



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA

FACULTAD DE MEDICINA HUMANA

ESCUELA PROFESIONAL DE MEDICINA HUMANA

**“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN
MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2023”**

TESIS

Para optar el título profesional de Médico Cirujano

AUTOR

**LUIS ENRIQUE GAMARRA GUERRA
(ORCID 0009-0008-8184-2950)**

ASESOR

**RUBÉN ESPINOZA ROJAS
(ORCID 0000-0002-1459-3711)**

**Lima, Perú
2023**

METADATOS COMPLEMENTARIOS

DATOS DE AUTOR

AUTOR: Gamarra Guerra, Luis Enrique

DNI: 70325564

DATOS DE ASESOR

ASESOR: Espinoza Rojas, Rubén

DNI: 10882248

DATOS DEL JURADO

PRESIDENTE: Ponce Guillen, Norka Roció

DNI: 29528228

ORCID: 0000-0001-5298-8143

MIEMBRO: Rubín de Celis Massa, Verónica Eliana

DNI: 06298761

ORCID: 0000-0002-8726-1830

MIEMBRO: Razuri Bustamante, Cesar Ramón

DNI: 42412325

ORCID: 0000-0001-6014-8427

DATOS DE LA INVESTIGACIÓN

Campo del conocimiento OCDE: 3.03.10

Código del Programa: 912016

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por guiarme por el camino
del bien y permitirme cumplir mis metas.

Agradezco mi querida Universidad Ricardo Palma
por recibirme en su casa de estudios y a cada uno de
sus docentes, en especial al profesor Rubén Espinoza Rojas
por sus consejos y compromiso para ayudarme
a elaborar esta tesis.

Agradezco al director de la tesis, el Dr. Jhony A. De La
Cruz Vargas.

Y en especial, agradezco a mis queridos padres, por
confiar en mí y por permitirme cumplir mi sueño,
estudiar medicina.

¡Muchas gracias!

DEDICATORIA

A mi amada abuela, Blanca, quien me enseñó a ser la persona que soy hoy, mis principios, mis valores, mi perseverancia y mi empeño.

A mi querida madre, Delly, quien estuvo siempre conmigo apoyándome, motivándome para poder alcanzar mis metas.

A mi querida madrina, Gisela, dándome su apoyo incondicional y financiero necesarias para culminar la carrera de medicina.

A mi querido tío, Jorge, porque a pesar de la distancia, siempre está presente, presto a ayudarme.

¡Todo es por ustedes!

RESUMEN

Introducción: La población mundial labora demasiadas horas todos los días, lo que causa que muchas personas pierdan la vida debido a lesiones o causas relacionadas con el trabajo.

Objetivo: Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

Materiales y métodos: Se efectuó una investigación cuantitativa, no experimental, transversal, analítico y correlacional; el cual, incluye una población de 151 médicos, y basada en un registro completo para trabajar con la totalidad de la población de los servicios de Medicina Interna, Ginecología, Obstetricia, Pediatría y Neonatología del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

Resultados: Se halló una correlación positiva muy baja ($\rho = 0,050$ y $p = 0,541$) entre las variables. Por otra parte, se halló una correlación negativa baja ($\rho = -0,298$ y $p = 0,000$) entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos; además, se determinó correlación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral ($r=0.0314$ y $p=0.000$); de igual manera, se obtuvo asociación entre las circunstancias extralaborales y la fatiga laboral ($\rho = -0,017$ y $p = 0,835$).

Conclusión: No existe una asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en los médicos del hospital mencionado, por lo tanto, no se puede establecer una asociación clara entre las variables en los médicos del hospital mencionado.

Palabras clave: Condiciones de trabajo, fatiga laboral, médicos

ABSTRACT

Introduction: The world's population works long hours every day, more and more workers are working too many hours, causing many people to lose their lives due to work-related injuries or causes.

Objective: To determine the association between working conditions and work fatigue in physicians of the Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, Lima, 2023.

Materials and methods: A quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational research was carried out; which included a population of 151 physicians, and based on a complete registry to work with the entire population of the Internal Medicine, Gynecology, Obstetrics, Pediatrics and Neonatology services of the Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

Results: We found a very low positive correlation ($\rho = 0.050$ and $p = 0.541$) between working conditions and work fatigue. Furthermore, we found a low negative correlation ($\rho = -0.298$ and $p = 0.000$) between individual conditions and work fatigue in physicians; in addition, we determined a correlation between intralaboral conditions and work fatigue ($r=0.0314$ and $p=0.000$); likewise, we found an association between extralaboral circumstances and work fatigue ($\rho = -0.017$ and $p = 0.835$).

Conclusion: There is no significant association between working conditions and work fatigue in the physicians of the aforementioned hospital; therefore, no clear association can be established between working conditions and work fatigue in the physicians of the aforementioned hospital.

Key words: Working conditions, work fatigue, physicians.

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	2
1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	2
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	4
1.3. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN.....	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	5
1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA.....	5
1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	6
1.6.1. OBJETIVO GENERAL	6
1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	7
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN	7
2.2. BASES TEÓRICAS.....	13
2.2.2 FATIGA LABORAL	14
CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES	16
3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	16
3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL.....	16
3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS	16
3.2. VARIABLES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA.....	17
4.1. TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO.....	17
4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA	17
4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	19
4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	20

4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS	21
4.6. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN	23
5.1. RESULTADOS.....	23
5.1.1. Análisis univariado	23
5.1.2. Análisis univariado	27
5.2 DISCUSIÓN	31
CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	34
6.1 CONCLUSIONES	34
6.2 RECOMENDACIONES.....	35
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
ANEXOS	43
ANEXO 1: SOLICITUD TRÁMITES DIVERSOS.....	43
ANEXO 2: ACTA APROBACIÓN PROYECTO.....	44
ANEXO 3: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS	53
ANEXO 4: CARTA COMPROMISO ASESOR.....	45
ANEXO 5: CARTA COMPROMISO TESISTA.....	47
ANEXO 6: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADA POR LA SECRETARIA ACADEMICA	48
ANEXO 7: CONSTANCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA E INVESTIGACIÓN “FACULTAD DE MEDICINA MANUEL HUAMAN GUERRERO”	49
ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO	50
ANEXO 9: DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO	51
ANEXO 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA	52
ANEXO11: PERMISO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO.....	53
ANEXO 12: PERMISO DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO	54
ANEXO 13: CERTIFICADO DE ASISTENCIA DEL CURSO TALLER....	54
ANEXO 14: CONSENTIMIENTO INFORMADO AL ENCUESTADO.....	56
ANEXO 15: INSTRUMENTO DE VALIDACIÓN.....	57

LISTA DE TABLAS

TABLA 1. Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según sexo, Lima 2023 23

TABLA 2. Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según edad, Lima 2023.
..... 23

TABLA 3. Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según área de trabajo, Lima 2023..... 24

TABLA 4. Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima, 2023 24

TABLA 5. Condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima, 2023 25

TABLA 6. Condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima, 2023 26

TABLA 7. Condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima, 2023 26

TABLA 8. Prueba estadística entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima 2023 27

TABLA 9. Prueba estadística entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima 2023 28

TABLA 10. Prueba estadística entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima 2023 29

TABLA 11. Prueba estadística entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional dos de Mayo, Lima 2023 30

INTRODUCCIÓN

Los médicos son profesionales clave en el sistema de salud, y la calidad de atención que brindan a los pacientes depende en gran medida de su bienestar y desempeño laboral. Sin embargo, la naturaleza de su trabajo y las condiciones a las que están expuestos pueden afectar su calidad de vida laboral, y generar fatiga, estrés y agotamiento.

En este sentido, la fatiga laboral conlleva a la aparición de consecuencias negativas en la calidad de atención brindada por los médicos, lo que puede repercutir en la salud de los pacientes y en la satisfacción laboral del trabajador médico. En consecuencia, es de suma relevancia estudiar las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional con el fin de obtener información que permita optimizar su calidad de vida laboral y la atención de la salud.

Por lo tanto, este estudio se centra en el análisis de las condiciones laborales de los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023 y la manera en que estas influyen en la aparición de fatiga laboral. Se examinarán aspectos como las condiciones individuales, intralaborales y extralaborales, con el fin de identificar factores que puedan estar contribuyendo al estrés y agotamiento de los médicos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, el 9% de la población mundial trabaja muchas horas todos los días y son cada vez más los trabajadores que laboran más horas, por lo que el número de personas pierden la vida por discapacidad o causas relacionadas con las condiciones de trabajo ¹.

Investigadores en Suecia encontraron que los cambios políticos, los recortes presupuestarios y la reestructuración son factores que contribuyeron al agotamiento entre los profesionales médicos ². Por otro lado, la pandemia de COVID-19 afectó las condiciones laborales de los médicos de atención primaria en Suecia, provocando cambios en la organización del trabajo y la rutina de los médicos de atención primaria; es decir, en el incremento de la carga laboral, la avalancha de información, así como los aspectos éticos y la sensación de incertidumbre han hecho que el entorno laboral sea estresante y presente fatiga para los médicos ³.

No obstante, como ya se ha registrado anteriormente, la fatiga es una condición relacionada con el trabajo que afecta la salud, la actitud laboral, la seguridad y la capacidad laboral de los médicos; no solo afecta a los profesionales médicos, sino que también puede impactar negativamente en los pacientes ⁴. Precisando, la prevalencia del 100% de depresión entre los médicos de urgencias en China fue muy alta; las condiciones de fatiga por compasión, el agotamiento y la satisfacción se asociaron significativamente con la depresión entre los médicos y enfermeras de urgencias ⁵.

La fatiga tiene diversos grados de consecuencias personales, financieras y materiales, afecta la capacidad del médico para analizar información, tomar decisiones y concentrarse mentalmente, manifestándose en realizar sus actividades como una persona inexperta y cometer errores; también puede considerarse un paso inmediato antes de un accidente de trabajo ⁶.

En un estudio realizado en Chile se identificó que los médicos (16%) y enfermeras (27%) manifestaron tendencias al incremento de carga laboral, lo que repercutió en las relaciones entre compañeros del espacio de trabajo y generó sentimientos de cansancio, ansiedad, estrés, abatimiento, agobio y fatiga ⁷. Por otra parte, entre las condiciones de trabajo en los profesionales del área de salud en el mismo país, los médicos y enfermeros tienen percepciones diferentes sobre sus condiciones y dimensiones de trabajo; por lo cual, la salud experimentada por estos profesionales está en sí misma relacionada con sus condiciones de trabajo ⁸.

En una investigación en Ecuador, los empleados de la salud son los más afectados por las exigencias del trabajo, principalmente, las mujeres porque el riesgo de fatiga es mayor en el 70% de las mujeres, mostrando una prevalencia de 7% de fatiga excesiva y una prevalencia de fatiga excesiva en los hombres de 3% ⁹.

Existe hasta la fecha 838 establecimientos de atención primaria de salud en Lima y 641 (76%) de ellos tienen capacidad de instalación insuficiente; en efecto, registran falta de personal médico y graves problemas de infraestructura ¹⁰. En dichos establecimientos de atención primaria de salud en Lima, el 2% tiene solo uno o dos médicos, el 52% dos o tres enfermeras y el 20% solamente tres técnicos; en respuesta, la falta de personal en estos espacios de atención de salud también está indicada por el hecho de que más del 70% de las autoridades responsables

de los lugares creen que los trabajadores de salud existentes no son suficientes para cubrir la demanda ¹¹.

Dicho anteriormente, en las problemáticas psicosociales de manera internacional como nacional, las condiciones laborales están presente en los profesionales sanitarios y centrados mayormente en los médicos, quienes han presentado fatiga laboral por las condiciones registradas en el lugar en donde ejercen sus funciones. En este sentido, la investigación puntualiza en buscar el determinante que evidencie la asociación que pueda existir entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuál será la asociación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023?

1.3. LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

- ✓ La presente investigación se ubica dentro de las líneas de Investigación de la Universidad Ricardo Palma 2021-2025 basadas en el Área de Medicina Humana sección 15 de Clínicas Médicas y Quirúrgicas.
- ✓ El trabajo de investigación se encuentra alineado a la prioridad de investigación número 9, llamada salud ambiental y ocupacional, de las prioridades nacionales de investigación en salud del Instituto Nacional de Salud ¹².

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

Las condiciones de trabajo, ya sean individuales, intralaborales y extralaborales en los hospitales públicos, son motivo de gran preocupación para los trabajadores sanitarios de Lima. La investigación se justifica por medio de los modelos teóricos de Guerrero acerca de la productividad, trabajo y salud para las condiciones de trabajo; por otro lado, la fatiga laboral se apoya en el modelo teórico de Muchinsky acerca de los elementos que originan los aspectos de salud y el desempeño del trabajador. La justificación metodológica se apoya por medio de la técnica de la encuesta en la aplicación de instrumentos para luego responder por medio de un análisis estadístico los resultados a través de tablas y figuras. Finalmente, desde una justificación práctica se apoya una vez obtenido los resultados, estas darán a luz respuestas percibidas por los médicos del hospital objeto de estudio, Lima; 2023, además, si los resultados evidencian prevalencias deficientes en los aspectos de fatiga laboral y condiciones de trabajo se considerarán planes estratégicos en las recomendaciones para dar a conocer a los médicos, en el implemento de programas preventivos como promocionales para disminuir las incidencias.

1.5. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

Limites temáticos: Condiciones y fatiga laborales.

Limites espaciales: Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima – Perú.

Limites poblacionales: Médicos registrados del Hospital Nacional dos de Mayo de Lima.

Límites temporales: 2023.

1.6. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la asociación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

1.6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar la asociación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos.
- Evaluar la asociación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos.
- Establecer la asociación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Morawa E; Schug C; Geiser F; Beschoner P; Jerg-Bretzke L; Albus C; Weidner K; Hiebel N; Borho A; Erim, Y ¹³, desarrollaron un estudio en 2021 titulado “Psychosocial burden and working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany: The VOICE survey among 3678 health care workers in hospitals”, el cual tuvo como objetivo examinar la angustia mental autoinformada, las cargas psicosociales, las condiciones laborales y los factores de riesgo y protección para los síntomas de ansiedad y depresivos durante la pandemia en trabajadores de la salud (HCW). Como metodología de corte transversal y correlacional, utilizaron como instrumento la encuesta, en la cual se evaluaron síntomas depresivos (y de ansiedad, condiciones de trabajo y carga psicosocial de 3678 PS de tres profesiones de salud en hospitales: médicos (n = 1061), enfermeras (n = 1275) y auxiliares técnicos médicos (n = 1342). En cuanto a los resultados, se obtuvo una prevalencia de niveles que fueron significativos a nivel clínico de síntomas de ansiedad y depresivos de 17,8% y 17,4% para médicos, 19,0% y 21,6% para enfermeras y 20,1% y 23,0% para MTA, respectivamente. Asimismo, los análisis de regresión lineal múltiple expusieron que los niveles más altos de síntomas depresivos estaban asociados a factores de las condiciones laborales como una insuficiente recuperación durante el tiempo libre, un mayor consumo de alcohol y una menor confianza en los compañeros en situaciones difíciles en el trabajo, además de las condiciones generadas por la contingencia vivida durante la pandemia. Finalmente, como conclusión obtuvieron que, durante la pandemia, un

porcentaje alto de profesionales de la salud demostraron angustia psicosocial relacionada con las condiciones laborales.

Alrawashdeh H; Al-Tammemi A; Alzawahreh M; Al-Tamimi A; Elkholy M; Al-Sarireh F; Abusamak M; Elehamer N; Malkawi A; Al-Dolat W; Abu-Ismael L; Al-Far A; Ghouli I ¹⁴, en 2021 desarrollaron la investigación titulada “Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study”, en la cual el objetivo principal fue realizar una evaluación sobre los niveles de satisfacción laboral y la prevalencia del agotamiento entre el personal médico en Jordania. Como metodología fue de diseño no experimental, de método mixto que utilizaron un cuestionario estructurado basado en la web y entrevistas individuales semiestructuradas. Se adoptaron la versión corta de 10 ítems de medida de agotamiento (BMS) y el índice breve de satisfacción laboral de 5 ítems (SIJS) para analizar el agotamiento ocupacional y la satisfacción laboral, respectivamente en una población muestral constituida por 973 profesionales del área de salud. En los resultados, se obtuvo una prevalencia del 57,7% de burnout entre los médicos. Entre los factores significativos que se asociaron positivamente con el agotamiento, destacan el género femenino, trabajar en hospitales muy cargados, trabajar durante largas horas, hacer turnos de noche, falta de acceso suficiente a equipo de protección personal y tener una prueba positiva de SARS-CoV-2. Con respecto a la satisfacción laboral, se reveló que la edad se asoció de forma positiva con niveles más altos de satisfacción laboral. Concluyeron que la pandemia acaecida en el 2020 impuso una carga psicológica y física significativa al personal médico y otros profesionales de la salud.

Changmin T; Chaojie L; Pengqian F; Yuanxi, X; Rui, M ¹⁵, en el 2019 desarrollaron un estudio titulado “Work-Related Accumulated Fatigue among Doctors in Tertiary Hospitals: A Cross-Sectional Survey in Six Provinces of China”. Este, planteó como objetivo determinar la prevalencia de la fatiga acumulada vinculada con el trabajo de los médicos y sus factores asociados en hospitales terciarios de China. Como metodología, fue de diseño no experimental, además de un corte transversal y correlacional, en el que se desarrolló una encuesta a una población de 1729 médicos distribuidos en 24 hospitales de China. En cuanto a los resultados, encontraron que una frecuencia de 78,8% manifestó un nivel alto de fatiga acumulada relacionada al trabajo. Además, también se asociaron significativamente con altos niveles de fatiga acumulada asociada con el trabajo ($p < 0,05$). Finalmente, concluyeron que los médicos que laboran en centros hospitalarios terciarios en China prevalecen altos niveles de fatiga acumulada relacionada con el trabajo.

Dubale B; Friedman L; Chemali Z; Denninger J; Mehta D; Alem A; Fricchione G; Dossett M; Gelaye, B ¹⁶, desarrollaron en 2019 una investigación titulada “Systematic review of burnout among healthcare providers in sub-Saharan Africa”, la cual tuvo como objetivo realizar una evaluación sobre el concepto agotamiento laboral en los sectores de salud e identificar y abordar las barreras individuales y estructurales que contribuyen al agotamiento entre los proveedores de atención médica, tales como las condiciones laborales. Como metodología fue de diseño no experimental, fue una revisión sistemática en la cual se identificaron artículos relevantes de PubMed, PsycINFO (EBSCO) y Web of Science (Thomson Reuters). Los estudios se seleccionaron para su inclusión si examinaban una medida cuantitativa del agotamiento entre los proveedores de atención médica en el África

subsahariana. En cuanto a los resultados, se obtuvo que 65 artículos cumplieron con los criterios de inclusión. Gran parte de los estudios evaluaron el agotamiento mediante el Maslach Burnout Inventory; además, los niveles más altos de agotamiento se informaron entre las enfermeras, aunque todos los proveedores de atención médica mostraron un alto agotamiento. Finalmente, concluyeron que el agotamiento entre los proveedores de atención médica está vinculado con sus entornos de trabajo, conflictos interpersonales y profesionales, angustia emocional y poco apoyo social.

Lee H; Chiang H; Kuo, H¹⁷, en el 2018 elaboraron un estudio titulado “Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout”, el cual tuvo como objetivo explorar los efectos que median el ambiente de trabajo y el agotamiento en la relación entre la intención de las enfermeras para abandonar su trabajo y el liderazgo auténtico. Como metodología se usó un diseño no experimental, corte transversal y se utilizaron cuatro cuestionarios de autoinforme como instrumentos en una población de 946 enfermeras. En los resultados, obtuvieron que el ambiente de trabajo y el agotamiento laboral mediaron el efecto del liderazgo auténtico en la intención de irse entre las enfermeras. Asimismo, los efectos mediadores del agotamiento en el liderazgo auténtico estuvieron presentes tanto para las enfermeras junior ($\beta = 0,073$) como para las senior ($\beta = 0,081$). En conclusión, obtuvieron que el liderazgo auténtico puede afectar la intención de las enfermeras de irse, pero el ambiente de trabajo y el agotamiento son mediadores importantes de esta influencia.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Gomez E ¹⁸, en el 2022, realizó un estudio titulado Condiciones de trabajo y fatiga laboral en pandemia Covid-19, área de admisión de emergencia – Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2021. Como metodología se usó un diseño no experimental, correlacional y transversal; contó con la participación de 60 profesionales de la salud. En sus resultados, identificaron un nivel bajo de 11,7%, medio de 73,3% y alto de 15% en las condiciones de trabajo; e identificó también un nivel bajo de 15%, medio de 73,3% y alto de 11,7% en la fatiga laboral. Además, determinó un valor de ($r= 0,506$; $p < ,000$); lo cual, demuestra una relación positiva moderada. Concluye que hay vínculo entre las variables.

Millones M ¹⁹, en el 2022, realizó un estudio titulado Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. Metodológicamente, tuvo un diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal; contó con 331 enfermeros y médicos. En su resultado, encontró que las condiciones laborales psicológicas y físicas estaban negativamente relacionadas con la satisfacción intrínseca; en cambio, las condiciones sociales se relacionan de modo positivo con la satisfacción extrínseca como dimensiones de la satisfacción laboral. En conclusión, las condiciones laborales inaceptables, como salarios bajos, inestabilidad laboral, exceso de trabajo, estrés, trabajo rutinario, turnos nocturnos, y seguridad; esto genera sentimientos de insatisfacción laboral, lo que repercute de modo negativo en la calidad de su atención y, a su vez, genera estrés laboral, fatiga, enfermedades físicas y mentales, lo cual se traduce en una bajo productividad, rendimiento y ausentismo.

Villena L; Noroña D; Vega V; Bermúdez-del-sol, A ⁹, en el 2022, realizaron un estudio titulado Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. Metodológicamente, tuvo un diseño no experimental, nivel correlacional y corte transversal; contó con la participación de 60 profesionales que trabajan en el sector salud. En sus resultados, identificaron que el 70% de féminas presentaron riesgo de fatiga, fatiga moderada de 28%, y fatiga excesiva de 7%, además, los hombres presentaron un 7% de fatiga moderada y excesiva de 3%; los factores psicosociales de las condiciones en el espacio de trabajo fueron la exigencia, la remuneración que generaron molestias sobre todo en las mujeres. Además, determinaron un valor de ($p < ,004$); lo cual, demuestra una relación positiva moderada. Concluye que, existe asociación entre los factores condicionantes de trabajo y la fatiga laboral.

Beltrán R ²⁰, en el 2021, realizó un estudio titulado a condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Iazarte Echegaray-Es salud-Trujillo. Como metodología se tuvo un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, corte transversal y de nivel correlacional; contó con la participación de 24 profesionales de la salud. En función a los resultados descriptivos, demostró un 28,6% aceptable y 71,4% en riesgo en las condiciones laborales; además, en los niveles de fatiga laboral demostró un 28,1% leve, 33,3% moderado y un 28,6% excesivo. En los resultados de inferencia, las dimensiones individuales, extralaboral y intralaboral no tuvieron relación con la fatiga laboral, ya que en la prueba estadística Tau C de Kendall arrojó un ($p = 0,767$ no significativo), ya que el nivel de significancia fue mayor que 0,05. En conclusión, las condiciones laborales no mostraron influencia con la fatiga laboral.

Berrospi F; y Martínez K ²¹, en el 2018, realizaron un estudio que llevó por título Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del hospital regional Ramiro Priale Priale ESSALUD-Huancayo – 2027. Metodológicamente, se tuvo un diseño no experimental, de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y corte transversal; contaron con la participación de 120 profesionales de la salud. En base a los resultados inferenciales, determinaron un valor de ($r = -0,519$; $p < ,000$); quiere decir que, existe una relación negativa moderada entre ambas las condiciones de trabajo y la fatiga laboral. En conclusión, Existe relación de manera inversa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral; es decir, cuando existe mayor precarización de condición laboral, se incrementa la fatiga en los profesionales del área de salud.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1 CONDICIONES LABORALES

A) Definición

El concepto de condiciones de trabajo ha sido definido de manera diferente por diversos autores ²². De manera general, la Organización Mundial de la Salud (OMS) conceptualiza las condiciones de trabajo como el entorno de trabajo y cada una de las circunstancias que existen y afectan la ocupación en el espacio de trabajo ²³.

Por otra parte, otro autor considera que el término condiciones de trabajo se define como el entorno en el que un individuo realiza su trabajo; este incluye todos los factores y circunstancias físicos y psicológicos que influyen en su labor ²⁴.

Las condiciones laborales son los elementos implicados en el cumplimiento de las labores relacionadas al trabajo; estas abarcan diferentes aspectos tanto externos, individuales, factores externos al ámbito laboral pero que pueden perjudicar el

desempeño del trabajador, así como factores psicosociales ¹⁸.

B) Condiciones individuales

Estas hacen referencia a lo percibido por cada individuo, factores intrínsecos, endógenos y únicos que caracterizan a la persona; a su vez, dichos factores son determinados por la influencia de los elementos que lo rodean, tales como sociales, culturales, ambientales y también hereditarios ¹⁸.

C) Condiciones intralaborales

Estas se relacionan directamente con los factores característicos del lugar de trabajo, los cuales pueden conducir a un agotamiento tanto físico como mental; asimismo, estas incluyen condiciones de seguridad organizacional y elementos ambientales que afectan el rendimiento de los trabajadores ¹⁸.

D) Condiciones extralaborales

En esta dimensión se hace alusión a aquellas circunstancias ajenas al ambiente laboral, pero que al sumarse con la carga de trabajo tienen la capacidad de afectar la salud del empleado ¹⁸.

2.2.2 FATIGA LABORAL

A) Definición

La fatiga es un constructo nebuloso que, de manera general, se define como una sensación general de cansancio y hastío ²⁵. Además, la fatiga se conceptualiza como una condición en la que las personas experimentan una disminución de la capacidad para realizar actividades al nivel deseado debido a laxitud o agotamiento mental y/o físico ²⁶. La fatiga laboral es una sensación de cansancio general multicausal que se agrava con el trabajo exigente con oportunidades inadecuadas

para la recuperación; asimismo, la fatiga ocupacional se clasifica según su duración en aguda o crónica y su naturaleza en física, mental o total/global ²⁷.

Por otro lado, para fines de la investigación se considera el concepto de fatiga laboral, el cual señala que esta es aquella en la que los factores generan alteraciones tanto en la salud de la persona como en su desempeño laboral ¹⁸.

B) Fatiga física

En esta se manifiestan sintomatologías propias de un organismo en desequilibrio, las cuales van desde un simple colapso hasta un cansancio generalizado, los cuales se dan como consecuencia de cuando la cantidad de trabajo que se realiza supera el límite de las capacidades físicas máximas del individuo ¹⁸.

C) Fatiga de habilidades

Este tipo de fatiga es aquella que afecta la atención requerida para realizar las labores de trabajo; normalmente, se manifiesta de forma directa en la exactitud y desenvolvimiento de las tareas ¹⁸.

D) Fatiga cognitiva

En esta se manifiesta una alteración a nivel mental, la cual es causada por una actividad de extensa duración e intensa magnitud; esta se suele desarrollar en personas que se encuentran expuestas a condiciones que requieren un mayor nivel de concentración y uso de la memoria ¹⁸.

CAPÍTULO III: HIPOTESIS Y VARIABLES

3.1. HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN

3.1.1. HIPÓTESIS GENERAL

Existe asociación entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

3.1.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- Existe asociación entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos.
- Existe asociación entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos.
- Existe asociación entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos.

3.2. VARIABLES PRINCIPALES DE LA INVESTIGACIÓN

- Variable dependiente: Fatiga laboral
- Variable independiente: Condiciones de trabajo
 - Condiciones extralaborales
 - Condiciones individuales
 - Condiciones intralaborales

CAPÍTULO IV: METODOLOGÍA

4.1. TIPO Y DISEÑO DE ESTUDIO

El diseño a utilizar es no experimental, lo mencionado se basa en que la propuesta es un estudio cuantitativo, el cual no requiere de experimentación durante la recopilación de datos ²⁸. Además, el estudio es de corte transversal, el cual hace referencia a un proceso mediante el cual se obtienen datos en un periodo temporal específico ²⁹.

El trabajo se corresponde a un tipo básica, en vista de que su propósito está basado en sumar al bagaje de conocimientos sin utilizar métodos prácticos ³⁰. Asimismo, es de nivel descriptivo correlacional porque describe el tema de la mejor manera posible en base a los datos estadísticos recopilados para mostrar el efecto en la población, además, pretende medir cada variable, analizar y cuantificar la relación entre ellas. responder a los problemas y objetivos ³¹. Por otro lado, se realiza un enfoque cuantitativo, dado que el estudio propone llevar a cabo una recopilación objetiva de datos basada en valores y números; de esta manera, se obtienen resultados verificables por medio de métodos estadísticos analíticos ³².

4.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

4.2.1 Población

La población abarca a los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo en cada uno de sus departamentos y/o servicios, cifra que corresponde a 151 profesionales de la salud en los que se aplica los instrumentos para la investigación. Estos elementos que constituyen la población tienen en común alguna característica que ha sido considerada como variable de estudio, por lo que es posible generalizar los resultados ³³.

4.2.2. Muestra

Para la muestra se consideró a la totalidad de la población, es decir, a 151 médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023, de los servicios de Medicina Interna, Ginecología y Obstetricia, Pediatría, Neonatología, Neumología y Cirugía, quienes cumplen con los criterios de inclusión y exclusión.

4.2.2.1. Criterios de selección de la muestra

Criterios de inclusión

- Personal médico femenino y masculino.
- Personal médico que trabaje en el hospital Dos de Mayo.
- Personal médico que quiera participar voluntariamente.
- Personal médico que trabaje en la presencialidad.

Criterios de exclusión

- Personal médico que ejerza su labor en otros hospitales.
- Personal médico que no disponga de tiempo suficiente para participar.
- Personal médico que trabaje en la modalidad remota.
- Personal médico que estén fuera de turno en el hospital.

4.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Escala de medición	Unidad de medida
Condiciones de trabajo	Conjunto de elementos que involucran los aspectos extralaborales, intralaborales e individuales, los cuales interactúan con la ejecución de la tarea que determina los procesos de salud y enfermedad del personal y su capacidad de trabajo ³⁵ .	Las condiciones de trabajo son medidos por medio de un cuestionario, que incluye los elementos de condiciones individuales, intralaborales y extralaborales presentado por Gomez en el 2022 ¹⁸ .	Condiciones individuales Condiciones intralaborales Condiciones extralaborales	Ordinal Likert	1. Nunca 2. Casi nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre
Fatiga laboral	La fatiga laboral es un factor de complicación que incluye los cambios fisiológicos experimentados en el cuerpo humano como resultado de la fatiga, lo que resulta en resultados de trabajo menos efectivos que afecta lo cognitivo y las habilidades de las personas ³⁶ .	La fatiga laboral es medida por medio de un cuestionario que incluye los elementos de fatiga física, de habilidades y cognitivas presentado por Gomez en el 2022 ¹⁸ .	Fatiga física Fatiga de habilidades Fatiga cognitiva		

4.4. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica elegida para aplicar y recoger datos necesarios consistió en la encuesta. Esta consta en una indagación por medio de las opiniones o experiencias manifestadas por un grupo de personas, las cuales deben responder un listado de preguntas. Dichas preguntas se corresponden al instrumento de la encuesta, y para los fines de esta investigación se utiliza un cuestionario ³⁷.

En primer lugar, se solicitó al Comité de Ética e Investigación Biomédica del hospital objeto de estudio para realizar el estudio solicitando los diferentes departamentos y/o servicios de dicho hospital, a quienes se le explicó los fines de la investigación y se solicitó su autorización para que los médicos respondieran los instrumentos de evaluación de condiciones de trabajo y fatiga laboral, los cuales permitieron conocer la realidad de los médicos actualmente.

La variable condiciones de trabajo es de autoevaluación de condiciones laborales de enfermería de alta complejidad propuesto por García y colaboradores en el 2011¹⁸; posterior a ello, el instrumento fue modificado, el cual consiste en una escala de tipo Likert desde (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre; a su vez, consta de 20 ítems y de 3 dimensiones; 1. condiciones individuales (5 ítems), condiciones intralaborales (10 ítems) y condiciones extralaborales (5 ítems). El instrumento usado fue previamente validado por criterio de jueces y mostró una confiabilidad de $\alpha = 0,844$ en la validación de Gomez en el 2022 ¹⁸.

La variable fatiga laboral utilizó el instrumento “Check List Individual Strength” ¹⁸, el cual fue modificado; este consiste en una escala de tipo Likert desde (1= nunca, 2= casi nunca, 3= a veces, 4= casi siempre y 5= siempre; consta de 20 ítems y de 3

dimensiones; 1. Fatiga física (6 ítems), fatiga de habilidades (7 ítems) y fatiga cognitiva (7 ítems). instrumento usado fue previamente validado por criterio de jueces y mostrando una confiabilidad de $\alpha = 0,826$ en la validación de Gomez en el 2022 ¹⁸.

4.5. PROCESAMIENTO DE DATOS Y PLAN DE ANÁLISIS

Una vez que se recopilaron las encuestas, se procedió a su tabulación utilizando Microsoft Excel para organizar los datos de manera ordenada. En esta fase, se comprobó que los datos fueran completos y coherentes; además, cada pregunta se codificó para permitir un análisis más fácil en el software de estadísticas.

Luego, se procedió a la importación de los datos a un software de análisis estadístico, como el SPSS versión 25. En el análisis univariado, se describió cada variable de manera porcentual, se calcularon las frecuencias y se presentaron en tablas y gráficos para su fácil comprensión. Este tipo de análisis permitió obtener una visión general de cada variable y su distribución.

Por otra parte, en el análisis bivariado, se realizaron pruebas de asociación y correlación entre dos variables específicas para probar las hipótesis planteadas. En este caso, se utilizó la prueba de rho de Spearman para evaluar la relación entre dos variables. Los resultados se presentaron en forma de tablas y gráficos, lo que permitió identificar cualquier relación significativa entre las variables y, finalmente, se procedió a la interpretación de los resultados.

4.6. ASPECTOS ÉTICOS DE LA INVESTIGACIÓN

Se consideraron los criterios básicos de la investigación, los cuales tienen como base el respeto hacia las personas, benevolencia, no perjurio y justicia. De igual manera, se hizo valer el principio del consentimiento informado, esto quiere decir que los participantes llenaron un consentimiento informado mediante el cual se le hizo de conocimiento sobre los datos que se debían brindar para la investigación, así como de para qué y de qué manera son utilizados los datos que proporcionen y las consecuencias de ello, en caso las hubiera.

Por lo tanto, los colaboradores deben manifestar su consentimiento explícito y activamente; asimismo, tienen el derecho de retirarse en cualquier momento en caso ya no deseen participar de la investigación³⁸. Además, se considera el criterio de confidencialidad, el cual asegura el amparo de los datos de las personas. También se respetan los derechos de autor, considerando las normas proporcionadas por el formato Vancouver.

CAPÍTULO V: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

5.1. RESULTADOS

5.1.1. Análisis univariado

TABLA 1. *Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según sexo, Lima 2023*

SEXO	N	%
Femenino	95	62.9
Masculino	56	37.1
Total	151	100

Según los resultados conseguidos, se observa que la proporción de médicos mujeres es del 62.9% del hospital objeto de estudio, Lima 2023 y el resto son varones.

TABLA 2. *Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según edad, Lima 2023.*

Edad	N	%
24 - 34	101	66.9
34 - 44	28	18.5
44 - 54	6	4.0
54 - 64	10	6.6
64 - 74	6	4.0
Total	151	100.0

En cuanto a la distribución por edad, la mayoría de los médicos se concentran en los grupos de jóvenes - adultos, entre los 24 a 44 años, representando el 85,4%. En cambio, el 6.6% conforma los médicos adultos y solo un pequeño porcentaje, específicamente el 4% son adultos mayores.

TABLA 3. *Médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, según área de trabajo, Lima 2023.*

ÁREA DE TRABAJO	N	%
Cirugía	16	10.6
Ginecología y Obstetricia	32	21.2
Medicina Interna	72	47.7
Neonatología	10	6.6
Neumología	10	6.6
Pediatría	11	7.3
Total	151	100

En cuanto a la especialidad, se puede observar que la mayoría de los médicos en la muestra se dedican a la medicina interna, representando el 47,7%. Los cirujanos constituyen el 10,6% de la muestra, mientras que el 21,2% son ginecólogos y obstetras. Por su parte, el 7,3% de los médicos pertenecen al campo de la pediatría, y el 6,6% están especializados en Neumología y Neonatología equitativamente.

TABLA 4. *Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023*

Condiciones de trabajo	Fatiga laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	0%	0%	0%	0%
Regular	5.3%	58.9%	11.9%	76.2%
Bueno	2.6%	15.2%	6.0%	23.8%
Total	7.9%	74.2%	17.9%	100%

La tabla muestra la relación entre la fatiga laboral y las condiciones de trabajo, según los resultados obtenidos en una muestra de médicos del hospital objeto de estudio, Lima 2023, se puede observar que el mayor porcentaje de médicos (58.9%) indicaron tener una fatiga laboral "regular" cuando las condiciones de trabajo fueron catalogadas como "regulares". En cambio, cuando las condiciones de trabajo fueron catalogadas como "buenas", el porcentaje de trabajadores con fatiga laboral "regular" constituyó significativamente al 15,2%. Mientras que, el porcentaje de trabajadores con fatiga laboral "mala" aumenta cuando las condiciones de trabajo son "regulares" (5,3%) y "buenas" (2,6%), en comparación con cuando las condiciones de trabajo son "malas" (0%).

TABLA 5. *Condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023*

Condiciones individuales	Fatiga laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	0%	0%	0.7%	0.7%
Regular	1.3%	23.8%	11.3%	36.4%
Bueno	6.6%	50.3%	6.0%	62.9%
Total	7.9%	74.2%	17.9%	100%

Según los resultados conseguidos en una muestra de médicos del hospital objeto de estudio, Lima 2023. Se deduce que el mayor porcentaje de trabajadores (50.3%) reportaron tener una fatiga laboral "regular" cuando las condiciones individuales fueron catalogadas como "buenas". En cambio, cuando las condiciones individuales fueron catalogadas como "regulares", el porcentaje de médicos con fatiga laboral "regular" constituyó significativamente al 23,8%. Por otro lado, se infiere que el porcentaje de médicos con fatiga laboral "mala" aumenta cuando las condiciones

individuales son "regulares" (1.3%) y "buenas" (6.6%), en comparación con cuando las condiciones individuales son "malas" (0%).

TABLA 6. *Condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023*

Condiciones intralaborales	Fatiga laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	0%	0%	0%	0%
Regular	7.3%	71.5%	11.9%	90.7%
Bueno	0.7%	2.6%	6.0%	9.3%
Total	7.9%	74.2%	17.9%	100%

Al analizar los datos, se puede observar que la mayoría de los médicos (71,5%) que laboran en el hospital objeto de estudio de Lima, 2023, informaron tener fatiga laboral "regular" cuando trabajan en condiciones intralaborales catalogadas como "regulares", es decir, la fatiga laboral es más común cuando las condiciones intralaborales son regulares. Además, se evidencia que el porcentaje de trabajadores que presentan fatiga laboral "mala" es significativamente mayor (7,3%) cuando las condiciones intralaborales son catalogadas como "regulares" en comparación con las condiciones intralaborales "malas" (0,0%) y "buenas" (0,7%).

TABLA 7. *Condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023*

Condiciones extralaborales	Fatiga laboral			Total
	Malo	Regular	Bueno	
Malo	0%	0%	0.7%	0.7%
Regular	6.0%	55.0%	12.6%	73.5%
Bueno	2.0%	19.2%	4.6%	25.8%
Total	7.9%	74.2%	17.9%	100.0%

El análisis de la tabla 7 revela que la mayoría de los médicos que laboran en el hospital objeto de estudio, ubicado en Lima, 2023, presentan condiciones extralaborales regulares (55,0%). Solo un porcentaje reducido de médicos presenta condiciones extralaborales malas (6,0%), mientras que el 19,2% de ellos reporta condiciones extralaborales buenas cuando experimentan fatiga laboral regular. En este sentido, se puede inferir que existe una relación entre la variable y la dimensión mencionadas, ya que esta última es más frecuente en aquellos con condiciones extralaborales regulares.

5.1.2. Análisis univariado

Prueba de hipótesis

HIPÓTESIS GENERAL

H₀: No existe asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.

H_a: Existe asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023.

TABLA 8. *Prueba estadística entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023*

Condiciones de trabajo y la fatiga laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	0,050	0.541	151

La tabla presenta una relación estadística positiva muy baja ($\rho = 0,050$ y $p = 0,541$) entre las condiciones y la fatiga laboral en los médicos del hospital objeto de estudio, 2023. Sin embargo, la significancia obtenida es mayor al margen máximo de error, lo que lleva a rechazar la hipótesis alterna. Como consecuencia, se concluye que no existe una asociación ambos ítems en los médicos del hospital mencionado.

Hipótesis específica 1

H_{01} : No existe asociación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

H_1 : Existe asociación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

TABLA 9. Prueba estadística entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023

Condiciones individuales y la fatiga laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	-0,298	0.000	151

La tabla presenta una relación estadística negativa baja ($\rho = -0,298$ y $p = 0,000$) entre el factor dimensional y variable mencionadas en los médicos del hospital objeto de estudio de Lima en el año 2023, esto indica que a medida que las condiciones individuales aumentan la fatiga laboral disminuye o viceversa. La significancia obtenida es menor o igual al margen máximo de error, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula. Se establece la conclusión de que existe una relación significativa entre los ítems analizados en los médicos del hospital mencionado.

Hipótesis específica 2

H₀₂: No existe asociación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

H₂: Existe asociación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

TABLA 10. *Prueba estadística entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023*

Condiciones intralaborales y la fatiga laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	0,314	0.000	151

La tabla presenta una relación estadística positiva baja (**rho = 0,314 y p = 0,000**) entre el factor dimensional y variable mencionadas en los médicos del hospital objeto de estudio de Lima en el año 2023. La significancia obtenida es menor o igual al margen máximo de error, lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula. Se concluye que existe una relación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en los médicos del hospital mencionado.

Hipótesis específica 3

H₀₃: No existe asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

H₃: Existe asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

TABLA 11. *Prueba estadística entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima 2023*

Condiciones extralaborales y la fatiga laboral	Valor	Sig. (unilateral)	N.º de casos válidos
Rho de Spearman	-0,017	0.835	151

La tabla presenta una relación estadística negativa muy baja (**rho = -0,017 y p = 0,835**) entre el factor dimensional y variable mencionadas en los médicos del hospital objeto de estudio de Lima en el año 2023, esto indica que a medida que las condiciones extralaborales aumentan la fatiga laboral tiende a disminuir o viceversa. Sin embargo, la significancia obtenida es mayor al margen máximo de error, lo que lleva a rechazar la hipótesis alterna. En consecuencia, se instituye como conclusión que no existe una asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en los médicos del hospital mencionado.

5.2 DISCUSIÓN

Considerando los resultados obtenidos, se procede a presentar las discusiones correspondientes.

En relación con el objetivo general de determinar la asociación entre las "condiciones de trabajo" y la "fatiga laboral" en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo en Lima en 2023, se ha llegado a una conclusión a partir de los datos presentados en la tabla 8. Según el Rho de Spearman, se ha obtenido una relación estadística positiva muy baja ($r = 0,050$, $p > 0,05$), lo cual manifiesta la no existencia de una asociación significativa entre ambas variables. Además, es importante mencionar que, aunque la conexión encontrada en la tabla es muy baja, esto no significa que no existan otros factores que incidan en la fatiga laboral de los médicos. Por otro lado, es posible que existan otras variables que no fueron consideradas en este estudio y que podrían tener una mayor asociación con la fatiga laboral en los médicos. Los hallazgos presentados muestran una semejanza con los resultados hallados en el estudio de Beltrán ²⁰ en el año 2021. En dicha investigación, se encontró una relación estadística positiva alta entre las condiciones y la fatiga laboral en enfermeras de un hospital en Trujillo, utilizando la prueba estadística Tau C de Kendall y una significancia mayor a 0.05. Como consecuencia se concluyó que no existe influencia en ambas variables de estudio.

En relación con el primer objetivo específico, se efectuó un análisis para evaluar la posible asociación entre la dimensión de las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del hospital objeto de estudio, Lima 2023. Los resultados mostrados en la tabla 9 manifiestan que existe una correlación negativa baja entre las variables usadas, según lo determinado mediante el Rho de Spearman, con valores ($r = -0.298$; $p = 0.000$). Además, se concluye que la existencia de una

vinculación entre las variables en mención. Es importante destacar que las condiciones individuales pueden incluir factores como el género, la edad, la experiencia laboral, el estado de salud, entre otros, y que estos pueden influir en la fatiga laboral de los médicos. Según los resultados obtenidos, se evidencia una coincidencia con la investigación realizada por de Berrospi y Martínez ²¹ en el año 2018. En dicha investigación, se limita una correlación negativa moderada entre las variables de condición de trabajo y fatiga laboral en el personal enfermero de un hospital en Huancayo. Para llegar a esta conclusión, se obtuvo el mismo estadístico, obteniendo valores de ($r=-0,519$; $p=0,000$).

En cuanto al segundo objetivo específico, se realizó una evaluación para determinar la posible asociación entre la dimensión de las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del hospital objeto de estudio, Lima 2023. Los resultados conseguidos mostrados en la tabla 10 indican que hay correlación positiva baja entre las variables estudiadas, según lo determinado mediante la prueba estadística Rho de Spearman (0,314). Esto demuestra una asociación entre la dimensión y la variable en análisis, con una $p < 0,05$. Las condiciones intralaborales se refieren a factores como la carga de trabajo, el tipo de tareas realizadas, el ambiente físico en el lugar de trabajo, entre otros. Estos factores pueden contribuir significativamente a la fatiga laboral de los médicos y, por ende, afectar su rendimiento y bienestar. Dicho resultado, muestra similitud con el estudio de Villena et al.⁹, 2022, demostrando una significancia estadística menor al 5% ($p = 0.004$) y una correlación positiva moderada, concluyendo que existe vínculo entre los factores condicionantes de trabajo y fatiga laboral.

Finalmente, en el tercer objetivo específico se efectuó un análisis para instituir la posible asociación entre la dimensión de las condiciones extralaborales y la fatiga

laboral en médicos del nosocomio objeto del estudio. Según los resultados presentados en la tabla 11, se limita una asociación estadística negativa muy baja, a través de la prueba estadística Rho de Spearman, con valores de ($r = -0.017$ y $p = 0.835$). Por lo tanto, se concluye que no existe asociación entre dimensión y variable expresada en médicos. Esto permite a los profesionales de la salud y a los responsables del hospital tener una mejor comprensión de las causas de la fatiga laboral en su personal médico y enfocarse en otros factores que podrían estar precedidos por la salud y el bienestar del personal. De acuerdo con el resultado obtenido en este estudio, es relevante mencionar la investigación realizada por el autor Millones ¹⁹, 2022, donde se halló una correlación negativa entre las condiciones físicas y psicológicas del trabajo y la satisfacción intrínseca en enfermeras de un complejo hospitalario.

CAPÍTULO VI: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1 CONCLUSIONES

- Se concluyó que no existe una asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en los médicos del hospital mencionado, esto significa que no se puede establecer una asociación clara entre ambos factores en los médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.
- Se determinó que existe una correlación negativa baja entre la fatiga laboral y las condiciones individuales; es decir, a medida que las condiciones individuales mejoran, la fatiga laboral disminuye.
- Se determinó que existe asociación entre la fatiga laboral y las condiciones intralaborales; es decir, a medida que las condiciones intralaborales aumentan, la fatiga laboral también tiende a aumentar, pero esta relación es muy débil.
- Por último, no se encontró suficiente evidencia estadística para asociar las circunstancias extralaborales y la fatiga laboral mostrando una conexión negativa muy débil, esto indica que las circunstancias que rodean la vida personal de los médicos no tienen un impacto significativo en su nivel de fatiga en el trabajo.

6.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar estudios periódicos sobre las condiciones y la fatiga laboral en el hospital, para realizar una evaluación sobre la efectividad de las medidas implementadas y detectar nuevas áreas de mejora. Esto permitirá mantener un ambiente laboral seguro y saludable para los médicos y mejorar la calidad de atención médica ofrecida a los pacientes.
- También es importante investigar la asociación entre la fatiga laboral y el bienestar físico y mental de los médicos, así como su impacto en la calidad de atención médica que brindan. Esto podría proporcionar información valiosa para optimizar las condiciones de trabajo de los médicos y garantizar una mejor atención para los pacientes.
- Fomentar políticas de trabajo que promuevan el bienestar físico y emocional del personal médico, incluyendo la reducción de horas de trabajo y el aumento de días libres, para disminuir la fatiga laboral y optimizar la calidad de atención médica.
- Implementar programas de capacitación y concientización sobre la fatiga laboral y sus consecuencias, para que los médicos sean conscientes de los riesgos y aprendan estrategias para prevenirla y manejarla.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Organización Mundial de la Salud. La OMS y la OIT alertan de que las jornadas de trabajo prolongadas aumentan las defunciones por cardiopatía isquémica o por accidentes cerebrovasculares [Internet]. OMS. 2021 [citado 1 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.who.int/es/news/item/17-05-2021-long-working-hours-increasing-deaths-from-heart-disease-and-stroke-who-ilo>
2. Adamsson A, Bernhardsson S. Symptoms that may be stress-related and lead to exhaustion disorder: A retrospective medical chart review in Swedish primary care. *BMC Fam Pract.* 2018;19(1):1–9. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12875-018-0858-7>
3. Fernemark H, Skagerström J, Seing I, Hårdstedt M, Schildmeijer K, Nilsen P. Working conditions in primary healthcare during the COVID-19 pandemic: An interview study with physicians in Sweden. *BMJ Open.* 2022;12(2):1–9. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055035>
4. Sfeir E, Rabil JM, Obeid S, Hallit S, Khalife M. Work fatigue among Lebanese physicians and students during the COVID-19 pandemic: validation of the 3D-Work Fatigue Inventory (3D-WFI) and correlates. *BMC Public Health.* 2022;22(1):1–12. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-022-12733-9>
5. Ma H, Huang SQ, We B, Zhong Y. Compassion fatigue, burnout, compassion satisfaction and depression among emergency department physicians and nurses: a cross-sectional study. *BMJ Open.* 2022;12(4):1–6. DOI: <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-055941>

6. Leyva A. La fatiga laboral y la carga mental en los trabajadores: a propósito del distanciamiento social. [Internet]. [Trujillo]: Universidad Privada Antenor Orrego; 2020. Disponible en: https://repositorio.upao.edu.pe/bitstream/20.500.12759/6656/1/REP_ASTRID.LEYVA_LA.FATIGA.LABORAL.pdf
7. Ansoleaga E, Toro J, Lorena G, Stecher A, Blanch J. Malestar psicofisiológico en profesionales de la salud pública de la región metropolitana. *Rev Med Chil.* 2011;139(9):1185–91. DOI: <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872011000900011>
8. Luengo-Martínez C, Montoya-Cáceres P. Condiciones de Trabajo en profesionales sanitarios de hospitales públicos en Chile. *Med Segur Trab (Madr).* 2020;66(259):69–80. DOI: <https://dx.doi.org/10.4321/s0465-546x2020000200002>
9. Villena L, Noroña D, Vega V, Bernúdez-del-sol A. Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. *Rev Arbitr Interdiscip Ciencias la Salud.* 2022;6(2):216–23. DOI: <http://dx.doi.org/10.35381/s.v.v6i2.2087%0ARelación>
10. Defensoria del Pueblo Peru. Centros de salud de Lima registran graves problemas de infraestructura y falta de personal médico [Internet]. 2022 [citado 6 de abril del 2022]. Disponible en: <https://www.defensoria.gob.pe/centros-de-salud-de-lima-registran-graves-problemas-de-infraestructura-y-falta-de-personal-medico/>
11. Pinedo X, Garro M. Postas médicas en crisis: la promesa incumplida de

reforzar el primer nivel de atención [Internet]. Ojo Público. 2022 [citado 2 de abril del 2023]. Disponible en: <https://ojo-publico.com/3608/la-promesa-incumplida-de-reforzar-el-nivel-primario-de-salud>

12. Ministerio de Salud. Sector salud instituto nacional de salud [Internet]. Lima: Ministerio de salud; 2018.
13. Morawa E, Schug C, Geiser F, Beschoner P, Jerg-Bretzke L, Albus C, et al. Psychosocial burden and working conditions during the COVID-19 pandemic in Germany: The VOICE survey among 3678 health care workers in hospitals. *J Psychosom Res.* 2021;144(110415):1–10. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.jpsychores.2021.110415>
14. Alrawashdeh H, Al-Tammemi A, Alzawahreh M, Al-Tamimi A, Elkholy M, Al Sarireh F, et al. Occupational burnout and job satisfaction among physicians in times of COVID-19 crisis: a convergent parallel mixed-method study. *BMC Public Health.* 2021;21(811):1–18. DOI: <https://doi.org/10.1186/s12889-021-10897-4>
15. Tang C, Liu C, Fang P, Xiang Y, Min R. Work-related accumulated fatigue among doctors in tertiary hospitals: A cross-sectional survey in six provinces of China. *Int J Environ Res Public Health.* 2019;16(3049):1–13. DOI: <https://dx.doi.org/10.3390/ijerph16173049>
16. Dubale B, Friedman L, Chemali Z, Denninger J, Mehta D, Alem A, et al. Systematic review of burnout among healthcare providers in sub-Saharan Africa Benyam. *BMC Public Health.* 2019;19(1247):1–20. DOI: <https://doi.org/10.1080/20008198.2021.1882781>

17. Lee H, Chiang H, Kuo HT. Relationship between authentic leadership and nurses' intent to leave: The mediating role of work environment and burnout. *J Nurs Manag.* 2019;27(1):52–65. DOI: <https://doi.org/10.1111/jonm.12648>
18. Gomez E. Condiciones de trabajo y fatiga laboral en pandemia Covid-19, área de admisión de emergencia – Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen, 2021 [Internet]. [Lima]: Universidad César Vallejo; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77868>
19. Millones M. Condiciones de trabajo y satisfacción laboral de las enfermeras del Complejo Hospitalario PNP Luis N Sáenz. *Rev Cient.* 2022;1(4):39–50. DOI: <https://doi.org/10.53673/rc.v1i4.21>
20. Beltrán R. Condiciones de trabajo y fatiga laboral en las enfermeras de cirugía del Hospital Víctor Iazarte Echeagaray-Es salud-Trujillo [Internet]. [Trujillo]: Universidad Nacional de Trujillo; 2021. Disponible en: <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17959>
21. Berrospi F, Martínez K. Condiciones de trabajo y fatiga en enfermeras del hospital regional Ramiro Priale Priale ESSALUD-Huancayo - 2027 [Internet]. [Huancayo]:, Universidad Peruana los Andes; 2018. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12848/359>
22. Manyisa Z, van Aswegen E. Factors affecting working conditions in public hospitals: A literature review. *Int J Africa Nurs Sci.* 2017;6:28–38. DOI: <https://dx.doi.org/10.1016/j.ijans.2017.02.002>
23. Songstad NG, Rekdal OB, Massay DA, Blystad A. Perceived unfairness in working conditions: The case of public health services in Tanzania. *BMC*

- Health Serv Res. 2011;11(34):2–15. DOI: <https://dx.doi.org/10.1186/1472-6963-11-34>
24. Manyisa Z. A Conceptual Model for Improving Working Conditions at Selected Public Hospitals in Mpumalanga, South Africa. *Afr J Nurs Midwifery*. 2020;22(2):17. DOI: <https://doi.org/10.25159/2520-5293/4655>
 25. Barker L, Nussbaum M. Dimensions of Fatigue as Predictors of Performance: A Structural Equation Modeling Approach Among Registered Nurses. *IIE Trans Occup Ergon Hum Factors*. 2013;1(1):16–30. DOI: <http://dx.doi.org/10.1080/21577323.2011.637153>
 26. Kida R, Takemura Y. Working Conditions and Fatigue in Japanese Shift Work Nurses: A Cross-sectional Survey. *Asian Nurs Res (Korean Soc Nurs Sci)*. 2022;16(2):80–6. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.anr.2022.03.001>
 27. Farag A, Scott LD, Perkhounkova Y, Saeidzadeh S, Hein M. A human factors approach to evaluate predictors of acute care nurse occupational fatigue. *Appl Ergon*. 2022;100(1):1–10. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2021.103647>
 28. Asenahabi B. Basics of Research Design: A Guide to selecting appropriate research design. *Int J Contemp Appl Res*. 2019;6(5):76–89. Disponible en: <http://ijcar.net/assets/pdf/Vol6-No5-May2019/07.-Basics-of-Research-Design-A-Guide-to-selecting-appropriate-research-design.pdf>
 29. Hernández-Sampieri R, Mendoza C. Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta [Internet]. México D.F.: Mc Graw Hill educación; 2018. Disponible en:

<http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

30. Forriol F. Métodos de investigación clínicos en cirugía ortopédica y traumatología. *Trauma*. 2010;21(1):7-20. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3602692>
31. Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6th ed. México D.F.: Mc Graw-Hill; 2014.
32. Firdaus F, Zufadilla Z, Caniago F. Reaserch methodology: types in the new perspective. *MANAZHIM*. 2021;3(1):1–16. DOI: <https://doi.org/10.36088/manazhim.v3i1.903>
33. Shukla S. Concept of population and sample. En: How to Write a Research Paper? [Internet]. 2020. p. 1–7. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/346426707_CONCEPT_OF_POPULATION_AND_SAMPLE
34. Faya A, Venturo C, Herrera M, Hernández R. Autonomía del trabajo y satisfacción laboral en trabajadores de una universidad peruana. *Apunt Univ*. 2018;8(3):43–56. DOI: <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.330>
35. Guerrero J, Barrios P, Iván Y. Productividad , trabajo y salud: La perspectiva psicosocial Productivity, work and health: *Rev Colomb Psicol*. 2007;16:203–34. Disponible en: www.redalyc.org/pdf/804/80401614.pdf
36. Arnold J, Randall R. Psicología del trabajo: Comportamiento humano en el ámbito laboral [Internet]. 5.^a ed. México: Pearson; 2020. Disponible en: <http://biblioteca.univalle.edu.ni/files/original/ea1031d6d3a71cf3d5765a110046cd952faa5a9d.pdf>

37. Nayak M, Narayan K. Strengths and Weakness of Online Surveys. IOSR J Humanit Soc Sci. 2019;24(5):31–8. DOI: <https://dx.doi.org/10.9790/0837-2405053138>
38. Fleming J, Zegwaard K. Methodologies, methods and ethical considerations for conducting research in work-integrated learning. Int J Work Learn. 2018;19(3):205–13. DOI: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1196755.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1: SOLICITUD TRÁMITES DIVERSOS



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 040-2016-SUNEDU/CD
SOLICITUD DE TRÁMITES DIVERSOS



Motivo: Solicitud de la aprobación del proyecto de tesis

Yo, Luis Enrique Gamarra Guerra con DNI N° 70325564
Marque con una X si es carné de extranjería.

Dirección: Av. el aire esquina con san Luis 1025 Dpto Y3 703 7^{mo} piso

Distrito: San Luis

Teléf. fijo N°: 013247711 Teléf. móvil N°: 977162786

Correo Electrónico: luis.gamarra@urp.edu.pe

Marque con una X donde corresponda:

Alumno	<input checked="" type="checkbox"/>	Código N°	<u>201311856</u>
Ex Alumno	<input type="checkbox"/>	Código N°	
Docente	<input type="checkbox"/>		
No docente	<input type="checkbox"/>		
Otro	<input type="checkbox"/>	Especificar:	

Marque con una X donde corresponda:

Pregrado	<input checked="" type="checkbox"/>	Carrera	<u>Medicina Humana</u>
Posgrado:			
Maestría	<input type="checkbox"/>		
Doctorado	<input type="checkbox"/>		
Otro	<input type="checkbox"/>	Especificar:	

Ante Usted, con el debido respeto, me presento y expongo:

Que habiendo Terminado mi proyecto de tesis, lo estoy presentando.

Solicito:

se me apruebe mi proyecto de tesis

Por lo antes expuesto, pido a usted se sirva acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Surco, 21 de noviembre del 2022

[Firma]
Firma

Información adicional / Adjunto:

carta compromiso tesis, carta de compromiso del asesor de tesis, acta de aprobación del proyecto de tesis

ANEXO 2: ACTA APROBACIÓN PROYECTO

ANEXO 2: ACTA APROBACIÓN PROYECTO



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero
Oficina de Grados y Títulos

ACTA DE APROBACIÓN DE PROYECTO DE TESIS

Los miembros que firman la presente acta en relación al Proyecto de Tesis “**Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos de un Hospital Nacional dos de Mayo, 2023**”, que presenta la Sr. **Luis Enrique Gamarra Guerra**, para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, declaran que el referido proyecto cumple con los requisitos correspondientes, tanto en forma como en fondo; indicando que se proceda con la ejecución del mismo.

En fe de lo cual firman los siguientes docentes:

MG RUBEN ESPINOZA ROJAS
ASESOR DE LA TESIS

DR. JHONY DE LA CRUZ VARGAS
DIRECTOR DE TESIS

ANEXO 3: ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS




UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Instituto de Investigación en Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos
FORMAMOS SERES HUMANOS PARA UNA CULTURA DE PAZ

ACTA DE APROBACIÓN DEL BORRADOR DE TESIS


Los abajo firmantes, director, asesor y miembros del Jurado de la Tesis titulada "CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2023" que presenta el señor LUIS ENRIQUE GAMARRA GUERRA para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, dejan constancia de haber revisado el borrador de tesis correspondiente, declarando que este se halla conforme, reuniendo los requisitos en lo que respecta a la forma y al fondo.

Por lo tanto, consideramos que el borrador de tesis se halla expedito para la impresión, de acuerdo a lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos, y ha sido revisado con el software Turnitin, quedando atentos a la citación que fija día, hora y lugar, para la sustentación correspondiente.

En fe de lo cual firman los miembros del Jurado de Tesis:




Dra. Norka Roció Guillen Ponce
PRESIDENTE



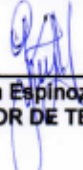
Dra. Verónica Eliana Rubín de Celis Massa
MIEMBRO



Mg. Cesar Ramón Razuri Bustamante
MIEMBRO



Dr. Jhony De La Cruz Vargas
DIRECTOR DE TESIS



Mg. Rubén Espinoza Rojas
ASESOR DE TESIS

ANEXO 4: CARTA COMPROMISO ASESOR



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero

Instituto de Investigaciones de Ciencias Biomédicas
Unidad de Grados y Títulos
Formamos seres para una cultura de paz

Carta de Compromiso del Asesor de Tesis

Por el presente acepta el compromiso para desempeñarme como asesor de Tesis del estudiante de Medicina Humana, **Luis Enrique Gamarra Guerra** de acuerdo a los siguientes principios:

1. Seguir los lineamientos y objetivos establecidos en el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Medicina Humana, sobre el proyecto de tesis.
2. Respetar los lineamientos y políticas establecidos por la Facultad de Medicina Humana y el INICIB, así como al Jurado de Tesis, designado por ellos.
3. Propiciar el respeto entre el estudiante, Director de Tesis Asesores y Jurado de Tesis.
4. Considerar seis meses como tiempo máximo para concluir en su totalidad la tesis, motivando al estudiante a finalizar y sustentar oportunamente
5. Cumplir los principios éticos que corresponden a un proyecto de investigación científica y con la tesis.
6. Guiar, supervisar y ayudar en el desarrollo del proyecto de tesis, brindando **asesoramiento y mentoría** para superar los POSIBLES puntos críticos o no claros.
7. Revisar el trabajo escrito final del estudiante y ver que cumplan con la metodología establecida y la calidad de la tesis y el artículo derivado de la tesis.
8. Asesorar al estudiante para la presentación de la defensa de la tesis (sustentación) ante el Jurado Examinador.
9. Atender de manera cordial y respetuosa a los alumnos.

Atentamente,

MG RUBEN ESPINOZA ROJAS

Lima, 21 de noviembre del 2022

ANEXO 5: CARTA COMPROMISO TESISISTA



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero

CARTA COMPROMISO TESISISTA

Surco, 21 de noviembre de 2022.

Yo, Luis Enrique Gamara Guerra con DNI..... 70325564..... y Código de Matricula... 201311856..... que me inscribí para realizar el **IX Curso Taller de Titulación por Tesis**, modalidad virtual en el presente año; **me comprometo a:**

1. Cumplir con la asistencia al curso y sus tareas con mi asesor.
2. Seguir las recomendaciones de mi Asesor y cumplir oportunamente con las tareas, objetivos y metas señaladas.
3. Desarrollar una relación de respeto con mi Asesor, Director del Curso, otros docentes y compañeros del Curso.
4. Presentar oportunamente mi protocolo y borrador de tesis durante el tiempo del desarrollo del IX Curso Taller de Titulación por tesis, siendo esta mi responsabilidad como tesisista.
5. Realizar mi protocolo y tesis, con originalidad, no incurriendo en plagio ni falsedad de los datos.
6. Mantener los estándares de calidad de mi tesis.
7. Cumplir con los requerimientos éticos en todos los lineamientos del presente desarrollo de la tesis.
8. Me gustaría contribuir a la Producción Científica de la Facultad de Medicina Humana con el desarrollo del artículo derivado de la tesis y su publicación en una revista indizada, guiado por el INICIB.

Así mismo, expreso libremente mi compromiso de cumplir los plazos establecidos para los trámites de Titulación, al finalizar el IX Curso de Titulación por tesis en la Universidad Ricardo Palma.


FIRMA

Nombre Completo y DNI.

Luis Enrique Gamara Guerra
70325564

ANEXO 6: CARTA DE APROBACIÓN DEL PROYECTO DE TESIS, FIRMADA POR LA SECRETARIA ACADEMICA



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO DIRECTIVO N° 040-2016-SUNEDUC/D

53 años
1969-2022

Facultad de Medicina Humana
Manuel Huamán Guerrero

Oficio electrónico N° 173-2023-FMH-D

Lima, 23 de enero de 2022.

Señor
LUIS ENRIQUE GAMARRA GUERRA
Presente. -

ASUNTO: Aprobación del Proyecto de Tesis

De mi consideración:

Me dirijo a usted para hacer de su conocimiento que el Proyecto de Tesis "CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2023", desarrollado en el contexto del IX Curso Taller de Titulación por Tesis Modalidad Híbrida para Internos y Pre Internos 2022, Grupo N°05, presentado ante la Facultad de Medicina Humana para optar el Título Profesional de Médico Cirujano, ha sido aprobado por Acuerdo de Consejo de Facultad N°011-2023-FMH-D, de fecha 20 de enero de 2023.

Por lo tanto, queda usted expedito con la finalidad de que prosiga con la ejecución del mismo, teniendo en cuenta el Reglamento de Grados y Títulos.

Sin otro particular.

Atentamente,




Mg. Hilda Jurupe Chico
Secretaría Académica

c.c.: Oficina de Grados y Títulos.

"Formamos seres humanos para una cultura de Paz"

ANEXO 7: CONSTANCIA DEL COMITÉ DE ÉTICA E INVESTIGACIÓN
“FACULTAD DE MEDICINA MANUEL HUAMAN GUERRERO”

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN
FACULTAD DE MEDICINA “MANUEL HUAMAN GUERRERO”
UNIVERSIDAD RICARDO PALMA



CONSTANCIA

La Presidenta del Comité de Ética en Investigación de la Facultad de Medicina de la Universidad Ricardo Palma deja constancia de que el proyecto de investigación :

Título: CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2023

Investigador: LUIS ENRIQUE GAMARRA GUERRA

Código del Comité: PG 007- 2023

Ha sido revisado y evaluado por los miembros del Comité que presido, concluyendo que le corresponde la categoría revisión expedita por el período de 1 año.

Exhortamos al investigador a la publicación del trabajo de tesis concluido para colaborar con el desarrollo científico del país.

Lima 23 de enero 2023

Dra. Consuelo del Rocío Luna Muñoz
Presidenta del Comité de Ética en Investigación

ANEXO 8: CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO
DIRECTIVO N°040-2016 SUNEDU
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero

Santiago de Surco, 14 de enero del 2023

CONSENTIMIENTO INFORMADO

En plena facultad de mis sentidos y habiendo sido de mi conocimiento la causa de esta encuesta me integro voluntariamente a participar en la investigación titulada **“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2023”** dirigida por el investigador Luis Enrique Gamarra Guerra, estudiante de la Facultad de Medicina Humana de la Universidad Ricardo Palma.


Luis Enrique Gamarra Guerra

DNI 70325564



ANEXO 9: DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
LICENCIAMIENTO INSTITUCIONAL RESOLUCIÓN DEL CONSEJO
DIRECTIVO N°040-2016 SUNEDU
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
Manuel Huamán Guerrero
Comité de Ética en Investigación

Santiago de Surco, 14 de enero del 2023

DECLARACIÓN JURADA DE NO PLAGIO

Yo, Luis Enrique Gamarra Guerra, identificado con DNI 70325564, y código de matrícula 201311856, declaro bajo juramento que mi Proyecto de Tesis/ Tesis para optar el título de médico-cirujano, con el título:

“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2023”

Es original, no registra copia y no es plagio de ningún documento previo



Luis Enrique Gamarra Guerra
DNI 70325564



ANEXO 10: MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	METODOLOGÍA
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál será la asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023?</p> <p>Problemas específicos</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p> <p>Objetivos específicos</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe asociación significativa entre las condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas</p>	<p>Condiciones laborales</p>	<p>Condiciones individuales</p> <p>Condiciones intralaborales</p> <p>Condiciones extralaborales</p>	
<p>¿Cuál será la asociación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023?</p>	<p>Analizar la asociación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>	<p>Existe relación significativa entre las condiciones individuales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>		<p>Fatiga física</p>	<p>De enfoque cuantitativo, de diseño de corte transversal, y de nivel analítico correlacional</p>
<p>¿Cuál será la asociación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023?</p>	<p>Evaluar la asociación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>	<p>Existe asociación significativa entre las condiciones intralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>	<p>Fatiga laboral</p>	<p>Fatiga de habilidades</p>	
<p>¿Cuál será la asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023?</p>	<p>Establecer la asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>	<p>Existe asociación significativa entre las condiciones extralaborales y la fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.</p>		<p>Fatiga cognitiva</p>	

ANEXO 11: PERMISO DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

	PERÚ	Ministerio de Salud	Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud	Hospital Nacional Dos de Mayo
---	-------------	----------------------------	---	-------------------------------

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

CARTA N° 89 -2023-DG-HNDM,

Lima, 17 de Marzo de 2023

Estudiante de Medicina Humana:
GAMARRA GUERRA, LUIS ENRIQUE
Investigador Principal – HNDM
De la Universidad Ricardo Palma
Presente. -

ASUNTO : AUTORIZACIÓN Y APROBACIÓN PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

REF : Registro N°03277-2023 Expediente N°00763-2023

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo comunicarle de acuerdo al Informe **N°350-2023-OACDI-HNDM**; existe viabilidad y se **AUTORIZA** la realización del estudio de investigación titulado:

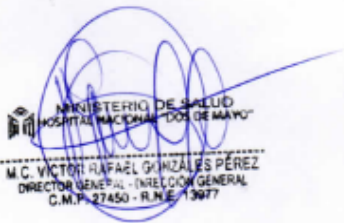
“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2023”


El presente documento tiene aprobación del Comité de Ética en Investigación Biomédica de Nuestra Institución; según la (Evaluación N°027-2023-CEIB-HNDM), el cual entra en vigencia a partir del 09 de marzo de 2023 y expira el 08 de marzo del 2024.

Si aplica, los trámites para su renovación deberán iniciarse por lo menos 30 días previos a su vencimiento.

Sin otro particular, me suscribo de Usted.


Atentamente,


MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO
M.C. VÍCTOR RAFAEL GONZÁLEZ PÉREZ
DIRECTOR GENERAL - DIRECCIÓN GENERAL
C.M.P. 27450 - R.N.E. 13977




CARTA N°039-OACDI-2023-HNDM
VRGP/ERAH/VEP/oi chp

comiteetica@hdosdemayo.gob.pe
areainvestigacion.hndm@gmail.com
mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe
<http://hdosdemayo.gob.pe/portal/>
direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com



Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n all. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209

**Siempre**
con el pueblo

ANEXO 12: PERMISO DEL COMITÉ DE ÉTICA DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO



PERÚ

Ministerio de Salud

Viceministerio de Prestaciones y Aseguramiento en Salud

Hospital Nacional Dos de Mayo

« Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo »

EVALUACIÓN N°027-2023-CEIB-HNDM

"CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA, 2023"

Investigadora Principal: GAMARRA GUERRA, LUIS ENRIQUE

El Comité de Ética en Investigación Biomédica concluye que:

1. El Investigador se encuentra calificado para la conducción de la investigación.
2. El Protocolo sigue lineamientos metodológicos y éticos.
3. El Consentimiento Informado brinda la información necesaria en forma adecuada.

Por tanto, el comité expide el presente documento de **APROBACIÓN Y OPINIÓN FAVORABLE** del presente estudio.

El presente documento tiene vigencia a partir de la fecha y expira el **08 de marzo del 2024**.

El Investigador remitirá al Comité de Ética en Investigación Biomédica un informe final al término del estudio.

Atentamente,

Lima, 09 de marzo de 2023



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"
[Firma]
M.C. YENIA FLORES SANTILLAN
PRESIDENTE COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

YEFS/oichp

Cc. Archivo

Nota: Estudio evaluado por el CEIB en reunión de fecha 09.02.2023.

comiteetica@hdosdemayo.gob.pe
areadeinvestigacion.hndm@gmail.com
mesadepartesvirtual@hdosdemayo.gob.pe
http://hdosdemayo.gob.pe/porta/
direcciongeneral@hdosdemayo.gob.pe
hdosdemayo@hotmail.com

Parque "Historia de la Medicina Peruana"
s/n alt. cdra. 13 Av. Grau- Cercado de Lima
Teléfono: 328-0028 Anexo 3209



Siempre con el pueblo

ANEXO 13: CERTIFICADO DE ASISTENCIA DEL CURSO TALLER



UNIVERSIDAD RICARDO PALMA
FACULTAD DE MEDICINA HUMANA
MANUEL HUAMÁN GUERRERO

**IX CURSO TALLER DE TITULACIÓN POR TESIS –
MODALIDAD HÍBRIDA**

CERTIFICADO

Por el presente se deja constancia que el señor:

LUIS ENRIQUE GAMARRA GUERRA

Ha cumplido con los requisitos del Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida, durante los meses de octubre, noviembre, diciembre 2022 - enero y febrero 2023 con la finalidad de desarrollar el proyecto de tesis, así como la culminación del mismo, siendo el título de la tesis: **“CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, 2023”**.

Por lo tanto, se extiende el presente certificado con valor curricular y valido por 06 conferencias académicas para la sustentación de tesis respectiva, según Acuerdo de Consejo Universitario N°0287-2023, que aprueba el IX Curso Taller de Titulación por Tesis – Modalidad Híbrida.

Lima, 01 de marzo de 2023.



Dr. Jhony De La Cruz Vargas
Director

Instituto de Investigaciones en Ciencias Biomédicas
IX Curso Taller de Titulación por Tesis



Dra. María del Socorro Alatriza Gutiérrez Vda. De Bambarén
Decana(e)

ANEXO 14: CONSENTIMIENTO INFORMADO A ENCUESTADOS

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La investigación tiene como propósito determinar las condiciones de trabajo y fatiga laboral en médicos del Hospital Nacional Dos de Mayo, Lima, 2023.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder preguntas en una encuesta. Esto tomará aproximadamente 10 minutos de su tiempo.

Es importante resaltar que este trabajo no implica riesgo alguno para los participantes. Por el contrario pretende aportar un análisis del tema para el beneficio del hospital y la comunidad.

La participación en esta investigación será totalmente voluntaria. Teniendo en cuenta que no recibirás ninguna compensación por tu participación. Además, toda la información que se recoja será absolutamente confidencial y no se usará para ningún otro fin que no sea de esta investigación.

Sus respuestas al cuestionario serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas. Además, usted puede retirarse en cualquier momento sin que eso le perjudique en ninguna forma.

Si tiene alguna duda sobre este estudio, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él. Así mismo; si usted presenta alguna duda o inquietud puede comunicarse con Luis Enrique Gamarra Guerra, al correo luis.gamarra@urp.edu.pe, o celular 977162786.

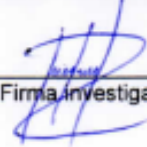
Al participar en este estudio, no estás renunciando a ninguno de los derechos. Si tienes preguntas sobre tus derechos como participante en la investigación, puedes contactarte con el Comité Institucional de Ética de la Universidad Ricardo Palma que se encarga de la protección de las personas en los estudios de investigación. Allí puedes contactar con la Dra. Consuelo del Roció Luna Muñoz, presidente del Comité institucional de Ética de la Universidad Ricardo Palma 708 – 0000 anexo 6015, o acudir a la siguiente dirección comite.eticafamurp@urp.edu.pe.

También puede comunicarse con la presidenta del Comité de Ética del HNDM, Dra Yenia Esther Flores Santillán al teléfono 3280028, anexo 8234, o al correo electrónico comite.etica@hdosdemayo.gob.pe, o acercarse a la oficina del Comité de Ética del HNDM, localizada en el Parque Historia de la Medicina Peruana S/N, altura de la cuadra 13 de AV Grau, Cercado – Lima.

Yo..... Identificada (o) con el DNI he leído (o alguien me ha leído) la información provista arriba, He tenido la oportunidad de hacer preguntas y todas mis preguntas han sido contestadas satisfactoriamente. He recibido una copia de este consentimiento.

AL FIRMAR ESTE FORMATO, ESTOY DE ACUERDO EN PARTICIPAR EN FORMA VOLUNTARIA EN LA INVESTIGACIÓN QUE AQUÍ SE DESCRIBE.

FECHA: ____/____/____


Firma Investigador

Firma del participante



MINISTERIO DE SALUD
HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO

M.C. YENIA ESTHER FLORES SANTILLÁN
PRESIDENTE DEL COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

COMITÉ DE ÉTICA EN INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA
HOSPITAL NACIONAL "DOS DE MAYO"

ANEXO 15: INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

CONDICIONES DE TRABAJO

Presentación: Estimado(a) participante, el presente cuestionario es parte de la investigación: Condiciones de trabajo y la fatiga laboral en médicos de un hospital nacional de Lima, 2023.

Instrucciones: Leer cada oración con mucho cuidado y elige la respuesta que mejor describa su situación. Elige una respuesta para cada oración y coloca una X sobre las alternativas de respuestas presentadas en los cuestionarios.

Datos personales:

Sexo:

Hombre _____ Mujer _____

Edad: _____

Área de trabajo: _____

Alternativas de marcación:

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

N°	Ítems	1	2	3	4	5
	Condiciones individuales					
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.					
	Condiciones intralaborales					
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.					
	Condiciones extralaborales					
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.					

FATIGA LABORAL

Alternativas de marcación:

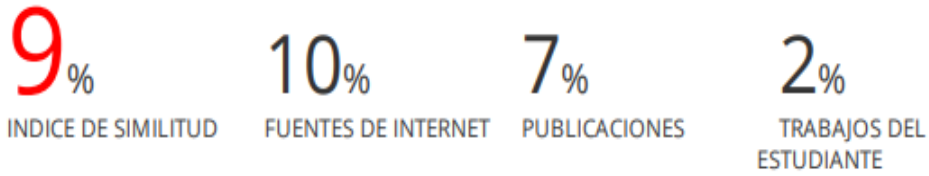
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	2	3	4	5

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

ANEXO 16: INFORME DEL PROGRAMA ANTI PLAGIO (TURNITIN)

CONDICIONES DE TRABAJO Y LA FATIGA LABORAL EN
MÉDICOS DEL HOSPITAL NACIONAL DOS DE MAYO, LIMA,
2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.urp.edu.pe	Fuente de Internet	3%
2	repositorio.upla.edu.pe	Fuente de Internet	3%
3	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	1%
4	dspace.unitru.edu.pe	Fuente de Internet	1%
5	www.fundacionkoinonia.com.ve	Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unap.edu.pe	Fuente de Internet	1%

Excluir citas Activo
Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 1%