343ce9b8-af25-45c0-b846-48ef9321fa24/content>
- Figueredo Borda, N., Ramírez-Pereira, M., Nurczyk, S., & Diaz-Videla., V. (2019). Modelos y teorías de enfermería: Sustento para los cuidados paliativos. *Enfermería: Cuidados Humanizados*, 2(9), 33–43. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-03192021000100018&script=sci_arttext&tlng=en
- Fustero, S. (2021). Venid a mí. *Revista Adventista*, 3(5), 28–30.
<https://revista.adventista.es/venid-a-mi-escuela-sabatica/>
- Gomes Nazario, E., Marionda Silva, R., Colomé Beck, C. L., Flores Coelho Centenaro, A. P., de Oliveira Freitas, E., D´Almeida Miranda, F. M., & Getúlio Simões, N. (2023). Fatigue and sleep in intensive care nursing workers in the COVID-19 pandemic. *ACTA Paulista de Enfermagem*, 36, 1–8. <https://doi.org/10.37689/acta-ape/2023AO000881>
- Gomez Cuadros, E. J. (2021). *Condiciones de trabajo y fatiga laboral en pandemia Covid-19*,

área de admisión de emergencia – Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2021.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/77868>

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación cuantitativa, cualitativa y mixta. En *Mc Graw Hill*.

http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf

Iglesias Ruiz, L. A., & Monzón Laiza, O. M. (2023). *Fatiga y desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020*.

http://www.gonzalezcabeza.com/documentos/CRECIMIENTO_MICROBIANO.pdf

López Minaya de Figueroa, A. M. (2020). Fatiga laboral, mejora continua en la cultura de seguridad del paciente en el Hospital Marino Molina Scippa, Comas, 2020. En *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49422>

Lozano Alonso, S., Sisamón Marco, I., García Andrés, I., Ponce Lázaro, M. J., Delgado

Guerrero, B., & Muñoz Solera, C. (2021). Prevención de las distracciones durante la actividad enfermera . *Revista Sanitaria de*, 2(8).

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8074625>

Luengo Martínez, C., Palma Moraga, S., Sandoval Paredes, C., Sepúlveda Vásquez, A., &

Villaruel Villaruel, C. M. (2020). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chil. *Ciencia e Saude*

Coletiva, 25(1), 243–249. <https://doi.org/10.1590/1413-81232020251.28832019>

Mandsager, K., Harb, S., Cremer, ., Phelan, D., Nissen, S. E., & Jaber, W. (2018). Association of Cardiorespiratory Fitness With Long-term Mortality Among Adults Undergoing Exercise Treadmill Testing. *JAMA network open*, 1(6), e183605.

<https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2018.3605>

Mejía Solano, P. M., & Murga Luis, S. N. (2019). *Sobrecarga laboral y calidad de cuidado del profesional de enfermería desde la perspectiva del usuario*.

<https://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/11644/1864.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Miranda Limachi, K. E., Rodríguez Núñez, Y., & Cajachagua Castro, M. (2019). Proceso de atención de Enfermería como instrumento del cuidado, significativo para estudiantes de último curso. *Enfermería Universitaria*, 16(4), 374–389.

http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-70632019000400374&lang=es

Mohamed Campos, D., Baroja Ruiz, G., Ruiz Ferri, M., Moreno Pedraza, S., Amat Moreno, R., & Baroja Ruiz, G. (2022). Práctica de los profesionales de enfermería en las unidades de cuidados intensivos. *Revista Oc5ronos*, 8, 66. <https://revistamedica.com/profesionales-enfermeria-cuidados-intensivos/>

Naranjo Hernández, Y. (2019). Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. *Rev. Arch Med Camagüey*, 23(6), 814–825. <https://orcid.org/0000-0002-2476-1731>

Nicho Guerra, K. (2021). *Fatiga Laboral y Riesgos Psicosociales en usuarios de una clínica ocupacional en Huacho 2021*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68100>

Pedraz-Petrozzi, B. (2018). Fatiga: historia, neuroanatomía y características psicopatológicas. Una revisión de la Literatura. *Revista de Neuro-Psiquiatria*, 81(3), 174. <https://doi.org/10.20453/rnp.v81i3.3385>

Rojas Castro, S. X., & Uribe Barrera, D. A. (2021). *Fatiga laboral en trabajadores con modalidad de trabajo en casa en tiempos de confinamiento por Covid-19*. https://repository.unab.edu.co/bitstream/handle/20.500.12749/13833/2021_Tesis_Slendy_Xiomara_Uribe.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Romero-González, A., Aldrete-Velasco, J., Pedraza-Chávez, J., Reyes-Zavala, C., Treviño-Lozano, F., Barrel, A. E., Rodríguez-García, J., Gallardo-Tenorio, A. J., Camacho-Silva, B., & Audiffred, J. C. A. (2021). Burnout syndrome in Mexican health professionals. Doctors: Martyrs or victims of their profession? *Medicina Interna de Mexico*, 37(3), 343–358.

<https://doi.org/10.24245/mim.v37i3.3826>

Ruíz Cárdenas, D. (2017). *Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen Lima, año 2016.*

<https://ejournal.poltektegal.ac.id/index.php/siklus/article/view/298%0Ahttp://repositorio.una.edu.ni/2986/1/5624.pdf%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.jana.2015.10.005%0Ahttp://www.biomedcentral.com/1471-2458/12/58%0Ahttp://ovidsp.ovid.com/ovidweb.cgi?T=JS&P>

Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria*, 11(4), 119–127. [https://doi.org/10.1016/s1665-7063\(14\)70923-6](https://doi.org/10.1016/s1665-7063(14)70923-6)

Sikaras, C., Ilias, I., Tselebis, A., Pachi, A., Zyga, S., Tsironi, M., Gil, A. P. R., & Panagiotou, A. (2022). Nursing staff fatigue and burnout during the COVID-19 pandemic in Greece. *AIMS Public Health*, 9(1), 94–105. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2022008>

Solís-Cóndor, R., Tantalean-del Águila, M., Burgos-Aliaga, R., & Chambi-Torres, J. (2017). Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú TT - Burnout: prevalence and associated factors in doctors and nurses in seven regions of Peru. *Anales de la Facultad de Medicina*, 78(3), 270–276. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1025-55832017000300003&lang=es%0Ahttp://www.scielo.org.pe/pdf/afm/v78n3/a03v78n3.pdf

Vega-Valero, C. Z., Ruíz-Mendez, D., & NavaQuiroz, C. N. (2019). Una propuesta de Adaptación del Cuestionario de Síntomas de Fatiga Laboral. *Revista de Psicología y Ciencias del Comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales*, 10(1), 74–86. <https://doi.org/10.29059/rpcc.20190602-82>

Vera Carrasco, O. (2022). La Importancia Y Realidad Actual De La Unidad De Cuidados Intensivos En La Pandemia Del Covid-19. *Revista Médica La Paz*, 28(1), 64–74. http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-89582022000100064&lng=es&nrm=iso&tlng=es

- Villamizar-Novoa, M., & Tarazona-Castellanos, E. C. (2019). Síndrome de Burnout en profesionales de enfermería de una clínica en Cúcuta. *Revista Interfaces*, 2(1), 45–60. <http://hdl.handle.net/10901/17662>
- White, E. (2008). *Comentario Bíblico Adventista MATEO* :
[file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TRABAJOS XXX/MUÑOZ/comentario.pdf](file:///C:/Users/USUARIO/Desktop/TRABAJOS%20XXX/MUÑOZ/comentario.pdf)
- Zavaleta Loro, P. del C. (2019). Diseño y propiedades psicométricas de la escala de fatiga laboral (EFL) en trabajadores de un call center de Cercado de Lima, 2019. En *Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo*.
<https://lgproxy.unicoc.edu.co/login?url=https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=edsbas&AN=edsbas.E9D8DDF&lang=es&site=eds-live&scope=site>
- Zhan, Y. xin, Zhao, S. yu, Yuan, J., Liu, H., Liu, Y. fang, Gui, L. li, Zheng, H., Zhou, Y. min, Qiu, L. hua, Chen, J. hong, Yu, J. hua, & Li, S. yun. (2020). Prevalence and Influencing Factors on Fatigue of First-line Nurses Combating with COVID-19 in China: A Descriptive Cross-Sectional Study. *Current Medical Science*, 40(4), 625–635. <https://doi.org/10.1007/s11596-020-2226-9>

Apéndice

Apéndice A: Instrumentos de recolección de datos

Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran en uci de un hospital nacional de Lima Este, 2021.

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

Autor: Baeza et al. (2012), modificado por Angélica Milagros Muñoz Huamaní (2021)

Instrucciones:

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

Las opciones de respuesta son las siguientes:

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

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

INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO (JUICIO DE EXPERTOS)

El presente instrumento tiene como finalidad medir los Conocimiento de las enfermeras sobre el uso del circuito cerrado en pacientes con ventilación mecánica en un hospital nacional de Lima Este.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 1

Fecha actual: 17/08/2023

Nombres y Apellidos de Juez: Stefany Yurico Valverde Ruiz

Institución donde labora: Hospital Guillermo Almenara

Años de experiencia profesional o científica: 9 años


.....
Lic. Stefany Y. Valverde Ruiz
Cuidado Enfermero Emergencias y Desastres
CEP. 071184 ESP. 023144

Firma y Sello

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir los Conocimiento de las enfermeras sobre el uso del circuito cerrado en pacientes con ventilación mecánica en un hospital nacional de Lima Este.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 2

Fecha actual: 17/08/23

Nombres y Apellidos de Juez: EBELIN SUSI GUISPE CUSICUNA

Institución donde labora: HOSP GUILLERMO ALMENARA

Años de experiencia profesional o científica: 6 AÑOS


.....
LIC. EBELIN GUISPE CUSICUNA
CEP. 77055
Sex. Ent. N° 21-Cuid. EMERG.-HNGAI
EsSalud

Firma y Sello

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI 1 NO () 0

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI () 1→0 NO 0→1

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI () NO

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI NO ()

Observaciones:.....

.....

Sugerencias:.....

.....


 Lic. EBELIN QUISPE CURICUMA
 CEP. 77055
 Serv. Ent. N° 21 - Cuid. EMERG-INGAI
 AAA EsSalud

Ebelin Susi Quispe Curicuma
 17/08/23

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir los Conocimiento de las enfermeras sobre el uso del circuito cerrado en pacientes con ventilación mecánica en un hospital nacional de Lima Este.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 3

Fecha actual: 17 de Agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Candy Caparó Monzón

Institución donde labora: Hospital Guillermo Almonara Cuyajen

Años de experiencia profesional o científica: 12 años


Candy Caparó Monzón
 Lic. en Enfermería
C.E.P. 51251

Firma y Sello

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI
1

NO ()
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


Candy Caparó Monzón
Lic. en Enfermería
C.E.P. 51251

Candy Caparó Monzón
17 de Agosto del 2023

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir los Conocimiento de las enfermeras sobre el uso del circuito cerrado en pacientes con ventilación mecánica en un hospital nacional de Lima Este.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

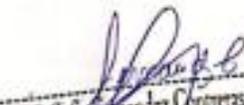
Juez N°: 4

Fecha actual: 17 de agosto del 2023.

Nombres y Apellidos de Juez: Silvia Sofía Fernández Contreras.

Institución donde labora: Hospital Nacional Guillermo Almonara.

Años de experiencia profesional o científica: 10 años


Silvia Sofía Fernández Contreras
Licenciada en Enfermería
C.E.P. 91124

Firma y Sello

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI
1

NO ()
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0

NO
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

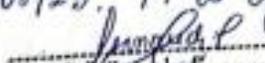
SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

Silvia Sofía Fernández Contreras
17/08/23, 17 de agosto del 2023.


Silvia Sofía Fernández Contreras
Licenciada en Enfermería
C.E.P. 91124

**INSTRUMENTO PARA LA VALIDEZ DE CONTENIDO
(JUICIO DE EXPERTOS)**

El presente instrumento tiene como finalidad medir los Conocimiento de las enfermeras sobre el uso del circuito cerrado en pacientes con ventilación mecánica en un hospital nacional de Lima Este.

Instrucciones

La evaluación requiere de la lectura detallada y completa de cada uno de los ítems propuestos a fin de cotejarlos de manera cualitativa con los criterios propuestos relativos a: relevancia o congruencia con el contenido, claridad en la redacción, tendenciosidad o sesgo en su formulación y dominio del contenido. Para ello deberá asignar una valoración si el ítem presenta o no los criterios propuestos, y en caso sea necesario se ofrecen espacios para las observaciones si hubiera.

Juez N°: 5

Fecha actual: 14 de Agosto del 2023

Nombres y Apellidos de Juez: Ricardo Erick Ramirez Chacaltana

Institución donde labora: hospital Guillermo Almenara

Años de experiencia profesional o científica: 6 años


Ricardo Ramirez Chacaltana
LIC. EN ENFERMERÍA
CEP. 91341

Firma y Sello

DICTAMINADO POR EL JUEZ

1) Esta de acuerdo con las características, forma de aplicación y estructura del INSTRUMENTO?

SI
1NO ()
0

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

2) ¿A su parecer, el orden de las preguntas es el adecuado?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

3) Existe dificultad para entender las preguntas del INSTRUMENTO?

SI ()
1→0NO
0→1

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

4) Existen palabras difíciles de entender en los ítems o reactivos del INSTRUMENTO?

SI ()

NO

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

5) Las opciones de respuesta están suficientemente graduados y pertinentes para cada ítem o reactivo del INSTRUMENTO?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....

6) Los ítems o reactivos del instrumento tienen correspondencia con la dimensión al que pertenece en el constructo?

SI

NO ()

Observaciones:.....

Sugerencias:.....


 Ricardo Ramirez Chacaltana
 LIC. EN ENFERMERIA
 CEP. 91341

Ricardo Erick Ramirez Chacaltana
 17 de Agosto del 2023

Apéndice C: Confiabilidad de los instrumentos**Fiabilidad:**

		N	%
Casos	Válido	15	100
	Excluido	0	0
	Total	15	100

Estadística de fiabilidad:

Alfa de Cronbach	N de elementos
,902	15

Apéndice D: Consentimiento informado

Consentimiento informado

Estimada participante:

El presente cuestionario es parte de un trabajo de investigación titulada: “Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023” que pretende Determinar el nivel de fatiga laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023

El presente cuestionario pertenece a un estudio de investigación, y la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, y sus respuestas al cuestionario serán anónimas. Si tiene alguna duda puede solicitar mi apoyo, su aporte es muy valioso. Le agradezco me brinde información verdadera.

Muchas Gracias.

Consentimiento

Yo _____

He leído el contenido de este documento de CONSENTIMIENTO INFORMADO dado por la investigadora, y acepto colaborar con este estudio, por esa razón firmo el documento.

Fecha: _____

Nombres: _____

Firma: _____

Apéndice E: Matriz de consistencia

Título: “Fatiga laboral en profesionales de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023”

Problema	Objetivo	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es el grado de fatiga laboral en los trabajadores de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga física en los licenciados de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023? ¿Cuál es el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga cognitiva en profesionales de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar el nivel de fatiga laboral en los licenciados de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital nacional de Lima Este, 2023</p> <p>Objetivos específicos identificar el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga física en licenciados de enfermería que trabajan en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023. Identificar el grado de fatiga laboral en su dimensión percepción subjetiva de fatiga cognitiva en los profesionales de enfermería que laboran en UCI de un hospital nacional de Lima Este, 2023.</p>	Variable: Fatiga laboral	<p>Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental Tipo: Descriptivo simple Corte: Transversal</p> <p>Población: 50 enfermeros Muestra: 50 enfermeros</p> <p>Técnica: La encuesta Instrumento: El cuestionario</p>