

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN LA  
SALUD DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA  
EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS II DEL  
HOSPITAL ROOSEVELT DE GUATEMALA.”**

DAVID ISAIAS PAREDES GONZÁLEZ

LICENCIADO EN ENFERMERÍA

GUATEMALA, MARZO 2025

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

**“FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN LA SALUD  
DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN LA  
UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS II DEL HOSPITAL  
ROOSEVELT DE GUATEMALA.”**

*Estudio descriptivo, cuantitativo de corte transversal realizado durante el mes de  
diciembre 2024.*

**DAVID ISAIAS PAREDES GONZÁLEZ**  
**Carné: 201908279**

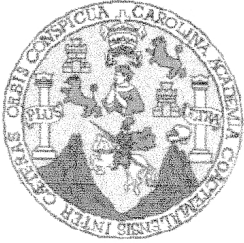
**ASESOR: MAGÍSTER RAFAEL ANTONIO MARTÍNEZ RUANO**  
**REVISORA: MAGÍSTER BÁRBARA EVELYN ANLÉU PÉREZ**

*Tesis*

*Presentada ante las Autoridades de la Unidad de Tesis de la Escuela Nacional de  
Enfermeras de Guatemala*

*Previo a optar el grado de Licenciado en Enfermería*

GUATEMALA, MARZO 2025



CENTRO UNIVERSITARIO METROPOLITANO (CUM)  
 FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
 ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA  
 6 Avenida 3-55 zona 11, Teléfonos 2440-4477, 2440-8592, 2472-1392  
 E-mail [direccioneneg@gmail.com](mailto:direccioneneg@gmail.com) Guatemala, C.A.



LA FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA A TRAVÉS DE LA DIRECCIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA

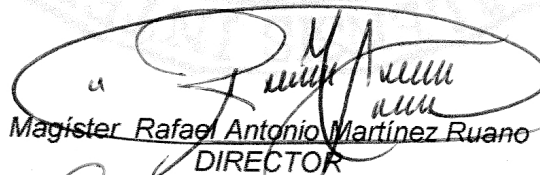
AUTORIZA LA IMPRESIÓN DEL TRABAJO DE TESIS TITULADO

**“FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN LA SALUD DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS II DEL HOSPITAL ROOSEVELT DE GUATEMALA.”**

Presentado por el estudiante: David Isaias Paredes González  
 Carné: 201908279  
 Trabajo Asesorado por: Magíster Rafael Antonio Martínez Ruano  
 Y Revisado por: Magíster Bárbara Evelyn Anléu Pérez

Quienes lo avalan de acuerdo al Normativo de Tesis y Exámenes Generales, Grado Académico de LICENCIATURA DE ENFERMERÍA. PUNTO NOVENO, INCISOS 9.1 Y 9.2 del ACTA 32-2004.

Dado en la ciudad de Guatemala a los veinte días del mes de marzo del año dos mil veinticinco.

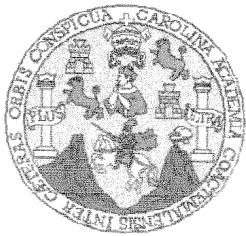
  
 Magíster Rafael Antonio Martínez Ruano  
 DIRECTOR



Vo.Bo.

  
 Dr. Alberto García González  
 Decano en funciones





Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ciencias Médicas  
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala  
Unidad de Tesis



Guatemala, 14 de marzo de 2025

Enfermero Profesional  
David Isaias Paredes González  
Presente.

Se le informa que el trabajo de tesis titulado:

**“FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN LA SALUD DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS II DEL HOSPITAL ROOSEVELT DE GUATEMALA.”**

Ha sido REVISADO Y CORREGIDO y al establecer que cumple con los requisitos exigidos por esta Unidad, se le autoriza a continuar con los trámites correspondientes para someterse a su examen general público.

Sin otro particular, me suscribo

Atentamente,

**“ID Y ENSEÑAD A TODOS”**

*A.A.N.S.*  
Licenciada Alma Aracely Hernández Díaz  
Coordinadora  
Unidad de Tesis

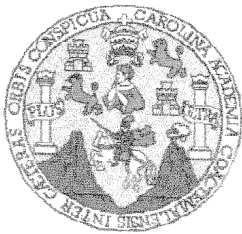


Vo.Bo.

*[Signature]*  
Magister Bárbara Evelyn Anleu Pérez  
Sub Directora Escuela Nacional  
de Enfermeras de Guatemala



c.c. archivo



Universidad de San Carlos de Guatemala  
Facultad de Ciencias Médicas  
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala



Guatemala 14 de marzo de 2025

Profesores  
UNIDAD DE TESIS  
Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala  
Presente.


Se les informa que el Enfermero:

David Isaias Paredes González

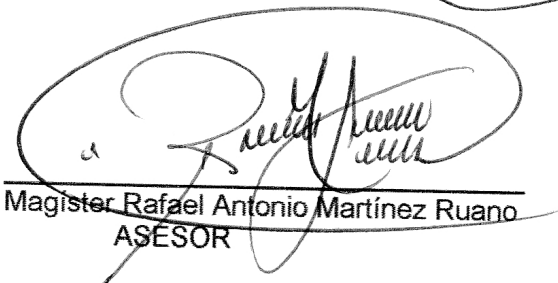
Ha presentado el Informe Final de su trabajo de tesis titulado:

**“FACTORES LABORALES QUE INCIDEN EN LA SALUD DEL PERSONAL AUXILIAR DE ENFERMERÍA EN LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS II DEL HOSPITAL ROOSEVELT DE GUATEMALA.”**

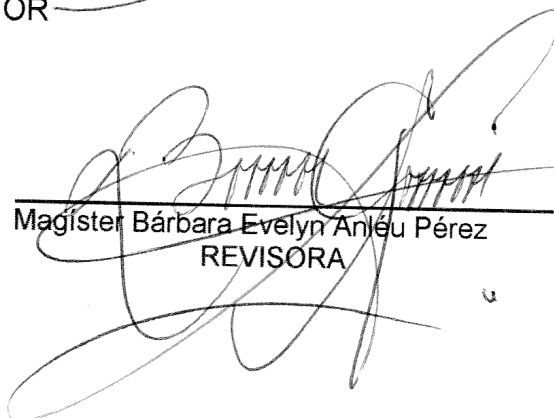
Del cual el autor se hace responsable por el contenido, y el asesor y revisor damos la aprobación de la metodología, confiabilidad y validez de los datos y resultados obtenidos, así como de la pertinencia de las conclusiones y recomendaciones expuestas.



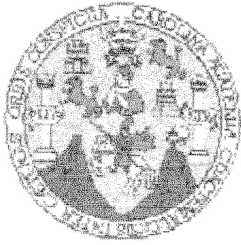
AUTOR



Magister Rafael Antonio Martínez Ruano  
ASESOR



Magister Bárbara Evelyn Anleu Pérez  
REVISORA



## RESPONSABILIDAD

Solamente el Autor es responsable de los conceptos y opiniones expresados en el contenido del trabajo de tesis. Su aprobación en manera alguna implica responsabilidad para la Universidad de San Carlos de Guatemala.

## DEDICATORIA

**A DIOS:** Por ser el autor de todos mis logros, por permitirme conocer la bella profesión de enfermería y por acompañarme en toda mi carrera profesional.

**A MIS MADRES:** Carmen González y a mi tía Albertina González quién es mi segunda madre, a ellas por tan grande esfuerzo que han hecho para que pudiera ser un profesional universitario y porque nunca faltaron sus oraciones para que saliera adelante.

**A MIS HERMANOS:** Astri Paredes y Edgar Paredes que siempre me apoyaron en todo momento y en todos los aspectos para que pudiera cumplir mi meta, quienes muchas veces evitaron comprarse cosas para ellos por tal que yo tuviera todo para seguir estudiando.

**A MI FAMILIA:** Abuela, tíos, primos que sin duda alguna hay un granito de arena en mí, para que pudiera seguir estudiando y quienes nunca me abandonaron en mi carrera universitaria.

**A MIS AMIGOS DE LA UNIVERSIDAD:** Fernando Ponce, Cindy Rac, Hallyd Garcia, Javier Reyes, Melisa Sacul, José Cárdenas y Jonathan López quienes dejamos de ser sólo amigos para convertirnos en familia, por su apoyo incondicional y por hacer esto posible.

**A MI MEJOR AMIGA:** Londy Ruiz quien es una persona fundamental en mi vida, alguien que ha dejado una huella imborrable en mi corazón. Durante estos 12 años, ha estado a mi lado en cada etapa, compartiendo no solo los momentos de alegría y triunfo, sino también aquellos de dificultad y desafío. Su apoyo incondicional y su fe en mis capacidades han sido una fuente constante de inspiración para mí. Su presencia es un regalo invaluable, y su cariño y apoyo hicieron que mi camino universitario fuera más llevadero y lleno de luz.

**A ELLA:** Sofía Bustamante quién desde el anonimato encontró la forma de siempre motivarme, apoyarme y animarme con risas y con sus ocurrencias cuando estaba en los momentos más estresantes de la carrera.

**A MAGISTER:** Rafael Martínez y Bárbara Anleu con admiración y respeto por sus conocimientos, los cuales me ayudaron a culminar mi formación académica.

## ÍNDICE

### RESUMEN

<b>I.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b>	1
<b>II.</b>	<b>DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA</b>	3
2.1	Antecedentes del problema	3
2.2	Definición del problema	8
2.3	Planteamiento del problema	10
2.4	Delimitación del problema	10
<b>III.</b>	<b>JUSTIFICACIÓN</b>	11
<b>IV.</b>	<b>OBJETIVOS</b>	13
<b>V.</b>	<b>MARCO TEÓRICO</b>	14
5.1	Factor	14
5.1.1	Factor físico-ambiental	14
5.1.2	Clima organizacional	17
5.1.3	Sobrecarga laboral	19
5.1.4	Factores biológicos	21
5.2	Salud ocupacional	24
5.3	Personal auxiliar de enfermería	24
5.4	Hospital Roosevelt	25
5.5	Teoría de la Adaptación	26
<b>VI.</b>	<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>	29
6.1	Tipo de estudio	29
6.2	Unidad de análisis	29

6.3	Población y muestra	29
6.4	Definición y operacionalización de las variables	30
6.5	Técnicas, procedimientos e instrumentos a utilizar	31
6.6	Alcances y límites de la investigación	32
6.6.1	Criterios de inclusión	32
6.6.2	Criterios de exclusión	32
6.7	Aspectos éticos de la investigación	33
<b>VII.</b>	<b>PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS</b>	<b>35</b>
<b>VIII.</b>	<b>CONCLUSIONES</b>	<b>68</b>
<b>IX.</b>	<b>RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO</b>	<b>70</b>
<b>X.</b>	<b>REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA</b>	<b>72</b>
<b>XI.</b>	<b>ANEXOS</b>	

## RESUMEN

El presente estudio de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo y de corte transversal titulado “Factores laborales que inciden en la salud el personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala” fue realizado en el mes de diciembre de 2024 con el objetivo de determinar los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala. La muestra estuvo conformada por 28 auxiliares de enfermería que están asignados a la Unidad de Cuidados Intensivos II, se elaboró un instrumento de recolección de datos conformado por 17 preguntas de selección múltiple del cual fue aplicado al 100% de la muestra. La teoría de enfermería que fundamenta esta investigación es del modelo de adaptación de Callista Roy que se basa en la premisa de que la salud es un proceso de ser y llegar a ser un todo integrado, describiendo al ser humano como un sistema adaptativo que interactúa con su ambiente y responde a estímulos a través de mecanismos de enfrentamiento para alcanzar diferentes niveles de adaptación, según los resultados obtenidos se concluyó que el personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II enfrenta desafíos laborales significativos que afectan su salud y desempeño. Factores físico-ambientales adversos, la sobrecarga laboral y los riesgos biológicos destacan como problemáticas críticas. Aunque las relaciones interpersonales son positivas, el clima organizacional requiere mejoras para fomentar la motivación y satisfacción laboral.

## I. INTRODUCCIÓN

Según Etecé (2023) argumenta que un factor es un elemento que juega un rol determinante en un resultado, es decir, que resulta influyente en algún aspecto de la realidad, y que por lo tanto debe ser tomado en cuenta a la hora de estudiarla. Un factor es un elemento, circunstancia, influencia o condición que contribuye a producir un resultado o efecto específico. En diversos contextos, un factor puede ser una variable que influye en un fenómeno, desempeñando un papel significativo en su desarrollo o manifestación. Los factores pueden ser positivos o negativos, directos o indirectos, y pueden interactuar entre sí de manera compleja para influir en el resultado final. (Etecé, 2023)

Las Unidades de Cuidados Intensivos representan un entorno altamente demandante y especializado dentro del sistema de salud, donde se brinda atención a pacientes en estado crítico que requieren monitoreo constante y cuidados avanzados. En este contexto, el personal auxiliar de enfermería desempeña un papel esencial, apoyando directamente en el cuidado directo y en el manejo de los pacientes como un ser holístico. Sin embargo, las características particulares de este entorno laboral pueden tener un impacto significativo en la salud física, mental y emocional del personal auxiliar de enfermería afectando su desempeño y bienestar general.

Por medio de la aplicación de un instrumento de recolección de datos a 28 auxiliares de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt, se pudo identificar que los factores laborales que influyen en el personal auxiliar de enfermería son múltiples y complejos, abarcando aspectos físicos, como las condiciones ambientales y la sobrecarga laboral; psicosociales, como el clima organizacional, las relaciones interpersonales; y biológicos, relacionados con la exposición a agentes patógenos. Estos factores no solo

repercuten en la calidad de vida del personal, sino también en la calidad de la atención que se brinda a los pacientes.

Además, el trabajo en una UCI expone al personal auxiliar a riesgos constantes que incluyen lesiones musculoesqueléticas por la movilización de pacientes, accidentes laborales como punciones y estrés psicológico derivado del contacto continuo con situaciones de alta presión emocional. La falta de equipos de protección personal adecuados y la sobrecarga de tareas agravan estas condiciones, incrementando la vulnerabilidad de los auxiliares.

Este estudio se enfoca en Determinar los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala. Con el propósito de generar conocimiento que permita diseñar estrategias para optimizar las condiciones laborales, mitigar riesgos y promover un entorno más saludable y eficiente. Reconocer estas dinámicas resulta fundamental para fortalecer tanto el bienestar del personal como el desempeño del sistema de salud en su conjunto.

## II. DEFINICIÓN Y ANÁLISIS DEL PROBLEMA

### 2.1 Antecedentes del problema

El personal auxiliar de enfermería desempeña un rol esencial en las unidades de cuidados intensivos (UCI), brindando apoyo fundamental en el cuidado de pacientes críticos. Su trabajo implica no solo la ejecución de tareas de atención directa, sino también la participación en actividades de apoyo que requieren gran concentración, resistencia física y emocional. Sin embargo, este entorno laboral, caracterizado por una alta demanda, la exposición a situaciones de estrés constante y las largas jornadas de trabajo, puede tener un impacto significativo en la salud de estos profesionales.

En la investigación realizada por Burgos J, Méndez J, Gimenez M y Valles Y. 2018 en la ciudad de Venezuela titulada “Factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en el quirófano” tuvo como objetivo determinar los factores laborales que inciden en la salud del personal de enfermería en quirófano del centro de salud privado de Barquisimeto, dirigida a 15 profesionales de enfermería con metodología censal llegando a la conclusión:

Los principales riesgos encontrados son los psicosociales, seguido de los biológicos, físicos, ergonómicos y de menor riesgo los químicos. Se determina que, a mayor tiempo de servicio, es mayor el riesgo de accidentes laborales, así como los trabajadores con menos de 5 años de servicio presentaron el menor riesgo. (Burgos y otros, 2018, p. 19)

Todo personal que ejecute acciones está expuesta a riesgo independientemente de su labor; motivo por el cual se ve la

necesidad de planear protocolos el cual son lineamientos o criterios que todo el personal en su área debe cumplir ya que se trata de autocuidado a su propia seguridad como ser humano y miembro de un equipo de trabajo. (Burgos y otros, 2018, p. 19)

La investigación realizada por Soto L. & Melara M. 2018 en la ciudad de San Salvador titulada “Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de Infectología del Hospital Nacional de niños Benjamín Bloom” tuvo como objetivo evaluar los riesgos laborales en el personal de Enfermería que trabajan en el servicio de Infectología del Hospital Nacional de niños Benjamín Bloom. Estudio que fue dirigido a 34 enfermeras y 4 personas de servicio social donde se concluye qué:

Las condiciones de trabajo en el área de Infectología no son adecuadas, así como la carga de trabajo es excesiva (1 profesional para 6 – 11+ pacientes). Los turnos en horarios rotativos se convierten en jornadas extensas y estresantes para el personal, ya que la duración se prolonga hasta más de 10 horas. (Soto de Zepeda & Melara, 2018, pág. 42)

Los riesgos biológicos que más afectan a los profesionales, el contacto directo con el paciente, (tanto al cumplirle el medicamento como en los procedimientos y en la atención de sus necesidades fisiológicas) se extiende en largas jornadas laborales, en las cuales la mayoría de veces no se utiliza la protección adecuada para realizar todas las tareas asignadas, ni se toma el cuidado debido para el trato con el paciente estado crítico. La ausencia de equipo de aire acondicionado, es un factor influyente en el crecimiento de bacterias, que, a su vez, pueden generar la afección de los pacientes. (Soto de Zepeda & Melara, 2018, pág. 42)

“El alto nivel de exigencias psicológicas se ve reflejado en un 85.29% que no puede estabilizar dichas exigencias durante las jornadas laborales. Sin embargo, el 58.82% percibe el trabajo como un ente activo y con altas posibilidades de desarrollo” (Soto de Zepeda & Melara, 2018, pág. 42).

En la investigación que se realizó en el año 2019, por Mérida H. Titulada “Factores de estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería del Hospital de Santa Cruz Barillas, Huehuetenango, Guatemala, año 2019”. Tuvo como objetivo determinar los factores de estrés laboral en el personal Auxiliar de Enfermería del Hospital de Santa Cruz Barillas, Huehuetenango, Guatemala, año 2019. Estudio que fue dirigido a 26 Auxiliares de Enfermería del Hospital Barillas Huehuetenango concluyendo qué:

Dentro de los factores positivos podemos mencionar es que los trabajadores están en promedio de vida haciendo esto algo que ayuda debido a que la condición física de los trabajadores es favorable, como también cada uno de ellos manifestó que tienen claras sus actividades que realizan diariamente, además ellos aseguran que el apoyo de su parte de su jefe inmediato está presente constantemente en sus turnos. (Mérida, 2019, pág. 38)

Dentro de los factores negativos podemos señalar que el personal de enfermería presenta incertidumbre al momento de la implementación de la tecnología, el 100% se encuentra trabajando por contrato, de la misma manera ellos argumentan que la motivación no se manifiesta hacia ellos por parte de sus superiores, las relaciones interpersonales no son positivas dentro del personal. (Mérida, 2019, pág. 48)

En la investigación realizada por Riz S. en 2018, titulada “Factores de riesgo de accidentes laborales en el personal de enfermería del Hospital de Joyabaj, Quiché, Guatemala” cuyo objetivo fue determinar los factores de riesgo de accidentes laborales en el personal de enfermería del Hospital de Joyabaj, estudio de tipo descriptivo, transversal; los sujetos de estudio fueron 31 auxiliares de enfermería y 9 enfermeros profesionales concluyendo qué:

Los factores de riesgo más frecuentes a los que está expuesto el personal de enfermería se encuentran los riesgos biológicos (contacto con fluidos corporales, sangre y desechos peligrosos, por consiguiente a la exposición a microorganismos como hongos, virus, bacterias y parásitos), riesgos ergonómicos (permanecer de pie o sentado por largos periodos, movimientos y posturas forzadas, permanecer al frente de la computadora), los riesgo *[sic]* psicológicos (sobrecarga de trabajo físico o mental, agresión verbal o física, demanda laboral que predispone a desarrollar estrés), riesgos químicos (gases anestésicos, reactivos citológicos, medicamentos y antisépticos) y el riesgo físico que son temperaturas extremadamente bajas o muy altas, ruidos exagerados, iluminación inadecuada para el tipo de trabajo, vibraciones, humedad y falta de utilización de equipo de protección personal cuando asiste a rayos X. (Riz, 2018, pág. 59)

La prevalencia de accidentes laborales en el Hospital de Joyabaj representa un total de 24 casos en los cuales se identifica el tipo de accidente laboral ocurrido con mayor frecuencia es el biológico, causados principalmente por objetos punzo cortantes, salpicaduras de sangre y fluidos corporales Los accidentes de tipo físico son causados por caídas al estar el piso mojado y en casos de emergencia que el personal debe correr para atender de forma oportuna, heridas

producidas con ampollas de medicamentos y hoja de bisturí. Los riesgos químicos por intoxicación con formaldehído. La mayoría de los participantes indicaron, que el estado del equipo o instrumentos son motivo de accidentes, laborales entre los servicios que presentaron mayor riesgo de accidente están la emergencia, encamamiento, labor y partos y sala de operaciones. (Riz, 2018, pág. 59)

En la investigación realizada en el año 2019, por López F. Titulada “Evaluación del cumplimiento del Acuerdo Gubernativo 229-2014 y reformas del reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y su incidencia en la prevención de la salud laboral de los colaboradores de Fábrica El Zeppelin” cuyo objetivo fue evaluar la efectividad del cumplimiento del Acuerdo Gubernativo 229-2014 y Reformas en la Fábrica El Zeppelin estudio que fue dirigido a 269 colaboradores de los que se tomó una muestra de 215 personas, 200 personas pertenecían al equipo en general y 15 personas pertenecían al equipo de supervisores, donde se concluyendo qué:

El 84% del personal de la empresa considera importante contar con un ambiente seguro de trabajo, además indican los supervisores en la entrevista, que trabajar en una atmosfera sana es ideal para cualquier jefe, ya que garantiza la salud física y mental de los subalternos y la propia. La productividad y la calidad se ven beneficiadas al reducirse el ausentismo. (López, 2019, pág. 97)

Los resultados estadísticos indican en un 85% que los colaboradores le dan importancia alta a la seguridad en el trabajo. La investigación demuestra que es importante reforzar la campaña de información, comunicación y conciencia de los colaboradores de todos los niveles en la empresa sobre la importancia de tomar medidas preventivas que

resulten en mejora de la seguridad y salud ocupacional, ya que existe un 15% del personal que no le da importancia a la seguridad en el trabajo. (López, 2019, pág. 97)

## **2.2 Definición del problema**

El Hospital Roosevelt, cuenta con la unidad de Cuidados Intensivos donde el compromiso para brindar la atención de salud destaca en un equipo multidisciplinario que hace posible cada proceso productivo en salud dentro del Hospital Roosevelt. En la Unidad de Cuidados Intensivos II utiliza una esfera integral de factores laborales que permiten al personal auxiliar de enfermería brindar los cuidados necesarios a los pacientes en estado crítico, pese a ello los problemas laborales en cualquier ámbito siempre han existido y para el personal auxiliar de enfermería la salud es fundamental, no solo para su bienestar individual, sino también para la calidad de los servicios de salud que proporcionen. Un análisis detallado de los factores y la implementación de mejoras puede resultar en beneficios significativos para el personal y el sistema de salud en general.

Los pacientes que se encuentran ingresados en las unidades de cuidados intensivos requieren de monitoreo constante y cuidados especializados debido a que tienen comprometidos sistemas vitales para la vida, lo que reacciona que el paciente se encuentre en peligro inminente de muerte, por lo tanto, se requiere de personal que este en óptimas condiciones de salud para brindar una atención no sólo especializada si no que de alta calidad. Un personal auxiliar de enfermería saludable es capaz de mantener altos niveles de atención y vigilancia, cruciales para la detección temprana de cambios en el estado del paciente.

En respuesta a una buena salud del personal auxiliar de enfermería dentro de su área laboral, se obtiene una buena calidad de atención al paciente, la seguridad del paciente se ve reflejada, se percibe mayor eficiencia dentro del servicio, mayor capacidad de respuesta ante una emergencia, la toma de decisiones acertadas es mayor y sobre todo el bienestar del personal estará bien.

## **2.3 Planteamiento del problema**

Como personal de enfermería que brinda cuidados de salud a la población guatemalteca, es indispensable que el personal goce de la salud necesaria tanto como física, mental y social para poder brindar una atención óptima, de calidad y calidez, a los pacientes juntamente con un área laboral que proporcione una seguridad y resguardo de la salud de su personal hará de la salud guatemalteca un sistema más eficiente y humanizado, promoviendo un entorno de trabajo seguro y saludable que beneficiará tanto a los trabajadores de salud como a los pacientes. Por lo tanto, para la presente investigación se realiza la siguiente interrogante:

¿Qué factores laborales inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024?

## **2.4 Delimitación del problema**

### **2.4.1 Ámbito geográfico:**

Departamento de Guatemala, Ciudad de Guatemala.

### **2.4.2 Ámbito institucional:**

Hospital Roosevelt.

### **2.4.3 Ámbito personal:**

Personal auxiliar de enfermería que labora en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala.

### **2.4.4 Ámbito temporal:**

Diciembre, 2024.

### III. JUSTIFICACIÓN

La elección de la presente investigación es de gran utilidad, debido a que el personal auxiliar de enfermería trabaja en condiciones que pueden ser extremadamente exigentes tanto física como mentalmente. Comprender los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería es crucial para implementar cambios que mejoren su bienestar general. Un personal de enfermería saludable es más capaz de proporcionar atención de alta calidad a los pacientes internados en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt.

Un enfoque novedoso en esta investigación es considerar la salud del personal de enfermería de manera integral, abarcando tanto la salud física como la mental y emocional. Ya que estudios por lo general se han centrado en aspectos específicos sobre el personal de enfermería, pero una visión holística es esencial para desarrollar estrategias efectivas y comprensivas para el personal auxiliar de enfermería que brinda cuidados en una unidad de cuidados intensivos.

La presente investigación es importante debido a que el personal auxiliar de enfermería es fundamental por ser el mayor número de recurso humano que labora para el funcionamiento del sistema de salud de Guatemala haciendo que la salud del personal auxiliar de enfermería sea indispensable para proporcionar cuidados de calidad y calidez a los pacientes, pero a menudo enfrenta condiciones laborales que pueden deteriorar sensiblemente su propia salud física, mental y social. Comprender estos factores es esencial para implementar cambios que mejoren su bienestar, lo cual no solo beneficia al personal auxiliar de enfermería, sino también al entorno de trabajo en general.

La factibilidad de la investigación radica en que los factores laborales que inciden en la salud del personal de auxiliar de enfermería se apoyan en la disponibilidad de datos, la relevancia del tema, las metodologías probadas, y el apoyo institucional. Estos elementos aseguran que la investigación no solo sea posible, sino también significativa y con un alto potencial de impacto positivo en el ámbito de la salud ocupacional y la gestión del personal de enfermería en Guatemala.

Para la presente investigación se toma en cuenta el modelo de enfermería de Callista Roy quien apoya el presente con su teoría de la “Adaptación”.

Según el modelo de adaptación de Callista Roy, el ser humano es un sistema adaptativo que interactúa continuamente con su entorno. La enfermería debe enfocarse en ayudar al paciente a adaptarse para promover su salud. Este modelo se basa en cuatro conceptos: la persona como ser único que interactúa con su entorno; el entorno como los factores físicos y psicológicos que pueden dificultar la adaptación; la salud como el equilibrio entre la persona y su entorno; y la enfermería como el proceso que facilita esa adaptación para promover el bienestar. (Estudios Medicina, 2024)

Identificar los factores laborales que afectan la salud del personal auxiliar de enfermería permitirá la formulación de políticas y prácticas de salud ocupacional más efectivas. Esto puede incluir mejoras en las condiciones de trabajo, protocolos de prevención y medidas de apoyo ya que mejorar la salud y el bienestar del personal auxiliar de enfermería tiene un efecto positivo en la salud pública en general. Un personal de salud más saludable y eficiente, puede manejar mejor las demandas de los sistemas de salud, especialmente en contextos de alta carga laboral como los que se vive en el sistema de salud de Guatemala.

## **IV. OBJETIVOS**

### **4.1 Objetivo general**

4.1.1. Determinar los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala.

### **4.2 Objetivos específicos**

4.2.1. Identificar el impacto de los factores laborales en la salud del personal auxiliar de enfermería y su desempeño laboral.

4.2.2. Describir el clima organizacional y la sobrecarga laboral en la salud del auxiliar de enfermería.

## V. MARCO TEÓRICO

### 4.2. Factor

Según Etecé (2023) argumenta que un factor es un elemento que juega un rol determinante en un resultado, es decir, que resulta influyente en algún aspecto de la realidad, y que por lo tanto debe ser tomado en cuenta a la hora de estudiarla. Un factor es un elemento, circunstancia, influencia o condición que contribuye a producir un resultado o efecto específico. En diversos contextos, un factor puede ser una variable que influye en un fenómeno, desempeñando un papel significativo en su desarrollo o manifestación. Los factores pueden ser positivos o negativos, directos o indirectos, y pueden interactuar entre sí de manera compleja para influir en el resultado final. (Etecé, 2023)

#### 4.2.1. Factor físico-ambiental

Se refiere a todos aquellos factores ambientales que dependen de las propiedades físicas de los cuerpos, tales como carga física, ruido, iluminación, radiación ionizante, radiación no ionizante, temperatura elevada y vibración, que actúan sobre los tejidos y órganos del cuerpo del trabajador y que pueden producir efectos nocivos de acuerdo con la intensidad y tiempo de exposición de los mismos. (Dirección de Seguridad Laboral, 2020)

##### 4.2.1.1. Iluminación

“La iluminación laboral facilita la visualización adecuada para trabajar con eficacia, comodidad y seguridad. Al lograr esto, se reduce la fatiga, errores y

accidentes, mejorando la cantidad y calidad del trabajo” (Dirección de Seguridad Laboral, 2020).

Los lugares de trabajo deben contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. Cuando la iluminación natural no sea factible o suficiente, se debe proveer de luz artificial en cualquiera de sus formas, siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local y no ofrezca peligro de incendio. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 12)

#### **4.2.1.2. Ruido**

La Organización Mundial de la Salud recomienda que el ruido de fondo no exceda los 30 decibelios A (dBA). El ruido en los hospitales -y en particular, en las Unidades de Cuidados Intensivos (UCI)- excede los niveles recomendados, superando los 60 a 70 dBA. El ruido afecta tanto a los pacientes como al personal. El ruido en las UCI es un estresor físico, psicológico y social, y es un factor de riesgo para *delirium*. La implementación de procesos encaminados a combatir el ruido, la educación del personal y un adecuado diseño de las UCI son fundamentales para combatir este problema habitualmente infraestimado. (Carrillo Esper y otros, 2017, pág. 339)

#### **4.2.1.3. Temperatura**

En los lugares de trabajo donde existan condiciones térmicas elevadas o bajas extremas, los patronos deben disponer las medidas preventivas para proteger a los trabajadores de los daños que puede causar este agente físico. Las mismas deben orientarse con base al

tipo y carga de trabajo que se ejecute, considerando el desgaste kilocalórico que exige la actividad por hora, la vestimenta, las temperaturas de bulbo (húmedo, seco, radiante), la velocidad del aire y humedad relativa. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 35)

#### **4.2.1.4. Ventilación**

La ventilación es importante para la salud y el bienestar de los trabajadores, una mala ventilación puede causar disminución del rendimiento laboral, problemas respiratorios y de intoxicación si los niveles de contaminantes superan los límites permitidos. La ventilación debe ajustarse al tipo de trabajo y tener en cuenta los contaminantes producidos para mantener una concentración máxima segura. (Henaó, 2013)

Todos los lugares de trabajo deben contar con un sistema de ventilación que asegure la renovación del aire en relación con la calidad del perfil laboral y mantenga la temperatura en niveles tales que no resulte molesta o perjudicial para la salud de los trabajadores. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 34)

#### **4.2.1.5. Radiación Ionizante**

Según Yela & Masclans indicaron que el personal de enfermería en las UCI debe conocer los mecanismos de radioprotección frente a los rayos X para protegerse y proteger al paciente, que puede ser sometido a varias radiografías. Para reducir la exposición a la radiación, deben usar ropa plomada cuando estén

cerca de la fuente y mantenerse lo más alejados posible cuando sea viable. (Yela & Masclans, 2013, pág. 49)

### **5.1.2 Clima organizacional**

El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización, una institución con un buen clima organizacional tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros; en cambio, una institución con un deficiente clima organizacional no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan porque sus trabajadores "no tienen la camiseta puesta", normalmente tienen un mal clima organizacional. (Monteza, 2012)

“El clima organizacional es favorable cuando proporciona satisfacción de las necesidades personales y eleva la moral en sus miembros, emergiendo las percepciones de aceptación, pertenencia y comprometimiento en relación a los compañeros y al propio trabajo” (Fernández, 2018, pág. 15).

La evaluación del clima organizacional en las instituciones es un componente crucial para el desarrollo de su estrategia planificada. Esta evaluación proporciona a los directivos una comprensión clara y detallada de la organización, lo que les permite tomar decisiones informadas y orientar sus acciones hacia el mejoramiento continuo del ambiente laboral y el logro de los objetivos institucionales.

#### **5.1.2.1 Comunicación efectiva**

La comunicación efectiva en el trabajo es esencial para que la organización logre sus objetivos y tengan éxito en el mercado. Mediante el desarrollo de

mensajes claros y concisos entre jefes y subordinados. Esto, a su vez, puede conducir a mayores niveles de productividad, mayor retención de empleados y un ambiente de trabajo más positivo en general. Las estrategias comunicativas efectivas no solo mejoran los resultados de una empresa, sino que también tienen un impacto positivo en el bienestar de los empleados. (Paritripti, 2023)

### **5.1.2.2 Relaciones interpersonales**

El ambiente laboral de cada establecimiento y servicio de salud es diverso y contiene características únicas que lo definen y le dan singularidad, sin embargo, una característica común a todos ellos resulta la necesidad innegable de trabajar en grupos, con distintos tipos de personas profesionales, técnicos, cada uno aporta su trabajo al correcto funcionamiento, las buenas relaciones, el nivel de motivación, la ausencia de necesidades materiales entre otras cosas son lo que construyen el clima organizacional en el cual cada trabajador se desempeña con mayor o menor eficacia. (Velazco & Zeballos, 2023, pág. 5)

A pesar de múltiples factores la importancia principal del clima organizacional radica en que el comportamiento de un empleado no se debe únicamente a los factores organizacionales presentes, sino a cómo el empleado percibe estos factores. Dejando una ventana abierta a determinar que para una persona puede ser un factor negativo y para otros empleados lo contrario.

### **5.1.2.3 Recompensa**

Uno de los mayores errores de un líder es no reconocer a sus empleados. Esto envía un mensaje negativo difícil de corregir. El feedback positivo no solo recompensa el buen trabajo, sino que también refuerza comportamientos deseados. La falta de reconocimiento es una de las principales causas de deserción del personal, mientras que reconocer el esfuerzo aumenta la innovación, la confianza y el enfoque en resultados. A veces, un simple agradecimiento es suficiente. (Solla, 2024)

### **4.1.2.4 Adaptación**

Se sabe que los profesionales más jóvenes, debido a los aspectos fisiológicos del organismo, poseen una mayor capacidad adaptativa a los ambientes de trabajo y así el proceso de aprendizaje de la rutina y de los procedimientos del sector puede ocurrir de forma más fácil, una característica positiva en el clima organizacional. (Chiavone y otros, 2021, pág. 396)

### **5.1.3 Sobrecarga laboral**

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en

algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados.  
(Cornejo & Tito, 2019, pág. 18)

“La sobrecarga laboral en enfermería, causada por exceso de horas, tareas administrativas y falta de personal, genera agotamiento, estrés y síntomas como cefalea y náuseas, afectando negativamente el rendimiento, especialmente en áreas de emergencia” (Bustamante, 2021, pág. 8).

Uno de los principales hallazgos es que la sobrecarga laboral está directamente asociada con el agotamiento emocional y el síndrome de Burnout en el personal de enfermería. La elevada carga de trabajo, conduce a un estado de agotamiento físico, mental y emocional, lo que incrementa que la atención de salud en un servicio de intensivo por parte de del personal sea muy agotadora.

La carga de trabajo es un concepto que se puede analizar desde diferentes aspectos como lo son físicos, psicológicos, ambientales y que van a modificar la forma en la que los individuos desempeñan una tarea en términos de productividad, calidad del producto o servicio y satisfacción del cliente. (Cruz y otros, 2023, pág. 3)

“En la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI), la carga laboral para el personal de enfermería está especialmente determinada por tres factores: grandes niveles de exigencia mental (concentración, precisión, tecnificación), presión temporal para cumplir sus labores (tiempo requerido/disponible)” (Mohammadi y otros, 2015, pág. 286).

Y a limitaciones administrativas, tecnológicas y físicas del ambiente de trabajo que dificultan su desenvolvimiento normal, estas limitaciones se conocen como

obstáculos de rendimiento y su presencia posee una influencia significativa sobre la carga laboral, con una tendencia a elevarla a niveles superiores a lo esperado, además necesitan de esfuerzo extra para solventarlos, esfuerzo y tiempo que se resta a los cuidados del paciente. (Ragab y otros, 2017, pág. 50)

Se ha observado que la calidad de vida laboral y la satisfacción en el trabajo están negativamente afectadas por la alta carga de trabajo. El personal de enfermería que experimenta una elevada carga laboral reporta menores niveles de satisfacción laboral y una peor calidad de vida en el trabajo, lo cual puede influir negativamente en la calidad del cuidado que proporcionan a los pacientes. (Hassan y otros, 2023 Párr. 5)

La sobrecarga laboral en enfermería es un tema de gran relevancia y preocupación en la actualidad debido a que ha exacerbado la situación, aumentando significativamente las demandas tanto físicas como mentales sobre el personal de enfermería. “En entornos especiales como las Unidades de Cuidados Intensivos (UCIs) este personal se expone a situaciones complejas, urgentes y rápidamente cambiantes con niveles altos de estrés y carga laboral” (Comezaquira y otros, 2021, pág. 3).

#### **5.1.4 Factores biológicos**

“Agente biológico es un microorganismo, con inclusión de los genéticamente modificados, cultivos celulares y endoparásitos humanos susceptibles de originar cualquier tipo de infección” (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 41)

- Agente biológico del grupo 1: Aquel que resulta poco probable que cause una enfermedad en el hombre.
- Agente biológico del grupo 2: Aquel que pueda causar una enfermedad en el hombre y puede suponer un peligro para los trabajadores.
- Agente biológico del grupo 3: Aquel que puede causar en el hombre una enfermedad grave y representa un serio peligro para los trabajadores.
- Agente biológico del grupo 4: Aquel que causando una enfermedad grave en el hombre supone un serio peligro para los trabajadores con posibilidad de que se propague a la colectividad. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 42)

“El factor biológico es el principal que contribuyente a la accidentalidad laboral en enfermería, quienes están expuestos en el cumplimiento de sus actividades laborales, generando esto, alta probabilidad de contagio con microorganismos patógenos como HIV, Hepatitis B y Hepatitis C, entre otros” (Arenas & Alexander, 2021, pág. 216).

El riesgo biológico estará presente ante el personal auxiliar de enfermería debido a que son los encargados de brindar un cuidado directo a los pacientes en una Unidad de Cuidados Intensivos sin embargo la importancia está en los medios que ocasionaría el riesgo biológico, así como lo argumenta (Arenas & Pinzón 2021) que una de esas vías es no disponer del equipo de protección personal dentro del servicio, haciendo énfasis que el personal no utiliza el mismo equipo por razones personales que en ningún momento se justifican, al momento de realizar un procedimiento de emergencia precisamente en la manipulación de jeringas y agujas y en las malas prácticas de reencapuchar las mismas, así como en la falta de conocimiento sobre la exposición de riesgos biológicos y cómo prevenirlos.

Todas las profesiones llevan implícito un riesgo, inherente a la naturaleza de su especialidad y al ambiente en que se trabaja. Las enfermedades infecciosas tienen mayor relevancia para el personal de salud que para cualquier otra categoría profesional, por la alta frecuencia de manipulación de elementos corto punzantes y de líquidos orgánicos potencialmente infecciosos. En nuestros días ha adquirido relevancia, por la frecuencia de la exposición, el virus de la inmunodeficiencia adquirida (VIH), el virus de la Hepatitis B (VHB) y el virus de la Hepatitis C (VHC) y el *Mycobacterium tuberculosis*. Dentro de los grupos más expuestos están las enfermeras, el personal de limpieza y los trabajadores que manipulan estos desechos fuera del hospital. (Martha y otros, 2007)

En ocasiones la infección se transmite directa o indirectamente de un paciente a otro; los trabajadores sanitarios están en riesgo de adquirir infecciones a partir de los pacientes y a su vez contagiarlos a ellos, de forma que pueden actuar como fuentes, vectores u hospederos. (2009)

La exposición accidental ocupacional a riesgos biológicos se refiere a la posibilidad de infección por patógenos en el trabajo, debido a lesiones percutáneas (pinchazos, cortes, rasguños) o contacto con mucosas, piel dañada o intacta en áreas extensas por tiempo prolongado, al estar en contacto con sangre, tejidos u otros fluidos corporales contaminados. (Kuhar y otros, 2018)

## **5.2 Salud ocupacional**

Todo patrono o su representante, intermediario, proveedor, contratista o subcontratista, y empresas terceras están obligados a adoptar y poner en práctica en los lugares de trabajo, las medidas de SSO para proteger la vida, la salud y la integridad de sus trabajadores, especialmente en lo relativo: A las edificaciones, instalaciones y condiciones ambientales en los lugares de trabajo. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022, pág. 7)

La OIT promueve unas relaciones laborales y unas condiciones de trabajo decentes en el sector de la salud a través de los derechos fundamentales en el trabajo, las oportunidades de empleo, la protección social de la salud, las normas del trabajo del ámbito sectorial y el diálogo social, entre otras cosas mediante iniciativas conjuntas como el Programa Working for Health de la OIT, la OCDE y la OMS.

## **5.3 Personal auxiliar de enfermería**

El Auxiliar de Enfermería se encarga de cuidados a pacientes, toma de muestras, higiene, administración de medicamentos y otras tareas propias del área, bajo la supervisión de una enfermera. Su versatilidad lo hace valioso en hospitales, residencias, centros médicos y laboratorios. (Romero, 2020)

El auxiliar de enfermería actúa como un puente entre el paciente y el equipo médico, asegurando que las necesidades básicas que establece Abraham Maslow

se cumplan, lo cual es fundamental para la recuperación y bienestar general de los pacientes que se encuentre en el servicio de cuidados intensivos.

#### **5.4 Hospital Roosevelt**

El 15 de diciembre de 1955 abre sus puertas el Hospital Roosevelt. La obra fue encargada al ingeniero Héctor Quezada, impulsada por el Instituto de Asuntos Interamericanos y firmada por el Gobierno de la República. Esta construcción sería una de las más modernas de Guatemala y Centroamérica en aquellos años. Tendría la capacidad para 300 camas y daría atención médica gratuita a los guatemaltecos. La construcción culmina en 1955. Guatemala aportó finalmente Q7 millones 260 mil 166.33, mientras el Gobierno de Estados Unidos donó Q1 millón, lo cual dio un total invertido de Q8 millones 282 mil 831.33. (Hemeroteca, 2017)

##### **5.4.1 Unidad de Cuidados Intensivos II**

El servicio de Unidad de Cuidados intensivos II (UCI) de adultos del hospital Roosevelt, es un servicio le brinda atención las 24 horas a pacientes en condiciones graves y delicadas de salud con peligro inminente de muerte, los cuales ameritan un monitoreo estricto y de manera consecutiva atendiendo pacientes totalmente dependientes de los cuidados de enfermería en su mayoría.

El servicio de la UCI II cuenta con un total de 16 cubículos para atender a 16 pacientes, es un servicio que cuenta con 36 auxiliares de enfermería, 10 enfermeros graduados, y dos auxiliares de hospital, junto con los equipos multidisciplinarios juntan esfuerzos para poder brindar al paciente una pronta recuperación o bien ya sea una muerte digna, así como a su pronta reincorporación a la sociedad. (Catalán Aguilar, 2024)

## 5.5 Teoría de la Adaptación

El modelo de adaptación de Callista Roy se basa en la premisa de que la salud es un proceso de ser y llegar a ser un todo integrado. La meta de la enfermería según este modelo es promover la adaptación del sistema humano a través de tres mecanismos: integrado, compensatorio y comprometido. El modelo describe al ser humano como un sistema adaptativo que interactúa con su ambiente y responde a estímulos a través de mecanismos de enfrentamiento para alcanzar diferentes niveles de adaptación. (Larios, 2023)

Es un modelo que cuenta con fundamentación teórica científica y fisiológica, partiendo de la teoría de sistemas, al expresar que las personas son seres adaptativos, con capacidad de adaptarse y crear modificaciones en el ambiente. Sin embargo, la habilidad para afrontar los cambios está supeditada a las demandas de la situación y recursos con los que cuenta el sujeto. Callista Roy, considera que la adaptación es un proceso y resultado por el que atraviesa el ser humano que cuenta con capacidad de pensar, sentir, como sujetos o parte del colectivo, al ser conscientes y buscar la integración a su ambiente. (Díaz Oviedo, 2013)

El modelo de Callista Roy ve al ser humano como un sistema que constantemente interactúa con su entorno, respondiendo a estímulos y utilizando mecanismos de enfrentamiento para mantener o recuperar el equilibrio y la salud. Enfatizando la capacidad de adaptación del ser humano a través de la interacción continua con su ambiente, con la enfermería jugando un papel crucial en facilitar este proceso adaptativo para lograr un estado de salud óptimo.

Este modelo de adaptación se basa en dos aspectos teóricos: 1) la adaptación entendida como el proceso y resultado que pasan las personas con capacidad de sentir y pensar como individuos o miembros de un colectivo, al ser conscientes de su integración con el medioambiente; 2) sistema humano es definido como el conjunto de las partes que forman un todo con propósitos delimitados en relación a la interdependencia de sus partes. (Hernández Gómez y otros, 2016)

“El modelo de adaptación plantea tres elementos claves para el proceso de afrontamiento y adaptación conocidos como entradas, procesos centrales y salidas” (Cardenas Martínez & Gómez Ortega, 2018).

Las entradas contienen procesos de alerta, atención y sensopercepción responsables del procesamiento automático o controlado de la información para transformar las sensaciones en representaciones mentales denominadas percepciones en relación al estímulo vivido como experiencia la cual dependerá del conocimiento que tenga la persona. Los estímulos ambientales se clasifican en focal, contextual y residual. (Tobo Medina y otros, 2017)

Los procesos centrales se encargan de analizar, correlacionar e interpretar las sensaciones para el afrontamiento asertivo frente a una determinada situación, dependerá de la codificación del cerebro, conceptualización y almacenamiento de la percepción del estímulo. Está compuesto por procesos de afrontamiento innato o adquirido. Además, dichos procesos de afrontamiento se clasifican en inconscientes o regulador al intervenir procesos neuronales, químicos y endócrinos; tipo cognitivo conformado por la percepción, aprendizaje, juicio y emoción claves para la interpretación de la realidad. (Campiño Valderrama & Duque, 2016)

“Las salidas se refieren a la respuesta que emite el sujeto en base a la interpretación que hace de la situación. Se clasifican en cuatro modos de adaptación: fisiológicos, auto concepto, respuestas adaptativas en función del rol y de la interdependencia” (Campiño Valderrama & Duque, 2016).

## **VI. MATERIALES Y MÉTODOS**

### **4.3. Tipo de estudio**

El presente estudio tiene un enfoque cuantitativo empleando un cuestionario como técnica de recolección de datos, para determinar los factores laborales que inciden en la salud, de tipo descriptivo teniendo como objetivo identificar los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería, es de corte transversal, porque se llevó cabo en un período específico, cuya duración es definida en la fecha establecida: diciembre, 2024.

### **4.4. Unidad de análisis**

La unidad de análisis del presente estudio está constituida por personal auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala.

### **4.5. Población y muestra**

La población objeto de estudio está constituida por un total de 28 auxiliares de enfermería que desempeñan sus funciones en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala. Dado que se trata de una población finita y accesible en su totalidad, no se considera necesario recurrir a la muestra, por lo que se trabajó con el 100% de la población a estudio.

#### 6.4 Definición y operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	INDICADORES	INSTRUMENTO LISTA DE VERIFICACIÓN
Factores laborales	Los factores son elementos, circunstancias, influencias o condiciones que contribuyen a producir resultados o efectos específicos. (Etecé, 2023)	Son elementos o condiciones presentes en el entorno del trabajo que predisponen al trabajador e inciden en su salud, seguridad y bienestar.	<p>Factor físico-ambiental</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Sobrecarga laboral</p> <p>Factores biológicos</p>	<p><b>Ítems</b></p> <p>1-6</p> <p>7-11</p> <p>12-13</p> <p>14-17</p>

## **6.5 Técnicas, procedimientos e instrumentos a utilizar**

### **6.5.1 Técnica**

Para la recolección de datos, se elaboró como instrumento un cuestionario dirigido al personal auxiliar de enfermería, constando de 4 indicadores y así mismo cada indicador contiene diferentes preguntas que ayudan a identificar y a evaluar el impacto de los factores laborales que inciden en la salud el personal auxiliar de enfermería, haciendo un total de 17 ítems de selección múltiple.

### **6.5.2 Procedimiento**

Para el presente estudio se dio inicio realizando la elección del tema a investigar y presentado para aprobación de tema a la Unidad de Tesis de Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala, el mismo que es aprobado. Posterior a la aprobación del tema “Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala” se da inicio a la elaboración de protocolo de investigación utilizando bibliografías recientes, se presenta a asesor y a revisor y posteriormente con la aprobación de ambos profesionales se entrega protocolo a Unidad de Tesis.

Se realizaron las solicitudes a las autoridades de la institución donde se llevó a cabo el estudio piloto y el estudio de campo. El estudio piloto se realizó con el personal auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos I del Hospital General San Juan de Dios, debido a que el personal cuenta con características similares al grupo sujeto de estudio, donde se realizó el estudio siendo en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt.

Para la aplicación del instrumento durante el estudio piloto como en el estudio de campo, se brindó al personal auxiliar de enfermería información detallada sobre la investigación. Se les entregó un consentimiento informado que firmaron al inicio del estudio, para asegurar su participación voluntaria y libre. Se les notificó que, una vez comenzado el estudio, tienen la opción de retirarse en cualquier momento si así lo desean, sin que esto implique ninguna consecuencia negativa para ellos, ya sea a nivel personal o laboral.

## **6.6 Alcances y límites de la investigación**

### **6.6.1 Criterios de inclusión**

Todos los/las auxiliares de enfermería que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala que acepten participar de manera voluntaria en el estudio.

### **6.6.2 Criterios de exclusión**

Personal auxiliar de enfermería que estén ausentes del servicio, por motivo de suspensión médica o laboral y vacaciones; personal que este brindado apoyo a otro servicio o que no pertenezcan al servicio.

## **6.7 Aspectos éticos de la investigación**

### **6.7.1 Beneficencia**

xTomando en cuenta que el estudio es de tipo descriptivo y los sujetos de estudio son humanos, el principio de beneficencia se aplica evitando poner en riesgo la integridad física y mental de los sujetos de estudio. Informando que su participación podría resultar en conclusiones útiles para el beneficio de su salud.

### **6.8.2 Respeto**

La aplicación del respeto en el presente estudio es reconociendo y valorando la dignidad, derechos y criterio personal de cada participante, respetando el tiempo y la disponibilidad de cada sujeto de estudio en la participación del mismo.

### **6.8.3 Justicia**

La aplicación de justicia en el presente estudio se aplicó asegurando que todos los participantes sean tratados de manera equitativa independientemente de su origen, condición social, género, edad o cualquier otra característica personal, que la participación dentro de la investigación se distribuya de manera justa, estableciendo criterios que permitan la participación del personal auxiliar de enfermería de diferentes turnos.

#### **6.8.4 Autonomía**

El principio de autonomía se aplicó mediante la provisión de información completa y transparente sobre los objetivos y procedimientos del estudio asegurando que comprendan plenamente lo que implica su participación dentro del estudio. Proporcionando un consentimiento informado que indique que la participación dentro del estudio es voluntaria, que toda la información recolectada será de manera anónima y confidencial. Además, que los participantes sepan que tienen el derecho de retirarse del estudio en cualquier momento, sin sufrir ninguna consecuencia negativa. Esto incluye la garantía de que su decisión de abandonar el estudio es respetada de manera absoluta.

## VII. PRESENTACION Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

**Tabla No. 1**

¿Cree que los siguientes factores físicos afectan la salud del personal auxiliar de enfermería?

No.	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	Ruido, ventilación, iluminación y radiación.	7	25%
2	Ergonomía, estrés laboral y síndrome de Burnout.	7	25%
3	Falta de equipo de protección.	14	50%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos, se reflejó que el 25% del personal auxiliar de enfermería respondió que el ruido, la ventilación, la iluminación y la radiación son factores que afectan la salud del personal auxiliar de enfermería, mientras que el 25% respondió que la ergonomía, estrés laboral y síndrome de Burnout son factores físicos que afectan la salud del personal y el otro 50% respondió que la falta de equipo de protección son los factores físicos que afectan la salud del personal auxiliar de enfermería.

Los datos anteriores demuestran que el 25% de los auxiliares de enfermería que representa a 7 sujetos de estudio identifican los factores físicos que existen dentro del área y que estos afectan la salud como personal dentro de un servicio de intensivo, mientras que el otro 25% no reconoce que es un factor físico, sin embargo la respuesta que la ergonomía, el estrés laboral y síndrome de Burnout nos indica que el personal reconoce que existen factores que afectan la salud, y por último el 50% indicó que la falta de equipo de protección es un factor que afecta la salud del

personal esto representa que la mitad de los sujetos de estudio identifican la ausencia de equipo de protección adecuado como el principal factor que afecta su salud. Este resultado es alarmante, ya que la carencia de equipo de protección no solo expone al personal a riesgos físicos como infecciones, lesiones o contaminación, sino que también puede incrementar su percepción de vulnerabilidad.

Un factor es un elemento, circunstancia, influencia o condición que contribuye a producir un resultado o efecto específico. En diversos contextos, un factor puede ser una variable que influye en un fenómeno, desempeñando un papel significativo en su desarrollo o manifestación. Los factores pueden ser positivos o negativos, directos o indirectos, y pueden interactuar entre sí de manera compleja para influir en el resultado final. (Etecé, 2023)

**Tabla No. 2**

¿Considera que la iluminación del servicio es adecuada para brindar cuidados de enfermería a los pacientes?

No.	Categoría	Frecuencia	Porcentaje
1	Adecuada	13	46.43%
2	No adecuada	6	21.43%
3	Puede mejorar	9	32.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

El 46.43% respondieron que la iluminación del servicio es adecuada, el 21.43% indicaron que la iluminación no es adecuada y el 32.14% de los sujetos de estudio respondieron que puede mejorar la iluminación.

El análisis de estos datos revela una percepción diversa sobre la calidad de la iluminación en el servicio para la atención de pacientes. Una parte significativa de los sujetos de estudio consideran que la iluminación es adecuada, lo cual indica que las condiciones actuales cumplen con las necesidades básicas para realizar las tareas de cuidado de enfermería. Esto es positivo, ya que una iluminación adecuada es crucial para garantizar la precisión en los procedimientos y la seguridad tanto del personal como de los pacientes en una unidad de cuidados intensivos.

Sin embargo, un grupo minoritario del 32.14% percibe que la iluminación podría mejorar. Esto sugiere que, aunque la iluminación es funcional, el sistema actual no maximiza las condiciones ideales para brindar cuidados de enfermería, lo que podría influir en la comodidad visual, la eficiencia operativa o la calidad de los cuidados de enfermería proporcionados. Además, una parte de los sujetos de

estudio opina que la iluminación no es adecuada, lo cual evidencia un área de insatisfacción que puede tener implicaciones directas en el desempeño del personal y en la experiencia de los pacientes.

Los lugares de trabajo deben contar con iluminación adecuada para la seguridad y conservación de la salud de los trabajadores. Cuando la iluminación natural no sea factible o suficiente, se debe proveer de luz artificial en cualquiera de sus formas, siempre que ofrezca garantías de seguridad, no vicie la atmósfera del local y no ofrezca peligro de incendio. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022)

**Tabla No. 3**

¿Cómo describiría el ruido ocasionado por el equipo de terapia intensiva dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Categoría</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Adecuada	19	67.86%
2	No adecuada	6	21.43%
3	Puede mejorar	3	10.71%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

La mayoría de sujetos de estudio representados en un 67.86% indicó que el ruido ocasionado por el equipo de terapia intensiva dentro del servicio de intensivo es adecuado, el 21.43% indicó que no es adecuado y el 10.71% indicó que puede mejorar.

Se puede observar que existe una percepción predominantemente respecto al nivel de ruido en el servicio de terapia intensiva, la mayoría de los sujetos de estudio consideran que el ruido es adecuado, lo cual podría interpretarse como una validación del ambiente acústico en estas instalaciones. Esto es relevante dado que el ruido es un factor crítico al brindar cuidados de enfermería, pues puede afectar la concentración del personal de enfermería.

Sin embargo, existen 6 sujetos de estudio que expresan que este aspecto aún puede ser mejorado. Esto sugiere que, aunque la percepción general es positiva, existen oportunidades para optimizar las condiciones acústicas en el servicio. Finalmente, un grupo menor señaló una insatisfacción clara, indicando que

el ruido no cumple con sus expectativas de adecuación. Esta diversidad en las respuestas subraya la necesidad de realizar ajustes adicionales, tales como implementar estrategias de insonorización o modernizar los equipos, para atender las necesidades de todos los usuarios en este entorno crítico.

Este análisis muestra que, aunque la situación actual es funcional para la mayoría, un enfoque de mejora continua podría ayudar a cerrar la brecha en las expectativas y asegurar un entorno más favorable y seguro en el servicio de terapia intensiva.

El ruido en las UCI es un estresor físico, psicológico y social, y es un factor de riesgo para *delirium*. La implementación de procesos encaminados a combatir el ruido, la educación del personal y un adecuado diseño de las UCI son fundamentales para combatir este problema habitualmente infraestimado. (Carrillo Esper y otros, 2017)

**Tabla No. 4**

Considera que la temperatura ambiental dentro del servicio es:

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Adecuada	8	28.57%
2	No adecuada	11	39.29%
3	Puede mejorar	9	32.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Por medio del instrumento de recolección de datos, se reflejó que el 39.29% considera que la temperatura ambiental dentro del servicio no es adecuada, el 32.14% consideran que la temperatura ambiental dentro del servicio puede mejorar y el 28.57% indicó que la temperatura es adecuada.

El análisis de estos datos revela una percepción mayoritaria de inadecuación respecto a la temperatura ambiental en el servicio de terapia intensiva. La fracción que señala que la temperatura no es adecuada sugiere una percepción negativa que podría estar asociada a un impacto en el rendimiento y bienestar tanto del personal de enfermería como de los pacientes. Este grupo de respuestas podría estar reflejando una sensibilidad particular a las condiciones ambientales que, si no se abordan, podrían afectar la calidad de la atención del personal auxiliar de enfermería.

Los participantes que considera que la temperatura puede mejorarse, lo cual indica una inconformidad generalizada y señala áreas de oportunidad para optimizar el ambiente en términos térmicos. En entornos de atención médica crítica, la

regulación de la temperatura es fundamental no solo para el confort del personal y los pacientes, sino también para el mantenimiento óptimo de los equipos y la seguridad del entorno clínico. Finalmente, aunque una minoría opina que la temperatura es adecuada, esto sugiere que las condiciones actuales son percibidas como aceptables solo para un segmento limitado del personal auxiliar de enfermería.

En los lugares de trabajo donde existan condiciones térmicas elevadas o bajas extremas, los patronos deben disponer las medidas preventivas para proteger a los trabajadores de los daños que puede causar este agente físico. Las mismas deben orientarse con base al tipo y carga de trabajo que se ejecute, considerando el desgaste kilocalórico que exige la actividad por hora, la vestimenta, las temperaturas de bulbo (húmedo, seco, radiante), la velocidad del aire y humedad relativa. (Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala, 2022)

**Tabla No. 5**

¿Cómo considera la ventilación dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Adecuada	6	21.43%
2	No adecuada	12	42.86%
3	Puede mejorar	10	35.71%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Según los sujetos de estudio se reflejó que el 21.43% considera que la ventilación dentro del servicio es adecuada, el 42.86% respondió que la ventilación no es adecuada y el 35.71% indicó que la ventilación dentro del servicio puede mejorar

El análisis de los datos refleja una percepción predominantemente negativa respecto a la ventilación dentro del servicio. Una proporción significativa de los participantes considera que las condiciones actuales no son adecuadas, lo que apunta a una preocupación importante en relación con la calidad del aire y su impacto en el ambiente de trabajo y la atención a los pacientes.

Por otro lado, un grupo considerable señala que la ventilación podría mejorar, lo que indica que, aunque las condiciones actuales no se perciben como totalmente deficientes, no cumplen con las expectativas óptimas de los usuarios. Esto sugiere que existe una oportunidad para optimizar el flujo de aire y garantizar un entorno más saludable y funcional.

En contraste, un segmento menor opina que la ventilación es adecuada, lo que sugiere que las condiciones actuales cumplen con los estándares mínimos para una parte de los sujetos de estudio, aunque esta percepción es minoritaria. Los resultados ponen de manifiesto la importancia de implementar sistemas de ventilación más eficaces y personalizados que aborden las necesidades específicas del servicio, garantizando un ambiente seguro, confortable y propicio para las actividades laborales y el bienestar de los pacientes.

La ventilación es importante para la salud y el bienestar de los trabajadores, una mala ventilación puede causar disminución del rendimiento laboral, problemas respiratorios y de intoxicación si los niveles de contaminantes superan los límites permitidos. La ventilación debe ajustarse al tipo de trabajo y tener en cuenta los contaminantes producidos para mantener una concentración máxima segura. (Henao, 2013)

**Tabla No. 6**

¿Con qué frecuencia el personal auxiliar de enfermería está expuesto a la radiación por exámenes radiológicos dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Muy alta	11	39.29%
2	Alta	11	39.29%
3	Baja	6	21.43%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Los datos obtenidos muestran que una proporción considerable de los sujetos de estudio percibe un alto riesgo de exposición a la radiación en el entorno de trabajo. Específicamente, el 39.29% considera que la frecuencia de exposición del personal auxiliar de enfermería es muy alta, mientras que un 39.29% la califica como alta. En contraste, solo el 21.43% de los encuestados opina que la frecuencia de exposición es baja.

La inclinación predominante de riesgo elevado de exposición a la radiación entre el personal auxiliar de enfermería en el entorno laboral es que los participantes perciben que la frecuencia de exposición es alta o muy alta, lo que sugiere una inquietud importante en torno a la seguridad radiológica y la protección en el área de trabajo. Este nivel de preocupación es relevante, ya que la exposición continua o excesiva a la radiación puede tener implicaciones graves para la salud a largo plazo, incrementando el riesgo de efectos adversos entre el personal de enfermería.

La percepción de alta exposición radiológica también podría reflejar la necesidad de reforzar medidas de seguridad en el entorno de trabajo, tales como la implementación de protocolos más rigurosos de protección, el uso adecuado de barreras físicas, y el monitoreo regular de los niveles de radiación. En contraste, una minoría considera que la frecuencia de exposición es baja, lo cual indica que algunos miembros del personal perciben el nivel de riesgo como manejable o bien controlado bajo las condiciones actuales. Sin embargo, esta opinión minoritaria resalta la existencia de una variabilidad en la percepción del riesgo, posiblemente influenciada por la experiencia directa o el conocimiento de cada persona sobre las medidas de seguridad implementadas.

Según Yela & Masclans (2013) indicaron que el personal de enfermería en las UCI debe conocer los mecanismos de radioprotección frente a los rayos X para protegerse y proteger al paciente, que puede ser sometido a varias radiografías. Para reducir la exposición a la radiación, deben usar ropa plomada cuando estén cerca de la fuente y mantenerse lo más alejados posible cuando sea viable.

**Tabla No. 7**

¿Cómo considera el clima organizacional dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Agradable	13	46.43%
2	Desagradable	13	46.43%
3	Intolerante	2	7.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Según los datos recolectados en esta investigación evidencian que un porcentaje significativo de los sujetos de estudio, un 46.43%, considera el clima organizacional del servicio como agradable. Esto sugiere que la mayoría de los empleados se siente en un entorno de trabajo positivo, lo que puede contribuir a su satisfacción laboral y a la productividad general de la organización. Sin embargo, es importante considerar que un 46.43% de los participantes calificó el clima como desagradable y un 7.14% como intolerante, lo que indica la presencia de factores negativos que podrían impactar la dinámica del equipo y la moral de los trabajadores. Estos hallazgos destacan la necesidad de implementar estrategias que fomenten un ambiente laboral más inclusivo y positivo, así como la importancia de identificar y abordar los aspectos que generan descontento entre el personal.

El clima organizacional afecta el grado de compromiso e identificación de los miembros de la organización, una institución con un buen clima organizacional tiene una alta probabilidad de conseguir un nivel significativo de identificación de sus miembros; en cambio, una institución con un deficiente clima organizacional no podrá esperar un alto grado de identificación. Las organizaciones que se quejan

porque sus trabajadores "no tienen la camiseta puesta", normalmente tienen un mal clima organizacional. (Monteza, 2012)

**Tabla No. 8**

¿Considera efectivas las vías de comunicación entre compañeros dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Buena	16	57.14%
2	Mala	2	7.14%
3	Debe mejorar	10	35.71%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Por medio del instrumento de recolección de datos se pudo identificar una preocupación significativa en torno a las vías de comunicación entre compañeros dentro del servicio. Con un 35.71% de los sujetos de estudio indicando que consideran que estas vías deben mejorar, evidenciando que existe una consideración de que la comunicación interna no es óptima y que esto podría estar afectando la dinámica laboral y la colaboración entre los miembros del equipo. Por otro lado, el 51.14% de los sujetos de estudio señala que las vías de comunicación son buenas, lo que sugiere que, a pesar de las áreas de mejora, hay aspectos positivos que merecen ser reconocidos y potencialmente reforzados ya que sólo el 7.14% de los participantes indicó que las vías de comunicación entre compañeros dentro del servicio son malas.

La comunicación efectiva en el trabajo es esencial para que la organización logre sus objetivos y tengan éxito en el mercado. Mediante el desarrollo de mensajes claros y concisos entre jefes y subordinados. Esto, a su vez, puede conducir a mayores niveles de productividad, mayor retención de empleados y un

ambiente de trabajo más positivo en general. Las estrategias comunicativas efectivas no solo mejoran los resultados de una empresa, sino que también tienen un impacto positivo en el bienestar de los empleados. (Paritripti, 2023)

**Tabla No. 9**

¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Buena	22	78.57%
2	Mala	6	21.43%
3	Muy mala	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Los resultados obtenidos en esta investigación revelan que una mayoría significativa de los sujetos de estudio conformada por el 78.57% consideran las relaciones interpersonales dentro del servicio como buenas. Esta valoración positiva sugiere un ambiente de trabajo favorable que puede promover la colaboración, el apoyo mutuo y, en última instancia, la eficacia en la atención de los pacientes. Sin embargo, la existencia de un 21.43% que considera estas relaciones como malas es un indicativo relevante de que aún persisten problemas que deben ser abordados.

El ambiente laboral de cada establecimiento y servicio de salud es diverso y contiene características únicas que lo definen y le dan singularidad, sin embargo, una característica común a todos ellos resulta la necesidad innegable de trabajar en grupos, con distintos tipos de personas profesionales, técnicos, cada uno aporta su trabajo al correcto funcionamiento, las buenas relaciones, el nivel de motivación, la ausencia de necesidades materiales entre otras cosas son lo que construyen el clima organizacional en el cual cada

trabajador se desempeña con mayor o menor eficacia. (Velazco & Zeballos, 2023)

**Tabla No. 10**

¿Dentro del servicio lo motivan para mejorar su desempeño laboral?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Siempre	5	17.86%
2	Pocas veces	17	60.71%
3	Nunca	6	21.43%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Según los resultados obtenidos se observa que el 60.71% de los auxiliares de enfermería perciben raramente una motivación en su entorno laboral, señalando que pocas veces reciben motivación para mejorar su desempeño laboral. Este dato es preocupante, ya que la motivación es un factor crucial para el desarrollo profesional y la calidad del servicio brindado en el ámbito de la salud así mismo como lo cita Solla (2024) que el feedback positivo no solo recompensa el buen trabajo, sino que también refuerza comportamientos deseados. La falta de reconocimiento es una de las principales causas de deserción del personal, mientras que reconocer el esfuerzo aumenta la innovación, la confianza y el enfoque en resultados. A veces, un simple agradecimiento es suficiente.

Por otro lado, un 17.86% de los encuestados afirma que siempre se sienten motivados, lo que sugiere que existe un grupo que experimenta un ambiente de trabajo más favorable, aunque se trata de una minoría. Finalmente, el hecho de que un 21.43% de los auxiliares declare que nunca recibe motivación resalta la necesidad de acción inmediata para abordar este aspecto crítico resaltando la necesidad de implementar estrategias efectivas de motivación y reconocimiento

dentro del servicio de salud, lo cual podría conducir a una mejora del desempeño laboral y un aumento en la satisfacción y bienestar del personal auxiliar de enfermería. La falta de motivación no solo afecta a los profesionales de la salud, sino que también puede repercutir negativamente en la atención y calidad del servicio que reciben los pacientes.

**Tabla No. 11**

¿A qué edad considera usted más fácil para el personal auxiliar de enfermería adaptarse al servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	18-25 años	16	57.14%
2	26-35 años	10	35.71%
3	36 años a más	2	7.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Los resultados del estudio indican que una mayoría significativa del 57.14% de los participantes considera que la edad óptima para adaptarse al servicio de cuidados intensivos es entre los 18 y 25 años. Un 35.71% opina que la adaptación es más fácil entre los 26 y 35 años y el 7.14% indicó que de 36 años a más.

Estos hallazgos sugieren que la adaptación al entorno exigente de cuidados intensivos podría estar influenciada por factores relacionados con la juventud, como la flexibilidad y la capacidad de enfrentar altos niveles de demanda, lo cual es relevante para los procesos de selección y formación en estos servicios.

Una percepción predominante entre los participantes sobre la edad óptima de adaptación en el servicio de cuidados intensivos. La mayoría considera que las personas de entre 18 y 25 años poseen una mayor facilidad para ajustarse a las demandas de este entorno, lo que sugiere que las características propias de esta etapa de vida como la flexibilidad, el dinamismo y una mayor disposición al aprendizaje podrían favorecer la adaptación a las exigencias y al ritmo de trabajo en cuidados intensivos. Esto también podría reflejar una disposición general a

enfrentar desafíos y adquirir nuevas competencias que son esenciales en este tipo de servicio.

Por otro lado, un grupo considerable de sujetos de estudio opina que la adaptación es más sencilla entre los 26 y 35 años, lo cual puede estar relacionado con un mayor nivel de madurez, experiencia profesional y habilidades emocionales y técnicas que los profesionales de esta edad pueden haber desarrollado. Este contraste en las percepciones destacando la relevancia de ambos grupos etarios, sugiriendo que tanto la energía y apertura de los profesionales jóvenes como la experiencia y estabilidad emocional de los mayores de 25 años son elementos valiosos en el proceso de adaptación a un entorno tan demandante como el de cuidados intensivos.

Por último, el grupo más minoritario que representa a 2 sujetos de estudio indicaron que la edad de 36 años a más son las edades donde el personal puede adaptarse más fácil a la unidad de cuidados intensivos, esto refleja que las características como la experiencia y el conocimiento que el personal a obtenido por los años de labores puede ser pilar fundamental en la adaptación en una unidad de cuidados intensivos.

Se sabe que los profesionales más jóvenes, debido a los aspectos fisiológicos del organismo, poseen una mayor capacidad adaptativa a los ambientes de trabajo y así el proceso de aprendizaje de la rutina y de los procedimientos del sector puede ocurrir de forma más fácil, una característica positiva en el clima organizacional. (Chiavone y otros, 2021)

**Tabla No. 12**

¿Con qué frecuencia existe sobre carga laboral dentro del servicio?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Siempre	16	57.14%
2	Mayoría de veces	9	32.14%
3	Casi nunca	3	10.71%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Los datos obtenidos revelan que la sobrecarga laboral es un problema común dentro del servicio. El 57.14% de los encuestados reporta que la sobrecarga laboral existe siempre, mientras que el 32.14% señala que la mayoría de veces enfrenta esta situación y solo un 10.71% de los participantes afirma que casi nunca.

Los resultados obtenidos evidencian que la sobrecarga laboral constituye una problemática generalizada en el servicio, afectando siempre al personal auxiliar de enfermería. Este nivel de exigencia recurrente en el entorno de trabajo sugiere una demanda continua de recursos personales y profesionales, resalta la gravedad del problema, ya que la exposición constante a este tipo de condiciones sin una recuperación adecuada aumenta las probabilidades de agotamiento, disminución de la motivación e, incluso, altos índices de rotación de personal. La percepción de que la mayoría de veces existe sobrecarga laboral puede derivar en altos niveles de estrés, afectar la calidad de vida laboral y, a su vez, repercutir negativamente en la calidad del servicio prestado.

En contraste, el pequeño grupo que reporta una baja frecuencia de sobrecarga laboral sugiere la existencia de condiciones excepcionales o estrategias de manejo que podrían servir de modelo o ser replicadas para mejorar las condiciones laborales del equipo en su conjunto.

La sobrecarga de trabajo es un concepto que se puede analizar desde diferentes aspectos como lo son físicos, psicológicos, ambientales y que van a modificar la forma en la que los individuos desempeñan una tarea en términos de productividad, calidad del producto o servicio y satisfacción del cliente. (Cruz y otros, 2023)

**Tabla No. 13**

¿Considera que se necesita más personal auxiliar de enfermería para brindar cuidados a pacientes ingresados en el servicio?

No.	Respuesta	Frecuencia	Porcentaje
1	A veces	5	17.86%
2	Pocas veces	0	0.00%
3	Todo el tiempo	23	82.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Según los datos recolectados el 17.86% de los participantes en el estudio consideran que la atención a los pacientes ingresados puede ser adecuada con la necesidad frecuente de más personal auxiliar de enfermería. Esto sugiere que, en general, el sistema actual de atención podría estar funcionando de manera eficiente en términos de personal. Sin embargo, el 82.14% señala la necesidad ocasional o constante de contar con más personal, lo que podría reflejar puntos de tensión o momentos de alta demanda en el servicio. Este resultado podría ser un indicativo útil para la administración de recursos humanos, ya que sugiere que, si bien en la mayoría de los casos no se considera esencial aumentar la plantilla, es importante evaluar y estar preparados para asignar más recursos en situaciones específicas para garantizar la calidad de la atención.

Por otro lado, el 17.86% de los participantes en el estudio consideró que a veces es necesario más personal para brindar cuidados a pacientes ingresados en el servicio, este hallazgo es relevante, ya que indica que, aunque la situación general puede parecer controlable, existen situaciones puntuales que desbordan los recursos humanos disponibles. Esto podría relacionarse con picos de ingreso de pacientes, variaciones en la complejidad de los casos atendidos o en el nivel de

forma. Y para ello es fundamental que las instituciones consideren estos escenarios y evalúen la posibilidad de implementar medidas flexibles de refuerzo de personal. Al atender estas percepciones y ajustar la cantidad de personal de manera estratégica, se podría mejorar no solo la calidad de la atención, sino también el bienestar del personal, mitigando el riesgo de sobrecarga y garantizando un entorno laboral seguro para el personal de enfermería.

La sobrecarga de trabajo surge cuando una persona se ve obligada a realizar una serie de actividades o resolver más problemas de los que está acostumbrada. En un sentido estricto sería el caso de aquel que se ve incapaz de satisfacer todas sus exigencias laborales. Por ejemplo, en los trabajos en cadena, hay que trabajar a un ritmo concreto; si una persona no es capaz de seguir dicho ritmo se puede decir que ese trabajo es una sobrecarga para ella; pero generalmente, la sobrecarga proviene de un aumento transitorio de trabajo, que, en algunas ocasiones, se prolonga durante espacios de tiempo dilatados. (Cornejo & Tito, 2019)

**Tabla No. 14**

¿Dentro del servicio existe el riesgo de contagio de virus y bacterias en la manipulación del paciente?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Siempre	25	89.29%
2	Mayoría de veces	2	7.14%
3	Escasamente	1	3.57%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Según los datos obtenidos el 89.29% que corresponde a 25 sujetos de estudio respondieron que siempre existen riesgos de contagio de virus y bacterias en la manipulación del paciente, el 7.14% indicó que la mayoría de veces y el 3.57% escasamente.

La percepción del personal auxiliar de enfermería es casi unánime sobre la constante presencia de riesgos de contagio de virus y bacterias durante la manipulación del paciente considera que estos riesgos son permanentes, lo que subraya la necesidad de implementar y reforzar medidas de bioseguridad más estrictas en el entorno de atención sanitaria. Esta percepción podría estar relacionada con la naturaleza del entorno clínico, donde la exposición a agentes infecciosos es inherente a las actividades diarias.

Un grupo más reducido indica que estos riesgos se presentan en la mayoría de las veces, lo que refuerza la idea de que los protocolos de prevención deben ser aplicados con consistencia y rigor para minimizar la exposición tanto del personal

como de los pacientes. Finalmente, un porcentaje marginal percibe estos riesgos como poco frecuentes, lo cual sugiere que, en ciertos escenarios, las medidas de protección implementadas podrían ser consideradas adecuadas o suficientes.

“El factor biológico es el principal que contribuyente a la accidentalidad laboral en enfermería, quienes están expuestos en el cumplimiento de sus actividades laborales, generando esto, alta probabilidad de contagio con microorganismos patógenos como HIV, Hepatitis B y Hepatitis C, entre otros” (Arenas & Alexander, 2021).

**Tabla No. 15**

¿Existe suficiente equipo de protección personal para prevenir el contagio de un agente biológico?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Siempre	11	39.29%
2	Mayoría de veces	8	28.57%
3	Escaso	9	32.14%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos, reflejan una percepción generalizada de insuficiencia en la disponibilidad de equipo de protección personal (EPP) para prevenir el contagio de agentes biológicos en el servicio. Un 39.29% considera que siempre hay suficiente equipo, lo cual resalta el abastecer el servicio de EPP para reducir riesgos de exposición y contagio en el entorno laboral. Con un 32.14% de los sujetos de estudio indicando que el EPP es escaso y por último un 28.57% que lo percibe adecuado solo en la mayoría de las veces, esto evidencia una falta de recursos consistentes para garantizar la seguridad del personal.

El riesgo biológico estará presente ante el personal auxiliar de enfermería debido a que son los encargados de brindar un cuidado directo a los pacientes en una Unidad de Cuidados Intensivos sin embargo la importancia está en los medios que ocasionaría el riesgo biológico, así como lo argumenta Arenas & Pinzón (2021) que una de esas vías es no disponer del equipo de protección personal dentro del servicio.

**Tabla No. 16**

¿Con qué frecuencia tiene contacto con fluidos corporales de los pacientes?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Frecuente	28	100.00%
2	Poco frecuente	0	0.00%
3	Nunca	0	0.00%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Los datos obtenidos por medio del instrumento el 100% que corresponde a 28 auxiliares de enfermería respondió que frecuentemente tienen contacto con fluidos corporales de los pacientes, en su totalidad de los auxiliares de enfermería reportan un contacto frecuente con fluidos corporales de los pacientes, lo cual implica una alta exposición a riesgos biológicos en el ejercicio de sus funciones. Este dato sugiere la necesidad de asegurar que el personal esté debidamente equipado con medidas de protección y protocolos de seguridad para minimizar los riesgos asociados. Esto apunta a posibles variaciones en las tareas asignadas y plantea la relevancia de personalizar las medidas de seguridad según el grado de exposición de cada personal.

Esta situación subraya el riesgo inherente que enfrenta el personal auxiliar de enfermería, debido a su constante exposición a agentes infecciosos, especialmente al manipular líquidos orgánicos y elementos corto punzantes, tal como lo describe Martha et al. (2007). La prevalencia de enfermedades como el VIH, VHB, VHC y Mycobacterium tuberculosis en el entorno hospitalario incrementa el riesgo de contagio, haciendo imprescindible la implementación de medidas de protección rigurosas para el personal de salud, especialmente para aquellos que,

como las enfermeras, están en contacto directo con fluidos corporales y otros elementos potencialmente infecciosos.

**Tabla No. 17**

¿Considera usted que es frecuente que el personal auxiliar de enfermería reencapuche las agujas?

<b>No.</b>	<b>Respuesta</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
1	Muy frecuente	22	78.57%
2	Poco frecuente	3	10.71%
3	Nunca	3	10.71%
<b>Total</b>		<b>28</b>	<b>100%</b>

**Fuente:** Cuestionario sobre, factores laborales que inciden la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala, diciembre 2024.

Por medio de la aplicación del instrumento de recolección de datos el 78.57% que representa a 22 auxiliares de enfermería consideran que de manera muy frecuente el personal auxiliar de enfermería reencapuche las agujas, el 10.71% que representa a 3 auxiliares de enfermería consideran poco frecuente esta práctica y el 10.71% que representa igual a 3 auxiliares de enfermería que considera que nunca se realiza esta práctica de reencapuchar las agujas.

El análisis de los datos refleja que una proporción significativa del personal auxiliar de enfermería percibe que el reencapuchado de agujas ocurre con mucha frecuencia. Esta práctica es peligrosa debido al riesgo elevado de exposición a “pinchazos” accidentales, lo que puede aumentar la probabilidad de transmisión de enfermedades infecciosas. La alta frecuencia con la que se lleva a cabo sugiere que hay una falta de conciencia o seguimiento adecuado de las pautas de seguridad, las cuales recomiendan evitar esta acción para proteger la salud del personal de salud.

Por otro lado, un pequeño porcentaje personal auxiliar de enfermería indica que la práctica se realiza de manera infrecuente o nunca, lo que podría reflejar una variabilidad en la percepción de las condiciones laborales o en la implementación de políticas de seguridad. Este contraste en las respuestas podría sugerir que no todos los auxiliares de enfermería están igualmente informados o comprometidos con las normativas de seguridad, lo que resalta la importancia de mejorar la capacitación en temas de prevención de riesgos laborales y reforzar las medidas de control en el entorno hospitalario.

Esta práctica representa un riesgo significativo de exposición ocupacional a agentes biológicos, como lo describen Kuhar et al. (2018), ya que el reencapuchado de agujas aumenta la probabilidad de lesiones percutáneas, las cuales son vías directas de entrada para patógenos infecciosos a través de pinchazos o cortes.

## VIII. CONCLUSIONES

- El factor físico-ambiental desempeña un papel crucial en la salud del personal auxiliar de enfermería en los servicios de cuidados intensivos. Las condiciones de trabajo, como la exposición prolongada a ruidos elevados, temperaturas extremas y la iluminación inadecuada, pueden generar estrés, fatiga, lesiones musculoesqueléticas, trastornos auditivos y problemas respiratorios, afectando tanto la eficiencia laboral como el bienestar general del personal auxiliar de enfermería.
- De acuerdo con los aspectos evaluados en este estudio el clima organizacional impacta parcialmente en la salud del personal auxiliar de enfermería en los servicios de cuidados intensivos, Las relaciones interpersonales entre el personal auxiliar de enfermería son generalmente positivas, lo cual contribuye a un ambiente de apoyo y colaboración que puede reducir el estrés. Sin embargo, el clima laboral general aún presenta áreas de oportunidad para mejorar, especialmente en términos de motivación, ya que el personal reporta tener pocas oportunidades de sentirse incentivado en su desempeño, además se observó que la mejor adaptación al entorno de cuidados intensivos se da en el grupo de edad de 18 a 25 años, probablemente debido a una mayor flexibilidad y disposición a enfrentar los retos de esta área específica.
- La sobrecarga laboral impacta significativamente la salud del personal auxiliar de enfermería, debido a que el área de cuidados intensivos, es una unidad altamente crítica que exige atención especializada y constante a cada paciente. Este estudio reveló que la mayoría de las veces el servicio de intensivos se encuentra en situación de sobrecarga laboral, lo que incrementa el agotamiento físico y mental del personal. Además, el equipo auxiliar percibe de forma consistente la necesidad de contar con mayor personal para poder brindar una

atención de calidad y reducir la presión laboral. La demanda continua de recursos humanos suficientes en este entorno, resulta esencial para mejorar las condiciones de trabajo, proteger la salud del personal y así garantizar la efectividad de los cuidados brindados por el personal en los servicios de intensivos.

- El factor biológico representa un riesgo constante para la salud del personal auxiliar de enfermería, quienes, al estar en la primera línea de atención directa a los pacientes, se encuentran expuestos a diversos agentes biológicos. Este estudio evidencia que el equipo de protección personal (EPP) es insuficiente en la mayoría de las ocasiones, lo que aumenta la vulnerabilidad del personal ante infecciones y contagios. Además, la práctica frecuente de reencapuchar agujas es una medida de riesgo que eleva la probabilidad de accidentes por punción, contribuyendo al peligro de transmisión de agentes patógenos.

## IX. RECOMENDACIONES DEL ESTUDIO

- Es fundamental que el Departamento de Seguridad Ocupacional del Hospital Roosevelt implemente medidas correctivas, para mejorar las condiciones físicas y ambientales de la Unidad de Cuidados Intensivos II, proporcionar equipos de protección adecuados y optimizar el ambiente físico para reducir estos riesgos. Además, la capacitación continua en el manejo de estos factores y la promoción de una cultura de seguridad en el trabajo son esenciales para garantizar la salud y seguridad del personal auxiliar de enfermería, permitiéndoles ofrecer un cuidado de calidad a los pacientes sin comprometer su bienestar.
- Aunque el clima organizacional en la Unidad de Cuidados Intensivos II contiene elementos favorables, resulta fundamental que la Sub-dirección de Recursos Humanos en conjunto con la Unidad de Desarrollo Organizacional implemente dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos II estrategias que refuercen la motivación laboral y fortalezcan aún más el ambiente de trabajo. Una mejora en estos aspectos puede contribuir a un entorno más positivo que beneficie tanto la salud como el desempeño del personal auxiliar de enfermería.
- Para reducir la sobrecarga laboral en el área de cuidados intensivos y mejorar la salud del personal auxiliar de enfermería, es fundamental que la jefe de servicio pueda solicitar un aumento al número de personal asignado a esta unidad crítica con base a la recomendación de la OMS de la dotación del personal. La contratación de recursos humanos adicionales permitirá distribuir mejor las responsabilidades y reducir el agotamiento físico y mental del equipo actual. La realización de capacitaciones continuas para fortalecer las habilidades del personal, lo cual optimizará el desempeño en situaciones de alta demanda y facilitará una respuesta eficiente ante las necesidades de los pacientes en cuidados intensivos.

- Para mitigar los riesgos de un contagio de algún agente biológico dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos II, es fundamental que el Departamento de Gerencia Administrativa Financiera con apoyo del Departamento de Compras del Hospital Roosevelt proporcione suministro adecuado de equipo de protección personal y la Jefe de Servicio promoviendo la correcta capacitación en prácticas seguras, mejorando así las condiciones de seguridad y protegiendo la salud del personal auxiliar de enfermería en su entorno laboral.

## X. REFERENCIA BIBLIOGRÁFICA

1. Ango, M. G., & Cambizaca, G. d. (2024). Manejo de la mecánica corporal en enfermería dentro de la unidad de cuidados intensivos: Un Scoping Review. *Ciencia Latina*. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v8i2.10738](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10738)
2. Arenas, A., & Alexander, P. (2021). Riesgo biológico en el personal de enfermería. *Cuidarte*.
3. Bode, M., Gogola, D., García, J., Fernández, C., & Díaz, E. (22 de noviembre de 2022). Prevención de riesgos psicosociales en el ámbito sanitario . *Ocronos*. <https://revistamedica.com/prevencion-riesgos-psicosociales-ambito-sanitario-metodos/>
4. Burgos, J., Mendoza, J., Valles, Y., & Giménez, M. (junio de 2018). Factores laborales que inciden en la salud el personal de enfermería en el quirófano . *Salud, arte y cuidado*: <https://revistas.uclave.org/index.php/sac/article/view/2066/1134>
5. Bustamante, V. K. (2021). Work overload and job performance of. [https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga\\_BustamanteVelazque\\_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/9462/Sobrecarga_BustamanteVelazque_Kenia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
6. Cachi, N. N., & Rojas, J. C. (2021). Factores psicosociales en la gestión estratégica en el personal de enfermería del Hospital Dr. Joaquín Castellanos. *Salud, Ciencia y Tecnología*. <https://doi.org/https://doi.org/10.56294/saludcyt202210>
7. Campiño Valderrama, S. M., & Duque, P. A. (2016). Afrontamiento y adaptación de cuidadores de niños y niñas con cáncer. *Universidad y salud*, 302-311. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22267/rus.161802.40>
8. Cardenas Martínez, F. J., & Gómez Ortega, O. R. (2018). Análisis de situación de enfermería: cuidando la familia desde el modelo de adaptación de Roy. *Cuidarte*, 1-19. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.v10i1.601>

9. Carrillo Esper, R., Carrillo Córdova, D. M., Carrillo Córdova, L. D., & Carrillo Córdova, J. R. (2017). Ruido en la Unidad de Cuidados Intensivos: el silencio en la Unidad de Cuidados Intensivos es la mejor terapia. *Medicina crítica*. *Medicina crítica*, 339-344.  
[https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2448-89092017000600339#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,los%2060%20a%2070%20dBA](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2448-89092017000600339#:~:text=La%20Organizaci%C3%B3n%20Mundial%20de%20la,los%2060%20a%2070%20dBA).
10. Catalán Aguilar, E. (1 de julio de 2024). Rol de turnos, UCI II hospital Roosevelt.
11. Chávez, D. D. (24 de febrero de 2016). Conocimientos y prácticas de medidas de bioseguridad frente a riesgos biológicos en enfermeras(os) de emergencias del Hospital Carlos Lanfranco La Hoz.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/backend/api/core/bitstreams/fb0529c1-1a93-41b3-99a9-8427b7fe35d6/content>
12. Chiavone, F. B., Rodrigues, C. C., Ferreira, L. d., Salvador, P. T., Bezerril, M. d., & Santos, V. E. (abril de 2021). Clima organizativo en una Unidad de Cuidados Intensivos percepción del equipo de enfermería. *Enfermería Global*.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.427861>
13. Comezaquira, A., Guillermo, T., & Quijada, P. (2021). Workload and performance obstacles of the nursing staff in the Intensive Care Unit. *Revista cubana de Enfermería*. <http://scielo.sld.cu/pdf/enf/v37n4/1561-2961-enf-37-04-e3942.pdf>
14. Cornejo, C. M., & Tito, T. J. (2019). Sobre carga laboral y estrés en enfermera de la Unidad de Cuidados Intensivos del hospital III Regional Honorio Delgado.  
<https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/c1ff92e0-3281-48ec-926c-4d64c490c476/content>
15. Cruz, L., Quintero, J., Melo, J., & Henao, A. (2023). Carga laboral de profesionales de enfermería en Unidad de Cuidado Intensivo según Nursing Activities Score. *Cuidarte*.

<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15649/cuidarte.2680>

16. Díaz Oviedo, A. (2013). Adaptación y estrés laboral en el personal de las unidades médico- quirúrgicas. *Revista Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 1-15. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=503950745003>
17. Dirección de Seguridad Laboral. (4 de noviembre de 2020). Provincia de Buenos Aires. <https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Fisicos.pdf>
18. Elgegren, U. (17 de julio de 2015). Fortalecimiento del clima organizacional en establecimientos de salud. [https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015\\_1/Ursula\\_Elgegren.pdf](https://www.unife.edu.pe/publicaciones/revistas/psicologia/2015_1/Ursula_Elgegren.pdf)
19. Emanuel, B., Pérez, M., Caiche, W., & Benavides, A. (02 de Junio de 2020). La motivación y el desempeño laboral: El Capital humano como factor clave en una organización. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n3/2218-3620-rus-12-03-385.pdf>
20. Enriquez, C., Colunga, C., Lourdes Preciado, M. A., & Domínguez, R. (marzo de 2011). Factores psicosociales y estrés en el trabajo hospitalario de enfermería en Guadalajara, México. *Revista Colombiana de Salud Ocupacional*, 23-26. [https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc\\_salud\\_ocupa/article/view/4796/4095](https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/4796/4095)
21. Estudios Medicina. (2024). Estudios Medicina. Ciencias biomédicas y de la salud en Hungría: <https://www.estudiosmedicina.com/que-es-el-modelo-de-adaptacion-de-callista-roy-una-teoria-innovadora-para-el-cuidado-de-la-salud/#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A-,El%20modelo%20de%20adaptaci%C3%B3n%20de%20Callista%20Roy%20es%20una%20teor%C3%ADa,la%20salud%20y>
22. Etecé. (6 de febrero de 2023). Concepto: <https://concepto.de/factores/>
23. Fernández, I. S. (2018). Clima Organizacional desde la percepción del

- profesional de Enfermería. Hospital General de Jaén.  
<https://repositorio.unc.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14074/3251/INFORME%20STEFANY.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
24. Grau, A., Suñer, R., & Garcia, M. (09 de Octubre de 2005). Scielo.  
<https://scielo.isciii.es/pdf/gsv19n6/original6.pdf>
25. Hassan, B., Hossein, D., Safari de Abbas, A., Seifollah, A., & Sajjad Rahimi, P. (7 de julio de 2023). The association between workload and quality of work life of nurses taking care of patients with COVID-19. *Enfermería BMC*.  
<https://bmcnurs.biomedcentral.com/articles/10.1186/s12912-023-01395-6>
26. Hemeroteca. (14 de diciembre de 2017). Comienza a funcionar el entonces resplandeciente Hospital Roosevelt. *Prensa Libre*.  
<https://www.prensalibre.com/hemeroteca/el-resplandeciente-hospital-roosevelt/>
27. Henao, J. (13 de agosto de 2013). Factor de riesgo físico ventilación exp.  
<https://es.slideshare.net/slideshow/factor-de-riesgo-fisico-ventilacion-exp/25216508#1>
28. Hernández Gómez, J., Jaimes Valencia, M., Carvajal Puente, Y., Suárez suárez, D., Medina Rios, P., & Fajardo Nates, S. (2016). Modelo de adaptación de Callista Roy: instrumentos de valoración reportados por la literatura en escenarios cardiovasculares. *Cultural del cuidado de enfermería*, 6-21.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6003073>
29. Hospital Roosevelt. (s.f.). Hospital Roosevelt. Retrieved 7 de julio de 2024, from <https://hospitalroosevelt.gob.gt/>
30. Kuhar, D., Henderson, D., Struble, K., Heneine, W., Thomas, V., Cheever, L., . . . Panlilio, A. (2018). Centers for disease control and prevention. Directrices actualizadas del Servicio de Salud Pública de EE. UU. para la gestión de la exposición ocupacional al VIH y recomendaciones para la profilaxis posterior a la exposición.: <https://stacks.cdc.gov/view/cdc/20711>
31. Laboral, D. d. (11 de 4 de 2020). Riesgos Físicos.

- <https://www.gba.gob.ar/sites/default/files/empleopublico/archivos/Fisicos.pdf>
32. Larios, H. (27 de Noviembre de 2023). Modelo de Adaptación de Callista Roy. <https://es.slideshare.net/slideshow/modelo-de-adaptacin-de-callista-roypdf/264005635>
33. López, F. A. (julio de 2019). Evaluación del cumplimiento del Acuerdo Gubernativo 229-2014 y reformas del reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional y su incidencia en la prevención de la salud laboral de los colaboradores de Fábrica El Zeppelin. <https://www.postgrados.cunoc.edu.gt/tesis/b99e74c3539f1f43cf85f0d7257531794fcd312a.pdf>
34. Marcos, E. M., & Tizón, B. E. (2015). Aplicación del modelo de Dorothea Orem en el caso de una persona con dolor neoplásico. *Rincon Científico*, 168-177. <https://dx.doi.org/10.4321/S1134-928X2013000400005>
35. Martha, G., Maylen, G., Yuditt, P., Lisette, L., Maria, G., Ángeles, P. M., & Miriam, F. (2007). Riesgos biológicos laborales en el personal de enfermería de una institución hospitalaria, ciudad de La Habana. *Medwave*. <https://doi.org/http://doi.org/10.5867/medwave.2008.02.2722>
36. Martha, G., Miriam, F., Martha, I., & Kirenio, S. (01 de julio de 2009). Riesgos biológicos en instituciones de salud. *Medwave*. <https://doi.org/http://doi.org/10.5867/medwave.2009.07.4040>
37. Mérida, H. J. (junio de 2019). Factores de estrés laboral en el personal auxiliar de enfermería del hospital de Santa Cruz Barillas, Huehuetenango, Guatemala, año 2019. *Universidad Rafael Landivar*. [https://crailandivarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/502URL\\_I NST:502URL/1285524900007696](https://crailandivarlibrary.primo.exlibrisgroup.com/discovery/delivery/502URL_I NST:502URL/1285524900007696)
38. Mohammadi, M., Mazloumi, A., Kazemi, Z., & Zeraati, H. (2015). Evaluation of mental workload among ICU ward's nurses. *Health Promotion Perspectives*, 280-287. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.15171/hpp.2015.033>

39. Monteza, N. (2012). Influencia del clima laboral en la satisfacción de las enfermeras del Centro Quirúrgico hospital es Salud, Chiclayo.
40. Naranjo Hernández, Y. (2019). Modelos metaparadigmáticos de Dorothea Elizabeth Orem. *Archivo Médico de Camagüey*, 814-825.
41. Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala. (2022). Artículo 174. Guatemala: Convenios de la OIT sobre SSO ratificados por Guatemala.
42. Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala. (2022). Artículo 169. Guatemala: Convenios de la OIT sobre SSO ratificados por Guatemala.
43. Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala. (2022). Artículo 17. Convenios de la OIT sobre SSO ratificados por Guatemala.
44. Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala. (2022). Artículo 212 [Inciso a]. Convenios de la OIT sobre SSO.
45. Normativas legales en salud y seguridad ocupacional en Guatemala. (2022). Artículo 214. Convenios de la OIT sobre SSO Ratificados por Guatemala.
46. Paredes, M. J., & Millán, J. C. (2019). *Riesgos Químicos, condiciones de salud por exposición a sustancias*. Bogotá: Ediciones de la U.
47. Paritripti, D. (28 de abril de 2023). ¿Qué es la comunicación efectiva en el trabajo y como establecerla? Vantagecircle: <https://www.vantagecircle.com/es/blog/comunicacion-efectiva-en-el-trabajo/#:~:text=La%20comunicaci%C3%B3n%20efectiva%20en%20el%20trabajo%20es%20esencial%20para%20que,efectiva%20a%20sus%20clientes%20objetivo.>
48. Pérez, P. J. (2019). ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Salud Uninorte*, 156-184. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci\\_arttext](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0120-55522019000100156&script=sci_arttext)

49. Pinos, M. L. (2021). Factores psicosociales en la gestión de riesgo laboral .  
Ciencias de seguridad y Defensa.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.24133/rcsd.v2n1.2017.07>
50. Ragab, S. A., Al Torky, M. A., & Ghallab, S. A. (2017). Relationship between performance obstacles and workload among Intensive Care nurses at Assiut University Hospitals. *MyN*, 45-51. Retrieved 07 de julio de 2024, from <https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/840226.pdf>
51. Riz, G. S. (octubre de 2018). Factores de riesgo de accidentes laborales en el personal de enfermería .  
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2018/09/02/Riz-Sebastiana.pdf>
52. Romero, C. Z. (2020). European School Health Education .  
<https://www.esheformacion.com/gt/enfermeria/auxiliares-online/auxiliar-de-enfermeria#:~:text=El%20Auxiliar%20de%20Enfermer%C3%ADa%20es,de%20los%20departamentos%20de%20enfermer%C3%ADa.>
53. Rossi, T., Travisol, A., dos Santos, D., Dapieve, N., & von Hohendorff, J. (2019). Autoeficácia geral percebida e motivação para aprender em adolescentes do Ensino Médio. *Acta Colombiana de Psicología*, 10.
54. Saavedra, A., & Rivera, W. (2008). El clima organizacional y su repercusión en el rendimiento de la productividad. Universidad de San Carlos de Guatemala, Guatemala.
55. Segredo, P. A., & López, P. P. (2016). Evaluación del clima organizacional en el complejo hospitalario. *INFODIR*, 23-35.  
<https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/ifd-2016/ifd1623d.pdf>
56. Solla, L. (18 de junio de 2024). Clima laboral: qué es, cómo evaluarlo y cómo mejorarlo. Hrider: <https://www.hrider.net/es/blog/8207/1/clima-laboral-que-es-como-evaluarlo-y-como-mejorarlo.html>
57. Soto de Zepeda, L. M., & Melara, M. M. (marzo de 2018). Riesgos laborales del personal de enfermería en el servicio de Infectología del hospital Nacional de

Niños

Benjamín

Bloom

<https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>

58. Tintaya, P. (2019). Psicología y personalidad. *Revista de Investigación Psicológica*, 20.
59. Tobo Medina, N., Betancur Mesa, P., & Enríquez, C. d. (2017). Estímulos, afrontamiento y adaptación en padres de recién nacidos hospitalizados en unidades de cuidado intensivo neonatal. *Investigación en enfermería imagen y desarrollo*, 161-175. <https://doi.org/>. <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.ie19-2.eaap>
60. Toro, Á. F. (2016). Modelo analítico de factores psicosociales en contextos . *Interamericana de Psicología Ocupacional CINCEL*, 95-137.
61. Trabajo, O. I. (11 de julio de 2020). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo de transformación . [https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS\\_124341/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/publications/WCMS_124341/lang--es/index.htm)
62. Velazco, K. M., & Zeballos, J. R. (2023). Relaciones interpersonales y desempeño laboral en enfermeras de la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital Goyeneche. <https://repositorio.unsa.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3e2b0641-ae94-4110-913d-6a289d142cf6/content>
63. Yela, B., & Masclans, G. (2013). The risk of radiation in the intensive care unit. *Enfermería Intensiva SEEIUC*, 49-50. <https://www.elsevier.es/es-revista-enfermeria-intensiva-142-pdf-S1130239913000436>

## **XI. ANEXOS**



Fecha: \_\_\_\_\_

Código: \_\_\_\_\_

## CUESTIONARIO

**Tema:** Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del hospital Roosevelt de Guatemala.

**Objetivo:** Identificar los factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos II del hospital Roosevelt de Guatemala.

**Instrucciones:** A continuación, se le presentan las siguientes preguntas, lea detenidamente y **subraye una solo respuesta**, no existen respuestas correctas o incorrectas por lo cual se le solicita responda con sinceridad. Su participación es voluntaria y puede retirarse en el momento que usted decida. No es necesario que escriba su nombre, los resultados son confidenciales y utilizados con fines educativos.

1. ¿Cree que los siguientes factores físicos afectan la salud del personal auxiliar de enfermería?
  - a) Ruido, ventilación, iluminación y radiación.
  - b) Ergonomía, estrés laboral y síndrome de Burnout.
  - c) Falta de equipo de protección.
  
2. ¿Considera que la iluminación del servicio es adecuada para brindar cuidados de enfermería a los pacientes?
  - a) Adecuada
  - b) No adecuada
  - c) Puede mejorar

3. ¿Cómo describiría el ruido ocasionado por el equipo de terapia intensiva dentro del servicio?
  - a) Tolerable
  - b) Intolerable
  - c) Tedioso
  
4. Considera que la temperatura ambiental dentro del servicio es:
  - a) Adecuada
  - b) No adecuada
  - c) Puede mejorar
  
5. ¿Cómo considera la ventilación dentro del servicio?
  - a) Adecuada
  - b) No adecuada
  - c) Puede mejorar
  
6. ¿Con qué frecuencia el personal auxiliar de enfermería está expuesto a la radiación por exámenes radiológicos dentro del servicio?
  - a) Muy alta
  - b) Alta
  - c) Baja
  
7. ¿Cómo considera el clima organizacional dentro del servicio?
  - a) Agradable
  - b) Desagradable
  - c) Intolerante
  
8. ¿Considera efectivas las vías de comunicación entre compañeros dentro del servicio?
  - a) Buena
  - b) Mala
  - c) Debe mejorar
  
9. ¿Cómo considera las relaciones interpersonales dentro del servicio?
  - a) Buena
  - b) Mala
  - c) Muy mala

10. ¿Dentro del servicio lo motivan para mejorar su desempeño laboral?
- a) Siempre
  - b) Pocas veces
  - c) Nunca
11. ¿A qué edad considera usted más fácil para el personal auxiliar de enfermería adaptarse al servicio?
- a) 18-25 años
  - b) 26-35 años
  - c) 36 años a más
12. ¿Con que frecuencia existe sobre carga laboral dentro del servicio?
- a) Siempre
  - b) Mayoría de veces
  - c) Casi nunca.
13. ¿Considera que se necesita más personal auxiliar de enfermería para brindar cuidados a pacientes ingresados en el servicio?
- a) A veces
  - b) Pocas veces
  - c) Todo el tiempo
14. ¿Dentro del servicio existe el riesgo de contagio de virus y bacterias en la manipulación del paciente?
- a) Siempre
  - b) Mayoría de veces
  - c) Escasamente
15. ¿Existe suficiente equipo de protección personal para prevenir el contagio de un agente biológico?
- a) Siempre
  - b) Mayoría de veces
  - c) Escaso
16. ¿Con qué frecuencia tiene contacto con fluidos corporales de los pacientes?
- a) Frecuente
  - b) Poco frecuente
  - c) Nunca

17. ¿Considera usted que es frecuente que el personal auxiliar de enfermería reencapuche las agujas?
- a) Muy frecuente
  - b) Poco frecuente
  - c) Nunca

---

Firma del participante

*“Sigue tus sueños ellos conocen el camino”*

Gracias por participar.

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA  
FACULTAD DE CIENCIAS MÉDICAS  
ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE GUATEMALA  
E.P David Isaias Paredes González



### **CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Código: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Por medio del presente documento, doy mi consentimiento para participar de la investigación científica titulada “Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos II del hospital Roosevelt de Guatemala”.

Investigación que será dirigida por: el enfermero David Isaias Paredes González quién se identifica con el número de carné No. 201908279 de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Tengo informado, que la participación en este estudio es totalmente voluntaria y que la información obtenida es de carácter confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación, así mismo, poder retirarme de la investigación en cualquier momento teniendo la solvencia que no me perjudicará de cualquier forma alguna.

---

Firma del participante

---

Firma del investigador

Guatemala, 22 de noviembre 2024

Magister. Aura Judith Monroy Godoy  
Subdirectora de Enfermería  
Hospital Roosevelt

22/11/2024  
10:09  
faren

Estimada Magister. Monroy

Por medio de la presente, quiero extender mis mejores deseos para sus actividades personales y profesionales.

Soy estudiante del X semestre de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, actualmente estoy ejerciendo mi Ejercicio Profesional Supervisado en el área comunitaria y así mismo, en el proceso de investigación de Tesis con el tema "Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala".

El motivo de la presente es para solicitar su autorización para que pueda realizar mi ESTUDIO DE CAMPO de mi investigación de Tesis titulado "Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala", usando como sujetos de estudio a los auxiliares de enfermería que brindan cuidado en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt. Mi protocolo de investigación ya fue aprobado así como mi estudio piloto.

Los días que solicito pueda socializar mi instrumento de recolección de datos sería para los días jueves y viernes comprendidos en la fecha 25 de noviembre para el 27 de diciembre del presente año.

Sin más que agregar me suscribo de usted esperando su respuesta, bendiciones.

David Paredes G.  
ENFERMERO PROFESIONAL  
No. REGISTRO 25,383  
E.P. David Isaias Paredes González  
Estudiante X semestre  
Correo electrónico: dpg2702@gmail.com

10.100. [Signature]

Guatemala, 3 de octubre 2024

Licda. Migda Ledy Zeceña Pérez  
Subdirectora a.i. de Enfermería  
Hospital General San Juan de Dios

Estimada Licda. Zeceña

Por medio de la presente, quiero extender mis mejores deseos para sus actividades personales y profesionales.

Soy estudiante del X semestre de la Licenciatura en Enfermería de la Universidad de San Carlos de Guatemala, actualmente estoy ejerciendo mi Ejercicio Profesional Supervisado en el área comunitaria y así mismo, en el proceso de investigación de Tesis con el tema "Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala".

El motivo de la presente es para solicitar su autorización para poder realizar mi **ESTUDIO PILOTO** de mi investigación de Tesis titulado "Factores laborales que inciden en la salud del personal auxiliar de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos II del Hospital Roosevelt de Guatemala", usando el 40% del total de auxiliares de enfermería que brindan cuidado en la Unidad de Cuidados Intensivos del Hospital General San Juan de Dios. Mi protocolo de investigación ya fue aprobado por mi asesor Magíster Rafael Martínez, revisor Magíster Bárbara Anleu y por Coordinadora de Unidad de Tesis de la Escuela Nacional de Enfermeras de Guatemala Magíster Enma Porras.

Los días que solicito pueda socializar mi instrumento de recolección de datos sería para los días 17 y 18 de octubre del presente año, o bien, las fechas y horario que usted pueda autorizarme.

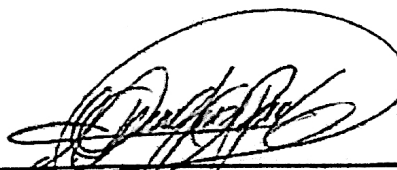
Adjunto mi protocolo de investigación donde se encuentra mi instrumento de recolección de datos en la página 45-48, carta de aprobación de protocolo de investigación de asesor, revisor y de Unidad de Tesis.

Sin más que agregar me suscribo de usted esperando su respuesta, bendiciones.

Contacto:

No. De Teléfono: 5810-3831

Correo electrónico: dpg2702@gmail.com



**David Paredes G.**  
ENFERMERO PROFESIONAL  
No. REGISTRO 25,383

E.R. David Isaias Paredes  
González  
Estudiante X semestre  
Escuela Nacional de Enfermeras  
de Guatemala

*Visto*  
MAYRA GLADIS COYOTE  
CATEDRATA EN ENFERMERIA  
BOLEGUADO 05