

.UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO DE HUAMACHUCO, 2020.

Línea de investigación:

Gestión de la calidad del cuidado de Enfermería

Autor(es):

Lic. Iglesias Ruiz Lourdes Angélica

Lic. Monzón Laiza Odalis Mayuly

Jurado Evaluador:

Presidenta: Dra. BETTY DEL ROSARIO ZA VALETA JUSTINIANO

Secretaria: Ms. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI

Vocal : MS. VILMA CHAVEZ LUNA VICTORIA

Asesor:

Mg. Barrantes Cruz, Lucy Zenelia

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4463-2865>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 04-abril-2023

UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA



TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON MENCIÓN EN SALUD OCUPACIONAL

FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO DE HUAMACHUCO, 2020.

Línea de investigación:

Gestión de la calidad del cuidado de Enfermería

Autor(es):

Lic. Iglesias Ruiz Lourdes Angélica

Lic. Monzón Laiza Odalis Mayuly

Jurado Evaluador:

Presidenta: Dra. BETTY DEL ROSARIO ZAVALA JUSTINIANO

Secretaria: Ms. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI

Vocal : Ms. VILMA CHAVEZ LUNA VICTORIA

Asesor:

Mg. Barrantes Cruz, Lucy Zenelia

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4463-2865>

TRUJILLO – PERÚ

2023

Fecha de sustentación: 04-abril-2023

DEDICATORIA

A Dios, por ser el inspirador y darnos fuerza para continuar en este proceso largo de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mi madre y hermana, por su amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ellas he logrado llegar hasta aquí y convertirme en la persona que soy.

Es un orgullo y el privilegio de ser su hija y su hermana.

Lourdes

A Dios que siempre estuvo a mi lado, a mi esposo Gustavo, por su apoyo en todo este camino, a mis hijos Patrick y Bastian quienes son mi motivo para seguir luchando por mis sueños y metas y a mis padres Hilber y Virginia quienes siempre me inculcaron valores y a trabajar por nuestros sueños con responsabilidad y dedicación.

Odalís

AGRADECIMIENTO

A mis docentes de la especialidad, por su apoyo académico y cariño

A nuestra asesora Ms. Lucy Zenelia Barrantes Cruz, por su compromiso y perseverancia en todo este tiempo

Lourdes y Odalis

RESUMEN

La presente investigación es de tipo descriptiva, correlacional, tuvo como objetivo determinar la influencia de la fatiga en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020. La muestra del estudio estuvo conformada por 27 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario sobre la fatiga laboral y una guía de observación sobre el desempeño laboral; obteniéndose los siguientes resultados: el 70.4% de los profesionales de enfermería tiene una fatiga leve y el 29.6% moderada. El 59.3% tiene buen desempeño laboral, el 40.7% regular. Concluyendo que la fatiga laboral influye significativamente en el desempeño laboral siendo $p = 0.0013$.

Palabras Claves: Fatiga laboral, desempeño laboral, profesional de enfermería

ABSTRACT

The present research is descriptive, correlational, its objective was to determine the influence of fatigue on the work performance of the nursing professional on night shift at the Leoncio Prado Hospital in Huamachuco, 2020. The study sample consisted of 27 nursing professionals. For data collection, a questionnaire on work fatigue and an observation guide on work performance were applied; obtaining the following results: 70.4% of nursing professionals have mild fatigue and 29.6% moderate. 59.3% have good job performance, 40.7% regular. Concluding that work fatigue significantly influences work performance with $p = 0.0013$.

Key Words: Job fatigue, job performance, nursing professional

PRESENTACIÓN MIEMBROS DEL JURADO

Señores miembros del jurado:

Dra. BETTY DEL ROSARIO ZAVALA JUSTINIANO
Presidente

Ms. MILA DEL CARMEN RODRIGUEZ SAGASTEGUI
Secretaria

Ms. VILMA CHAVEZ LUNA VICTORIA
Vocal

TABLA DE CONTENIDOS

| | |
|---------------------------------------|------|
| DEDICATORIA..... | i |
| AGRADECIMIENTO..... | ii |
| RESUMEN..... | iii |
| ABSTRACT..... | iv |
| PRESENTACIÓN..... | v |
| TABLA DE CONTENIDOS..... | vii |
| INDICE DE TABLAS..... | viii |
| I. INTRODUCCIÓN..... | 1 |
| II. MARCO DE REFERENCIA..... | 10 |
| III. METODOLOGÍA..... | 28 |
| IV. RESULTADOS..... | 32 |
| V. DISCUSIÓN..... | 35 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 41 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 42 |
| VIII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS..... | 43 |

ANEXOS

INDICE DE TABLAS

| | Pag |
|--|-----|
| TABLA 1: FATIGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO DE HUAMACHUCO, 2020..... | 32 |
| TABLA 2: DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO | 33 |
| TABLA 3: INFLUENCIA DE LA FATIGA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON TURNO NOCTURNO | 34 |

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Problema de Investigación

a. Descripción de la realidad problemática

El trabajo y el ser humano han ido evolucionando a través del tiempo, registrándose en su historia para cada uno ciertas ventajas y desventajas que muchas veces demostraban la poca relación entre ellos; formando parte del proceso de desarrollo el crecimiento profesional siendo el eje principal de madurez social y personal, logrando convertirla en una persona independiente económicamente y muchas veces en la búsqueda de la formación de una familia (1)

La Organización Internacional del Trabajo reporta que ha aumentado de 233 millones en el 2014 a 278 millones en el 2017 de muertes por trabajo, 250 millones de accidentes y 160 millones de enfermedades profesionales, así como 685 000 accidentes diarios, dándose por minuto 475 accidentes y por segundo 8. Esto se presentan en países en desarrollo, específicamente en aquellos trabajadores que realizan sobreesfuerzos físicos y mentales; donde las empresas han ampliado sus horarios y jornadas laborales, que conlleva a que el trabajador padezca de fatiga (2).

En un estudio realizado en la India, el 12% de las personas encuestadas presentó fatiga crónica. Mientras que el National Institute of Mental Health realizó una investigación en Estados Unidos sobre la fatiga presentando una prevalencia de 6.7% y una prevalencia de por vida fue de 25%. Mientras que en Europa en clínicas privadas, de los pacientes encuestados el 10% a 25% presentan síntomas de fatiga prolongada (mayor a un mes) o crónica (mayor a 6 meses), pero sólo en una mínima cantidad de pacientes tuvo que buscar atención médica por la fatiga que presentaba (3).

Dado las exigencias sociales y personales del profesional de enfermería en mejorar la calidad durante su atención, el sistema de salud a nivel mundial se vio en la necesidad de organizar las jornadas laborales por turnos de trabajo, ya que la sociedad actual funciona las 24 horas del día, obligando a las diversas instituciones públicas o privadas a someter a sus trabajadores a horarios de trabajo diferentes al ritmo natural; incluyendo de esta manera el turno nocturno (4).

El turno nocturno debe ser realizado por todo profesional de salud; y más aún el profesional de enfermería quienes son indispensables para la atención en un servicio hospitalario, ya que es quien tiene el trato directo con el paciente, realizando funciones a través del cuidado de enfermería, así como el facilitar terapia y tratamiento preventivo, curativo, paliativo del dolor y el acompañamiento a la familia y paciente en el proceso de la muerte (4).

La realización del turno nocturno ocasiona en el profesional un desgaste físico y cognitivo; ya que existe diferencias entre la actividad que desarrolla durante su jornada laboral y el ritmo normal de sus actividades como ser humano, produciendo alteraciones en el funcionamiento del organismo; manifestándose en insomnio, somnolencia, que con el tiempo ocasiona una fatiga física y/o cognitiva; que a la vez afecta el bienestar familiar, social y profesional, específicamente, con la probabilidad de realizar un deficiente desempeño laboral (5).

Según investigaciones realizadas recientemente, manifiestan que aquellas personas que realizan trabajos con turno nocturno de manera constante pierden en 15 años de jornada laboral 5 años de vida, calculándose que el 40% de ellos tiene más posibilidad de tener algún trastorno neuropsicológicos, digestivos y cardiovasculares (4).

Otras investigaciones demuestran que el trabajo nocturno, ocasiona que el 15% de los trabajadores con turnos rotativos presentan diferencias de producción laboral entre ellos; y es que se afirma que existe una disminución en el rendimiento nocturno debido a que se realiza mayor desgaste físico en el organismo causado por la ruptura del ritmo biológico, ya que el ritmo circadiano tiene mayor pico por la tarde, descendiendo durante la noche hasta la madrugada (6).

Una investigación reciente publicada en “Annals of Occupational Medicine”, indica que la fatiga es uno de los factores de riesgo más considerables entre los enfermeros, donde catalogan a la depresión, ansiedad y la calidad de sueño como causante de afectar directamente en el nivel de fatiga, específicamente a los profesionales de enfermería. En un estudio previo a “Fatigue, in Intensive Care Nurses” reportó que de 1 482 enfermeras, el 92% de las enfermeras presentan fatiga y el 68. 4% tienen niveles de fatiga altos. Atribuyéndoles las causas por la realización del trabajo por turnos, trabajo nocturno y el exceso de trabajo (7).

En Colombia, se realizó un estudio sobre la carga mental y la fatiga que tienen las enfermeras, donde se encontró que contribuyen a la fatiga del profesional de enfermería y como fuente principal de carga mental: el cumplimiento de las funciones, las condiciones laborales por cada área de servicio, el nivel profesional de enfermería y la duración del turno laboral (8).

En Estados Unidos, Himali realizó un estudio evidenciando que el 75% de las enfermeras tienen trabajos establecidos por turnos, de los cuales el 18% tiene turnos nocturnos permanentemente, lo que ocasiona en el profesional: agotamiento, bajo y/o deficiente rendimiento laboral, poca satisfacción de su trabajo, aumento del ausentismo laboral, baja calidad de atención (9).

En Brasil se realizó una investigación con el fin de conocer el trabajo de los enfermeros en urgencias para aquellos con turnos nocturnos, se concluyó que estos presentan cuadros de fatiga y agotamiento físico y emocional, angustia e inconformidad por la sobrecarga laboral y los recursos limitados del sistema en el que laboran; sin embargo pese a ello mantienen la vocación de servicio y la responsabilidad en cuidar con calidad y humanidad (10).

En el Perú, estos últimos años se ha enfocado y preocupado poco en el bienestar físico y psicológico de los enfermeros, pues es el profesional que está constantemente expuesto a carga laboral física y emocional, las cuales están influenciadas por diversos factores como la realización del turno nocturno permanente, la falta de recurso humano en los establecimientos de salud, la responsabilidad ética como profesional y las diferentes funciones otorgadas (11).

Los turnos nocturnos conllevan a situaciones de trastorno del sueño, fatiga y somnolencia, en el profesional de enfermería, lo cual limita el desarrollo de sus actividades, al encontrarse poco alerta con todos sus sentidos; lo que trae como consecuencias negativas como afectar su salud física y mental; con ello repercutir en el trabajo, disminuyendo su desempeño laboral, y que muchas veces causa algún incidente o accidente laboral; por ende perjudique su satisfacción del usuario y el clima organizacional de la institución en la que labora (12).

En el hospital Leoncio Prado-Huamachuco Provincia Sánchez Carrión Departamento La Libertad, se puede evidenciar deficiencia en la atención por diferentes profesionales debido a los problemas personales y profesionales que traen consigo, por un lado la alta demanda de pacientes, la sobrecarga laboral a la que a veces son sometidos, ocasionando fatiga, estrés, agotamiento y desmotivación por lo que el trabajo del enfermero es muy abnegado, asumiendo largas horas de trabajo muchos de ellos durante el desempeño laboral conllevan a cometer errores por distracción y la falta de concentración para realizar las actividades cotidianas porque se necesita mucha fuerza y voluntad para organizar las actividades diarias que debe realizar durante su vida cotidiana.

Así mismo también la no solidaridad con los mismos compañeros de trabajo por diferencias personales y competencias laborales que implica muchas veces a sobrepasar el horario de trabajo establecido, ya que algunas veces deben reemplazar a enfermeros que no asisten a laborar, generando un desgaste físico y emocional en el enfermero que reemplaza y por ende ocasionar que su rendimiento laboral disminuya. Es por eso que, la presente investigación determinará si la fatiga influye en el desempeño laboral.

b. Formulación del problema

¿Influye la fatiga en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020?

c. Justificación de la investigación

El presente proyecto de investigación surge de la preocupación por el trabajo sobrecargado que realiza el profesional de enfermería en los diferentes servicios de un hospital, interviniendo diferentes factores que afectan el desempeño laboral; de allí surge el interés de investigar la fatiga y el desempeño laboral del profesional de enfermería, que permitirá generar cambios y brindar alguna solución para la problemática.

Así mismo el estudio es considerable y notable, ya que generó el compromiso en los enfermeros de los diferentes servicios, en el cumplimiento de sus funciones, logrando mejorar la atención en el hospital, ya que cada uno lo realizará adecuadamente.

El presente estudio de investigación aportó resultados verídicos sobre la situación actual de los enfermeros asistenciales con turno nocturno, del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco; que servirá para la planificación de estrategias y actividades de intervención, que ayudaran a reducir el nivel de fatiga para mejorar su desempeño laboral y potenciar sus capacidades

de cuidado humano, reduciendo el desgaste físico y cognitivo para lograr mejorar el rendimiento laboral.

El estudio contribuyó a futuras investigaciones, ya que permitirá aportar un estudio que se preocupa por el bienestar del profesional de enfermería y las consecuencias que trae consigo el realizar un turno por la noche, motivando a que surjan nuevas propuestas de mejora.

1.2. Objetivos:

1.2.1. Objetivo general:

Determinar la influencia de la fatiga en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

1.2.2. Objetivos específicos:

- Identificar el nivel de fatiga laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.
- Identificar el nivel desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

II. MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define salud laboral no solo como la carencia de enfermedad en los trabajadores que se exponen a riesgo en su trabajo; sino que además es el bienestar total a nivel físico, psíquico y social. Por ello la salud laboral no solo consiste en velar por cubrir las necesidades físicas del trabajador, sino que también sus necesidades psicosociales a las que está expuesto el trabajador; siendo un apoyo para el empleador ya que beneficia en el bienestar del trabajador y con ello lograr una máxima capacidad en la realización de su trabajo (13).

Tanto la salud como el trabajo son procesos numerosos y complicados, los cuales se relacionan entre sí en el desarrollo del proceso que pueda llevarse a cabo. Según Oscar Betancourt considera que el trabajo es parte esencial en el ser humano y le ha permitido el desarrollo y transformación a lo largo del tiempo. Y es que el trabajo otorga a las personas la oportunidad de acceder a una serie de aspectos positivos que le favorecen para mantener el buen estado de salud de la persona (14).

El trabajo al realizarse en condiciones óptimas permite que la persona tenga una óptima actividad física y psicológica, otorgando que su nivel de salud sea

estable, pero cuando estas condiciones sobrepasan la estabilidad de la persona, en sus habilidades y actitudes para realizar sus funciones en el trabajo, surge un desequilibrio tanto físico y mental que lleva a realizar un sobre esfuerzo para cumplir con su trabajo adecuadamente, denominándolo fatiga (15).

La fatiga es una de las manifestaciones más comunes en medicina clínica, ya que pueden surgir de diferentes síndromes sistémicos, neurológicos y psiquiátricos, considerada una experiencia subjetiva para la persona, quien experimenta cansancio físico, mental y agotamiento. En medicina clínica, lo define como la dificultad para comenzar o sostener alguna actividad sea física o mental que se realice de voluntariamente (3).

En síntesis la fatiga se caracteriza por la falta de energía, agotamiento o cansancio, también acompañada de falta de motivación; la cual puede ser ligera o presentarse hasta el agotamiento total, generalmente se desencadena luego de que la persona ha realizado algún sobre esfuerzo o una tensión como al realizar algunas actividades durante la jornada laboral (16).

La fatiga laboral es un evento complicado y ordinario en el ambiente laboral particularmente en aquellos que realizan una carga física elevada y donde el hombre hace uso de una compleja tecnología obligándolo a exigirlo aún más de lo cotidiano y a trabajar más allá de sus posibilidades fisiológicas y psicológicas,

provocando en el trabajador cansancio y que su eficacia en los trabajos disminuya, lo que demostraría que la fatiga afecta el rendimiento laboral (17).

Houssay y col. definen a la fatiga laboral como la pérdida temporal de la facultad para realizar un trabajo, luego de la realización del mismo. Indicando que la capacidad para realizar un trabajo se recupera al suspender la actividad; lográndose esto mediante el descanso oportuno y con ello se logrará una recuperación tanto fisiológica como psicológica (17).

Arriaga considera que la fatiga laboral es una causa compleja que comprende las alteraciones fisiológicas por las que atraviesa el organismo como resultado del cansancio, provocando que disminuya su rendimiento laboral. Tomándolo desde el punto de vista fisiológico, excluyendo a los cambios psicológicos, por lo que expresa impresiones subjetivas de indisposición y desagrado (18).

Llegando a la conclusión que fatiga laboral es una manifestación que se relaciona con el proceso salud enfermedad, donde intervienen diversos factores. Estos factores se originan de las actividades y las condiciones en que las se encuentra el trabajador, así mismo la manera de utilizar las capacidades físicas y psíquicas, las cuales influyen en el cuerpo y mente del trabajador, determinando la manera de fatigarse.

Existen diferentes factores que provocan que surja la fatiga laboral. Varios factores conforman características personales lo que hace que unos trabajadores sean más sensibles que otros. Una de ellas es la actitud negativa, según Chapenis considera que se origina de la disconformidad de necesidades en la vida de cada persona lo que conlleva a desequilibrios psicosociales: valores, motivaciones y expectativas, los cuales intervienen en la creación del clima organizacional que a la vez influyen en la vida del trabajador (19).

Otro de los factores son las condiciones socioeconómicas como domicilio inadecuado, alimentación deficiente, inseguridad laboral, deficiente educación y acceso a servicios médicos y la baja remuneración, son la complicada situación que padece la mayoría de los trabajadores, condicionándolos más a la fatiga y con ella a la ocurrencia de algún accidente laboral (19).

Se considera dentro de la organización laboral, atribuyéndolo a las largas horas laborales, las rotaciones por turnos, de noche, la ausencia de pausas activas, pocos descansos y la carencia de un estudio completo del puesto de trabajo, donde se tiene realiza un análisis de las funciones y la adecuación psicofísica a las necesidades del trabajador, logrando que se dé un gasto de energía, problemas a nivel psicomotor y anatómico, todos ellos siendo la causa de fatiga. Sumado a ello, el ambiente laboral en condiciones inadecuadas, afectando la salud y bienestar de los trabajadores, exponiéndose a temperaturas

poco o nada confortables, deficiente iluminación, limitado espacio de trabajo como principales causantes (20).

Otro de los factores que intervienen en el proceso del trabajo, según Laurell, son el objeto de trabajo para el cual se realizan las actividades y funciones, los instrumentos que se utilizan para cumplir las actividades y finalmente las mismas actividades laborales que determinan la manera de como interviene la persona en el trabajo y lo que conlleva a originar los modos de fatigarse, desgastarse y enfermarse; influyendo en el bienestar y rendimiento laboral de la persona (21).

Por otro lado la fatiga se presenta en diferentes formas como la fatiga normal o fisiológica que es la que surge luego de realizar actividades de un trabajo donde se ha dado un esfuerzo aceptable, interviniendo las capacidades del trabajador para realizar estas funciones, las cuales desaparecen con el reposo otorgado luego de la jornada laboral(21).

Fatiga patológica, surge cuando hay trabajo excesivo, provocando en el trabajador complicaciones que no terminan con el descanso. Para Sylvia Bermann, clasifica a la fatiga en: Fatiga aguda, ocurre luego de realizar un trabajo fuerte, pero se elimina con el reposo. Fatiga crónica o surmenage, la fatiga continua luego de que se ha realizado un descanso reparador. Douglas, considera que cuando se llega a la fatiga crónica, el trabajador está en riesgo de

sufrir anorexia, complicaciones renales y cardiacas; hasta llegar a la muerte (22, 23).

Batarrita y col. clasifican la fatiga en: Fatiga psíquica, es una alteración crónica irreversible, relacionada con alguna patología a nivel mental, apareciendo como resultado de la realización de actividades repetitivas y monótonas, las cuales son dadas por los jefes inmediatos y donde muchas veces no se le reconoce o felicita por su desempeño laboral (24).

Fatiga física, afecta todo el organismo y puedan manifestar síntomas de alguna enfermedad. Según Christensen, lo define como; el estado de homeostasis alterada que provoca el trabajo y su mismo ambiente. Teniendo síntomas que van desde un ligero cansancio hasta el agotamiento total, dándose cuando la carga supera al 50% de la potencia aeróbica del trabajador, reflejándose en la fatiga a nivel visual, auditiva y muscular (25)

Los investigadores de la escuela francesa de Le Guillan, considera a la fatiga nerviosa, como un conjunto de alteración como un síndrome subjetivo común; teniendo a los trastornos del humor, de comportamiento; trastornos somáticos y de sueño (24).

Desoille y col. considera que la fatiga profesional se da en el trabajador o trabajadores, pero para ello es necesario se recopile ciertos criterios teniendo en

cuenta: el número de trastornos, la cantidad de accidentes y hasta el ausentismo laboral; sumado a ello un estudio profundo con respecto a las condiciones y el ambiente laboral (26).

Por otro lado, la fatiga no controlada puede originar una fatiga patológica. Chauchard manifiesta que el efecto principal de la fatiga es la disfuncionalidad a nivel del hipotálamo que alteran la homeostasis corporal; ocasionando lesiones en los sistemas y órganos de la persona, viéndose reflejado también en el aspecto emocional (20).

La fatiga fisiológica según Douglas, ocasiona a nivel sensorial ciertas complicaciones visuales y auditivas. A nivel psíquico ocasiona en la persona una alteración en la atención, la memoria, la percepción sensorial y la capacidad de reacción; teniendo como resultado un deficiente rendimiento intelectual y la poca relación de la persona y su medio ambiente social reflejándose en irritabilidad, enojo y alteraciones psicósomáticas (23).

En los diferentes tipos de fatiga se da una alteración de la capacidad funcional de la persona. Aquel trabajador que no tiene descansos adecuados para anular la fatiga normal en primera instancia, con el paso del tiempo ocasionará una fatiga crónica y un desgaste en la persona, sumado a ello lo volverá más vulnerable a las enfermedades y muchas veces ocasionarle hasta la muerte (24).

La fatiga surge en aquellos profesionales expuestos a factores laborales predominantes, como es el caso del profesional de enfermería, ya que brinda una atención integral al paciente, realizando cuidados de enfermería, brindando tratamientos y rehabilitación y el acompañamiento a la familia y paciente en el proceso de la muerte (18).

Por el mismo bienestar de la persona enferma y hospitalizada, es necesario que el profesional de enfermería cumpla turnos rotativos en horarios vespertinos y nocturnos. Sin embargo, lo que se consideraría nocivo para el profesional es su propio reloj biológico, dado en el impacto que produce los turnos de trabajo en el organismo de la persona, originándose la cronodisrupción, siendo este una separación entre el área biológica interna al medio externo en el que se encuentra la persona (27).

Por ello es que el reloj biológico de las personas se adapta a los desfases cortos y lentos, pero cuando se da procesos repentinos y de gran tamaño, la capacidad de adaptación es limitada. Esto se ve reflejado en trabajadores con unos turnos rotativos, a pesar de tener horarios estables, algunos se adaptan relativamente y sólo el 3% se adapta completamente (28).

La cronodisrupción, produce en nuestro medio tanto interno como externo, ciertas complicaciones, como la dificultad para conciliar el sueño expuesto a la

luz, el ruido inapropiado, la disconformidad social de su entorno, entre otros. Así mismo produce una desincronización interna de acuerdo al grado vulnerabilidad de las personas, y que en ellas se produzca un proceso de adecuación más difícil, surgiendo síntomas como el apetito en momentos inapropiados, dificultades y cambios, entre otros (29).

El trabajo durante el turno nocturno es la jornada laboral que realiza el personal de salud en un hospital, cumpliendo un horario estandarizado que consiste desde las 7 de la noche a 7 de la mañana. Es considerado como el más perjudicial para la persona, ya que origina una serie alteraciones del sueño. Así mismo aquellos que lo realizan les exige mucho más esfuerzo a lo largo de su rutina diaria, ya que muchos de los trabajadores manifiestan que se quedan dormidos por episodios durante el día, al momento de ver la televisión, conversando con alguien, después del almuerzo, cuando están leyendo o en lugares públicos (4).

Según Cluydts, cuando una persona se despierta a media noche de manera forzada; experimenta una pérdida de energía considerable, disminución en la concentración y memoria; y con ello la fatiga. Y es que los momentos de sueño involuntarios son más constantes durante el turno de noche, entre las tres y seis de la mañana. Reportándose un riesgo tres veces mayor de que se produzca un accidente en trabajadores con turno nocturno sea en el mismo trabajo o cuando retorna a casa (30, 31).

Estas son las consecuencias más directas del trabajo que involucran al profesional de enfermería que cumple turnos nocturnos, que conllevan a una serie de implicancias importantes que pueden afectar de manera considerable en su desempeño laboral, en cada una de las funciones y/o actividades que abarque su puesto de trabajo a lo largo de su jornada laboral.

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta que tiene el trabajador al realizar las funciones de acuerdo con su cargo. Relacionadas con las actitudes, aptitudes y cualidades propios del trabajador como su eficiencia, productividad, calidad y la disciplina que tenga durante un tiempo determinado en el desempeño de sus funciones (32).

France, manifiesta que en el desempeño laboral hay una relación entre el trabajo y los resultados que se obtienen, pues no depende solo de la persona que realiza el trabajo, sino que también está condicionado por factores externos y ambientales, en los que el trabajador deberá desenvolverse y desarrollarse de acuerdo a sus funciones (33).

Según Chiavenato, el desempeño laboral debe ser evaluado, otorgando una valoración completa del desempeño del trabajador en su puesto y con ello el desarrollo de su propio potencial. Este proceso de evaluación es dinámico y permitirá determinar el valor, excelencia y cualidades del trabajador (34).

Werther refiere que la evaluación del desempeño es un proceso que determina el rendimiento laboral del trabajador que tiene hacia la empresa o institución donde labora, utilizando una evaluación para los empleadores y trabajadores donde podrán obtener la información necesaria para determinar sus fortalezas y debilidades; y con ello tomar las acciones correctivas en cada caso (35).

Dessler afirma que es importante la evaluación del desempeño laboral, ya que brindan información importante que permite al empleador y trabajador desarrollar un plan correctivo ante las deficiencias que se revelen y con ello lograr el desarrollo de la empresa. Asimismo, servirá para tomar decisiones sobre ascensos y aumentos de salarios y de manera personal el desarrollo profesional de cada trabajador (36).

El Ministerio de Salud del Perú también se preocupa por la evaluación del desempeño laboral, por lo que tuvo la necesidad de trazarse objetivos, para mejorar la calidad de atención en los servicios, mejorando el recurso humano haciéndolo eficiente y permitiendo la participación de la población en la gestión de la atención (37).

Para que se logre objetivos, todos los trabajadores deberán cumplir con ciertas competencias laborales genéricas, como la orientación de resultados, que es el esfuerzo que utiliza para dar solución a los problemas del usuario durante

la atención y satisfaciendo sus necesidades. Se da la calidad de servicio cuando el personal de salud conoce sobre el área y tiene la capacidad para trabajar en los diferentes niveles de atención (33).

Las relaciones interpersonales consisten en estrechar vínculos laborales en base al respeto mutuo y confianza. La iniciativa está relacionado en realizar acciones, creando oportunidades para mejorar resultados sin necesidad de motivación. El trabajo en equipo es realizado por varias personas donde cada una cumple una función, para cumplir un objetivo en común. Donde la organización laboral debe brindar las condiciones necesarias para cumplir las metas y pero también velar por el bienestar de los trabajadores y así lograr resultados de mejora (33).

En el ámbito hospitalario implica el mayor esfuerzo por parte del personal de salud en el cumplimiento de sus funciones. La relación directa con el paciente implica para el personal de salud un compromiso mayor, ya que exige que el nivel profesional sea eficiente y alto, alterando las emociones y necesidades del trabajador, ocasionando que aparezcan alteraciones a nivel fisiológico y psicológico. Por lo que el profesional de enfermería debe tener habilidades necesarias para desempeñarse eficientemente; un trato cordial con el equipo de trabajo, y poder realizar un trabajo eficiente, con calidad, encaminados a satisfacer los requerimientos de los pacientes.

En el trabajador del sector salud, en este caso el profesional de enfermería realiza un desempeño laboral basado en el cuidado del paciente el cual debe ser integral, holístico, humanístico y de calidad, lo cual le permitirá fortalecer y desarrollar su desempeño profesional y lograr la certificación profesional ya que es uno de los indicadores del desempeño laboral en salud (38).

2.2. Antecedentes del estudio

A nivel internacional, Ramírez en el 2019, en Ecuador, en su investigación sobre la relación de la doble presencia y el desempeño laboral de enfermeras con horario rotativo. Cuyos resultados fueron que el desempeño laboral de las enfermeras fue en un 40% excelente, el 15% muy bueno, el 20% satisfactorio y el 25% deficiente.

Carbajal y Zavalla, en el 2016, en su estudio tuvo como objetivo determinar qué consecuencias tiene el trabajo nocturno prolongado en el personal de enfermería en el servicio de pediatría del Hospital Doctor Humberto Notti de Argentina. Teniendo como resultados que el 34% presenta somnolencia y el 63% tuvo algún accidente laboral (40).

Baeza, del Río y Schwerter, en el 2012, en su estudio sobre la fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia en Chile; tuvo como objetivo Identificar la asociación existente entre factores para que se dé la fatiga en personal de enfermería. Teniendo como resultados: 44% presentó fatiga Baja, 30, 1% media, y el 25,4% alta (39).

A nivel nacional, Soplá en el 2018, en su estudio sobre el desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan”, y “Santiago Apóstol” en Amazonas. Cuyo objetivo fue comparar el desempeño laboral del profesional de enfermería de ambos hospitales. Se observa que del hospital “Gustavo Lanatta Lujan” el 77.8 % tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % es malo y solo 2.8 % es bueno. Mientras que del hospital “Santiago Apóstol”, el 91.7 % tiene regular, el 5.6 % es bueno y un 2.8 % es malo (42).

Ruiz en el 2016, en su investigación sobre Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoy en Lima; cuyo objetivo fue determinar la relación entre la fatiga laboral y la mejora continua del Servicio de Emergencia, donde tuvo como resultados que el 69,6% es aceptable para fatiga laboral y un 26,1% muy aceptable (43).

Abregú en el 2016, en su estudio sobre la categorización de pacientes y la fatiga laboral en el profesional de enfermería en una clínica privada en Lima. Teniendo como resultado que el 57,1% del personal padece de fatiga, así mismo se observó significancia entre fatiga laboral y el nivel de dependencia de pacientes (44).

A nivel local, Pinillos y Velásquez en el 2017, en su estudio sobre el estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis en Trujillo. Donde se encontró que el 20% tuvo un desempeño laboral regular y el 80% fue bueno (33).

2.3. Marco conceptual

FATIGA LABORAL: Sensación de agotamiento como inhabilidad de realizar una actividad física al nivel que uno esperaría (5).

DESEMPEÑO LABORAL: Es el comportamiento del trabajador en el cumplimiento de sus funciones según su puesto de trabajo (34).

TURNO NOCTURNO: Jornada laboral que realiza el personal de salud en una institución de salud, cumpliendo un horario estandarizado que consiste desde las 7 de la noche a 7 de la mañana (4).

PROFESIONAL DE ENFERMERÍA: personal de salud que realiza un cuidado holístico, integral, sistemático y humanista (38).

2.4. Sistema de hipótesis

2.4.1. Hipótesis de trabajo o investigación (Hi)

La fatiga influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

2.4.2. Hipótesis nula (Ho)

La fatiga no influye significativamente en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

2.5. Variables e indicadores

2.5.1. Tipos de variables:

2.5.1.1 Variable dependiente: DESEMPEÑO LABORAL

Definición operacional: Se midió a través de una encuesta con su instrumento guía de entrevista sobre el desempeño laboral.

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicador: Porcentaje de ítems con desempeño laboral deficiente, regular y bueno.

Categoría de la variable:

- Desempeño laboral deficiente
- Desempeño laboral regular
- Desempeño laboral bueno

Índice:

- Deficiente: 0-30 puntos
- Regular: 31- 60 puntos
- Bueno: 61 -84 puntos

2.5.1.2. Variable independiente: NIVEL DE FATIGA LABORAL

Definición operacional: Se midió a través de una encuesta con su instrumento el cuestionario sobre fatiga laboral.

Escala de medición de la variable: Ordinal

Indicador: Cumplimiento de los indicadores del instrumento

Categoría de la variable:

- Nivel de fatiga leve
- Nivel de fatiga moderada
- Nivel de fatiga severa

Índice:

- Leve: 0 - 20 puntos
- Moderada: 21 – 40 puntos
- Severa: 41 – 60 puntos

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y nivel de investigación

El tipo de investigación fue cuantitativa, aplicada.

El nivel de investigación fue descriptivo correlacional (46).

3.2. Población y muestra de estudio

La población de estudio estuvo conformada por las 27 profesionales de enfermería que realizaron turno nocturno en el Hospital Leoncio Prado.

La muestra estuvo conformada por el 100% de la población siendo los 27 profesionales de enfermería que realizaron turno nocturno en el Hospital Leoncio Prado.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería que laboren en el Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, de las áreas de: Emergencia, Gineco – obstetricia y Hospitalización que laboran en el Hospital Leoncio Prado de Huamachuco.
- Profesional de enfermería contratado y nombrado (independientemente del tiempo de trabajo).
- Profesional de enfermería que laboren en el turno nocturno.

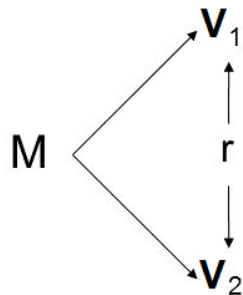
CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

- Profesionales de enfermería que se encuentren de vacaciones o de descanso médico.

3.3. Diseño de Investigación

El diseño utilizado en la investigación fue descriptivo correlacional de corte transversal. Es descriptivo porque detalla la realidad de la variable investigada, y de corte transversal porque se realizó en un tiempo y espacio determinado, el cual busca responder a la interrogante de investigación y se esquematiza de la siguiente manera (46).

Esquema:



DONDE:

V1: fatiga laboral

V2: Desempeño Laboral

M: Muestra

r: Relación entre las variables de estudio

3.4. Técnicas e instrumentos de investigación

Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la entrevista, mediante la aplicación de dos cuestionarios. Por lo que se solicitó la participación voluntaria de los profesionales de enfermería que laboran en el hospital Leoncio Prado de Huamachuco.

Se realizó la gestión correspondiente para los permisos respectivos en el hospital, así mismo se solicitó el permiso a cada profesional de enfermería, realizándose una orientación previa para la desarrollar los cuestionarios y se solicitó la firma de cada uno mediante el consentimiento informado. (ANEXO N°1)

El primero para medir el nivel de fatiga laboral surge de la escala de fatiga “Check List Individual Strength” (CIS) adaptada y validada en Chile por Vera en el año 2008; cuenta con 15 ítems, calificándolo de la siguiente manera: Siempre: 4 puntos, casi Siempre: 3 puntos, a veces: 2 puntos, casi nunca: 1 punto y nunca: 0 puntos. Y clasificándolo de manera nivel de fatiga laboral leve: 0 - 20 puntos, moderada: 21 – 40 puntos y severa: 41 – 60 puntos (Anexo N° 2).

Adaptado a trabajadores de Enfermería por F. Seguela, y S. Valenzuela en la investigación denominada “Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios” Chile en el 2014. El

cuestionario mostró validez adecuada según el análisis factorial con rotación várimax y presentó un alfa de Crombach de 0.78 (47).

El segundo instrumento para la medición del desempeño laboral se utilizará la guía de entrevista para el desempeño laboral que está conformada por 21 ítems, calificándolo de la siguiente manera: Todo el tiempo: 4 puntos, continuamente: 3 puntos, de vez en cuando: 2 puntos, ocasionalmente: 1 punto y de ningún modo: 0 puntos. Clasificandola de la siguiente manera desempeño laboral deficiente:0-30 puntos, regular: 31- 60 puntos y bueno: 61 -84 puntos. (Anexo N° 3)

La guía de entrevista fue elaborada por Ramos y Ticona, en base a la “Ficha de observación no participativa para la evaluación del desempeño laboral del profesional de enfermería” del Ministerio de Salud y adaptado por Pinillos y Velásquez (2017). Este instrumento fue validado mediante una prueba piloto, donde el coeficiente Alpha de Combrach fue 0.82 (33).

3.5. Procesamiento y análisis de datos

Los datos recolectados a través de los instrumentos mencionados fueron procesados y analizados de manera automatizada utilizando el software Excel y SPSS versión 27.0. Los resultados se ilustrarán mediante tablas estadísticas de entrada simple y doble, considerando los objetivos propuestos en el trabajo de

investigación. La asociación de variables se logrará aplicando la Prueba de Chi cuadrado X² y el nivel de significancia será de $p < 0.05$.

3.6. Consideraciones éticas

Para la realización de la presente investigación se tuvo en cuenta los siguientes principios (46).

Anonimato: no figuró ningún dato que identifique a los participantes.

Confidencialidad: Los datos obtenidos solo se utilizaron para la investigación.

Libre participación: se solicitó a los enfermeros asistenciales, donde ellos aceptaron responder las preguntas voluntariamente.

Consentimiento informado: se informó a los enfermeros asistenciales del Hospital Leoncio Prado, sobre el estudio, sus objetivos y la aplicación de los instrumentos, otorgando ellos mismo la aceptación para formar parte de la investigación

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis e interpretación de resultados

TABLA 1: FATIGA LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO DE HUAMACHUCO, 2020

| FATIGA LABORAL | Nº | % |
|-----------------------|-----------|----------|
| LEVE | 19 | 70.4% |
| MODERADO | 8 | 29.6% |
| SEVERO | 0 | 0% |
| TOTAL | 27 | 100% |

FUENTE: Cuestionario aplicado profesionales de enfermería del hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

TABLA 2: DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO

| DESEMPEÑO LABORAL | Nº | % |
|--------------------------|-----------|----------|
| BUENO | 16 | 59.3% |
| REGULAR | 11 | 40.7% |
| DEFICIENTE | 0 | 0% |
| TOTAL | 27 | 100% |

FUENTE: Cuestionario aplicado profesionales de enfermería del hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020.

4.2. DOCIMASIA DE HIPÓTESIS

TABLA 3: INFLUENCIA DE LA FATIGA EN EL DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERÍA CON TURNO NOCTURNO

| FATIGA LABORAL | DESEMPEÑO LABORAL | | | | | | TOTAL | |
|-----------------|-------------------|-------|---------|-------|------------|----|-------|-------|
| | BUENO | | REGULAR | | DEFICIENTE | | Nº | % |
| | Nº | % | Nº | % | Nº | % | | |
| LEVE | 15 | 55.5% | 4 | 14.8% | 0 | 0% | 19 | 70.4% |
| MODERADO | 1 | 3.7% | 7 | 25.9% | 0 | 0% | 8 | 29.6% |
| SEVERO | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% | 0 | 0% |
| TOTAL | 16 | 59.3% | 11 | 40.7% | 0 | 0% | 27 | 100% |

FUENTE: Cuestionario aplicado profesionales de enfermería del hospital Leoncio Prado de Huamachuco, 2020

$$X^2 = 10,296$$

$$p = 0.0013$$

V. DISCUSIÓN

En la **Tabla 1**, según la fatiga laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, se evidencia que el 70.4% de los profesionales de enfermería tiene una fatiga leve y el 29.6% moderada.

Los resultados se asemejan al estudio de Abregú en el 2016, en Lima, quien identificó que el 57, 1% del personal padece de fatiga. De igual manera Ruiz en su estudio en el 2016, en Lima; que el 69, 6% es aceptable para fatiga laboral y un 26,1% muy aceptable. Mientras que difieren de la investigación de Baeza, del Río y Schwerter en el 2012, en Chile donde el personal de enfermería presentó 44% fatiga baja, el 30.1% media y el 25.4% alta.

En relación a los hallazgos obtenidos en esta investigación se deben a que probablemente, los profesionales de enfermería están teniendo una sobrecarga laboral debido a las diferentes actividades que se realiza en el área de hospitalización, y por la misma demanda de paciente; siendo complicado que se den periodos de descanso durante la guardia o que realicen guardias nocturnas muy seguidas, ocasionando en la mayoría de ellos desgaste físico y mental, lo cual repercute seriamente en su salud.

Existen diferentes factores que provocan que surja la fatiga laboral se considera dentro de la organización laboral, atribuyéndolo a las largas horas laborales, las rotaciones por turnos, los turnos de noche, la falta de pausas activas,

pocos descansos y la carencia de un estudio completo del puesto de trabajo, donde se tiene realiza un análisis de las funciones y la adecuación psicofísica a las necesidades del trabajador, logrando que se dé un gasto inútil de energía, problemas psicomotores y disfunción anatómica, todos ellos siendo la causa de fatiga. Sumado a ello, el ambiente laboral en condiciones inadecuadas, afectando la salud y bienestar de los trabajadores, teniendo a las temperaturas extremas, el ruido, la deficiente iluminación, polución atmosférica como principales causantes (20).

En la **Tabla 2**, según el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, se observa que el 59.3% tiene buen desempeño laboral, y el 40.7% regular.

Los resultados se asemejan al estudio de Ramírez en el 2019, en Ecuador, quien reportó que el desempeño laboral de las enfermeras fue en un 40% excelente, el 15% muy bueno, al igual que Pinillos y Velásquez en el 2017, en Trujillo, encontró que el 20% tiene un desempeño laboral regular y el 80% es bueno.

Mientras que nuestros resultados difieren de Soplá en el 2018, en el Amazonas. Se observa que del hospital “Gustavo Lanatta Lujan” el 77.8 % tiene regular desempeño laboral, el 19.4 % es malo y solo 2.8 % es bueno. Mientras que del hospital “Santiago Apóstol”, el 91.7 % tiene regular, el 5.6 % es bueno y un 2.8 % es malo.

De acuerdo a los hallazgos obtenidos en esta investigación se deben a que probablemente el desempeño de las profesionales de enfermería prevalece la responsabilidad, compromiso y vocación de servicio, demostrándose en cada uno de los profesionales de enfermería, a pesar de la continua sobrecarga laboral en los turnos. De igual manera existe buena organización laboral lo cual les permite trabajar de manera óptima, mejorando las relaciones interpersonales con sus compañeros de trabajo y el trabajo en equipo.

El desempeño laboral es el comportamiento o conducta que tiene el trabajador al realizar las funciones de acuerdo con su cargo. Relacionadas con las actitudes, aptitudes y cualidades propios del trabajador como su eficiencia, productividad, calidad y la disciplina que tenga durante un tiempo determinado en el desempeño de sus funciones (32).

France, manifiesta que en el desempeño laboral existe una relación que se da entre el trabajo y los resultados que se obtienen, pues no depende solo de la persona que realiza el trabajo, sino que también además está condicionado por factores externos y ambientales, en los que el trabajador deberá desenvolverse y desarrollarse de acuerdo a sus funciones (33).

Según Chiavenato, el desempeño laboral debe ser evaluado, otorgando una apreciación completa de cómo se desempeña una trabajador en su puesto y con ello el desarrollo de su propio potencial. Este proceso de evaluación es dinámico y permitirá determinar el valor, excelencia y cualidades del trabajador (34).

Werther refiere que la evaluación del desempeño es un proceso que determina el rendimiento total del trabajador que tiene hacia la empresa o institución donde labora, utilizando una evaluación para los empleadores y trabajadores donde podrán obtener la información necesaria para determinar sus fortalezas y debilidades; y con ello tomar las acciones correctivas en cada caso (35).

En la **Tabla 3**, sobre la influencia de la fatiga en el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco se evidencia mediante la Prueba de Chi cuadrado X^2 (10,296), que la fatiga influye significativamente en el desempeño laboral ($p < 0.05$) siendo $p = 0.001$. No se han encontrado investigaciones que se relacionen con las variables de nuestro estudio.

Estas son las consecuencias más directas del trabajo que involucra al profesional de enfermería que cumple turnos nocturnos, y que conllevan a una serie de implicancias importantes que pueden afectar de manera considerable en su desempeño laboral a lo largo de su jornada de trabajo.

El trabajo durante el turno nocturno es la jornada laboral que realiza el personal de salud en una institución de salud, cumpliendo un horario estandarizado que consiste desde las 7 de la noche a 7 de la mañana. Es considerado como el más perjudicial para la persona, ya que origina una serie alteraciones del sueño. Así mismo aquellos que lo realizan les exige mucho más esfuerzo a lo largo de su rutina diaria, ya que muchos de los trabajadores manifiestan que se quedan dormidos por

episodios durante el día, al momento de ver la televisión, conversando con alguien, después del almuerzo, cuando están leyendo o en lugares públicos (4).

Según Cluydts, cuando una persona se despierta a media noche de manera forzada noche; experimenta una pérdida de energía considerable, disminución en la concentración y memoria; y con ello la fatiga. Y es que los episodios de sueño involuntarios son más frecuentes durante los turnos de noche, entre las tres y seis de la mañana. Reportándose un riesgo tres veces mayor de que se produzca un accidente en trabajadores con turno nocturno, siendo accidentes no sólo laborales sino también camino a casa (30, 31).

VI. CONCLUSIONES

1. Se concluye, sobre la base de los hallazgos encontrados en la tabla 01, con un porcentaje de 70.4% de encuestados quienes manifiestan que la fatiga laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, es leve y 29.6% moderada.
2. Sobre la base de los hallazgos encontrados en la tabla 02, con un porcentaje de 59.3% de encuestados quienes manifiestan que el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco, es bueno y un 40.7% es regular.
3. Sobre la base de los hallazgos encontrados en la tabla 03, con un valor de $p=0.001$ donde ambas variables sugieren una influencia significativa con grado considerable, concluimos que existe influencia significativa entre las variables fatiga y desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno. Con este resultado se prueba la validez de la hipótesis principal de la investigación y se puede afirmar que, mientras menor sea la influencia de la fatiga, mayor será el desempeño laboral del profesional de enfermería con turno nocturno del Hospital Leoncio Prado de Huamachuco.

VII. RECOMENDACIONES

1. Adaptar espacios para la relajación y el descanso de los trabajadores, tomando pausas cortas para mejorar su concentración y disminuir la fatiga, motivando al personal a realizar pausas activas de 5 minutos.
2. Planificar horarios flexibles con periodos de descanso para obtener mejores resultados.
3. Realizar requerimiento de personal de Enfermería a la institución.
4. Implementar programa de estilos de vida saludable donde se refuerce la alimentación balanceada, la hidratación hasta la postura para sentarse o los ejercicios para aliviar la fatiga, lo cual beneficiará a la productividad de la institución.
5. Fomentar la participación y planificación de sus actividades para mejorar la confianza en el trabajador.
6. Implementar un programa de vigilancia para la salud.
7. Realizar estudios de carga laboral mental.
8. Se sugiere la realización de estudios de una investigación experimental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Peiró J, Prieto F. Tratado de Psicología del Trabajo I: La actividad laboral en su contexto. Madrid: Síntesis, 1996
2. Organización Internacional del trabajo. La OIT estima que se producen más de un millón de muertos en el trabajo cada año. GINEBRA. Disponible en: https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_008562/lang-es/index.htm
3. Jameson L, Fauci A, Kasper D, Hauser S, Longo D, Loscalzo J. Harrison principios de medicina interna. 19 ed. Mexico: McGraw-Hill Medical; 2018
4. Yuichire O. Trabajo nocturno y en turnos. Suecia: Instituto para el estudio de la vida y el trabajo; 2000: 186 - 194.
5. Vera A. Fatiga Física y Fatiga Cognitiva en Trabajadores de la Minería que Laboran en Condiciones de Altitud Geográfica. Relación con el Mal Agudo de Montaña. Rev. Ciencia y Trabajo. 2012; 29(2): 90-94
6. Báez H. Determinación de fatiga física en enfermeras que laboran en el área de emergencia del IMSS. México: Sociedad de Ergonomistas de México, A.C. Memorias del VII Congreso Internacional; 2005. Disponible en: <http://www.semac.org.mx/archivos/7-13.pdf>

7. Geseme. La fatiga: principal factor de riesgo laboral entre los profesionales de enfermería; 2018. Disponible en: <https://geseme.com/la-fatiga-principal-factor-riesgo-laboral-los-profesionales-enfermeria/>
8. Garrosa E, Moreno B, Liang, González J. The Relationship between Socio-Demographic Variables, Job Stressors, Burnout, and Hardy Personality in Nurses: An Exploratory Study. *International Journal of Nursing Studies*.2008; 45: 418-427.
9. Himali U. RN burnout: the hidden cost of hospital restructuring. *Am Nurse*. 2013; 27 (5): 18
10. Magela G., Morales M., Martins S, Cunha V. Sentimientos de profesionales de enfermería que trabajan en unidad de urgencia. *Rev. BrasEnferm*. 2009; 62 (6): 856-62
11. Aparecida A. Health-related quality of life and working conditions among nursing providers. *Rev Saúde Pública*. 2010; 44 (4): 718-25.
12. Valdivia MR. Efecto del clima organizacional en la satisfacción del usuario externo en el centro médico universitario Pedro P. Díaz. Arequipa. [Tesis de Posgrado]. Perú: Universidad Nacional San Agustín De Arequipa; 2017
13. Organización Internacional del Trabajo. Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo; 2018. Disponible en: <https://www.ilo.org/declaration/lang--es/index.htm>

14. Betancourt O. El trabajo y la salud. Rev Salud y seguridad en el trabajo. OMS/OPS-FUNSA. 1999; 2 (1): 44-45.
15. Parra M. Conceptos básicos en salud laboral. Santiago, Chile: Organización Internacional del Trabajo, 2003. Disponible en: <http://www.oitchile.cl/pdf/publicaciones/ser/ser009.pdf>.
16. Bejarano J, Rodríguez O, Ayala I. Manual de entrenamiento en factores críticos para una conducción segura. Fatiga y cansancio. Rev HSEQ. 2016; 1 (6).
17. Houssay A. Fisiología del ejercicio. Fisiología humana. 7a ed. Argentina: El Ateneo; 2000
18. Arriaga J. La fatiga en el trabajo y su influencia en la productividad. Revista Salud y Trabajo. 1980; 26: 21-26
19. Couto H et al. Fatiga Psíquica. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional. 1981; 19 (36)
20. Chauchard P. La Fatiga. España: Oikos-taus S.A., 1971:127.
21. Laurell A. Para el estudio de la salud en su relación con el proceso de producción. Taller Latinoamericano de Medicina Social. Medellín, 1987.
22. Bermann S. ¿Fatiga, estrés, desgaste laboral?. Cuadernos Médico-sociales. Argentina: Centro de Estudios Sanitarios y Sociales, 1990; 51: 45-51.
23. Douglas R. Curso de medicina del trabajo. Ministerio de Salud Pública. La Habana: Orbe, 1978:186-190.

24. Batarrita J, Aurrekoetxea J, Urbaneja F. Salud mental en el trabajo. Revista Salud y Trabajo. 1989; 71: 4-20
25. Astrand P, Rodahl K. Fisiología del Trabajo físico. 2a ed. Bogotá: Médica Panamericana, 1985.
26. Marti J, Desoille H. Medicina del Trabajo. 2a ed. España: Masson, 1993: 80, 145-150,511-512.
27. Vyas M. Shift work and vascular events: systematic review and meta-analysis. BMJ; 2012. Disponible en: <https://www.bmj.com/content/345/bmj.e4800>
28. Erren TC, Reiter RJ. Defining chronodisruption. J Pineal Res. 2009; 46 (3): 245 – 247
29. Folkard S. Chronobiol Int. Do permanent night workers show circadian adjustment? A review based on the endogenous melatonin rhythm. PubMed 2009; 25 (2): 215 -224.
30. Akerstedt T, Peters B, Anund A. (2010). Impaired alertness and performance driving home from the night shift: a driving simulator study. Rev Sleep. 2010; 14 (1):17-20.
31. Cluydts R. Daytime sleepiness and its evaluations. Rev Sleep med. 2010; 2 (1): 83 – 96
32. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social. Resolución N° 21. Evaluación del Desempeño laboral; 2007. Disponible en:

http://fcmfajardo.sld.cu/recursos_humanos/resolucion_21_07_de_la_evaluacion_del_desempenno.pdf

33. Pinillos J, Velásquez C. El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los colaboradores de la clínica San Luis. [Tesis de licenciatura]. Trujillo: Universidad Privada Antenor Orrego; 2017
34. Chiavenato I. Administración de recursos humanos: El capital humano de las organizaciones. México: McGraw-Hill, 2011.
35. Werther W. Administración de recursos humanos: El capital humano de las empresas. 6a ed. México: McGraw-Hill Medical; 2008
36. Dessler G, Varela R. Administración de recursos humanos: Enfoque latinoamericano. 5a ed. Mexico: Pearson; 2011
37. Ministerio de Salud. Competencias Laborales para la mejora del desempeño de los Recursos Humanos en Salud. Perú: Ministerio de Salud; 2011. Disponible: <http://bvs.minsa.gob.pe/local/minsa/1877.pdf>
38. Rodríguez R. La vocación en el cuidado de enfermería. Rev. Des. Científ. Enfer. 2010; 18(6): 261-264.
39. Baeza D, Del Rio N, Schwerter M. Fatiga laboral en el personal de enfermería del Hospital Base Valdivia y factores asociados. [Tesis de licenciatura]. Chile: Universidad Austral; 2012

40. Carbajal G, Zavalla S. Las consecuencias del trabajo nocturno en el profesional de enfermería. [Tesis de licenciatura]. Argentina: Universidad nacional de Cuyo; 2016
41. Piña C. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de una clínica psiquiátrica. [Tesis de maestría]. México: Universidad Autónoma de San Luis Potosi; 2005
42. Sopla V. Desempeño laboral del profesional de enfermería del hospital de apoyo “Gustavo Lanatta Lujan” y del hospital de apoyo “Santiago Apostol”. [Tesis de licenciatura]. Chachapoyas: Universidad Nacional Toribo Rodríguez De Mendoza; 2018
43. Ruiz D. Fatiga Laboral y la Mejora Continua del Servicio de Emergencia del Hospital Guillermo Almenara Irigoyen. [Tesis de maestría]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2016
44. Abregú V. La categorización de pacientes y la fatiga laboral en el profesional de enfermería en una clínica privada. [Tesis de licenciatura]. Lima: Universidad Ricardo Palma; 2016
45. Hernandez R. Metodología de la investigación. 6a ed. México: Mcgraw-Hill / Interamericana de México, 2014
46. Hungler B, Polit D. Investigación científica en ciencias de la Salud. 6a ed. México: Mcgraw-Hill / Interamericana de México, 2000

47. Seguel F., Valenzuela S.. Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enferm. univ* [revista en la Internet]. 2014 Dic [citado 2021 Ene 06]; 11(4): 119-127.

ANEXOS



ANEXO 01

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo.....de.....años de edad y con DNI N°....., manifiesto que he sido informado/a sobre los beneficios que supone la participación en el proyecto “FATIGA Y DESEMPEÑO LABORAL DEL PROFESIONAL DE ENFERMERIA CON TURNO NOCTURNO DEL HOSPITAL LEONCIO PRADO DE HUAMACHUCO 2020”, con el fin de comprobar la eficacia de este programa. He sido informada (o) sobre la finalidad del trabajo y que ninguno de los procedimientos a utilizarse en la investigación pondrá en riesgo mi salud. Además de haberseme aclarado que no haré ningún gasto, ni recibiré ninguna contribución económica por mi participación. A si mismo he sido informado/a de que mis datos personales serán protegidos e incluidos en un fichero que deberá estar sometido a y con las garantías de la ley 15/1999 del 13 de diciembre. Tomando ello en consideración, OTORGO mi CONSENTIMIENTO para participar y cubrir los objetivos especificados en el proyecto.

HUAMACHUCO..... de.....de 2020.

Firma del participante



ANEXO 02

CUESTIONARIO SOBRE FATIGA LABORAL

Autor: Vera (2008)

Adaptado: Seguela, y Valenzuela (2014)

INTRODUCCIÓN:

Estimado Licenciada(o), el presente formulario tiene como objetivo obtener información sobre el nivel de fatiga que le genera el trabajo que realiza en el servicio donde Usted labora. En tal sentido se le solicita responder con veracidad las siguientes proposiciones. Marque en el paréntesis con un aspa (X) según su criterio, el cuestionario es ANÓNIMO y CONFIDENCIAL

| N° | FRECUENCIA | S I E M P R E | CA SI S I E M P R E | A V E C E S | CA SI N U N C A | N U N C A |
|----|--|---------------------------------|---|----------------------------|-----------------------------------|-----------------------|
| | ITEMS | | | | | |
| 1. | Me siento cansado | | | | | |
| 2. | Me cuesta más pensar | | | | | |
| 3. | Físicamente me siento exhausto | | | | | |
| 4. | Estoy equilibrado, en armonía conmigo | | | | | |
| 5. | Me concentro en lo que hago | | | | | |
| 6. | Me siento débil | | | | | |
| 7. | Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días) | | | | | |
| 8. | Enfoco fijo la vista con quien converso | | | | | |
| 9. | Me puedo concentrar bien | | | | | |
| 10 | Me siento descansado | | | | | |
| . | | | | | | |
| 11 | Tengo problemas para concentrarme | | | | | |
| . | | | | | | |

| | | | | | | |
|----|-----------------------------------|--|--|--|--|--|
| 12 | Me siento en mal condición física | | | | | |
| 13 | Me canso rápidamente | | | | | |
| 14 | Me distraigo pensando en cosas | | | | | |
| 15 | Estoy en buena forma | | | | | |



ANEXO 03

GUÍA DE ENTREVISTA SOBRE DESEMPEÑO LABORAL

Autor: Ramos y Ticona (2016)
Adaptado: Pinillos y Velásquez (2017)

- **Nombre del Evaluado:** _____
- **Puesto de trabajo:** _____
- **Jefe inmediato superior:** _____
- **Fecha de Evaluación:** _____
- **Evaluado por:** _____

| N° | ITEMS | FRECUENCIA | | | | |
|----|--|--|---|---|--|--|
| | | T O D O E L T I E M P O | C O N T I N U A M E N T E | D E V E Z E N C U A N D O | O C A S I O N A L M E N T E | D E N G Ú N M O D O |
| | ORIENTACION DE RESULTADOS | | | | | |
| 1. | Termina su trabajo oportunamente | | | | | |
| 2. | Cumple con las tareas que se le encomienda | | | | | |
| 3. | Realiza un volumen adecuado de trabajo | | | | | |
| | CALIDAD | | | | | |
| 4. | No comete errores en el trabajo | | | | | |
| 5. | Hace uso racional de los recursos | | | | | |
| 6. | No requiere de supervisión frecuente | | | | | |
| 7. | Se muestra profesional en el trabajo | | | | | |
| 8. | Se muestra respetuoso y amable en el trato | | | | | |

| | | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|--|
| | RELACIONES INTERPERSONALES | | | | | |
| 9. | Se muestra cortes con los pacientes y familiares | | | | | |
| 10. | Se muestra cortes con sus compañeros | | | | | |
| 11. | Brinda una adecuada orientación a los pacientes y familiares | | | | | |
| 12. | Evita los conflictos dentro del equipo | | | | | |
| | INICIATIVA | | | | | |
| 13. | Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos | | | | | |
| 14. | Se muestra aceptable al cambio | | | | | |
| 15. | Se anticipa a las dificultades | | | | | |
| 16. | Tiene gran capacidad para resolver problemas | | | | | |
| | TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 17. | Muestra aptitud para integrarse al equipo | | | | | |
| 18. | Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo | | | | | |
| | ORGANIZACION | | | | | |
| 19. | Planifica sus actividades | | | | | |
| 20. | Hace uso de indicadores | | | | | |
| 21. | Se preocupa por alcanzar las metas | | | | | |

¡Gracias por su Participación!

ANEXO 04

Pruebas de chi-cuadrado

| | Valor | df | Significaci3n exacta (bilateral) |
|--|---------------------|----|----------------------------------|
| Chi-cuadrado de Pearson | 10,296 ^a | 1 | 0.001 |
| Correcci3n de continuidad ^b | 7.727 | 1 | 0.005 |
| Raz3n de verosimilitud | 10.914 | 1 | 0.001 |
| Asociaci3n lineal por lineal | 9.914 | 1 | 0.002 |
| N de casos v3lidos | 27 | | |