



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA 2024

Proyecto Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.

Autora: Gilmar Engracia, Rolo Ramos

Maracay, septiembre, 2025.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA 2024

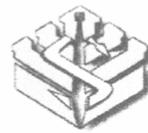
Proyecto Especial de Grado presentado como requisito parcial para optar al Título de
Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.

Autora: Gilmar Engracia, Rolo Ramos
Tutora: Cheyla Masín Álvarez

Maracay, septiembre, 2025.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
DIRECCIÓN DE ASUNTOS ESTUDIANTILES
SEDE ARAGUA



ACTA DE DISCUSIÓN TRABAJO DE ESPECIALIZACIÓN

En atención a lo dispuesto en los Artículos 127, 128, 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias de la Salud, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 29 literal "O" del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Especialización titulado:

"FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA 2024."

Presentado para optar al grado de **ESPECIALISTA EN SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL** por la aspirante:

ROLO RAMOS GILMAR ENGRACIA
C.I. V-12.137.466

Tutor del Trabajo de Grado: CHEYLA MASIN C.I. 9.053.003

Habiendo examinado el Trabajo de Especialización presentado, decidimos que el mismo está

APROBADO

En Maracay, a los veintinueve días del mes de septiembre del año dos mil veinticinco.

Dr(a). CHEYLA MASIN
C.I.: 9.053.003.

Dr(a). RICHARD PALMA
C.I.: 9.438.634

Dr(a). LEONARD COLMENARES
C.I.: 21.444.394





**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

CARTA DE ACEPTACIÓN DE TUTORÍA

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

NOMBRE DE LA ESPECIALIZACIÓN: SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL.

Yo, Cheyla Masín Álvarez, de C.I.: **V.- 9.653.003**

Por este medio declaro que:

ACEPTO SER TUTOR(A)

Del Trabajo Especial de Grado, titulado:

FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA. 2024.

Perteneciente al Área de Investigación: Paradigma Positivista, enfoque Cuantitativo, Descriptiva, De campo, Observacional, y Corte Transversal

Y a la línea de investigación: Condiciones de trabajo, calidad de vida y salud

Desarrollado por

Nombre del Autor/Autora: **Gilmar Engracia Rolo Ramos.**

C.I/PASAPORTE: **V.- 12.137.466**

Tutoría que desarrollaré, en concordancia con lo establecido en el Art. 134 del Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo

En fe de lo cual firmo, en Maracay a los 05 días del mes de Febrero del 2024

Cheyla Masín Álvarez
ESTRATEGIA - EPIDEMIOLOGÍA
ESPECIALIZACIÓN:
C.I. 9.653.003 - C.R.C. 6535
TUTOR(A) 57288-4CMIA 6535
C. 0414-5200000 INPSASEL AREA-11-965300



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

AVAL DEL TUTOR(A)

TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

NOMBRE DE LA ESPECIALIZACIÓN:

SALUD OCUPACIONAL E HIGIENE DEL AMBIENTE LABORAL.

Yo, **Cheyla Masín Álvarez**, de C.I.: **V.- 9.653.003**

En mi carácter de **TUTOR(A)**, por este medio declaro que:

HE LEÍDO, ANALIZADO Y EVALUADO

El Trabajo Especial de Grado, titulado:

FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA. 2024.

Perteneciente al Área de Investigación: Paradigma Positivista, enfoque Cuantitativo, Descriptiva, De campo, Observacional, y Corte Transversal
Y a la línea de investigación: Condiciones de trabajo, calidad de vida y salud

Desarrollado por

Nombre del Autor/Autora: **Gilmar Engracia Rojo Ramos.**

C.I/PASAPORTE: **V.- 12.137.466**

Considerando que reúne todos los elementos necesarios de índole científicos, técnicos y metodológicos como trabajo especial de grado, por lo cual emito el correspondiente **AVAL**, en concordancia con lo establecido en el Art. 134 del Reglamento de los Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo.

En fe de lo cual firmó, en Maracay a los 20 días del mes de Diciembre del 2024

TUTOR(A)

Cheyla Masín Álvarez
SANITARISTA - EPIDEMIOLOGO
SALUD OCUPACIONAL
Nº 95. 57268 - CMA. 6335
C. 9.653.003 INPSASEL ARA-11-905396



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

ACTA DE VEREDICTO

Quienes suscriben, miembros del jurado designado por la Comisión Coordinadora de Programa de especialización en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, para examinar el Trabajo Especial de Grado presentado por: **Gilmar Engracia Rolo Ramos**, cédula de identidad V.- **12.137.466**, bajo el título “**FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA. 2024.**” A fin de cumplir con el requisito legal para optar al grado académico de Especialista en Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral, dejan constancia de lo siguiente:

1.- Leído como fue dicho trabajo por cada uno de los miembros del jurado, se fijó el día **29 de SEPTIEMBRE del 2025**, a la **01:00 PM** para que la autora lo defendiera en forma pública, lo que esta hizo en la ciudad de Maracay, mediante una presentación oral de su contenido, luego de lo cual respondió satisfactoriamente a las preguntas que le fueron formuladas por el jurado, todo ello conforme a lo dispuesto en el Reglamento de Gestión Académica.

2. Finaliza la defensa oral y revisado el trabajo escrito, el jurado decidió **APROBARLO**, dado que se ajusta a lo dispuesto y exigido en el Reglamento de Gestión Académica.

Nombre y Apellido
C.I.
Jurado

Nombre y Apellido
C.I.
Jurado

Nombre y Apellido
C.I.
Presidente del Jurado



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, agradezco a Dios, por demostrarme todos los días de mi vida que me lleva de su mano, mostrándome el camino y haciéndome instrumento de su obra; y por mis padres, quienes siempre me han dado el apoyo incondicional y han sido el motor de impulso en mi camino profesional; a mi padre, quien ya no me acompaña físicamente, pero dejó sembrado principios y valores, incommensurables.

A mi tutora Dra. Cheyla Masín cuya experiencia, paciencia y apoyo constante fueron fundamentales para la realización de este trabajo y a la Prof. Carmen Rodríguez, Su guía no solo me proporcionó claridad académica, sino también motivación en momentos de duda. La confianza de ustedes en mí, me impulsó a seguir adelante y superar los desafíos.

A la Universidad de Carabobo Núcleo Aragua, gracias por brindarme una vez más la oportunidad de crecer académica y profesionalmente.

Al personal Directivo y participante en esta investigación. Su ayuda en la recopilación de datos, revisión de mi trabajo y valiosos comentarios enriquecieron este proyecto de maneras que jamás imaginé. Esta tesis es el resultado de un esfuerzo colectivo, y su colaboración fue crucial para su realización.

Finalmente quiero agradecer a todos los familiares, compañeros y amigos que de una u otra manera me apoyaron para la culminación de esta meta, cada granito de arena, cada gesto, cada palabra han sido para mí invaluable. Es sumamente gratificante sentir todo ese apoyo. GRACIAS

A todos, gracias por compartir este trayecto de mi camino.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



DEDICATORIA

A mi Madre, por ser desde siempre mi pilar fundamental, por el apoyo y el sacrificio que ha sido clave en mi crecimiento personal y profesional.

A mi Padre, aunque físicamente ya no está, este nuevo logro es en tu honor, por enseñarme con tu ejemplo, a seguir adelante.

A mi sobrina, Gilmar Angelina Rolo Camacaro, para que emprenda su futuro de crecimiento con ejemplo de esfuerzo, dedicación y resiliencia.

| CONTENIDO | Pag |
|--------------------------------|------------|
| CARTA DE ACEPTACION DE TUTORÍA | iii |
| AVAL DE TUTOR | iv |
| ACTA DE VEREDICTO | V |
| AGRADECIMIENTOS | Vi |
| DEDICATORIA | vii |
| LISTA DE CONTENIDO | viii |
| LISTA DE TABLAS | ix |
| LISTA DE FIGURAS | x |
| RESUMEN | xi |
| ABSTRACT | xii |
| INTRODUCCION | 1 |
| OBJETIVOS | 8 |
| MATERIALES Y METODOS | 8 |
| RESULTADOS | 11 |
| DISCUSION Y RECOMENDACIONES | 18 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS | 21 |
| ANEXOS | 23 |

LISTA DE TABLAS

| CONTENIDO | Pag |
|--|-----------|
| Tabla 1 Características sociolaborales del personal de Enfermería del Área de quirófano de un Hospital público, Maracay, Estado Aragua, 2024. | 11 |
| Tabla 2 Organización y Distribución de la actividad quirúrgica, semanal | 12 |
| Tabla 3 Fatiga laboral en el personal de enfermería del área de quirófano de un Hospital Público, Maracay, Edo. Aragua, 2024. | 14 |
| Tabla 4 Tipo de Fatiga identificada en el personal de enfermería del área de quirófano de un Hospital Público, Maracay, Edo. Aragua, 2024. | 16 |

LISTA DE FIGURAS

| CONTENIDO | Pag |
|---|-----------|
| Figura 1 Porcentaje de personal con/sin síntomas de Fatiga al inicio y al final de la jornada. | 15 |



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA QUIRÚRGICA DE UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA 2024.

AUTOR: Gilmar E. Rolo R.

TUTOR: Cheyla Masín Á.

AÑO: 2024.

RESUMEN

El área de quirófano es un entorno de alta complejidad, donde labora un equipo multidisciplinario que enfrenta una diversidad de situaciones laborales, sociales, ambientales entre otros que contribuyen en la aparición de fatiga laboral. El objetivo del estudio es evaluar el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital público de Maracay, estado Aragua, 2024. Es una investigación con enfoque cuantitativo, observacional, de campo, descriptiva y corte transversal. La población y muestra del tipo censal fue de siete (7) enfermeras del área quirúrgica. En la recolección de la información se aplicó la observación directa, revisión documental de actividades del área de trabajo y como instrumentos una matriz de datos sociolaborales, y el cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake (1978). **Resultados:** El sexo femenino representó el 100%, la edad promedio fue de 37 años $DS \pm 4$, antigüedad promedio 4 años $DS \pm 1$. El 57,15% tiene cargo fijo, 28,57% casada, 71,43% con carga familiar menor a 2 integrantes, el 57,14% tiene vivienda propia y el 42,86% tiene otro empleo. Las actividades se desarrollaron en 2 quirófanos, en simultáneo, cirugías electivas, divididos en 2 equipos de trabajo de 3 integrantes, rotación de actividades, de lunes a viernes de 7:00 am a 3:00 pm. La jornada laboral es fatigante (57,14%), del tipo mixta. Se concluyó que existen factores sociales y laborales que favorecen la presencia de fatiga. Se recomienda intervenir la organización y duración del trabajo e implementar políticas institucionales que mejoren las condiciones laborales.

Área de Investigación: Salud ocupacional.

Línea de Investigación: Fatiga Laboral

Palabras clave: Fatiga, Enfermería, Área quirúrgica, Condiciones de trabajo.



FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD SEDE ARAGUA

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

FATIGUE IN THE NURSING STAFF OF THE SURGICAL AREA OF A PUBLIC HOSPITAL. MARACAY, ARAGUA STATE, 2024.

AUTOR: Gilmar Engracia Rolo Ramos

TUTOR: Cheyla Masín Álvarez

AÑO: 2024

ABSTRACT

The operating room area is a highly complex environment, where a multidisciplinary team works that faces a diversity of work, social, environmental situations, among others, that contribute to the appearance of work fatigue. The objective of the study is to evaluate the level of fatigue in the nursing staff of the surgical area of a public hospital in Maracay, Aragua state, 2024. It is a research with a quantitative, observational, field, descriptive and cross-sectional approach. The population and sample of the census type was seven (7) nurses from the surgical area. In the collection of information, direct observation, documentary review of activities in the work area and as instruments, a matrix of socio-labor data, and the Yoshitake Subjective Symptoms of Fatigue questionnaire (1978) were applied. Results: The female sex represented 100%, the average age was 37 years SD ± 4, average seniority 4 years SD ± 1. 57.15% had a permanent position, 28.57% were married, 71.43% had a family of less than 2 members, 57.14% owned their own home and 42.86% had another job. The activities were carried out in 2 operating rooms, simultaneously, elective surgeries, divided into 2 work teams of 3 members, rotating activities, from Monday to Friday from 7:00 am to 3:00 pm. The workday is tiring (57.14%), of the mixed type. It was concluded that there are social and labor factors that favor the presence of fatigue. It is recommended to intervene in the organization and duration of work and implement institutional policies to improve working conditions.

Research Area: Occupational Health.

Line of Research: Work-related fatigue

Keywords: Fatigue, Nursing, Surgical area, Working conditions

INTRODUCCION

El área de quirófano es un servicio donde se realizan intervenciones quirúrgicas que pueden variar desde procedimientos menores hasta cirugías complejas. En él se desempeñan un equipo multidisciplinario conformado por cirujanos, anestesiólogos, auxiliares, técnicos, enfermeras entre otros, que actúan en coordinación, para el desarrollo de las actividades quirúrgicas. Borja (2019), señala al respecto que “El Servicio de Quirófano es considerado como uno de los lugares de trabajo más complicados en un Hospital, tanto a nivel físico como mental.” (p.51)

El personal de enfermería constituye parte fundamental de este equipo de profesionales, no solo por sus actuaciones en el desarrollo de la intervención sino que además se encarga de la atención y apoyo al paciente desde el preoperatorio, (Portillo, 2020) durante su recuperación y en el momento postquirúrgico, por ende, la cirugía no es un acto meramente técnico, tal como lo señalan Guzmán, Toasa, Sánchez et al (2022) “La parte más importante es la humanización de los cuidados; es por ello que se debe enaltecer los valores del ser humano y en su estado antes, durante y después de la cirugía para poder satisfacer sus necesidades cuando lo requieran” (p. 67), todo ello en virtud de que la profesión de enfermería lleva implícito un riesgo propio de la naturaleza de su labor y del ambiente donde se encuentra desarrollando sus actividades y tareas inherentes al cargo.

La fatiga es un síntoma, que se expresa como manifestación clínica relacionada con diversas patologías y localizaciones en el sistema nervioso central (SNC), por ello, la persona que se encuentra bajo los efectos de este síntoma padece de una disminución del rendimiento, siendo de suma importancia para los costos del sistema de salud. La fatiga se puede clasificar

según Wasserman (2023) en tres categorías temporales “1)-Fatiga reciente < 1 mes de duración, 2)-Fatiga prolongada 1 a 6 meses de duración y 3)-Fatiga crónica > 6 meses de duración” (p. 45)

Por consiguiente, cuando un trabajador está expuesto a condiciones de estrés crónico laboral y organizacional se origina un estado de agotamiento emocional y una fatiga desmotivante para su actividad laboral que es conocida como Síndrome de Burnout, producto de una variedad de factores relacionados con el trabajo, como carga de trabajo, roles ambiguos, falta de apoyo y control, y factores externos como el temor a perder el empleo.

Es importante destacar que las manifestaciones de fatiga según Díaz & Rojas (2019) se agrupan en: a) manifestaciones fisiológicas donde se presentan cambios asociados a un decremento de la capacidad para realizar esfuerzos. b) manifestaciones conductuales relacionadas al deterioro del nivel de rendimiento o en la aparición de expresiones físicas tales como el bostezo. c) manifestaciones subjetivas, la cual se refiere a la percepción por parte del trabajador de sentimientos tales como desconfort o dolor (fatiga física), de dificultad para mantenerse despierto, dificultad para mantener la concentración, tomar decisiones y pensar con rapidez (fatiga mental).

La fatiga laboral, según Vásquez & González (2020), se visualiza mayormente en las profesiones relacionadas a la prestación de servicio a otras personas, ya que realizan actividades de mayor demanda de trabajo mental, (p. 57) y para Quiñones et al, (2022) los factores que intervienen en ocurrencia y gravedad son los familiares, personales y laborales, destacando entre estos variables como: género, edad, tiempo de descanso y recreación, conflictos interfamiliares, compromiso laboral. El pluriempleo, insomnio, sobrecarga laboral, esfuerzo físico durante el

trabajo, malestar derivado de la práctica de adaptar e improvisar materiales y equipos, trabajo monótono, serían las causas que estarían asociadas a la presencia de estas manifestaciones.

En este sentido, la Organización Panamericana de salud (OPS) señala que el síndrome de fatiga crónica es uno de los primeros problemas sanitarios más graves en el siglo XXI, tanto por la alta prevalencia de afectación en trabajadores de la salud, como por las posibles consecuencias en la población asistida por dichos profesionales. (Rodríguez & Ortunio, 2020). Al respecto la Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022), “Estimaba que más de 300 millones de personas en el mundo padecen de patologías derivadas de los factores de riesgo psicosociales, costando a la economía mundial 01 billón de dólares anuales en pérdida de productividad. (p. 90)

Por otro lado, el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) señaló que el 75% de las y los mexicanos padecen fatiga por estrés laboral, una cifra que supera a países como Japón y Estados Unidos. “Las investigaciones confirman que el personal de salud es uno de los sectores más afectados”. (Lozano, 2023)

Así mismo, Guanguasi (2023) señala una información de gran relevancia que coincide con lo descrito por Calderon y Rivas (2021) y Guzmán et al. (2022)

(...)" el personal de salud es vulnerable a la exposición de condiciones que generen estrés y fatiga, y de este personal, las enfermeras del área quirúrgica aún más, debido a que asumen procesos complejos que demandan la aplicación de conocimientos, habilidades específicas y experiencias, o bien situaciones de exigencias del puesto laboral, que implica un gran esfuerzo físico y mental" (p. 67)

Por otra parte, la National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) los hospitales han sido clasificados como centros de trabajo de alto riesgo. Sin embargo, en Venezuela se han realizado pocos estudios sobre las condiciones de trabajo y los problemas de salud laboral en personal de enfermería hasta hace un par de décadas; cuando se comienza a

visualizar, a la doble carga laboral y la que llevamos las mujeres, por la condición de ser mujer y trabajadora; y particularmente en Venezuela un factor importante añadido es el doble turno para intentar la precariedad del salario, situación que se mantiene en la actualidad.

Así mismo, en Venezuela, según datos de la Dirección de Epidemiología y Análisis Estratégico del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales –INPSASEL– (2013) en el reporte de enfermedades ocupacionales del período 2009-2013, “Las afecciones causadas por factores psicosociales constituyeron el sexto principal problema de salud, diagnosticada en los Servicios de Salud de las Direcciones Estatales de Salud de los Trabajadores, constituyendo el 0,14% de la población laboral atendida en esas entidades”. (p. 76) Actualmente, debido a las diversas investigaciones realizadas se ha evidenciado que el personal de enfermería realiza doble o triple jornada laboral para poder satisfacer las necesidades económicas, aunado a otros elementos importantes como la carga familiar, o dependencia, estabilidad de pareja, planificación familiar, logros personales y profesionales; por las condiciones de trabajo, el papel del personal de enfermería de quirófano permanentemente realiza su actividad con alto sentido de responsabilidad, alta demanda de atención, con jornadas laborales extremas, con posturas forzadas, sometidos a temperaturas bajas, y a un ritmo de trabajo constantemente variante; todo esto puede repercutir no solo a nivel del ámbito individual sino también colectivo. (Guzman, Toasa, Sánchez, Yanez, & Chipantiza, 2022)

Toda esta situación se refleja, en incremento del ausentismo laboral, conflictos interpersonales, cambios de humor repentinos, disminución en el rendimiento, por lo que, identificar la presencia de signos de fatiga en esta población laboral, permitiría intervenir con estrategias para corregir y mejorar el estado de salud del equipo de trabajo, y brindar mayor calidad de atención. Identificar oportunamente los síntomas o indicadores de fatiga es de suma

importancia para darle al cuerpo el reposo que demanda y prevenir así que la fatiga sea mayor y, por tanto, la recuperación más difícil. (UCM, 2013)

En cuanto, a los antecedentes de la temática planteada tenemos a los siguientes autores: En Perú, Calderón y Rivas (2021), estudiaron los factores laborales y nivel de estrés en enfermeras de centro quirúrgico donde el personal de enfermería era 100 % sexo femenino, mayores de 50 años, casadas, con hijos, con más de 20 años de experiencia y contratadas. y reportaron lo siguiente “Se presentó niveles de estrés medio y nivel alto. De los factores laborales identificados, el factor ambiental la temperatura inadecuada; entre los factores organizacionales, predominó la sobrecarga de trabajo y el clima organizacional poco saludable, ritmo de trabajo exigente” (p.56).

Así mismo, Quiñones, Vodniza, et al (2022) evaluaron la fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica, encontrando que 44 artículos que abordan la temática de fatiga laboral en contextos hospitalarios reportan

Entre las causas el pluriempleo, el insomnio, la sobrecarga y tiempo laboral, esfuerzo físico durante el trabajo, la práctica de adoptar e improvisar materiales y equipos, realizar actividades pendientes fuera del horario laboral, percepción de monotonía en el trabajo, laborar en áreas asistenciales de alta complejidad como urgencias y quirófano, y que existe mayor afectación en mujeres por la fatiga laboral “(p. 76)

En la misma línea de pensamiento, Tene (2023) estudio los factores de riesgo laboral y enfermedades ocupacionales en personal de enfermería de áreas quirúrgicas del Hospital General Latacunga, obteniendo como resultados que predominantemente los participantes eran mujeres, en edades entre 31 y 40 años, tienen licenciatura, turnos rotativos, contrato fijo. “El 17,7% presentaron patologías relacionadas al trabajo, y el 21,5% padecían de trastornos musculoesqueléticos. Manifestaron exposición a tiempos prolongados en bipedestación, a posturas incómodas durante la realización de sus actividades, manipulación de cargas variables.

Expuestos a lesiones por pinchazos” (p.90), aunque la mitad de la población estudiada manifestó que su estado de salud es bueno, también refieren que su trabajo afecta en algún grado de manera negativa a su salud.

En Venezuela, Conde & Martínez. (2022) evaluaron factores de riesgo psicosociales, fatiga y estrés laboral en integrantes de los servicios de seguridad y salud de cuatro empresas. Aragua. 2019. Encontrando como resultados: Leve predominio del sexo masculino (51%), edad promedio 35años, antigüedad 6 años, cargos, 25,6% inspectores, 20,6% enfermeras y 20,6% personal médico. Trabajo Activo, de alta demanda, con alto control. Los autores encontraron “La exposición a factores de riesgo psicosociales es nivel medio (45%) asociados al Apoyo Social y Calidad de liderazgo, y nivel de riesgo alto de 40% en Compensaciones y Doble presencia. El estresor identificado la Influencia del Líder. La jornada de trabajo es fatigante para el 30,76% (tipo mixta), no logrando generar estrés.” (p. 123)

Concluyen que los profesionales de los SSST están expuestos a diferentes factores de riesgo psicosociales asociados al Apoyo social y calidad de liderazgo, Compensaciones y Doble presencia, con importante Influencia del Líder, aspectos que influyen en el hallazgo de fatiga de tipo mixta. Recomendándose el cumplimiento de la Norma NT-03-2016, la revisión del tipo de contratación y compensación dineraria, así como evaluaciones periódicas sobre el clima laboral.

Por otra parte, entre la normativa legal sustenta a la temática planteada destacan la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), en sus artículos 83 y 87 establecen el derecho a la salud y al trabajo respectivamente. De igual forma, en su artículo 87, establece que “Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados”. Del mismo modo, la Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras (2012), en cuyo artículo 30, expresa el derecho que

tiene el trabajador para dedicarse al ejercicio de cualquier actividad laboral. Por último, en el Art. 1, numeral 1 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2005), contempla la importancia de la promoción del trabajo seguro y la prevención de los accidentes y las enfermedades ocupacionales.

Por todo lo anteriormente expuesto, el presente estudio permitirá Evaluar el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital público de Maracay, estado Aragua, 2024, en virtud de la gran variedad de condiciones a las que se exponen relacionadas a la actividad que se realiza como esfuerzo físico (transporte y manipulación de material que implica cargas), posturas forzadas, estrés propio que conlleva el alto nivel de responsabilidad en la actividad que desempeña al tener la vida de un paciente en sus manos, temperatura del área de quirófano, duración y complejidad de la cirugía, jornada de trabajo prolongada, niveles de concentración elevados, entre otros.

Además, es importante conocer la prevalencia de estos síntomas sugestivos de fatiga más frecuentes en el personal de enfermería de quirófano, y evaluar su relación con el desempeño profesional, a fin de plantear medidas de prevención y estrategias correctivas oportunas y así garantizar mejor desempeño laboral y calidad de atención al paciente.

Destacando que, la fatiga en los profesionales de enfermería, va más allá de la salud del propio empleado, afectando en otros niveles. Ya que estos pueden producir alteración en la relación con los pacientes, los familiares y con miembros del equipo médico así como dificultad en a toma de decisiones, un aumento potencial de errores en la administración de medicamentos y deficiencias en la decisión de prácticas relacionadas con la monitorización y observación de pacientes pudiendo conducir a una reducción en la calidad del cuidado del paciente y poner la seguridad del paciente en riesgo.

El aporte del presente estudio primeramente será para mejorar la calidad de vida laboral del personal de enfermería del área quirúrgica ya que podrán identificar los posibles factores desencadenantes de fatiga, e identificarlos tempranamente a fin de corregir de inmediato, y de igual manera sirve de aporte para el personal en general de la institución.

Institucionalmente, el presente estudio permitirá a la gestión realizar las adecuaciones en la organización y división del trabajo no solo para mejorar la calidad de vida laboral del personal en general, sino que además mejorara la satisfacción personal de los trabajadores, lo que se reflejará en una atención de calidad a todos los pacientes que acudan a la institución.

De igual manera, la presente dejará como aporte a las líneas de investigación de la Universidad de Carabobo, datos actualizados que permitan visualizar la realidad laboral del personal de enfermería en nuestros hospitales.

A nivel personal, el aprendizaje de la presente investigación, fortalecerá el conocimiento de las condiciones de trabajo del área hospitalaria y quirúrgica, ya que la práctica profesional en materia ocupacional principalmente ha sido a nivel del ente rector y a nivel empresarial.

De tal manera, que se plantean las siguientes interrogantes: ¿Cuáles son las características sociolaborales del personal de enfermería del área de quirófano de un Hospital público? ¿En qué condiciones de trabajo desempeñan sus funciones el personal de quirófano? ¿Está el personal de Enfermería del área de quirófano presentando fatiga? ¿Qué sintomatología presenta el personal de enfermería relacionados a fatiga laboral?

OBJETIVO GENERAL

1. Determinar el nivel de fatiga en el personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital público. Maracay, Estado Aragua, 2024

OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Caracterizar las variables sociolaborales del personal de enfermería del área de quirófano de un Hospital Público. Maracay, Estado Aragua.
2. Describir las variables de la organización del trabajo del área de quirófano de un Hospital Público. Maracay, Estado Aragua.
3. Identificar la presencia de signos de fatiga laboral y tipo de fatiga en el personal de enfermería del área de quirófano de un Hospital Público. Maracay, Estado Aragua, .

Material y Métodos:

Se realizó la investigación con enfoque cuantitativo, observacional, de campo, descriptiva y corte transversal. La población y muestra es censal, está conformada por el 100% de los trabajadores y trabajadoras de la Enfermería que laboran en el área de quirófano de un Hospital Público de Maracay, estado Aragua.

Entre los procedimientos, técnicas e instrumentos de recolección de información tenemos que se cumplirán de acuerdo a los objetivos planteados de la siguiente:

Para dar cumplimiento del 1er y 2do objetivo, se procedió a elaborar una matriz de datos para el registro de las variables sociolaborales, y las variables organizacionales que pueden condicionar la presencia de fatiga en el personal de enfermería; para ello se aplicó la técnica de la observación directa y la revisión documental de las actividades que realiza el personal estudiado. Posteriormente, se realizó la tabulación de los datos obtenidos en una Tabla de Excel, para su descripción y análisis.

Mientras que, el 3er objetivo se obtuvo aplicando la técnica de la encuesta y el instrumento de Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake (1978), que permite

identificar la presencia y tipo de fatiga en los trabajadores al inicio y al finalizar la jornada laboral. Este aborda tres dimensiones de la percepción subjetiva de la fatiga laboral, formulando 10 preguntas para la exigencia mental en el trabajo; 10 para las manifestaciones físicas de la fatiga y 10 para indagar sobre los síntomas mixtos. Las preguntas están diseñadas de tal manera que exigen una respuesta dicotómica, conteniendo un modo de tabulación diferenciado de respuestas positivas por sexo: para hombres 6 respuestas positivas, y para mujeres 7 respuestas positivas.

En cuanto, al análisis de los datos obtenidos se procedió a ordenarlos en una base de datos de Microsoft Office Excel 2010, para luego elaborar tablas, cuadros y gráficos, con su respectivo análisis estadístico descriptivo, utilizando frecuencias absoluta y porcentaje, así como medidas de tendencia central para facilitar su comprensión.

Para las consideraciones éticas se procedió a que el personal estudiado firmara un consentimiento informado que concedía el permiso a participar en el estudio, manteniendo el acuerdo de anonimato y confidencialidad de sus respuestas en los cuestionarios a fin de evitar sesgos por temor a compromiso laboral. De igual manera, el personal que después de haber aceptado participar en el estudio manifieste su intención de retirarse, podrá hacerlo.

RESULTADOS

Tabla 1

CARACTERÍSTICAS SOCIOLABORALES DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, MARACAY, ESTADO ARAGUA, 2024. (N=7)

| VARIABLES SOCIO-LABORALES | | Frecuencia (n) | Porcentaje % |
|--|---------------------------------|-----------------------|---------------------|
| SEXO | | | |
| | Femenino | 7 | 100 |
| | Masculino | 0 | |
| GRUPO EDAD | | | |
| | 30-34 | 1 | 14,28 |
| | 35-39 | 4 | 57,14 |
| | 40-44 | 2 | 28,57 |
| | Promedio: 37 años | | |
| | DS: ± 4 | | |
| | Rango: 30 a 44 años | | |
| ANTIGÜEDAD EN LA INSTITUCION (Años) | | | |
| | < 1 | 3 | 42,86 |
| | 1 a 5 | 1 | 14,29 |
| | 6 a 10 | 2 | 28,57 |
| | > 10 | 1 | 14,29 |
| | Promedio: 4.2 años | | |
| | DS: ± 1 | | |
| | Rango: 6 meses a 10 años | | |
| CARGO | | | |
| | Licenciada en Enfermería | 6 | 85,71 |
| | TSU en Enfermería | 1 | 14,29 |
| TIPO RELACION LABORAL | | | |
| | Fijo | 4 | 57,14 |
| | Contratado | 3 | 42,86 |
| ESTADO CIVIL | | | |
| | Soltera | 5 | 71,43 |
| | Casada | 2 | 28,57 |
| CARGA FAMILIAR | | | |
| | 1 - 2 Familiares | 5 | 71,43 |
| | 3 - 4 Familiares | 1 | 14,29 |
| | > 4 Familiares | 1 | 14,29 |
| TENENCIA VIVIENDA | | | |
| | Propia | 4 | 57,14 |
| | Alquilada | 1 | 14,29 |
| | Familiar | 2 | 28,57 |
| Nº DE EMPLEOS | | | |
| | 1 | 4 | 57,14 |
| | 2 | 3 | 42,86 |

Fuente: Datos obtenidos del Instrumento aplicado, Rojo (2024)

Las características sociolaborales mostraron que el personal de enfermería de quirófano es del género femenino en su totalidad. El rango de edad fue entre 30 y 44 años, con una edad promedio de 37 años (DS: ± 4 años), donde el 100% de las trabajadoras tienen menos de 45 años, considerándose una población adulta joven. (Tabla 1).

Se observó una antigüedad promedio de 4 años donde un 42,86% tiene menos de 1 año de antigüedad y otro 42,86% tiene más de 5 años lo que implica tiempo de exposición a las condiciones de trabajo del área de trabajo y generación de potenciales efectos a la salud en el 57,15% de las enfermeras. El 85% son Licenciadas de Enfermería. (Tabla 1)

Con respecto a otras variables sociodemográficas consideradas en el estudio, se obtuvo que el 57,14% cuenta con cargo fijo; el 28,57% están casadas, y el 71,43% tiene una carga familiar de 1 a 2 integrantes y un 14,29% presenta una carga familiar de más de 4 integrantes. El 57,14% cuenta con casa propia, mientras que un 28,57% vive en casa de un familiar y un 14,29% vive alquilado; el 42,86% refiere que tiene un empleo o actividad económica adicional para generar mayor ingreso. (Tabla N° 1).

Tabla 2

ORGANIZACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA ACTIVIDAD QUIRÚRGICA, SEMANAL.

| | LUNES | MARTES | MIERCOLES | JUEVES | VIERNES |
|--------------------|---------------------------------|-----------------|-------------------------|-----------------|---------------------------------|
| QUIROFANO 1 | CIRUGIA PEDIATRICA | CIRUGIA GENERAL | CIRUGIA GENERAL | CIRUGIA GENERAL | NEUROCIRUGIA CADA 15 DIAS |
| Nº Casos | 6 a 10 | 6 a 10 | 5 a 6 Cirugias mayores | 6 a 10 | 2 a 4 |
| QUIROFANO 2 | TRAUMATOLOGIA O CIRUGIA GENERAL | TRAUMATOLOGIA | CIRUGIA GENERAL | ORL | CIRUGIA GENERAL O TRAUMATOLOGIA |
| Nº Casos | 2 a 4 | 2 a 4 | 6 a 10 Cirugias menores | 2 a 4 | 2 a 4 |

Fuente: Datos de la Coordinación del Área Quirúrgica. Hospital Público, Maracay. Edo. Aragua. 2024

Con respecto a la organización y división del trabajo del área de quirófano, se obtuvo que actualmente están activos 2 quirófanos, el personal se distribuye formando 2 equipos de trabajo conformados por 3 enfermeras cada uno y una de las enfermeras cumple las funciones de coordinadora de quirófano y suplente del equipo de enfermería cuando sea necesario; ya sea en un momento determinado, por falta de personal por la complejidad del caso al requerirse mayor destreza, experiencia y conocimiento.

Las actividades quirúrgicas se realizan de lunes a viernes, solo cirugías electivas, en un horario de 7am a 3pm, los 2 quirófanos con actividad simultánea; dando inicio a la actividad con la preparación y dotación de los quirófanos con los equipos, instrumental e insumos necesarios según la programación previamente realizada. El horario de trabajo se ve afectado por diversas situaciones, al inicio de la jornada, el personal de enfermería es el primero en llegar para realizar sus actividades, y simultáneamente o inmediatamente después, el personal de anestesia inicia con las actividades pre anestésicas con los pacientes conjuntamente con los cirujanos; el rendimiento del tiempo quirúrgico está directamente relacionado con la complejidad de los casos, por ello, se programan previamente las cirugías según la complejidad de cada caso tratando así de evitar omisión y la carga mental adicional que pueda generar tal situación.

La culminación de la actividad laboral, depende de igual manera de la complejidad de los casos y las eventualidades presentadas durante la actividad quirúrgica, es decir, si la actividad quirúrgica termina antes de lo planificado; si ocurre algún evento donde haya que suspender el resto de los turnos, el personal puede retirarse, una vez haya culminado las actividades propias del cierre de quirófano (limpieza, entrega de material, recepción de material estéril, insumos...), y en caso de que se prolongue el tiempo quirúrgico, el equipo que haya terminado la actividad

apoya en las tareas para el cierre y se evalúa la suspensión de los turnos pendientes por entrar, si fuese el caso para reprogramar posteriormente.

Es importante, señalar que, desde el mes de enero del 2024, con el ingreso de personal de enfermería al área de quirófano, este personal se reunió y acordó realizar una rotación cada 3 días para dar cumplimiento de sus responsabilidades laborales; es decir cada 3 días el grupo de enfermería cumplen con labores de instrumentista, luego de circulante de pabellón y por ultimo circulante de anestesia.

A los fines de identificar la presencia de signos de fatiga laboral y el tipo de fatiga en el personal de enfermería en estudio, se presentan los resultados obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Fatiga de Yoshitake (Tabla 3)

Tabla 3

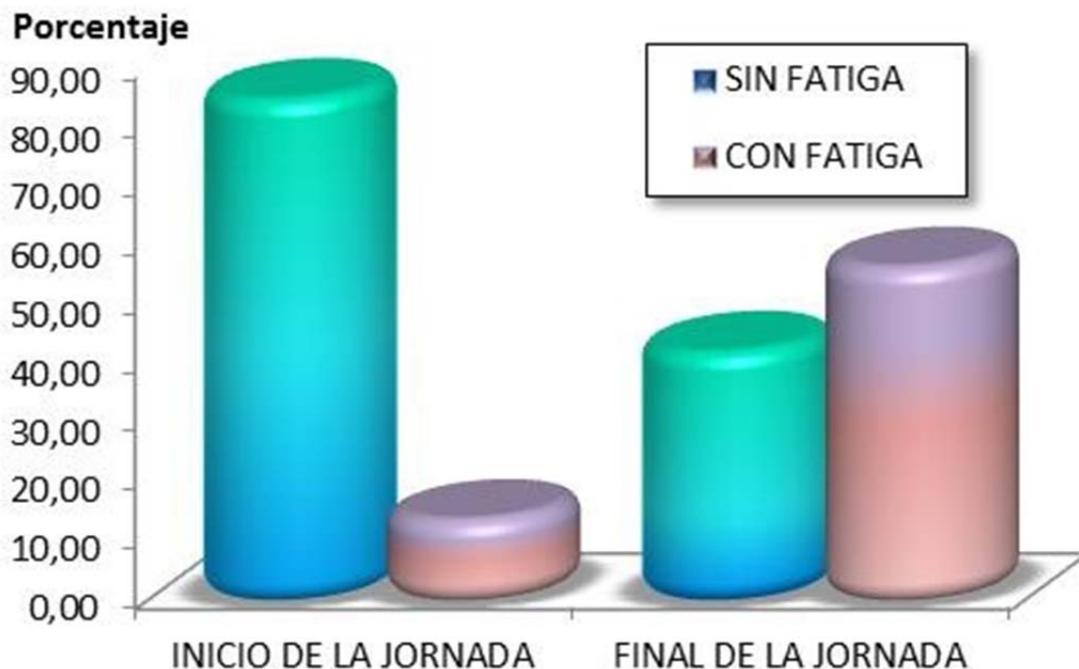
FATIGA LABORAL EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, MARACAY, EDO. ARAGUA, 2024.

| DIMENSIÓN | INICIO DE LA JORNADA | | FINAL DE LA JORNADA | |
|-------------------|-----------------------------|----------|----------------------------|----------|
| | n | % | n | % |
| SIN FATIGA | 6 | 85,71 | 3 | 42,86 |
| CON FATIGA | 1 | 14,29 | 4 | 57,14 |

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Yoshitake (1978)

Figura 1

PORCENTAJE DE PERSONAL CON/SIN SÍNTOMAS DE FATIGA AL INICIO Y AL FINAL DE LA JORNADA. (N=7)



Fuente: Resultado de aplicación del Cuestionario de Yoshitake (1978)

De acuerdo, a los resultados obtenidos, el 57,14% (4 enfermeras) presentan fatiga al final de jornada laboral, por lo que se considerada como una jornada fatigante y del tipo mixta. (Tabla 4) También, se observa que el 85,71% no presentó manifestaciones de fatiga al inicio de la jornada, indicando probablemente que el periodo de descanso es suficiente para la recuperación del 57,14% de las enfermeras que la presentaron al final. (Figura 1)

De igual manera, se precisó que la enfermera que presentó fatiga al inicio de la jornada, tiene un trabajo adicional y también tiene una carga familiar de más de 4 integrantes.

Tabla 4.

TIPO DE FATIGA IDENTIFICADA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE QUIRÓFANO DE UN HOSPITAL PÚBLICO, MARACAY, EDO. ARAGUA, 2024.

| | | P1 | P2 | P3 | PSF |
|-------------|----|----------|----------|----------|-----------|
| Enfermera 1 | AM | 5 | 2 | 4 | 37 |
| | PM | 7 | 3 | 3 | 43 |
| Enfermera 2 | AM | 3 | 1 | 0 | 13 |
| | PM | 4 | 3 | 3 | 33 |
| Enfermera 3 | AM | 7 | 4 | 2 | 43 |
| | PM | 7 | 4 | 6 | 57 |
| Enfermera 4 | AM | 3 | 1 | 0 | 13 |
| | PM | 5 | 4 | 3 | 40 |
| Enfermera 5 | AM | 1 | 0 | 1 | 7 |
| | PM | 7 | 3 | 4 | 47 |
| Enfermera 6 | AM | 2 | 0 | 0 | 7 |
| | PM | 5 | 3 | 4 | 40 |
| Enfermera 7 | AM | 5 | 1 | 1 | 23 |
| | PM | 7 | 3 | 5 | 50 |

Nota. Datos obtenidos de la aplicación del Cuestionario de Yoshitake (1978)

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

Tipo 2: P2 ≥ P1 ≥ P3 Fatiga intelectual y psicológica

Tipo 3: P3 ≥ P1 ≥ P2 Fatiga Física

DISCUSIÓN

De acuerdo a los resultados obtenidos, las características sociodemográficas de la población estudiada difiere de los resultados de Conde, Martínez (2022) y coincide con Tene (2023) y Rodríguez & Ortunio, (2020) predominando el sexo femenino en un 100%, al igual que en otros países latinoamericanos.

No obstante, existen similitud en cuanto a la edad, el 100% tiene menos de 45 años, con un rango entre 30 a 40 años, considerándose una población adulta joven, en edad productiva; con una antigüedad entre 6 meses y 10 años, donde destaca la profesionalización y experiencia del área.

En cuanto a las causas de la fatiga laboral conocidas y descritas por Quiñones, Vodniza, Matabanchoy, & Matabanchoy, (2022), el pluriempleo, el tiempo de trabajo, y la complejidad propia de las actividades asistenciales en el área de quirófano, son elementos identificados en el Hospital en estudio, asociados a la presencia de síntomas de fatiga laboral.

Otras condiciones sociolaborales presentes, y que representan un factor desfavorable, es la precariedad del salario; en el hospital en estudio particularmente, la organización del trabajo es una jornada diurna exclusivamente, sin embargo, a diferencia de lo referido en estudio de Vásquez & Guzmán (2021), la jornada laboral ocasionalmente, exige se extienda por la complejidad de la cirugía, lo que también se traduce en las manifestaciones de cansancio, insomnio, malestar, afectación de las relaciones interpersonales, etc.; y el déficit de talento humano traducido en aumento de la carga laboral, responsabilidades por cumplir y la tensión de los procedimientos que habitualmente realiza, tal como refiere Guanguasi (2023), genera daños emocionales y físicos al personal de enfermería.

En conclusión, el personal de enfermería del área de quirófano en el Hospital objeto del presente estudio, labora bajo condiciones, desde el punto de vista social y laboral, que favorecen la presencia de fatiga mixta.

Desde el ámbito de la salud ocupacional, la importancia de identificar tempranamente que el 57,14% del personal termina la jornada con fatiga, para realizar el análisis del nivel de intervención que se debe realizar a corto y mediano plazo a fin de que el problema no continúe hacia la cronicidad, y mejorar la calidad de vida de la población en estudio, ya que estas condiciones están directamente relacionadas a numero de casos por turno quirúrgico vs personal de enfermería en el turno y duración de cada procedimiento según la complejidad y experiencia del cirujano.

A pesar de identificar condiciones sociales que escapan del alcance desde el punto de vista laboral, implementar un ambiente armonioso de trabajo donde exista motivación, reconocimiento, revalorización del talento humano y de la vocación de servicio, son acciones necesarias para mejorar la autoestima en las condiciones actuales, obteniendo como beneficio mantener el compromiso ético que se verá reflejado en la atención al usuario y a la disminución de accidentes en el área.

Como recomendaciones, principalmente las acciones preventivas, las cuales deben enfocarse desde el punto de vista organizacional, bien sea con la motivación o incentivo al personal asistencial con formación en el área quirúrgica, a formar parte del equipo profesional de quirófano o con el ingreso de talento humano, a fin de disminuir la carga laboral, jornadas de trabajo extenuantes y prolongadas; seguidamente de ajustar la planificación de los turnos quirúrgicos según complejidad y experiencia del cirujano.

Adicionalmente, realizar actividades de integracion entre el personal del area asistencial con el del área de quirófano a fin de que ambas partes reconozcan la importancia del trabajo en equipo y exista el incentivo a la participacion en las actividades quirúrgicas, así como también realizar actividades de desarrollo personal y de motivacion, y recreativas.

Impartir capacitación sobre prevención de riesgos laborales, uso de medidas de protección laboral tanto biológicas como físicas para mejorar la participacion del personal en su autocuidado, para garantizar su desempeño en óptimas condiciones laborales.

Mantener una vigilancia en la salud de los trabajadores del área buscando la identificación temprana de sintomas o indicadores de fatiga a fin de otorgar el descanso demandado y prevenir mayores consecuencias o recuperacion mas dificil.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Borja, N. (2019). Evaluación de riesgo en un servicio de quirófano. *Enfermería del trabajo*, 50-59.
- Calderón, G. K., & Rivas, L. H. (2021). Factores laborales y nivel de estrés de enfermeras de centro quirúrgico. *Rubana de Enfermería*, 1-18.
- Conde, J., & Martínez, M. (2022). Factores de riesgo psicosociales, fatiga y estrés laboral en integrantes de Servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo de cuatro empresas. ARAGUA. *Salud de los Trabajadores*, 139-149.
- España. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (s.f.).. *Carga mental de trabajo: Fatiga*. De Arquer, I
- Estados Unidos de América. Organización Panamericana de Salud. (2005). *Salud y Seguridad de los trabajadores del sector salud. Manual para Gerentes y Administradores*. Washington. Autor.
- Guachala, N. (2022). *Síndrome de Burnout en instrumentadoras(es) quirúrgicas del Hospital de Clínicas, Servicio de Quirófano*. La Paz, Bolivia. Trabajo de grado para optar al Título de Especialidad de Enfermería Instrumentación Quirúrgica y Gestión en central de esterilización. Universidad mayor de San Andrés. Facultad de Medicina, Enfermería, Nutrición y Tecnología Médica.
- Guangasi, J. M. (2023). *Estrategias en el manejo del estrés en el personal de enfermería en quirófano. Una revisión bibliográfica*. Ambato-Ecuador. Artículo científico previo a la obtención del grado académico de magíster en enfermería con mención en enfermería quirúrgica. Universidad Regional Autónoma de Los Andes. Facultad de Ciencias Médicas.
- Guzmán, S., Toasa, F., Sánchez, M., Yáñez, A., & Chipantiza, M. (2022). El nivel de estrés del personal de enfermería en el área quirúrgica. *Polo del Conocimiento*, 1668 - 1682.
- Ladino, H, Rojas, L. (2019). Modelo de Medición de fatiga laboral para el personal de salud en IPS privadas de Colombia. Universidad de Rosario
- Lozano, P. (16 de Abril de 2023). <https://www.dgcs.unam.mx>. Obtenido de https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023_274.html:
https://www.dgcs.unam.mx/boletin/bdboletin/2023_274.html#:~:text=Seg%C3%BAn%20datos%20del%20Instituto%20Mexicano,Estados%20 Unidos%2C%2059%20por%20ciento.
- Madrid. Universidad Complutense de Madrid (2013). *Fatiga Laboral: Conceptos y Prevención*.

ANEXOS

Anexo 1.- Operacionalización de Variables

| Objetivo General: | Determinar el nivel de fatiga y los efectos en la salud en el personal de enfermería del área quirúrgica de un hospital público. Maracay, Estado Aragua, Venezuela 2024 | | | | |
|--|---|---|--|-------------------------------|--|
| Objetivos Específicos | Variable | Definición Conceptual | Indicadores | Definición Operacional | |
| 1.- Describir las Características sociolaborales del personal de enfermería del área de quirófano del Hospital Público. Maracay, Estado Aragua. 2024 | Características sociolaborales | Edad: Tiempo transcurrido desde el nacimiento | Se expresa en años | | |
| | | Sexo: Característica anatómica y fisiológica que diferencia al hombre de la mujer. | Masculino/Femenino | | |
| | | Estado Civil: Condición que tiene una persona en relación al matrimonio. | Soltero/casado/Viudo Divorciado | | |
| | | Tenencia de Vivienda: forma en que el hogar principal ejerce la posesión de la vivienda. | Propia/Alquilada/Familiar | Matriz de Datos | |
| | | Carga y/o dependencia familiar: persona que vive bajo el sustento de la/las personas que perciben un ingreso. | Nº de personas que dependen de él/ella | | |
| | | Jornada Laboral: Número de horas y horario. | Horas: Diurno/Nocturno | | |
| | | Turnos Rotativo | Si/No | | |
| | | Tipo de Contrato: Condición bajo la cual se presta un servicio | Fijo/contratado | | |
| | | Número de empleos | Nº de actividades remuneradas | | |
| | | Jornada laboral | Horas | Observación Directa | |
| 2.- Caracterizar las variables de la organización del trabajo del área de quirófano de un Hospital Público. Maracay, Estado Aragua. 2024 | Organización y División del trabajo | Turnos | Mañana, Tarde, Noche | | |
| | | Horas extras | Nº horas | | |
| | | Días de descanso | Nº días de descanso | | |
| | | Pausas Activas | Si/No | Revisión documental | |
| | | Rotación de puesto o Actividad | Si/No | | |
| | | Exigencia Mental | | | |
| | | Manifestaciones físicas de fatiga | | | |
| | | Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake (1978) (V-1987 INSAT) | | | |
| | | Síntomas mixtos | | | |

Fuente: Elaboración propia del Autor (Rolo, 2024)

Anexo 2.1- Consentimiento Informado Institucional.

01 de abril del 2024.-

Ciudadana: Magaly Feleppone

Directora del Hospital del Sur Cipriano Castro

Presente. -

Ante todo, reciba mi cordial saludo, me dirijo a usted con la finalidad de solicitar de sus buenos oficios, en el sentido de permitir se desarrolle dentro de la entidad de trabajo, mi trabajo de investigación, el cual tiene por objeto de evaluar la presencia y niveles de fatiga en el personal de enfermería que labora en el área de quirófano. El cual se origina debido a que el tema poco ha sido desarrollado en el personal del área.

Considerando que usted representa la máxima autoridad de la institución, se hace necesaria su autorización expresa para contar con el libre acceso al área de estudio, así como contar con la disponibilidad del personal que desee participar en la investigación.

En este sentido, el proceso de la investigación se estructura dentro de los siguientes acuerdos:

Primero: El trabajador o trabajadora que desee participar, lo hará libre toda coerción o apremio (sin presión externa u obligaciones).

Segundo: La participación en la presente investigación tendrá un carácter anónimo.

Tercero: El consentimiento se basa dentro de lo estipulado en el artículo 53 numeral 11 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT). De manera que los resultados de cada participante no serán divulgados, por lo que se preservara la identidad en cada cuestionario.

Cuarto: El participante que haya decidido voluntariamente participar, podrá retractarse en cualquier fase del proyecto, revocando de manera expresa (escrita) el presente consentimiento informado.

Quinto: El trabajador o trabajadora que haya manifestado expresamente su voluntad de participar en el estudio, deberá llenar (sin identificarse), los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake, el cual mide la presencia y tipos de fatiga.

Este instrumento se aplicara 05 minutos antes de iniciar las actividades y 05 minutos luego de finalizar la jornada laboral.

Sexto: Una vez obtenidos los resultados, serán presentados a los participantes e interesados, con el objetivo de analizar los resultados y plantearse las recomendaciones que sean necesarias

Gilmar Rolo

Estudiante/Investigador del Post Grado
de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

Quien suscribe, _____, C.I.: _____ de este domicilio y estando civilmente hábil, declaro: “En mi carácter de **Directora del HOSPITAL DEL SUR CIPRIANO CASTRO**, autorizo el desarrollo del trabajo de investigación que se me presenta, el cual será aplicado al personal de **ENFERMERÍA DEL ÁREA DE QUIRÓFANO**, igualmente coordinare la disponibilidad del personal que desee participar, respetando las consideraciones planteadas”.

Firma: _____



Sello:

Anexo 2.2.- Consentimiento Informado para el personal objeto de estudio.

Maracay, 01 de Abril del 2024.-

Ciudadanos/as:

Presente.-

Reciba usted de antemano un cordial saludo, en esta oportunidad me dirijo a usted, con la finalidad de informarle que en la entidad de trabajo, se estará desarrollando un trabajo de investigación, con el objeto de evaluar si existen síntomas de fatiga en el personal que labora en el área de quirófano, motivo por el cual le invito a participar activamente en la presente investigación. El cual se origina debido a que el tema poco ha sido desarrollado en el personal de enfermería del área quirúrgica.

Considerando que usted forma parte del equipo de profesionales de enfermería, le extiendo una cordial invitación para que forme parte activa del proyecto de investigación, ya que sin la participación de los miembros del servicio no será posible obtener la información necesaria para cumplir los objetivos del estudio, el cual persigue determinar si el personal de enfermería de quirófano presenta síntomas de fatiga y de esa manera tomar las acciones correctivas para revertir los síntomas de manera temprana y mejorar la calidad de vida del personal y brindar atención de calidad.

En este sentido, el proceso de la investigación estará marcado de dentro de los siguientes acuerdos:

Primero: El presente Consentimiento Informado se diseña de conformidad con lo previsto en el Capítulo 2 del Código de Bioética y Bioseguridad, 3era Edición 2008, emanado del Ministerio del Poder Popular para Ciencia, Tecnología e Industrias Intermedias, en concordancia con lo estipulado en el artículo 53 numeral 11 de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), el cual debe ser firmado en señal de aceptación para participar en la aplicación de los instrumentos de medición.

Segundo: El presente consentimiento se basa en los principios de Autonomía, No Maleficencia y Justicia, previstos en el Código de Bioética y Bioseguridad antes mencionado, con el fin de garantizar a los involucrados:

1. El trabajador o trabajadora que desee participar, lo hará libre toda coerción o apremio (sin presión externa u obligaciones).

2. El desarrollo del proyecto y sus resultados no causaran daño alguno a los involucrados en la investigación.

3. El desarrollo de la investigación persigue el bien común, tanto para quienes se exponen a los posibles factores de riesgo como para quienes están obligados a prevenirlos, en este sentido independientemente de los resultados, no existirá señalamiento alguno entre las partes involucradas, además los participantes podrán independientemente de las razones, objetar su participación pudiendo retirarse o retractarse en cualquier momento.

Tercero: La participación en la presente investigación tendrá carácter anónimo.

Cuarto: El participante que haya decidido voluntariamente participar, podrá retractarse en cualquier fase del proyecto, revocando de manera expresa (escrita) el presente consentimiento informado.

Quinto: El trabajador o trabajadora que haya manifestado expresamente su voluntad de participar en el estudio, deberá llenar (sin identificarse), los siguientes instrumentos:

1. Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake, el cual mide la presencia y tipos de fatiga que presentan los trabajadores tanto al inicio como al final de la jornada laboral.

Este instrumento se aplicara a los participantes, teniendo una duración de 10 minutos para responderlos, aplicándose 05 minutos antes de iniciar las actividades y 05 minutos luego de finalizar la jornada laboral.

Sexto: Una vez obtenidos los resultados, serán presentados a los participantes e interesados, con el objetivo de analizar los resultados y plantearse las recomendaciones que sean necesarias. El investigador conservara los cuestionarios, con el fin de mantener la confidencialidad de los resultados.

Gilmar Rolo

Estudiante/Investigador del Post Grado
de Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral

Quien suscribe, _____, C.I.: _____ de este domicilio y estando civilmente hábil, declaro: "Deseo participar en el proyecto de investigación en los términos que hemos planteado".

Firma: _____



Anexo 3.-. Caracterización de Variables sociolaborales

| | | Trabajadora 1 | Trabajadora 2 | Trabajadora 3 | Trabajadora 4 | Trabajadora 5 | Trabajadora 6 | Trabajadora 7 | Trabajadora 8 |
|--------------------------------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| Edad: | | | | | | | | | |
| Sexo: | | | | | | | | | |
| Carga y/o dependencia familiar | | | | | | | | | |
| Jornada Laboral: | | | | | | | | | |
| Turnos Rotativo | | | | | | | | | |
| Número de empleos | | | | | | | | | |
| Estado Civil | Casado(a) | | | | | | | | |
| | Soltero(a) | | | | | | | | |
| Tenencia de Vivienda | Propia | | | | | | | | |
| | Alquilada | | | | | | | | |
| | Familiar | | | | | | | | |
| Tipo de Contrato | Fijo | | | | | | | | |
| | Contratado | | | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia del Autor (a) (Rolo, 2024)

Anexo 4.- Organización y división del trabajo**Matriz de Datos**

| | Jornada laboral | Turnos | Horas extras | Días de descanso | Pausas Activas | Rotación de puesto o Actividad |
|--------------|-----------------|--------|--------------|------------------|----------------|--------------------------------|
| Trabajador 1 | | | | | | |
| Trabajador 2 | | | | | | |
| Trabajador 3 | | | | | | |
| Trabajador 4 | | | | | | |
| Trabajador 5 | | | | | | |
| Trabajador 6 | | | | | | |
| Trabajador 7 | | | | | | |
| Trabajador 8 | | | | | | |

Fuente: Elaboración propia del Autor (a) (Rolo, 2024)

Anexo 5.-. Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de Yoshitake.

Cuestionario de Síntomas Subjetivos de Fatiga de H. YOSHITAKE
(1978) (V-1987 INSAT)

Fecha: ____ / ____ / ____

Edad: _____ Sexo: M ____ F ____

Hora: ____ : ____

Grado de Instrucción: _____

Ocupación: _____

Antigüedad: _____

Responda las preguntas, de acuerdo con lo que sienta usted ahora.

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

1: ____ 2: ____ 3: ____ Tipo: _____

ANEXO 6 CUESTIONARIO DE
SÍNTOMAS SUBJETIVOS
DE FATIGA DE H. YOSHITAKE



**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
SEDE ARAGUA**

Año Jubilar 16 de septiembre 2024-2025



Universidad de Carabobo

**Informe de Relación de reuniones periódicas entre el Tutor y el
Estudiante durante el desarrollo de su Trabajo Especial de Grado**

Yo: **Cheyla Masin Álvarez**, de C.I.: V.- **9.653.003**

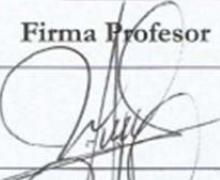
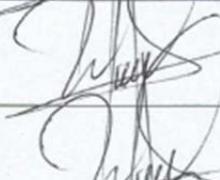
Tutor (a) de: **GILMAR ENGRACIA ROLO RAMOS** C.I.: V.- **12.137.466**

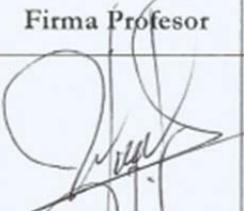
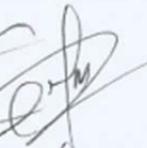
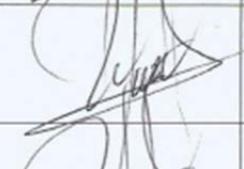
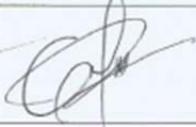
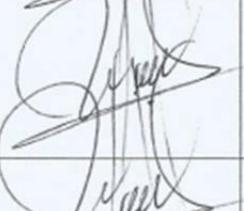
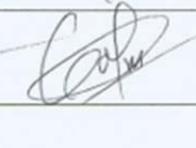
Hago constar que durante el desarrollo de su Trabajo Especial de Grado Titolado:

**FATIGA EN EL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL AREA QUIRÚRGICA DE
UN HOSPITAL PÚBLICO. MARACAY, ESTADO ARAGUA. 2024**

Para optar al Título de Especialista en: **Salud Ocupacional e Higiene del Ambiente Laboral.**

Hemos tenido las siguientes reuniones de asesorías:

| Fecha de Reunión | Tema Tratado | Firma Profesor | Firma Estudiante |
|------------------|---|--|---|
| 05/02/2024 | Definición del título, búsqueda de información relacionada. Palabras claves. Justificación |  |  |
| 06/02/2024 | Acompañamiento online de la búsqueda de información sobre el tema. |  |  |
| 10/02/2024 | Primera revisión, observaciones sobre planteamiento de objetivos. |  |  |
| 16/03/2024 | Verificación de instrumentos a aplicar para el logro de los objetivos planteados, y Revisión de la tabla de operacionalización de variables |  |  |
| 18/03/2024 | Revisión de observaciones previas sobre Bibliografía, redacción y metodología. Revisión de presentación |  |  |
| 20/03/2024 | Revisión de Presentación Power Point |  |  |

| Fecha de Reunión | Tema Tratado | Firma Profesor | Firma Estudiante |
|------------------|---|--|---|
| 26/04/2024 | Revisión de Recolección de datos, Matriz de datos, Resultados de la aplicación el Instrumento |  |  |
| 03/05/2024 | Elaboración de Tablas y Gráficos. Discusión de resultados |  |  |
| 20/07/2024 | Revisión de discusión, conclusiones y recomendaciones |  |  |
| 08/09/2024 | Revisión final de TEG |  |  |