



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TEMA:

**Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales
en enfermería que laboran en el Hospital General
Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**

AUTORES:

**Guzmán Apolinario, Susana Emeli
Sisalema Rivera, Karen Lissett**

**Trabajo de titulación previo a la obtención del título de
LICENCIADAS EN ENFERMERÍA**

TUTORA:

Lcda. Holguín Jiménez, Martha Lorena Mgs

Guayaquil, Ecuador

02 de septiembre del 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

CERTIFICACIÓN

Certificamos que el presente trabajo de titulación **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, fue realizado en su totalidad por **Guzmán Apolinario, Susana Emeli y Sisalema Rivera, Karen Lissett**, como requerimiento para la obtención del título de **Licenciadas en enfermería**.

TUTORA



Firmado electrónicamente por:
**MARTHA LORENA
HOLGUIN JIMENEZ**

f. _____
Lcda. Holguín Jiménez, Martha Lorena Mgs

DIRECTORA DE LA CARRERA

f. _____
Lcda. Mendoza Vincés, Ángela Ovilda. Mgs

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Guzmán Apolinario, Susana Emeli**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

f.

Guzmán Apolinario, Susana Emeli



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, **Sisalema Rivera, Karen Lissett**

DECLARO QUE:

El Trabajo de Titulación, **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería**, ha sido desarrollado respetando derechos intelectuales de terceros conforme las citas que constan en el documento, cuyas fuentes se incorporan en las referencias o bibliografías. Consecuentemente este trabajo es de mi total autoría.

En virtud de esta declaración, me responsabilizo del contenido, veracidad y alcance del Trabajo de Titulación referido.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

f.

Sisalema Rivera, Karen Lissett



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Guzmán Apolinario, Susana Emeli**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

f.

Guzmán Apolinario, Susana Emeli



UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA

AUTORIZACIÓN

Yo, **Sisalema Rivera, Karen Lissett**

Autorizo a la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil a la **publicación** en la biblioteca de la institución del Trabajo de Titulación, **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, cuyo contenido, ideas y criterios son de mi exclusiva responsabilidad y total autoría.

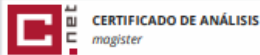
Guayaquil, a los 02 días del mes de septiembre del año 2024

LA AUTORA

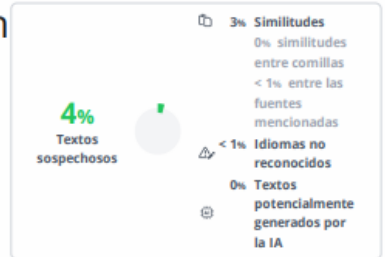
f.

Sisalema Rivera, Karen Lissett

REPORTE COMPILATIO



Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024



Nombre del documento: GUZMAN SUSANA-SISALEMA KAREN.docx
ID del documento: b7dca7f9b903bdcc5cb588a37d373313f89a007
Tamaño del documento original: 61,26 kB
Autores: Susana Guzman, Karen Sisalema Rivera

Depositante: Susana Guzman
Fecha de depósito: 20/8/2024
Tipo de carga: url_submission
fecha de fin de análisis: 20/8/2024

Número de palabras: 9080
Número de caracteres: 59.446

Ubicación de las similitudes en el documento:



Fuentes principales detectadas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	TESIS JORGE Y JOEL.docx Análisis de accidentes con objetos cortopunzan... #4fae84 El documento proviene de mi biblioteca de referencias 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (55 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/16635/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-645.pdf.bt 11 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (56 palabras)
3	BANCHON Y MIRABÁ.docx BANCHON Y MIRABÁ #8d653b El documento proviene de mi grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (33 palabras)
4	1library.co "Factores que condicionan el estrés laboral del personal de enfermería..." https://1library.co/document/qylkrdry-factores-condicionan-personal-enfermeria-emergencia-hospi... 10 fuentes similares	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (31 palabras)
5	dspace.espol.edu.ec https://dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/56621/1/T-112913 Juan Cristóbal Morales García ... 1 fuente similar	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (27 palabras)

Fuentes con similitudes fortuitas

Nº	Descripciones	Similitudes	Ubicaciones	Datos adicionales
1	Documento de otro usuario #79301b El documento proviene de otro grupo	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (40 palabras)
2	repositorio.ucsg.edu.ec http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/18542/3/T-UCSG-PRE-MED-ENF-740.pdf.bt	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (24 palabras)
3	dialnet.unirioja.es La pre-exposición a un estrés crónico impredecible reduce la ... https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=264269	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (18 palabras)
4	www.redalyc.org Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el creci... https://www.redalyc.org/jatsRepo/4678/467859737002/movil/	< 1%		Palabras idénticas: < 1% (17 palabras)



Firmado electrónicamente por:
**MARTHA LORENA
HOLGUIN JIMENEZ**

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por permitirme culminar con excito un logro más propuesto, a mis padres y hermanas quienes han estado pendiente de mí en todo este largo proceso y que de una u otra manera me han brindado su apoyo, un agradecimiento especial a mi querido esposo e hijos quienes me han dado motivación incondicional en todo este proceso dándome fuerza en los momentos de flaqueza cuando quería abandonar todo, muchas gracias los amo con mi corazón, también agradezco a cada uno de los docentes por compartir sus conocimientos y formar la profesional que hoy soy, a mi tutora por el compromiso, dedicación y guía en este proyecto y agradezco a mis queridos compañeros y amigos quienes han compartido este largo camino conmigo de alegrías y tristezas pero lo más gratificantes y me da gusto decir es que lo logramos que no solo fuimos compañeros de clases si no también creamos una familia de esta hermosa profesión.

Susana Guzmán

Agradezco a Dios por permitirme ampliar mis conocimientos y mantener la perseverancia necesaria para enfrentar diversas situaciones durante la realización de este estudio. Reconozco a la Universidad Católica Santiago de Guayaquil, por brindar docentes de alto nivel y por su excelente labor educativa al compartir su sabiduría. Expreso mi profunda gratitud al tutor de tesis por sus correcciones, guía constante y dedicación inquebrantable en este trabajo, que me ha proporcionado aprendizajes muy valiosos.

Karen Sisalema

DEDICATORIA

A Dios por guiarme en cada paso que doy, a mis padres por enseñarme a luchar por los objetivos que nos proponemos, a mi familia mi amado esposo e hijos que han estado en todo momento conmigo en este proceso también dedico este proyecto a mis hermanas y mis sobrinos y que este sea una inspiración para que ellos también puedan abrir camino y alcancen sus sueños y metas.

Susana Guzmán

Quiero dedicar este trabajo de tesis en primer lugar a Dios, por permitirme vivir, mantenerme saludable y realizar uno de mis objetivos como profesional en la salud. Agradezco profundamente a mis padres por su apoyo constante en mi vida y en la de mi familia. También reconozco a otros familiares que me han enseñado que el éxito profesional se logra con esfuerzo y constancia.

Karen Sisalema



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN

f. _____

LCDA. MENDOZA VINCES, ÁNGELA OVILDA, MGS
DIRECTORA DE CARRERA

f. _____

LCDA. HOLGUÍN JIMÉNEZ, MARTHA LORENA, MGS
COORDINADORA DEL ÁREA DE LA UNIDAD DE TITULACIÓN

f. _____

LCDO. RUIZ REY, DANIEL ALEJANDRO
OPONENTE



**UNIVERSIDAD CATÓLICA
DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
CARRERA DE ENFERMERÍA**

CALIFICACIÓN

GUZMÁN APOLINARIO, SUSANA EMELI

SISALEMA RIVERA, KAREN LISSETT

ÍNDICE GENERAL

AGRADECIMIENTO	VIII
DEDICATORIA	IX
TRIBUNAL DE SUSTENTACIÓN	X
CALIFICACIÓN.....	XI
ÍNDICE GENERAL.....	XII
ÍNDICE DE TABLAS	XIV
RESUMEN.....	XV
ABSTRACT.....	XVI
INTRODUCCIÓN.....	2
CAPÍTULO I.....	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	4
1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	5
1.2. JUSTIFICACIÓN.....	6
1.3. OBJETIVOS.....	7
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	7
1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
CAPÍTULO II.....	8
2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL.....	8
2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	8
2.2. MARCO CONCEPTUAL.....	12
2.2.1. Definición de Fatiga.....	12
2.2.2. Tipos de fatiga.....	13

2.2.3.	Síntomas de fatiga laboral	14
2.2.4.	Condiciones laborales relacionado a la fatiga	15
2.2.5.	Importancia del uso del cuestionario de síntomas de fatiga laboral	18
2.2.6.	Instrumento de Fatiga laboral	19
1.1.	MARCO LEGAL	21
	CAPÍTULO III.....	23
2.	DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN.....	23
2.1.	TIPO DE ESTUDIO	23
2.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA	23
2.2.1.	CRITERIOS DE INCLUSIÓN.....	23
2.2.2.	CRITERIOS DE EXCLUSIÓN	23
2.3.	PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN	24
2.4.	TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS..	24
2.5.	PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR ASPECTOS ÉTICOS EN LAS INVESTIGACIONES CON SUJETOS HUMANOS.....	24
2.6.	VARIABLE GENERAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES.....	25
3.	PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS.....	27
4.	DISCUSIÓN.....	33
5.	CONCLUSIONES	36
6.	RECOMENDACIONES.....	37
	REFERENCIAS	38
	ANEXOS.....	47

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Características sociodemográficas</i>	27
Tabla 2. <i>Condiciones laborales</i>	28
Tabla 3. Indicadores de fatiga laboral.....	29
Tabla 4. <i>Síntomas de fatiga general</i>	30
Tabla 5. <i>Fatiga física</i>	31
Tabla 6. Fatiga mental.....	32

RESUMEN

La exposición prolongada a situaciones estresantes y demandantes conlleva a un déficit del bienestar físico y mental como consecuencia del agotamiento extremo que puede dar origen a la fatiga laboral. **Objetivo:** Determinar los síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023 – 2024. **Metodología:** Es de descriptivo, cuantitativo. Según el tiempo prospectivo de secuencia transversal. **Población y muestra:** 100 profesionales de enfermería. **Técnica:** Encuesta. **Instrumento:** Cuestionario de síntomas de fatiga laboral. **Resultados:** Las características sociodemográficas muestran que son mujeres 80%, entre 30 a 35 años (67%), magíster (44%), con turnos rotativos (72%) con contrato laboral (63%). Las condiciones laborales muestran que el 67% tienen falta de recursos para la atención de los pacientes, 45% sobrecarga de trabajo, 34% exposición a situaciones estresantes y 33% enfrenta riesgos biológicos y químicos. Los indicadores de fatiga laboral muestran que los síntomas de fatiga generales abarcaron un valor promedio de pocas veces 42%, con frecuencia 20%, casi nunca 16%, nunca 12%, casi siempre 6% y siempre 5%. De fatiga física, ocurre pocas veces 37%, casi nunca 24%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 5% y casi siempre 3%. Finalmente, la fatiga mental, sucede pocas veces 37%, casi nunca 25%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 4% y casi siempre 3%. **Conclusión:** Los profesionales de la salud presentan fatiga física, seguido de síntomas de fatiga general, esto se debe a la respuesta por parte del organismo ante las diversas condiciones laborales.

Palabras clave: Fatiga laboral, Profesionales de enfermería

ABSTRACT

Prolonged exposure to stressful and demanding situations leads to a deficit in physical and mental well-being because of extreme exhaustion that can give rise to work fatigue. **Objective:** Determine the symptoms of work fatigue presented by nursing professionals who work at the General University Hospital of Guayaquil, year 2023 - 2024. **Methodology:** It is descriptive, quantitative. According to the prospective time of transverse sequence. **Population and sample:** 100 nursing professionals. **Technique:** Survey. **Instrument:** Work fatigue symptoms questionnaire. **Results:** The sociodemographic characteristics show that 80% are women, between 30 and 35 years old (67%), master's degree (44%), with rotating shifts (72%) with an employment contract (63%). Working conditions show that 67% have a lack of resources for patient care, 45% have work overload, 34% are exposed to stressful situations, and 33% face biological and chemical risks. The indicators of work fatigue show that the general fatigue symptoms covered an average value of rarely 42%, frequently 20%, almost never 16%, never 12%, almost always 6% and always 5%. Physical fatigue occurs rarely 37%, almost never 24%, never 19%, frequently 13%, always 5% and almost always 3%. Finally, mental fatigue occurs rarely 37%, almost never 25%, never 19%, frequently 13%, always 4% and almost always 3%. **Conclusion:** Health professionals present physical fatigue, followed by symptoms of general fatigue; this is due to the body's response to various working conditions.

Keywords: Work fatigue, Nursing professionals

INTRODUCCIÓN

La fatiga laboral, es un fenómeno común en los entornos profesionales que requieren de alta demanda, puede manifestarse a través de una serie de síntomas físicos, emocionales y cognitivos. A nivel físico, se experimenta una persistente sensación de cansancio y agotamiento, a menudo acompañada de dolores musculares y de cabeza(1). A nivel emocional, es común experimentar irritabilidad, apatía y cambios de humor frecuentes. Además, la falta de motivación y el desinterés por las actividades cotidianas son signos claros de fatiga laboral(2).

En la sociedad actual, el mundo laboral se caracteriza por ritmos acelerados, demandas constantes y una creciente presión para alcanzar metas y objetivos. Sin embargo, esta intensificación en el ámbito laboral ha traído consigo un fenómeno preocupante: la fatiga laboral, la cual se trata de un estado físico y mental de agotamiento extremo, derivado de una exposición prolongada a situaciones laborales estresantes y demandantes(3).

Esta realidad compleja y multifacética que surge como resultado de la combinación de factores intrínsecos y extrínsecos que inciden en el ejercicio cotidiano de la profesión. En las que se incluyen múltiples horas de servicio continuado, la exposición a situaciones de alta tensión emocional, y la constante adaptación a entornos exigentes. A ello se añaden las demandas administrativas que, en ocasiones, pueden sobrepasar la capacidad de respuesta de estos profesionales altamente cualificados(4).

La falta de recursos y la escasez de personal en muchos entornos hospitalarios a nivel global también contribuyen a la exacerbación de este problema. Este fenómeno, que se manifiesta de diversas formas, plantea un desafío significativo para el profesional de enfermería, lo cual repercute directamente en la calidad de la atención proporcionada los pacientes. Asimismo, es necesario comprender los factores pueden agravar o mitigar esta fatiga para que las instituciones implementen intervenciones y políticas que promuevan un entorno laboral más saludable y sostenible(5).

El propósito de este trabajo es determinar los síntomas de fatiga laboral en los profesionales de enfermería, debido a que puede tener un impacto

significativo en la calidad de atención brindada a los pacientes, dado que los síntomas de fatiga pueden comprometer la seguridad y la efectividad de la atención médica y como consecuencia esto puede derivar en errores médicos, deterioro en la salud de los profesionales y una menor satisfacción laboral(6). El estudio realizado tiene un enfoque cuantitativo, siendo un estudio de tipo descriptivo, prospectivo, transversal.

CAPÍTULO I

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La fatiga es un estado complejo con diversas causas, caracterizado como un deterioro en la capacidad funcional acompañado de malestar que afecta la salud, derivado de un exceso de labor o insuficiente descanso, por lo tanto, la fatiga en el ámbito laboral puede influir de manera adversa en la seguridad, la eficiencia, la salud y el bienestar del trabajador, mientras que los efectos de la fatiga están vinculados tanto a la carga mental como la física (7).

Según la Organización Mundial de la Salud, la fatiga se refiere a una sensación de cansancio, debilidad o agotamiento físico o mental que puede variar en intensidad. En lo que respecta a la fatiga laboral llamado también agotamiento laboral cansancio laboral, se refiere a un estado físico, mental o emocional de agotamiento causado por el trabajo o el entorno laboral (8). En Europa, se calcula que el 22% de los empleados experimentan estrés, lo que lo convierte en el segundo problema de salud más comúnmente reportado por los trabajadores(9). Asimismo, se ha demostrado que afecta negativamente la calidad y productividad del rendimiento laboral tanto a nivel individual como organizacional(10).

En Latinoamérica, el cansancio laboral afecta al 76% de la población, para el año 2021, México se convirtió en el primer país a nivel mundial altos índices de agotamiento laboral, registrando un 75%, en este contexto, ocho de cada diez mujeres mexicanas lo experimentaban, superando a países como China, con el 73%, y Estados Unidos 59%(11). En Colombia, los síntomas de fatiga laboral se clasifica como una enfermedad dentro del grupo de trastornos mentales y del comportamiento, dado que afecta especialmente a aquellos que se desempeñan en roles de atención directa en salud a personas afectado a casi la tercera parte de los profesionales evidenciándose con nivel elevado de fatiga y despersonalización(12).

En Ecuador, el cansancio o agotamiento laboral impacta al 36,4% de los profesionales llegando a afectar de 2 a 6 de cada 10 enfermeras, en especial aquellas/os que se ven enfrentados a cargas de trabajo abrumadoras, largas

jornadas laborales, elección de especialidades, frecuentes deberes de atención telefónica (ya sea durante la noche o los fines de semana) y aquellos que deben completar una exhaustiva documentación en registros médicos electrónicos, e inclusive a aquellos que están expuestos al riesgo de demandas por mala praxis, entre otros factores(13).

En el Hospital General Universitario de Guayaquil, los profesionales de enfermería se encuentran inmersos en un entorno laboral caracterizado por una carga de trabajo excesiva y condiciones físicas desafiantes, añadiendo a la falta de personal por ende la alta demanda de pacientes están generando una presión constante sobre el personal de enfermería, traduciéndose en jornadas laborales prolongadas y escasos momentos de descanso, lo que contribuye significativamente a la aparición de síntomas de fatiga laboral. Es imperativo que se aborde esta situación para preservar la salud y el bienestar del personal, para asegurar una atención de calidad a los pacientes.

1.1. PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son los síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023 – 2024?

¿Cuáles son las características sociolaborales que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil?

¿Qué condiciones laborales pueden contribuir a la fatiga general en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil?

¿Cuáles son los niveles de fatiga laboral que presentan los profesionales de salud de la consulta externa del Hospital General Universitario de Guayaquil?

1.2. JUSTIFICACIÓN

La fatiga laboral es un fenómeno ampliamente reconocido en el ámbito de la salud y en el ámbito laboral por su impacto en el bienestar y desempeño de los profesionales de enfermería que es innegable. Numerosos estudios previos han documentado la correlación entre la fatiga y la calidad de la atención al paciente, así como su influencia en la toma de decisiones críticas en entornos de atención médica (14).

Desde el punto de vista teórico esta información proporcionará un mayor entendimiento de los síntomas de fatiga laboral en los profesionales de enfermería permitiendo que los resultados tengan una base sólida para futuras investigaciones. Desde el punto de vista práctico los resultados tendrán un impacto directo en la salud de los profesionales por ende al identificar los síntomas de la fatiga laboral podrán mejorar su calidad de vida y por ende brindarán una mejor atención a los pacientes.

Los beneficiarios en primer lugar serán los profesionales de enfermería, porque podrán conocer e identificar síntomas de fatiga laboral, lo que les permitirá buscar estrategias de apoyo que ayuden a un equilibrio físico y mental mejorando así la calidad de atención hacia los pacientes. Por ende, los pacientes tendrán una mejor atención y empatía durante su estancia hospitalaria. Por lo tanto, la investigación sobre los síntomas de fatiga laboral en profesionales de enfermería se presenta como un campo fértil para la generación de conocimiento valioso y la implementación de intervenciones que puedan mejorar la calidad de vida laboral de estos profesionales y la atención que proporcionan a los pacientes.

El estudio es factible, porque cuenta con la aprobación del tema y de la institución y la disponibilidad de los profesionales de forma libre y voluntaria a través del consentimiento informado. Además, se empleará una herramienta de evaluación de fatiga laboral ampliamente reconocida que pueden ser utilizada en la investigación. Este estudio es el punto de partida para la realización de futuras investigaciones de manera que le permita a los investigadores profundizar áreas específicas de la problemática

1.3. OBJETIVOS

1.3.1.OBJETIVO GENERAL

Determinar los síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023 – 2024.

1.3.2.OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Describir las características sociolaborales que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil.

Mencionar las condiciones laborales que contribuyen a los síntomas de la fatiga general en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil.

Identificar los niveles de fatiga física y mental que presentan los profesionales de salud de la consulta externa del Hospital General Universitario de Guayaquil.

CAPÍTULO II

2. FUNDAMENTACIÓN CONCEPTUAL

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

El tema denominado “*Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en el personal de enfermería*”(15). El autor Sulca llevó a cabo un estudio con análisis descriptivo de tipo transversal en una muestra de 60 enfermeros, seleccionados mediante muestreo no probabilístico por conveniencia. En sus resultados según las características sociodemográficas mostraron que el 65% pertenecían al sexo femenino, con una edad promedio de 39,22 años. De estado civil solteros 52%. En el ámbito laboral el 89% tiene turnos rotativos y cuentan con un contrato de nombramiento 67%. Además, el 46,7% de los profesionales cuentan con el título de enfermero/a. El porcentaje de ausencia laboral en los últimos 12 meses fue del 56,7% de la muestra, con un promedio de 15,85 días de ausencia, atribuidas por enfermedad. En conclusión, se destaca la necesidad de considerar el estudio de la carga mental y fatiga en el ámbito de la enfermería, teniendo en cuenta las condiciones laborales del personal de enfermería.

El tema “*Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad*”(16). Realizado en Chile por Luengo et al. llevaron a cabo un estudio analítico de tipo transversal, en el cual se encuestó a una población de 146 mujeres auxiliares de enfermería. En cuanto al ausentismo laboral, el 61% de los participantes informaron ausencias laborales, con una duración de 11 a 29 días. Se observó que las auxiliares de enfermería de 35 a 44 años, separadas, con ingresos per cápita entre \$62.090 y \$106.214, jefas de hogar, con al menos 3 hijos y responsables de 3 o más personas. Dentro de las condiciones laborales se considera que el estar expuesto a riesgo laboral como exposición a agentes biológicos, físicos y químicos 55%, la sobrecarga laboral 44%, la desactualización de protocolos 32% y la poca capacitación 21% son situaciones generadoras de síntoma de fatiga laboral. En relación con la

fatiga física, se encontró una razón de odds (OR) de 1,054 (IC 95%: 1,003-1,109), lo que significa que un aumento de un punto en esta dimensión se asocia con un 1,05 veces más de riesgo de ausentismo laboral.

En el estudio *“La relación entre los turnos de trabajo y el entorno laboral con la fatiga de las enfermeras en el departamento de emergencias”*(17). Este estudio observacional analítico empleó un enfoque transversal, en una muestra 30 enfermeras. Los instrumentos utilizados en esta investigación fueron cuestionarios sobre el entorno laboral y cuestionarios de fatiga laboral. Los resultados mostraron que el turno de trabajo tenía una relación muy débil con la fatiga laboral. La fatiga puede provocar accidentes laborales y una disminución de la productividad. Se informó que el 47% de los empleados experimentaron una disminución de la productividad, y el 32% sufrió lesiones o estuvo cerca de sufrirlas debido a la fatiga laboral. Al mismo tiempo, existía una relación moderada entre el entorno y la fatiga laborales. Conclusión: La fatiga laboral tenía una relación muy débil con los turnos de trabajo y una relación moderada con su entorno laboral.

El estudio *“Factores de riesgo asociados a fatiga laboral en trabajadores de la salud de la ciudad de Ibagué en el periodo 2020-2021”*(18). Se llevó a cabo un estudio observacional y descriptivo de corte transversal con enfoque analítico. Para lo cual se incluyó 172 trabajadores de la salud que cumplieron con los criterios de inclusión. Del total de la población estudiada, el 69% fueron mujeres y el 31%, hombres, con una edad promedio de 34.8 años (IC 95% 33.2 – 36.1). El estado civil el 55% son solteros y tienen una experiencia entre 1 a 5 años en el área. De acuerdo a las actividades diarias el 45% labora más de 48 horas a la semana. El estudio concluye que existe una asociación estadísticamente significativa entre las variables como la jornada laboral, el estado civil con la presencia de síntomas de fatiga.

El estudio *“Fatiga por compasión y factores relacionados en enfermeras de cuidados intensivos: Un estudio multicéntrico”*(19). Se empleó un enfoque observacional y descriptivo de corte transversal. Los resultados revelaron una distribución equitativa de género, con un 85% femenina. La edad de los

participantes se distribuyó predominantemente entre los 35 y 45 años (40%), y el estado civil más prevalente fue solteros (43%). En términos de experiencia laboral, un 40% de los participantes llevaba más de 5 años en servicio, siendo la emergencia el área laboral más frecuente (60%). Por su parte, las condiciones laborales hacen énfasis que la carga de trabajo intensa (25%) y falta de apoyo o reconocimiento (25%) son factores condicionantes de fatiga laboral. Los niveles de fatiga laboral fueron evaluados a través de tres dimensiones distintas: síntomas generales de fatiga, fatiga física y fatiga mental.

En cuanto a los síntomas generales de fatiga, los participantes reportaron experimentarlos con la siguiente frecuencia: nunca (10%), casi nunca (15%), pocas veces (20%), con frecuencia (25%), casi siempre (20%) y siempre (10%). Respecto a la fatiga física, las respuestas indicaron que nunca la experimentan en un 15%, casi nunca en un 20%, pocas veces en un 25%, con frecuencia en un 20%, casi siempre en un 10% y siempre en un 10%. Por último, en relación con la fatiga mental, los resultados mostraron que nunca la experimentan en un 10%, casi nunca en un 15%, pocas veces en un 25%, con frecuencia en un 30%, casi siempre en un 15% y siempre en un 5%. Estos hallazgos proporcionan una comprensión detallada de fatiga en diferentes dimensiones, permitiendo una evaluación integral de su bienestar laboral (19).

En el estudio "*Efectos de las características del horario de las enfermeras sobre la fatiga*"(20). En un estudio el perfil sociodemográfico de la muestra que el 98% corresponde a las mujeres. En cuanto a la edad del 65% entre 35 y 45 años. En relación con el estado civil, 35% son solteras, 25% casadas. En términos de experiencia laboral, 62% cuenta con más de 5 años. En cuanto al área de trabajo, la mayoría 55% labora en área de emergencia, mientras que el 20% en la unidad de cuidados intensivos (UCI). En lo que respecta al cargo laboral el 78% se dedica al cuidado directo. En relación con los turnos laborales, el 65% tiene un turno diurno, el 35% nocturno. En cuanto al número de hijos/as, el 54% tiene entre 1 y 2 hijos. Respecto a la carga familiar con discapacidad, el 5% informa tener esta

responsabilidad. Los efectos fueron malestar general 65%, cefalea intensa 45% y estrés 34%. En la evaluación de los niveles de fatiga laboral, se observa una prevalencia moderada de síntomas generales de fatiga, destacando una frecuencia significativa de fatiga mental.

En el estudio de *“Agotamiento emocional y factores ocupacionales en enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de covid-19: una revisión sistemática”*(21). Al analizar los cargos laborales, se observó que el 80% de los participantes se dedicaba al cuidado directo de pacientes. En cuanto a los turnos laborales, el 60% tenía un turno diurno, mientras que el 40% trabajaba en horario nocturno. En relación con el número de hijos/as, el 50% informó tener entre 2 y 3 hijos. Nadie indicó tener responsabilidades familiares con discapacidad. Al analizar las causas de la fatiga laboral, se evidencia una distribución variada como la carga de trabajo intensa, los turnos prolongados y los horarios irregulares como principales contribuyentes, representando conjuntamente el 45% de la influencia en la fatiga. Asimismo, hace énfasis que las situaciones estresantes y la presión para cumplir con estándares de calidad y productividad también emergen como elementos cruciales, abarcando el 43%, resulta notable que la falta de apoyo o reconocimiento y los desafíos en el equilibrio entre la vida laboral y personal constituyan un 50% de la carga emocional. En la evaluación de los niveles de fatiga laboral, se observó una prevalencia moderada de síntomas generales de fatiga, destacando una frecuencia significativa de fatiga física.

Los autores Barreto et. al., (22) con el tema *“Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19”*. En un estudio cuantitativo con un enfoque descriptivo-transversal. Dirigido a 511 participantes. Los resultados mostraron que las mujeres correspondieron al 57% de los participantes a diferencia de los hombres que correspondieron al 43% la distribución por edades fueron que aquellos que tenían entre 19 y 31 años conformaron el 27% seguidos de aquellos entre 32 y 44 años 38%, entre 45 y 50 años 28% entre 58 y 76 años 9% de acuerdo al estado civil el 44% eran solteros el 48% casados el 6.8 divorciados y el 1.2 viudos acorde a las dimensiones de la fatiga laboral la carga física representó un alto nivel

con el 28% manifestando síntomas como cansancio malestar fatiga visual y entumecimiento mientras que el 33% experimentó síntomas de fatiga muy leve y el 39% manifestó haberlo sentido poca veces o nunca. Acorde a las dimensiones de fatiga mental se hace énfasis en la carga mental donde el 29% presentaron un nivel alto de afecciones relacionadas con la capacidad mental el 39% indicó presentar dificultades a la hora de realizar las actividades. En lo que respecta a los efectos psicofisiológicos el 25% mostraron síntomas y signos como palpitaciones, cansancio y disnea.

2.2. MARCO CONCEPTUAL

2.2.1. Definición de Fatiga

Se define a la fatiga al estado de debilidad física y mental resultante de los esfuerzos excesivos o falta de descanso o la combinación de ambos; esta puede manifestarse de diversas maneras y afectar directamente la calidad de vida de una persona que puede influir directamente en las actividades diarias. Por su parte, fatiga laboral es un problema significativo que afecta la salud física y mental de los trabajadores, en el campo de la salud los profesionales enfermería son los más susceptibles de está malestar, por lo que muchas veces tiene consecuencias adversas en la calidad de atención brindada al paciente (23).

El trabajo de enfermería muchas veces es de naturaleza demandante y de altas exigencias que requiere de largas horas a pie, de carga emocional propia o ajena. Asimismo, en la carga mental debido a la toma de decisiones críticas y rápidas para ejecutar las actividades. Muchas veces ese agotamiento puede expresarse con síntomas físicos emocionales y cognitivos lo que pone en riesgo a cometer errores médicos durante la práctica hospitalaria (24).

Otros aspectos que pueden incluirse dentro de la fatiga laboral, es la falta de personal y la alta carga laboral en los entornos hospitalarios, dado que la escasez de enfermeros en un servicio a menudo no cubre la demanda de pacientes, por ende, las responsabilidades no se cumplen en su totalidad, lo

que muchas veces genera estrés. También la falta de recursos puede llevar a situaciones de trabajo ineficientes, donde muchos de los profesionales se ven obligados a trabajar por largas horas interrumpiendo sus horas de descanso y el equilibrio entre la vida laboral y personal (25).

Finalmente, la fatiga laboral no solo afecta el bienestar individual, sino que también tiene amplias implicaciones en la seguridad del paciente y la calidad de atención donde éste se fue afectado de manera indirecta. En ocasiones los enfermeros con fatiga suelen ser propensos a cometer errores ya sea durante la administración de medicamentos como la interpretación de síntomas, lo cual puede resultar en consecuencias graves que pueden verse afectadas en la salud de los pacientes. Cabe resaltar que el agotamiento crónico ocasionado por la fatiga puede llevar a una disminución de la moralidad y la satisfacción laboral, lo que conlleva a la ausencia del personal y la retención de enfermeros con alta experiencia (25).

2.2.2. Tipos de fatiga

Dentro de los tipos de fatiga se menciona a la fatiga física a la fatiga es mental y la fatiga laboral.

- En lo que respecta, a la **fatiga física** estas experimentan como una sensación de agotamiento a nivel corporal. Es causada por actividades físicas extenuantes falta de sueño estrés prolongado entre otros dentro de los síntomas puede incluirse a la debilidad muscular la falta de energía la disminución del rendimiento físico (26).
- Mientras que la **fatiga mental** afecta la concentración la toma de decisiones y la memoria dentro de los agentes causantes está el estrés la falta de sueño la sobrecarga cognitiva problemas emocionales como la ansiedad. Cuando esta fatiga se cronifica suele tener alteraciones combinadas es decir presentar manifestaciones físicas y psicológicas o ambas (27).

- Por su parte la **fatiga laboral** se debe al agotamiento como el resultado de la realización de tareas laborales esta puede ser de forma ocasional o como parte de una rutina diaria este fenómeno puede ser causado por múltiples factores que están relacionados con el entorno de trabajo las condiciones laborales las exigencias del empleo y la duración de la jornada laboral puede presentarse de forma negativa evidenciando signos como bajo rendimiento laboral falta de concentración falta de toma de decisiones entre otros (28).

2.2.3. Síntomas de fatiga laboral

Los síntomas de fatiga laboral pueden variar según el individuo y las circunstancias específicas del entorno laboral pero generalmente suele acompañarse de síntomas físicos mentales y emocionales (29).

Dentro de esos síntomas se incluyen (30):

- **Cansancio físico**, el cual se caracteriza como la sensación generalizada en el cuerpo producida por el agotamiento muscular ante la demanda laboral.
- **Agotamiento mental** la cual se caracteriza por dificultades en la concentración y problemas de la memoria.
- **Falta de energía o vitalidad** la cual impide que las actividades encomendadas no se desarrollen de manera efectiva.
- **Dificultades para concentrarse** es uno de los problemas para mantener la atención ante las tareas laborales.
- **Irritabilidad** debido a la susceptibilidad a la frustración y la impaciencia ante las actividades laborales y la poca colaboración de los pacientes.
- **Cambios del patrón de sueño:** se incluye al insomnio o hiperinsomnio, generado por los turnos nocturnos.
- **Desmotivación** presentándose como la pérdida del interés del trabajo y la falta de motivación para realizar tareas laborales.
- **Problemas emocionales** donde se incluyen cambios del estado de ánimo como ansiedad tristeza e irritabilidad.

- **Errores frecuentes** durante la práctica laboral ocasionado por la falta de concentración y el agotamiento extremo.
- **Problemas de salud física** la fatiga laboral crónica puede contribuir a generar alteraciones como cefaleas dolores musculares y trastornos gastrointestinales.

2.2.4. Condiciones laborales relacionado a la fatiga

Las condiciones laborales y la fatiga están estrechamente relacionadas, las personas que trabaja pueden tener un impacto significativo en la capacidad física y mental (31). *Entre las condiciones laborales se mencionan algunas:*

Carga de trabajo intensa

La carga de trabajo intensa representa un desafío significativo en la calidad de vida de los trabajadores, cuando éstos enfrentan una carga laboral excesiva basada en la cantidad de trabajo, la complejidad o presión laboral, el impacto que se manifiesta tanto a nivel físico y mental representa un problema de salud general (32). El agotamiento físico es el resultado de la realización constante de carga laboral extenuante que conlleva a la fatiga muscular y a mayor riesgo de lesiones. También se incluye a la exigencia mental asociada a parejas compuestas que pueden afectar directamente la capacidad cognitiva concentración y calidad de trabajo (33).

Este agotamiento físico y mental no solo disminuye la productividad a largo plazo, sino que también contribuye al desgaste emocional de los trabajadores aumentando el estrés y la ansiedad. Abordar esta problemática no solo implica asignar recursos adecuados sino que se debe gestionar de manera efectiva a través del tiempo por esta razón es necesario que los profesionales promuevan un equilibrio saludable y fomenten un apoyo de trabajo y comunicación (34).

Exposición a situaciones estresantes

La exposición continua a situaciones estresantes en el entorno laboral emerge como un factor sustancial que contribuye a la fatiga laboral. La presión emocional y psicológica derivada de estas situaciones puede resultar

en un desgaste emocional, agotando la capacidad de los empleados para manejar eficazmente el estrés inherente a sus responsabilidades laborales. Además, las demandas cognitivas asociadas con la resolución de problemas y la toma de decisiones difíciles pueden generar una fatiga mental, afectando la claridad y la eficiencia en el trabajo (35).

Este desgaste no solo tiene implicaciones emocionales y mentales, sino que también puede manifestarse en problemas de salud física, contribuyendo así a la fatiga general. Abordar esta problemática implica no solo proporcionar capacitación en gestión del estrés, sino también cultivar una cultura de apoyo en el lugar de trabajo, reconocer los esfuerzos de los empleados (35).

Falta de recursos hospitalarios para la atención de los pacientes

La falta de recursos a nivel del hospitalarios limita la capacidad de los profesionales para poder cumplir con las responsabilidades en las actividades diarias para que éstas sean ejecutadas de manera eficiente y efectivas. La escasez de los recursos personales puede evidenciarse a través de la falta de personal capacitado uso de herramientas inadecuadas presupuestos muy limitados o tecnologías que están en estado obsoleto. Cuando los profesionales enfrentan estos desafíos aumentar la carga laboral, la presión para cumplir con las tareas programadas y la frustración lo que puede conllevar a cometer errores y trabajar en condiciones no óptimas (36).

Acude a congreso de actualización continua.

La falta de oportunidades como la falta de apoyo financiero o la ausencia de permisos laborales pueden limitar la capacidad de los profesionales a asistir a eventos educativos o congresos de actualización continua esto reduce la posibilidad de aprender y avanzar profesionalmente, por ende, puede perpetuar la falta de visibilidad y el reconocimiento en sus respectivos campos. En el caso de la fatiga laboral puede dificultar la participación y el aprovechamiento completo del evento disminuyendo la capacidad de concentración y la energía necesaria para interactuar y aprender (37).

Exposición a riesgos biológicos y químico

La exposición a riesgos biológicos y químicos representa un desafío debido a la naturaleza de las tareas diarias en el personal de enfermería dentro de los riesgos biológicos se incluye la posibilidad de infección de virus bacterias hongos y parásitos a través del contacto con pacientes infectados o el manejo del material biológico y accidentes con instrumentos cortopunzantes. Por otro lado, los riesgos químicos están asociados a la manipulación de productos de limpieza fármacos hipóxica y agentes anestésicos (38).

La fatiga laboral puede aumentar significativamente los riesgos asociados a la exposición a sustancias biológicas y químicas peligrosas en el entorno de trabajo. La disminución del estado de alerta y la concentración debido a la fatiga puede llevar a errores en el manejo de materiales biológicos de productos químicos aumentando así el riesgo de exposición además la fatiga puede reducir el cumplimiento de los procedimientos de seguridad y utilización de equipos de protección personal lo que puede aumentar el riesgo de enfermedades y accidentes (38).

Oportunidades de desarrollo profesional

El desarrollo profesional es sin duda una de las principales oportunidades para llenar vacíos o completar la preparación universitaria para el crecimiento intelectual y laboral. Al considerar este determinante, este representa una excelente y efectiva oportunidad en el desenvolvimiento profesional, ya que provee las herramientas útiles para responder a las necesidades que se presenten durante las jornadas laborales. De esta forma permite a todos los profesionales tener bases teóricas para el cuidado integral de los pacientes. Cuando estas oportunidades no se realizan, el trabajador puede entrar en un estado de estancamiento para el desarrollo el profesional, siendo esto fundamental que muchas instituciones solicitan como competencias para valorar las habilidades en el ámbito laboral (39).

2.2.5. Importancia del uso del cuestionario de síntomas de fatiga laboral

Este cuestionario tiene importancia clínica dado que permite la identificación y comprensión, ante desafíos de los profesionales en un entorno laboral extenso (40). Esta herramienta proporciona una estructura sistemática para evaluar la presencia y la gravedad de los síntomas relacionados con la fatiga laboral de manera que analiza el nivel de fatiga laboral de los profesionales. Dentro de las ventajas que tiene este cuestionario es:

- Primeramente tiene la capacidad de permitir a los profesionales autoevaluarse, lo que permite calificar la frecuencia en que se presentan los síntomas sobre los diferentes aspectos en la rutina diaria (41).
- Así mismo permiten la detección temprana de síntomas y signos de fatiga laboral lo cual es esencial para prevenir problemas graves como el agotamiento extremo o el síndrome de burnout de esta manera le permite a los profesionales abordar a través de intervenciones preventivas tanto para su salud como para el rendimiento laboral(42).
- También evalúa los riesgos laborales, dado que proporciona información sobre la fatiga laboral en el lugar del trabajo lo que puede facilitar la implementación de medidas preventivas y políticas por parte de la institución para proveer un entorno laboral sostenible (43).
- Otro aspecto relevante es que permite la personalización de intervenciones y de estrategias de manejo ya que una vez identificado los síntomas esta puede buscar apoyo para mejor y adaptar sus necesidades personales y laborales (44).
- Al ser una herramienta inicial de valoración, puede utilizarse para evaluar la efectividad de las intervenciones implementadas y de esa manera que sean ajustadas en un periodo de corto plazo y de esta manera contribuya a formar una gestión más efectiva en el entorno laboral (45).

- También permite el apoyo y recursos oportunos para el asesoramiento y la implementación de programas de bienestar laboral o servicios de salud, esto garantiza que los trabajadores reciban el apoyo necesario antes de la presencia de los síntomas o que estos se intensifiquen de esta manera se provee una recuperación rápida y más efectiva (45).

2.2.6. Instrumento de Fatiga laboral

Este instrumento cuenta con 30 preguntas divididas en 3 apartados la primera que incluye a los síntomas generales de la fatiga laboral que corresponden a los ítems del 1 al 10, el segundo parámetro mide los síntomas de fatiga física que corresponde a los ítems del 11 al 20 y finalmente los síntomas de fatiga mental abarcando los ítems 21 al 30. Estos fueron medidos en escala de Likert que van de nunca, casi nunca, pocas veces, con frecuencia, casi siempre y siempre con una calificación otorgada de 0 a 5 siendo 0 nunca y 5 siempre(40).

Síntomas generales de fatiga

Los síntomas generales de la fatiga laboral que corresponden a los ítems del 1 al 10. El instrumento considera a las manifestaciones más comunes como pesadez en la cabeza, cansancio en el cuerpo y las piernas, deseos de bostezar, confusión, aturdes, vista cansada, rigidez o torpeza en los movimientos, somnolencia, síntomas de pie inquieto, deseos de acostarse (46).

En lo que respecta a la sensación de pesadez de la cabeza suele describirse como niebla cerebral lo que dificulta la concentración y la claridad mental que muchas veces se suele acompañar con cansancio corporal o malestar muscular, ocasionando una sensación generalizada de debilidad y agotamiento. Asimismo, la sensación de las piernas inquietas estas suelen sentirse pesadas y fatigadas después de períodos largos de haber estado mucho de pie. El bostezo es otra respuesta común asociada a la fatiga lo

cual es un mecanismo para aumentar la oxigenación y alertar cuando un individuo se siente cansado (46).

Los ojos también pueden experimentar visión borrosa o sensación de cansancio ocular esto es ocasionado por largos periodos frente a pantallas o dispositivos móviles. La fatiga también puede afectar a la coordinación y los movimientos lo que en ocasiones puede ocasionar rigidez o torpeza en los movimientos del cuerpo otro aspecto a considerar es la somnolencia y las dificultades para mantenerse despierto a lo largo del día lo que puede interferir en las actividades diarias (47).

Síntomas de Fatiga física

El segundo parámetro mide los síntomas de fatiga física que corresponde a los ítems del 11 al 20. Los síntomas de la fatiga física pueden abarcar una serie de aspectos que van a afectar directamente la calidad de vida. Estos pueden incluir la dificultad de pensar, de concentrarse y de hablar. Otros aspectos para considerar es el nerviosismo, la falta de atención, pérdida de la memoria y confianza en uno mismo. Asimismo, se incluye la ansiedad, las posturas corporales incorrectas y una menor tolerancia a la frustración (48).

Síntomas de Fatiga mental

Este indicador abarca los ítems 21 al 30. Considerando que la fatiga mental, se caracteriza por un estado de agotamiento o cansancio mental que afecta a la capacidad de procesar información y tomar decisiones. Se presenta por exceso de trabajo, estrés prolongado, falta de sueño y preocupaciones o situaciones emocionalmente constantes. Dentro de los síntomas que se pueden incluir en la fatiga mental es la cefalea, entumecimiento en los hombros, dolor de espalda, dificultad para respirar o disnea, sed constante, dificultad para concentrarse, voz ronca, tics oculares nerviosos y susceptibilidad a enfermarse (48).

1.1. MARCO LEGAL

Según la Constitución de la República del Ecuador, en el artículo 14 indica:

Se reconoce el derecho de la población a vivir en un ambiente sano y ecológicamente equilibrado, que garantice la sostenibilidad y el buen vivir, *sumak kawsay*. Se declara de interés público la preservación del ambiente, la conservación de los ecosistemas, la biodiversidad y la integridad del patrimonio genético del país, la prevención del daño ambiental y la recuperación de los espacios naturales degradados. (49)

Art. 32.- La salud es un derecho que garantiza el Estado, cuya realización se vincula al ejercicio de otros derechos, entre ellos el derecho al agua, la alimentación, la educación, la cultura física, el trabajo, la seguridad social, los ambientes sanos y otros que sustentan el buen vivir. (49)

Art. 33.- El trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado. (49)

Art. 34.- El derecho a la seguridad social es un derecho irrenunciable de todas las personas, y será deber y responsabilidad primordial del Estado. La seguridad social se regirá por los principios de solidaridad, obligatoriedad, universalidad, equidad, eficiencia, subsidiaridad, suficiencia, transparencia y participación, para la atención de las necesidades individuales y colectivas. (49)

El Estado garantizará y hará efectivo el ejercicio pleno del derecho a la seguridad social, que incluye a las personas que realizan trabajo no remunerado en los hogares, actividades para el auto sustento en el campo,

toda forma de trabajo autónomo y a quienes se encuentran en situación de desempleo. (49)

Ley Orgánica de la Salud

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, dotándoles de información suficiente, equipos de protección, vestimenta apropiada, ambientes seguros de trabajo, a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.(50)

Art. 119.- Los empleadores tienen la obligación de notificar a las autoridades competentes, los accidentes de trabajo y enfermedades laborales, sin perjuicio de las acciones que adopten tanto el Ministerio del Trabajo y Empleo como el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social. (50)

Art. 131.- El cumplimiento de las normas de buenas prácticas de manufactura, almacenamiento, distribución, dispensación y farmacia, será controlado y certificado por la autoridad sanitaria nacional. (50)

Art. 133.- La autoridad sanitaria nacional podrá delegar a los municipios, dentro de sus funciones, el ejercicio de las acciones necesarias para el control sanitario, quienes las realizarán de acuerdo con las disposiciones y normas emitidas por dicha autoridad. (50)

Art. 134.- La instalación, transformación, ampliación y traslado de plantas industriales, procesadoras de alimentos, establecimientos farmacéuticos, de producción de biológicos, de elaboración de productos naturales procesados de uso medicinal, de producción de homeopáticos, plaguicidas, productos dentales, empresas de cosméticos y productos higiénicos, están sujetos a la obtención, previa a su uso, del permiso otorgado por la autoridad sanitaria nacional. (50)

CAPÍTULO III

2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

2.1. TIPO DE ESTUDIO

Este estudio es descriptivo porque permitirá describir los síntomas de fatiga laboral que experimentan los profesionales de enfermería en el Hospital General Universitario de Guayaquil, sin buscar establecer relaciones causales.

Método: Se aplicará el método cuantitativo debido que la información obtenida será expresada de forma numérica y medible, a través de un instrumento para evaluar los síntomas de fatiga laboral.

Diseño: Según el tiempo prospectivo porque se llevará durante año 2023 al 2024. Según la secuencia de estudio de tipo transversal porque se realizará una única medición en un momento específico. Esto significa que se analizarán los síntomas de fatiga laboral en una muestra representativa de profesionales de enfermería en un momento dado, proporcionando una instantánea de la situación en ese momento.

2.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

La población estuvo conformada por 100 profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General universitario durante el año 2023 al 2024 la muestra estará conformada por la misma población dado que es el grupo que estuvo al alcance y la disponibilidad de los investigadores.

2.2.1.CRITERIOS DE INCLUSIÓN

Profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General universitario.

Profesionales enfermería que acepten participar en el estudio

Profesionales de enfermería que acepten firmar el consentimiento informado

2.2.2.CRITERIOS DE EXCLUSIÓN

Profesional de enfermería de otros hospitales

Internos de enfermería

Otros profesionales de la salud de la unidad hospitalaria

2.3. PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

Técnica: Encuesta

Instrumento: Cuestionario de Google forms y de Síntomas de Fatiga Laboral. El cuestionario cuenta con 30 preguntas divididas en 3 apartados la primera que incluye a los síntomas generales de la fatiga laboral que corresponden a los ítems del 1 al 10, el segundo parámetro mide los síntomas de fatiga física que corresponde a los ítems del 11 al 20 y finalmente los síntomas de fatiga mental abarcando los ítems 21 al 30. Estos fueron medidos en escala de Likert que van de nunca, casi nunca, pocas veces, con frecuencia, casi siempre y siempre con una calificación otorgada de 0 a 5 siendo 0 nunca y 5 siempre.

2.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para el procesamiento de los datos se empleó formulario de Google forms, para realizar el proceso de recolección de datos, siendo dirigido a los profesionales de enfermería, al culminar el proceso, se procedió a descargar la base de datos en una hoja de cálculo del programa Microsoft Excel. Este mismo permitió la elaboración de tablas para el análisis correspondiente según los objetivos del estudio.

2.5. PROCEDIMIENTOS PARA GARANTIZAR ASPECTOS ÉTICOS EN LAS INVESTIGACIONES CON SUJETOS HUMANOS

Revisión y Aceptación del anteproyecto por las autoridades de la Carrera de Enfermería de la Universidad Católica Santiago de Guayaquil.

Aprobación del permiso para aplicar el instrumento en el Hospital General Universitario de Guayaquil

Consentimiento Informado

2.6. VARIABLE GENERAL Y OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable general: Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales de enfermería.

Dimensión	Indicador	Escala
Características sociodemográficas	Sexo	Hombre Mujer
	Edad	20 – 30 años 30 – 35 años 36 – 45 años 46 – 55 años 56 o más
	Nivel de Educación	Licenciado/a de enfermería PhD Magister Especialista
	Estado civil registrado	Soltera Casada Divorciada Viuda
	Turnos rotativos	Diurno Nocturno Rotativo
	Tipo de contrato	Ocasional Por contrato Nombramiento
Condiciones laborales	Carga de trabajo intensa Exposición a situaciones estresantes Falta de recursos en la atención de los pacientes. Acude a congreso de actualización continua. Exposición a riesgos biológicos y químico Falta de oportunidades de desarrollo profesional	Si - No

Dimensión	Indicador	Escala
Niveles de fatiga	<p><i>Síntomas generales de fatiga</i></p> <p>¿Siente pesadez en la cabeza?</p> <p>¿Siente cansancio en el cuerpo?</p> <p>¿Siente cansancio en las piernas?</p> <p>¿Tiene deseos de bostezar?</p> <p>¿Se siente confuso, aturdido?</p> <p>¿Siente la vista cansada?</p> <p>¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?</p> <p>¿Se siente somnoliento?</p> <p>¿Al estar de pie se inquieta?</p> <p>¿Tiene deseos de acostarse?</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Pocas Veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
	<p>Fatiga física:</p> <p>¿Siente dificultad para pensar?</p> <p>¿Se cansa al hablar?</p> <p>¿Está nervioso?</p> <p>¿Se siente incapaz de fijar la atención?</p> <p>¿Se siente incapaz de poner atención en algo?</p> <p>¿Se le olvidan fácilmente las cosas?</p> <p>¿Ha perdido la confianza en sí mismo?</p> <p>¿Se siente ansioso?</p> <p>¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?</p> <p>¿Pierde fácilmente la paciencia?</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Pocas Veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>
	<p>Fatiga mental</p> <p>¿Presenta dolor de cabeza?</p> <p>¿Siente entumecimiento en los hombros?</p> <p>¿Siente dolor de espalda?</p> <p>¿Tiene dificultad para respirar?</p> <p>¿Tiene sed?</p> <p>¿Se siente atontado?</p> <p>¿Siente su voz ronca?</p> <p>¿Le tiemblan los párpados?</p> <p>¿Le tiemblan las piernas o los brazos?</p> <p>¿Se siente enfermo?</p>	<p>Nunca</p> <p>Casi Nunca</p> <p>Pocas Veces</p> <p>Con frecuencia</p> <p>Casi siempre</p> <p>Siempre</p>

3. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

Tabla 1.

Características sociodemográficas

Sexo	N	%
Hombre	20	20
Mujer	80	80
Edades		
30 – 35 años	67	67
36 – 45 años	15	15
46 – 55 años	16	16
56+	2	2
Estado civil registrado		
Casado/a	34	34
Divorciado/a	7	7
Soltero/a	59	59
Nivel de Educación		
Licenciado/a de enfermería	31	31
PhD	5	5
Magister	44	44
Especialista	20	20
Turno		
Diurno	28	28
Rotativo	72	72
Tipo de contrato		
Ocasional	0	0
Por Contrato	63	63
Nombramiento	37	37

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta.

Elaborado por: Guzmán Apolinario, Susana Emeli y Sisalema Rivera, Karen Lissett

ANÁLISIS

La tabla 1 refleja que, el estudio estuvo conformado por las mujeres de 30 a 35 años, de estado civil soltero, con nivel educativo de magíster que laboran en turnos rotativos y bajo contrato. Esto refleja que existe un alto nivel de responsabilidad profesional. Evidenciando características sociodemográficas que pueden influir directamente con la fatiga laboral. Dentro de estos el

principal son los turnos rotativos dado que esto puede influir en la capacidad de conciliar el sueño, otro aspecto relevante es el tipo de contrato, ya que estos al no contar con un trabajo estable induce a preocupaciones económicas.

CONDICIONES LABORALES

Tabla 2.

Condiciones laborales

Indicadores	SI	%	NO	%
Carga de trabajo intensa	45	45%	55	55%
Exposición a situaciones estresantes	34	34%	66	66%
Falta de recursos en la atención de los pacientes	67	67%	33	33%
Acude a congreso de actualización continua.	23	23%	77	77%
Exposición a riesgos biológicos y químico	33	33%	67	67%
Falta de oportunidades de desarrollo profesional	15	15%	85	85%

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta.

Elaborado por: Guzmán Apolinario, Susana Emeli y Sisalema Rivera, Karen Lissett

ANÁLISIS

La tabla 2 muestra las condiciones laborales donde se reflejan múltiples factores que pueden contribuir significativamente a la fatiga laboral en los profesionales de enfermería. La falta de recursos en la atención de los pacientes, la carga de trabajo y la exposición a situaciones estresantes pueden generar agotamiento tanto físico como mental en el personal. Todos estos factores condicionan un entorno laboral tenso, que puede favorecer al síndrome de burnout, lo que puede afectar la calidad de vida del profesional (26).

SÍNTOMAS DE FATIGA LABORAL

Tabla 3.

Indicadores de fatiga laboral

	F	%
Síntomas generales	41	41%
Fatiga física	54	54%
Fatiga mental	5	5%
Total	100	100%

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta.

Elaborado por: Guzmán Apolinario, Susana Emeli y Sisalema Rivera, Karen Lissett

ANÁLISIS

La tabla 3 muestra que los profesionales de la salud presentan fatiga física, seguido de síntomas de fatiga general. Esto se debe a la respuesta por parte del organismo ante a las demandas laborales, a los esfuerzos físicos, la sobrecarga de trabajo y la alta demanda de pacientes que requieren cuidado y atención médica, lo que ocasiona cansancio, irritabilidad, agotamiento que puede con llevar a síntomas físicos.

Tabla 4.*Síntomas de fatiga general*

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
¿Siente pesadez en la cabeza?	11%	10%	51%	17%	7%	4%
¿Siente cansancio en el cuerpo?	5%	10%	41%	32%	7%	5%
¿Siente cansancio en las piernas?	4%	11%	37%	31%	10%	7%
¿Tiene deseos de bostezar?	6%	13%	44%	24%	5%	8%
¿Se siente confuso, aturdido?	22%	19%	41%	12%	3%	3%
¿Siente la vista cansada?	6%	16%	46%	19%	8%	5%
¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?	21%	28%	35%	11%	2%	3%
¿Se siente somnoliento?	16%	20%	44%	12%	4%	4%
¿Al estar de pie se inquieta?	23%	18%	34%	19%	3%	3%
¿Tiene deseos de acostarse?	6%	17%	43%	21%	7%	6%

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta

ANÁLISIS

La tabla 4 muestra que, dentro de los síntomas de fatiga general, los profesionales manifiestan pesadez en la cabeza, vista cansada, somnolencia y deseos de acostarse. De manera general se puede observar que los profesionales presentan síntomas de fatiga en un promedio del 42% dentro de la escala de Likert con una frecuencia de “Pocas veces”. La fatiga es una manifestación que puede presentarse en situaciones de alta demanda, puede manifestarse de diversas maneras y afectar directamente la calidad de vida de una persona e influir directamente en las actividades diarias (18).

Tabla 5.*Fatiga física*

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
¿Siente dificultad para pensar?	21%	24%	40%	10%	0%	5%
¿Se cansa al hablar?	33%	29%	25%	8%	1%	4%
¿Está nervioso?	16%	28%	39%	13%	2%	2%
¿Se siente incapaz de fijar la atención?	19%	29%	38%	8%	3%	3%
¿Se siente incapaz de poner atención en algo?	20%	31%	36%	9%	1%	3%
¿Se le olvidan fácilmente las cosas?	9%	21%	43%	17%	5%	5%
¿Ha perdido la confianza en sí mismo?	34%	20%	31%	11%	1%	3%
¿Se siente ansioso?	17%	24%	33%	21%	3%	2,0%
¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?	8%	16%	40%	25%	8%	3%
¿Pierde fácilmente la paciencia?	8%	28%	41%	12%	6%	5%

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta

ANÁLISIS

Los profesionales manifiestan en los indicadores de salud física, consideran que se olvidan fácilmente las cosas, pierde fácilmente la paciencia, mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo, dificultad para pensar y se sienten nerviosos. De manera general se puede observar que los profesionales presentan síntomas de fatiga mental en un promedio del 37% dentro de la escala de Likert con una frecuencia de "Pocas veces". La fatiga física afecta la concentración la toma de decisiones y la memoria dentro de los agentes causantes está el estrés la falta de sueño la sobrecarga cognitiva problemas emocionales como la ansiedad (27).

Tabla 6.*Fatiga Mental*

	Nunca	Casi nunca	Pocas veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
¿Presenta dolor de cabeza?	11%	27%	36%	16%	3%	7%
¿Siente entumecimiento en los hombros?	18%	19%	35%	19%	3%	6%
¿Siente dolor de espalda?	10%	16%	37%	19%	9%	9%
¿Tiene dificultad para respirar?	29%	28%	32%	6%	2%	3%
¿Tiene sed?	2%	10%	45%	30%	6%	7%
¿Se siente atontado?	28%	27%	37%	5%	1%	2%
¿Siente su voz ronca?	29%	32%	33%	2%	2%	2%
¿Le tiemblan los párpados?	17%	24%	41%	13%	1%	4%
¿Le tiemblan las piernas o los brazos?	32%	27%	31%	6%	0%	4%
¿Se siente enfermo?	14%	25%	45%	12%	2%	2%

Fuente: Datos obtenidos a través de la encuesta

ANÁLISIS

En los parámetros de salud mental los indicadores más frecuentes son sentirse enfermos y como sed, además manifiestan dolor de espalda y sentirse atontado. De manera general se puede observar que los profesionales presentan síntomas de fatiga mental en un promedio del 37% dentro de la escala de Likert con una frecuencia de “Pocas veces”. La fatiga mental es causada por la falta de sueño, estrés prolongado, entre otros que pueden causar síntomas como debilidad muscular la falta de energía y la disminución del rendimiento intelectual (26).

4. DISCUSIÓN

Para hacer un análisis comparativo, del estudio actual, se consideró a otros autores para realizar el comportamiento de la fatiga laboral en relación a otros grupos de estudios, para lo cual se consideró a los siguientes autores. El autor Sulca (15) en su estudio según las características sociodemográficas los resultados mostraron que el 65% pertenecían al sexo femenino, con una edad promedio de 39,22 años. De estado civil solteros 52%. En el ámbito laboral el 89% tiene turnos rotativos y cuentan con un contrato de nombramiento 67%. Además, el 46,7% de los profesionales cuentan con el título de enfermero/a.

Por otra parte, el estudio de Cortés y Velandia(18) mostraron que el 69% fueron mujeres a diferencia de los hombres 31%, hombres, con una edad promedio de 34.8 años, respecto al estado civil el 55% eran solteros. Con un título profesional de Licenciados/as de enfermería. Respecto a las actividades laborales desempeñan turnos rotativos 92%.

De igual manera en el estudio de Cáceres et al.,(19) sus resultados mostraron que el 85% son mujeres. La edad de los participantes se distribuyó predominantemente entre los 35 y 45 años (40%), y el estado civil más prevalente fue solteros (43%). Al analizar el entorno laboral el 61% cumple con turnos rotativos. El 100% son licenciados/as de enfermería. Actualmente cuentan con un contrato laboral por contrato 51%

En lo que respecta a este estudio, se logró evidenciar que las mujeres representan el 80%, mientras que los hombres 20%. En cuanto a las edades, el grupo más grande está entre 30 y 35 años (67%), seguido por las personas de 46 a 55 años (16%). En cuanto al nivel educativo, la mayoría son Magísteres (44%), seguidos por Licenciados/as de enfermería (31%). Respecto al estado civil, la mayoría son solteros/as (59%), seguidos por casados/as (34%). En términos de turno de trabajo, la mayoría tiene turno rotativo (72%) bajo contrato laboral (63%).

Los estudios analizados muestran que existe una predominancia del sexo femenino entre los profesionales de enfermería con edades que varían entre los 35 a 45 años, con una alta proporción de solteros, además la mayoría de

los profesionales trabaja en turnos rotativos y tiene distintos niveles de educación que abarcan desde licenciatura hasta maestría. Estas características sociodemográficas combinadas con las exigencias de los turnos rotativos podrían contribuir significativamente a los signos de fatiga laboral dado que se reportan en altos porcentajes en los tres estudios, lo que es un factor crítico que impacta negativamente los ciclos del sueño y el equilibrio vida-trabajo, por ende, aumenta el riesgo de agotamiento físico y mental.

Por su parte, las condiciones laborales Cáceres et al.,(19) hace énfasis que la carga de trabajo intensa (25%) y falta de apoyo o reconocimiento (25%) son factores condicionantes de fatiga laboral. Asimismo, en el estudio de Quiroz y Anzules (21) hace énfasis que las situaciones estresantes y la presión para cumplir con estándares de calidad y productividad que también emergen como elementos principales, abarcando al 43%, lo que resulta notable que la falta de apoyo o reconocimiento y los desafíos en el equilibrio entre la vida laboral y personal constituyan un 50% de la carga emocional. Mientras que en el trabajo de Luengo et al.,(16) considera que el estar expuesto a riesgo laboral como exposición a agentes biológicos, físicos y químicos 55%, la sobrecarga laboral 44%, la desactualización de protocolos 32% y la poca capacitación 21% son situaciones generadoras de síntoma de fatiga laboral.

En este estudio, el 67% reporta falta de recursos en la atención de los pacientes, seguido por un 45% que experimenta una carga de trabajo intensa, el 34% menciona estar expuesto a situaciones estresantes, mientras que un 33% a riesgos biológicos y químicos en su trabajo. Solo el 23% acude regularmente a congresos de actualización continua, y un 15% señala falta de oportunidades de desarrollo profesional.

Estos estudios consideran que existe una alta complejidad de condiciones o situaciones laborales en el ámbito profesional, dado que en las investigaciones se evidencia que las demandas de trabajo, la exposición de riesgos laborales, falta de apoyo y reconocimiento, desafíos en la actualización son indicadores que pueden contribuir a la fatiga laboral, por ende, puede impactar negativamente la calidad de vida del profesional y la atención que brindan a los pacientes.

En el estudio de Peršolja (20) respecto a la evaluación de los indicadores de fatiga laboral, se observa una predominancia de síntomas generales de fatiga, destacando fatiga mental. Mientras que en el estudio de Quiroz y Anzules(21) los indicadores de fatiga laboral, mostraron un promedio general de síntomas generales de fatiga, destacando los síntomas de fatiga física. Por otra parte, Cáceres et al.,(19) acorde demuestra en su estudio una forma más amplia según indicadores de síntomas de fatiga generales con un valor promedio de “con frecuencia” (25%), casi siempre (20%), pocas veces (20%), casi nunca (15%), siempre (10%) y nunca (10%). En relación con la fatiga física, los resultados mostraron que ocurre pocas veces 25%, con frecuencia 20%, casi nunca 20%, nunca 15%, casi siempre 10% y siempre 10%. Finalmente, en cuanto a la fatiga mental, se observó que ocurre con frecuencia 30%, pocas veces 25%, casi siempre 15%, casi nunca 15%, nunca 10% y siempre 5%.

En este estudio los indicadores de fatiga laboral muestran que los profesionales dentro de la escala de Likert obtienen un valor promedio de síntomas generales de pocas veces, destacando síntomas físicos y mentales dentro de la misma escala. Detallando de manera más amplia que los síntomas de fatiga generales abarcaron un valor promedio de pocas veces 42%, con frecuencia 20%, casi nunca 16%, nunca 12%, casi siempre 6% y siempre 5%. En cuanto a la fatiga física, los resultados mostraron que ocurre pocas veces 37%, casi nunca 24%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 5% y casi siempre 3%. Finalmente, la fatiga mental, se observó que ocurre pocas veces 37%, casi nunca 25%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 4% y casi siempre 3%.

Estos estudios muestran que la fatiga laboral es una condición frecuente y heterogénea entre los profesionales de enfermería, es decir que en unos la fatiga laboral es más alta a diferencia de otros, dado que la distribución de síntomas va desde con frecuencia a casi nunca. Esto puede deberse a las condiciones laborales antes mencionadas como la carga intensa, la falta de apoyo y la exposición a riesgos laborales, que pueden ser determinantes claves para que no exista un equilibrio entre la vida laboral y personal.

5. CONCLUSIONES

Las características sociodemográficas de los profesionales de enfermería determinaron que existió una predominancia de mujeres en comparación con los hombres, donde la mayoría tienen entre 30 a 35 años, de estado civil solteros. El nivel educativo predominante son magíster, seguido de licenciados/as en enfermería con turnos rotativos y contrato laboral.

En cuanto a las condiciones laborales, se han identificado varios indicadores llamativos de los cuales está la falta de recursos en la atención de los pacientes, seguido de experimentar una carga de trabajo intensa como las más frecuentes. Mientras que un tercio mencionó estar expuesto a situaciones estresantes, además de exposición a riesgos biológicos y químicos en su trabajo e incluyendo la falta de oportunidades de desarrollo profesional.

En lo que respecta a la fatiga laboral los indicadores muestra que es más frecuente que los profesionales tengan fatiga física y presenten síntomas generales.

6. RECOMENDACIONES

Los directivos de la institución deben establecer horarios de trabajo equilibrados, rotaciones adecuadas de turnos y períodos de descanso adecuados entre jornadas laborales. Además, deben promover programas de bienestar que incluyan actividades de ejercicio físico, técnicas de manejo del estrés y apoyo psicológico, lo cual es esencial fomentar una cultura organizacional que valore la salud y el bienestar de los trabajadores, brindando recursos y capacitación para identificar y gestionar los factores que contribuyen a la fatiga laboral.

Los profesionales de enfermería deben tomar medidas de autocuidado en beneficio a su estado de salud físico y emocional, eso incluye establecer un equilibrio entre las demandas de trabajo y la vida personal. Por lo que es necesario que sepan identificar y reconocer las señales que ponen en manifiesto los síntomas de fatiga laboral, en caso de ser necesario buscar apoyo o buscar recursos que ayuden a mitigar el impacto de la fatiga laboral.

A los futuros investigadores se sugiere realizar estudios sobre las condiciones laborales que influyen en la fatiga laboral en el entorno hospitalario con el fin que permita identificar aquellos determinantes y se puedan establecer una buena gestión a nivel hospitalaria, para de esta forma facilitar la creación de estrategias de prevención que ayuden a un buen equilibrio entre la vida laboral y personal.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Pogo D, López G. Ausentismo Laboral del Personal de Enfermería durante la Pandemia Covid-19. Polo del Conocimiento [Internet]. 2021 [citado 20 de octubre de 2023];6(10):606-26. Disponible en: <https://www.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3227>
2. Suarez C. Enfermedad profesional y ausentismo laboral en los trabajadores de un hospital de Lima- Perú. Rev Fac Med Hum [Internet]. 2021 [citado 20 de octubre de 2023];21(2):364-71. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2308-05312021000200364&lng=es&nrm=iso&tlng=es
3. Quiñones D, Vodniza A, Matabanchoy S, Matabanchoy J, Lopez L. Fatiga laboral en contextos hospitalarios en Latinoamérica: revisión sistemática. Rev Colomb Salud Ocup [Internet]. 2022 [citado 20 de octubre de 2023];12(2):e-7905. Disponible en: https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/rc_salud_ocupa/article/view/7905
4. Torres F, Irigoyen V, Moreno A, Ruilova E, Casares J, Mendoza M. Síndrome de Burnout en profesionales de la salud del Ecuador y factores asociados en tiempos de pandemia. Revista Virtual de la Sociedad Paraguaya de Medicina Interna [Internet]. 2021 [citado 20 de octubre de 2023];8(1):126-36. Disponible en: http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2312-38932021000100126&lng=en&nrm=iso&tlng=es
5. García J, Gómez J, Fagundo J, Romero M, Ortega M, Navarro Y. Factores predictores de los niveles de burnout y work engagement en médicos y enfermeras: una revisión sistemática. Rev Esp Salud Publica [Internet]. 2021 [citado 20 de octubre de 2023];95. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1135-57272021000100189&lng=es&nrm=iso&tlng=es

6. Castro O, Romero H. Factores de riesgos psicosociales que inciden en el desarrollo del síndrome de burnout en profesionales de enfermería. *Más Vita* [Internet]. 2022 [citado 20 de octubre de 2023];4(2):31-49. Disponible en: <https://acvenisproh.com/revistas/index.php/masvita/article/view/355>
7. Bayas Y, Burgos D, Galiano M. Niveles de fatiga y agresiones por parte de usuarios al personal del Hospital de Especialidades Carlos Andrade Marín. *Revista Médica-Científica CAMBIOS HECAM* [Internet]. 2020 [citado 7 de junio de 2024];19(1):37-43. Disponible en: <https://revistahcam.iess.gob.ec/index.php/cambios/article/view/511>
8. Organización Mundial de la Salud, Agea O. Grupo2000 - Formación, Empleo e Innovación. 2022 [citado 20 de octubre de 2023]. La OMS reconoce el síndrome de burnout como enfermedad profesional. Disponible en: <https://www.grupo2000.es/la-oms-reconoce-el-sindrome-de-burnout-como-enfermedad-profesional/>
9. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *An Fac med* [Internet]. 2019 [citado 20 de octubre de 2023];78(3):270-6. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1025-55832017000300003&lng=es&nrm=iso&tlng=es
10. Loya K, Valdez J, Bacardí M, Jiménez A. El síndrome de agotamiento en el sector salud de Latinoamérica: revisión sistemática. *JONNPR* [Internet]. 2018 [citado 20 de octubre de 2023];3(1):40-8. Disponible en: <https://revistas.proeditio.com/jonnpr/article/view/2060>
11. Flechas C. EFE Noticias. 2022 [citado 20 de octubre de 2023]. Burnout, un síndrome que afecta a las mujeres en Latinoamérica. Disponible en: <https://efe.com/salud/2022-10-08/burnout-el-sindrome-de-agotamiento-que-afecta-a-las-mujeres-en-latinoamerica/>
12. Madero K, Ayala D, Estrada L, Bohórquez C, Sanabria M, Salas H. Síndrome de agotamiento en profesionales de la salud posterior al primer

año de pandemia por COVID-19. Ustasalud [Internet]. 2022 [citado 20 de octubre de 2023];21(2):81-8. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/592/5923851003/html/>

13. Uchuari L, Salas F, Ortega L. Síndrome de burnout en profesionales sanitarios en el área de oncología: revisión sistemática de las prevalencias y factores de riesgo. ConcienciaDigital [Internet]. 2022 [citado 20 de octubre de 2023];5(3):107-25. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/ConcienciaDigital/article/view/2239>
14. Betancourt M, Domínguez W, Peláez B, Herrera M. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de Covid 19: UNESUM. UNESUM - Ciencias Revista Científica Multidisciplinaria [Internet]. 2020 [citado 31 de diciembre de 2023];4(3):41-50. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/308>
15. Sulca J. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en el personal de enfermería. Sal Cienc Tec [Internet]. 2021 [citado 30 de diciembre de 2023];1:7. Disponible en: <https://revista.saludcyt.ar/ojs/index.php/sct/article/view/7>
16. Luengo C, Palma S, Sandoval C, Sepúlveda A, Villarroel C. Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. Ciênc saúde coletiva [Internet]. 2019 [citado 30 de diciembre de 2023];25:243-9. Disponible en: <https://www.scielo.br/j/csc/a/FvHhmJdtL7nDzLwW6tbH76t/>
17. Putri N, Astra N, Wahyudiono D. The Relationship between Work Shifts and Work Environment with Nurse Fatigue in the Emergency Department. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health [Internet]. 2022 [citado 31 de diciembre de 2023];11(2):178-86. Disponible en: <https://e-journal.unair.ac.id/IJOSH/article/view/25310>

18. Cortés C, Velandia V. Factores de riesgo asociados a fatiga laboral en trabajadores de la salud de la ciudad de Ibagué en el periodo 2020-2021 [Internet] [Maestría]. [Colombia]: Universidad del Rosario; 2022 [citado 31 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/33433>
19. Cáceres D, Torres C, López L. Fatiga por compasión y factores relacionados en enfermeras de cuidados intensivos: Un estudio multicéntrico. Rev Asoc Esp Med Trab [Internet]. 2021;30. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v30n2/1132-6255-medtra-30-02-142.pdf>
20. Peršolja M. Effects of nurses' schedule characteristics on fatigue: An integrative review. Nursing Management [Internet]. 2023 [citado 31 de diciembre de 2023];54(4):28. Disponible en: https://journals.lww.com/nursingmanagement/fulltext/2023/04000/effects_of_nurses__schedule_characteristics_on.5.aspx
21. Quiroz K, Anzules J. Agotamiento emocional y factores ocupacionales en enfermeras ecuatorianas durante la pandemia de covid-19: una revisión sistemática. Revista GICOS [Internet]. 2023 [citado 31 de diciembre de 2023];8(2):94-112. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/351/3514271009/html/>
22. Barreto D, Rojas S, Uribe D. Fatiga laboral en personas que realizaron trabajo en casa en tiempos de confinamiento por COVID-19. Univ Salud [Internet]. 2021 [citado 20 de octubre de 2023];23(3):309-19. Disponible en: <https://revistas.udenar.edu.co/index.php/usalud/article/view/6376>
23. Vargas L, Coral R, Barreto Osorio RV. Carga mental en personal de enfermería: Una revisión integradora. Revista Ciencia y Cuidado [Internet]. 2020 [citado 31 de diciembre de 2023];17(3):108-21. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7732356>
24. Violim N, Trevisan J, Quina M, Perfeito R, Oliveira A, Lourenço M. Satisfacción, fatiga por compasión y factores asociados en las enfermeras de la atención primaria. Enfermería Global [Internet]. 2021

- [citado 11 de marzo de 2024];20(64):291-323. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1695-61412021000400291&lng=es&nrm=iso&tlng=es
25. Tobón L. Fatiga por compasión y autocuidado en profesionales de la salud. El campo del cuidado y la responsabilidad personal. El Ágora USB [Internet]. 2021 [citado 11 de marzo de 2024];21(2):726-47. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1657-80312021000200726&lng=en&nrm=iso&tlng=es
26. Fraguas F, Fraguas R, Fernández J. Fatiga y satisfacción por compasión en el personal de enfermería oncológica: una revisión sistemática. Tiempos de enfermería y salud [Internet]. 2022 [citado 31 de diciembre de 2023];4(12):28-37. Disponible en: <https://www.tiemposdeenfermeriaysalud.es/journal/article/view/128>
27. Chigwedere O, Sadath A, Kabir Z, Arensman E. The Impact of Epidemics and Pandemics on the Mental Health of Healthcare Workers: A Systematic Review. International Journal of Environmental Research and Public Health [Internet]. 2021 [citado 31 de diciembre de 2023];18(13):6695. Disponible en: <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/13/6695>
28. Tapia M, Rich M. El Entorno laboral y la nutrición del personal de enfermería en áreas hospitalarias. Vive Revista de Salud [Internet]. 2021 [citado 31 de diciembre de 2023];4(11):32-59. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2664-32432021000200032&lng=es&nrm=iso&tlng=es
29. González C, Fuenzalida J, Fuster M, García C, Lobos C, Pacheco J, et al. Calidad de los cuidados de enfermería en unidades de pacientes críticos: una revisión de literatura. Ene [Internet]. 2023 [citado 31 de diciembre de 2023];17(2). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2023000200005&lng=es&nrm=iso&tlng=en

30. Cunningham T, Guerin R, Ferguson J, Cavallari J. Work-related fatigue: A hazard for workers experiencing disproportionate occupational risks. *Am J Ind Med* [Internet]. 2022;65(11):913-25. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35088430/>
31. Maisel P, Baum E, Donner N. Fatigue as the Chief Complaint—Epidemiology, Causes, Diagnosis, and Treatment. *Dtsch Arztebl Int* [Internet]. 2021;118(33-34):566-76. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34196270/>
32. Lucassen P, van Ockenburg S, Gans R, Rosmalen J, Olde T. Fatigue. *Ned Tijdschr Geneesk* [Internet]. 2022;166:D6282. Disponible en: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/35736359/>
33. Universidad Complutense de Madrid. Fatiga laboral: conceptos y prevención [Internet]. Delegación del Rector para la Salud, Bienestar social y Medio Ambiente Servicio de Prevención de Riesgos Laborales y Medicina del Trabajo; 2019. Disponible en: <https://www.ucm.es/data/cont/docs/3-2013-02-18-1-FATIGA%20LABORAL.%20CONCEPTOS%20Y%20PREVENCION%20C3%93N.pdf>
34. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? *Revista Salud Uninorte* [Internet]. 2019 [citado 31 de diciembre de 2023];35(1):156-84. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/817/81762945010/html/>
35. Coria N. La pre-exposición a un estrés crónico impredecible reduce la respuesta fisiológica a una nueva situación estresante en rata [Internet] [<http://purl.org/dc/dcmitype/Text>]. [España]: Universitat Autònoma de Barcelona; 2021 [citado 31 de diciembre de 2023]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=264269>
36. Pino G, González Á. Talento humano y desempeño laboral del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Paján. *Revista científica multidisciplinaria Arbitrada Yachasun* [Internet]. 2023 [citado 31 de

- diciembre de 2023];7(13):57-77. Disponible en:
<https://www.editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/392>
37. Kecklund G, Axelsson J. Health consequences of shift work and insufficient sleep. *BMJ* [Internet]. 2019 [citado 31 de diciembre de 2023];355:i5210. Disponible en:
<https://www.bmj.com/content/355/bmj.i5210>
38. Gordillo J. Estrés laboral en profesionales de la salud que brindan atención a pacientes oncológicos: Work stress in health professionals providing care to cancer patients. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* [Internet]. 2023 [citado 31 de diciembre de 2023];4(2):4590-8. Disponible en:
<https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/921>
39. Brizuela T. Desarrollo profesional: una herramienta efectiva para el crecimiento integral de los profesionales en inglés en la UNED. *Espiga* [Internet]. 2019 [citado 9 de junio de 2024];18(37):99-110. Disponible en:
<https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/2437>
40. Vega C, Ruíz D, Nava C. Una propuesta de Adaptación del Cuestionario de Síntomas de Fatiga Laboral. *Revista de psicología y ciencias del comportamiento de la Unidad Académica de Ciencias Jurídicas y Sociales* [Internet]. 2019 [citado 31 de diciembre de 2023];10(1):74-86. Disponible en:
http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2007-18332019000100074&lng=es&nrm=iso&tlng=es
41. López J. Prevalencia de sintomatología osteomuscular en miembro superior y fatiga laboral en una empresa de manufactura de la ciudad de Cali. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo* [Internet]. 2020 [citado 31 de diciembre de 2023];2(3):99-116. Disponible en:
https://revistas.udec.cl/index.php/Ergonomia_Investigacion/article/view/3044

42. Pando M, Elizalde T, Aranda C. Factores psicosociales, estrés y fatiga en trabajadores de la industria metal mecánica. PIENSO en Latinoamérica [Internet]. 2021;3(6). Disponible en: <https://www.piensoenlatinoamerica.org/storage/pdf-articles/1633537993-5%20Art%C3%ADculo.pdf>
43. Peña P, Lasso H, Gonzales L, Ballesteros I. Síntomas de fatiga física percibida por trabajadores administrativos de dos instituciones de educación superior. Observatorio Laboral Revista Venezolana, [Internet]. 2019;8(15). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2190/219057639007.pdf>
44. Noboa D, Vinueza D, Ruales S, Vargas N. Frecuencia de signos y síntomas de fatiga física y mental en médicos de un Hospital de segundo nivel de la ciudad de Quito – Ecuador. Ciencia Digital [Internet]. 2019 [citado 31 de diciembre de 2023];3(3.2):277-89. Disponible en: <https://cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/CienciaDigital/article/view/756>
45. Ladino H, Rojas L. Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia [Internet] [Maestría]. [Colombia]: Universidad del Rosario; 2019 [citado 31 de diciembre de 2023]. Disponible en: <http://repository.urosario.edu.co/handle/10336/19934>
46. Martínez L. Riesgos psicosociales y estrés laboral en tiempos de COVID-19: instrumentos para su evaluación. Revista de Comunicación y Salud [Internet]. 2020 [citado 31 de diciembre de 2023];10(2):301-21. Disponible en: <https://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212>
47. Mesa N. Influencia de la inteligencia emocional percibida en la ansiedad y el estrés laboral de enfermería. Ene [Internet]. 2019 [citado 31 de diciembre de 2023];13(3). Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1988-348X2019000300010&lng=es&nrm=iso&tlng=pt

48. Soto L, Melara M. Riesgos laborales en el personal de Enfermería que trabaja en el servicio de Infectología del Hospital Nacional de Niños Benjamín Bloom de mayo -septiembre de 2017. Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología [Internet]. 2019;6(1). Disponible en: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/2021/02/1148066/237.pdf>
49. Constitución de la República del Ecuador [Internet]. Registro Oficial N° 449 2008 p. 219. Disponible en: https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2021/02/Constitucion-de-la-Republica-del-Ecuador_act_ene-2021.pdf
50. Ley Orgánica de Salud [Internet]. Registro Oficial Suplemento 423 2013. Disponible en: <https://www.salud.gob.ec/wp-content/uploads/2017/03/LEY-ORG%C3%81NICA-DE-SALUD4.pdf>

ANEXOS

APROBACIÓN DE TEMA

 <p>UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTIAGO DE GUAYAQUIL</p>	<p>Guayaquil, 23 de noviembre del 2023</p>
 <p>Facultad de Ciencias de la Salud</p>	<p>Señoritas:</p>
<p>CARRERAS: Medicina Odontología Enfermería Nutrición, Dietética y Estética Terapia Física</p>	<p>Guzmán Apolinario Susana Emeli Sisalema Rivera Karen Lissett Estudiantes de la Carrera de Enfermería Universidad Católica de Santiago de Guayaquil</p>
	<p>De mis consideraciones:</p>
	<p>Reciban un cordial saludo de parte de la Dirección de la Carrera de Enfermería, a la vez comunico a ustedes que su tema presentado: "Síntomas de fatiga laboral en los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023 – 2024.", ha sido aprobado por Dirección y Comisión Académica de la Carrera, y su tutora asignada es la: Lcda. Martha Holguin J. Mgs.</p>
<p>Certificado No EC SG 2018002043</p>	<p>Me despido deseándoles éxito en la realización de su trabajo de titulación.</p>
<p>Tel: 3804600 Ext. 1801-1802 www.ucsg.edu.ec Apartado 09-01-4671 Guayaquil-Ecuador</p>	<p>Atentamente,</p>
	
	<p>Lcda. Ángela Mendoza Vines Directora de la Carrera de Enfermería Universidad Católica de Santiago de Guayaquil</p>
	<p>Cc: Archivo</p>

AUTORIZADO DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL



Ministerio de Salud Pública
Hospital Universitario de Guayaquil
Gestión de Docencia e Investigación

Memorando Nro. MSP-CZRS-HUG-DOC-2024-0154-M

Guayaquil, 27 de diciembre de 2023

PARA: SISALEMA RIVERA KAREN LISSETT

Sra. Ing. Verónica Noemi Suárez Velastegui
**Responsable de la Gestión de Admisiones y Estadística del Hospital
Universitario de Guayaquil**

ASUNTO: APROBACIÓN A SOLICITUD DE INVESTIGADOR IRE.
SISALEMA RIVERA KAREN LISSETT Y GUZMAN APOLINARIO SUSANA
EMILI

Saludos cordiales.

En respuesta al Documento MSP-CZRS-HUG-GERENCIA-2024-0154-E, Solicitud de los siguientes investigadores IRE. SISALEMA RIVERA KAREN LISSETT Y GUZMAN APOLINARIO SUSANA EMILI, se autoriza realizar investigación previamente aprobada con el tema: "SINTOMAS DE FATIGA LABORAL QUE PRESENTAN LOS PROFESIONALES EN ENFERMERÍA QUE LABORAN EN EL HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL, AÑO 2023-2024".

Solicitándole como Responsable de la Gestión de Estadística y Admisiones se brinden facilidades para que se desarrolle la investigación, en el período comprendido entre el ENERO 2024 A SEPTIEMBRE 2024. Por tal se autoriza al personal de estadística facilitar toda la información pertinente de acuerdo a las necesidades requeridas, con los CIE-10:

- G933 SINDROME DE FATIGA POSTVIRAL
- R53X MALESTAR Y FATIGA
- T676 FATIGA DE CALOR, TRANSITORIA

Correos	Lisa.5@hotmail.com Susy1990_17@hotmail.com
Area	EMERGENCIA, HOSPITALIZACIÓN Y CONSULTA EXTERNA
Solicitud específica	● datos estadísticos

En la sección de Anexos, se encuentra el oficio físico entregado por el solicitante. Agradecemos de antemano su colaboración.

Atentamente,

Dirección: Km. 23 vía Perimetral conéguo al Terminal de Viveres Montebello
Código postal: 090706 / Guayaquil-Ecuador. **Teléfono:** +593-4-2594-760
www.hug.gob.ec

*Documento firmado electrónicamente por Guayaquil



1/2



REPÚBLICA
DEL ECUADOR

Ministerio de Salud Pública

Hospital Universitario de Guayaquil
Gestión de Docencia e Investigación

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HUG-DOC-2024-0154-M

Guayaquil, 27 de diciembre de 2023



PERSONA FIRMANTE
JANET DEL ROCIO
GORDILLO CORTAZA

Documento firmado electrónicamente

Dra. Janet del Rocio Gordillo Cortaza
**RESPONSABLE DE DOCENCIA E INVESTIGACION DEL HOSPITAL
UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL**

Referencias:

- MSP-CZ8S-HUG-GERENCIA-2024-0298-E

Anexos:

-
solicitud_de_investigador_de_guzman_apolinario_susana_emili.pdf

Copia:

Sra. Mgs. Denis Paullette Granja Lainez
Enfermera de Docencia del Hospital Universitario de Guayaquil
Sra. Mgs. Jessica Paola Flor Calero
Directora Asistencial del Hospital Universitario de Guayaquil

Guayaquil, 26 de diciembre de 2024

CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

Estimada

Dr. Luis Miranda Cali, Mgs.

Gerente del Hospital Universitario de Guayaquil

En su despacho:

Por medio de la presente, yo **GUZMAN APOLINARIO SUSANA EMILI** portador/a de la Cédula de Identidad **0929651826** ciudadano/a mayor de edad y en plena facultades mentales, me comprometo con esta casa de salud a no divulgar, ni utilizar en mi conveniencia personal la distinta información facilitada por el establecimiento, no proporcionaré a otras personas o instituciones ni de manera verbal, ni escrita, ya sea directa o indirectamente información sobre la identidad de los pacientes ni información alguna que pueda perjudicar los intereses de este nosocomio, sin perjuicio de la difusión de los resultados a los cuales llegará investigación realizada.

En constancia de mi compromiso firmo el presente documento.

Atentamente,

Susana Guzmán

IRE. GUZMAN APOLINARIO SUSANA EMILI

C.I. 0929651826

Guayaquil, 26 de diciembre de 2024

CARTA DE CONFIDENCIALIDAD

Estimado

Dr. Luis Miranda Cali, Mgs.

Gerente del Hospital Universitario de Guayaquil

En su despacho:

Por medio de la presente, yo **SISALEMA RIVERA KAREN LISSETT** portador/a de la Cédula de Identidad **0925269870** ciudadano/a mayor de edad y en plena facultades mentales, me comprometo con esta casa de salud a no divulgar, ni utilizar en mi conveniencia personal la distinta información facilitada por el establecimiento, no proporcionaré a otras personas o instituciones ni de manera verbal, ni escrita, ya sea directa o indirectamente información sobre la identidad de los pacientes ni información alguna que pueda perjudicar los intereses de este nosocomio, sin perjuicio de la difusión de los resultados a los cuales llegará investigación realizada.

En constancia de mi compromiso firmo el presente documento.

Atentamente,



IRE. SISALEMA RIVERA KAREN LISSETT

C.I. 0925269870

ESCALA DE SÍNTOMAS DE FATIGA LABORAL


La presente escala tiene como propósito conocer acerca de su estado físico y cansancio. De las siguientes afirmaciones responda en qué grado lo describen a usted en su trabajo (tache sólo una opción por pregunta).

	Nunca	Casi Nunca	Pocas Veces	Con frecuencia	Casi siempre	Siempre
1. ¿Siente pesadez en la cabeza?						
2. ¿Siente cansancio en el cuerpo?						
3. ¿Siente cansancio en las piernas?						
4. ¿Tiene deseos de bostezar?						
5. ¿Se siente confuso, aturdido?						
6. ¿Siente la vista cansada?						
7. ¿Siente rigidez o torpeza en los movimientos?						
8. ¿Se siente somnoliento?						
9. ¿Al estar de pie se inquieta?						
10. ¿Tiene deseos de acostarse?						
11. ¿Siente dificultad para pensar?						
12. ¿Se cansa al hablar?						
13. ¿Está nervioso?						
14. ¿Se siente incapaz de fijar la atención?						
15. ¿Se siente incapaz de poner atención en algo?						
16. ¿Se le olvidan fácilmente las cosas?						
17. ¿Ha perdido la confianza en sí mismo?						
18. ¿Se siente ansioso?						
19. ¿Mantiene posiciones incorrectas en su cuerpo?						
20. ¿Pierde fácilmente la paciencia?						
21. ¿Presenta dolor de cabeza?						
22. ¿Siente entumecimiento en los hombros?						
23. ¿Siente dolor de espalda?						

24. ¿Tiene dificultad para respirar?						
25. ¿Tiene sed?						
26. ¿Se siente atontado?						
27. ¿Siente su voz ronca?						
28. ¿Le tiemblan los párpados?						
29. ¿Le tiemblan las piernas o los brazos?						
30. ¿Se siente enfermo?						

Consentimiento informado

CUESTIONARIO DE FATIGA LABORAL

ksisalemar@gmail.com [Cambiar de cuenta](#) 

 No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

CONSENTIMIENTO INFORMADO: Entiendo que mi participación es voluntaria y *
que puedo retirarme en cualquier momento sin necesidad de dar explicaciones y
sin que ello implique ninguna penalización o pérdida de beneficios a los que
tengo derecho. Al marcar la casilla correspondiente y enviar este formulario, doy
mi consentimiento libre y voluntario para participar

Sí

No



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Guzmán Apolinario, Susana Emeli**, con C.C: # **0929651826** autora del trabajo de titulación: **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de septiembre del 2024**

Susana Emeli Guzmán

f. _____

Nombre: **Guzmán Apolinario, Susana Emeli**

C.C: **0929651826**



DECLARACIÓN Y AUTORIZACIÓN

Yo, **Sisalema Rivera, Karen Lissett**, con C.C: # **0925269870** autora del trabajo de titulación: **Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024**, previo a la obtención del título de **Licenciada en enfermería** en la Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.

1.- Declaro tener pleno conocimiento de la obligación que tienen las instituciones de educación superior, de conformidad con el Artículo 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior, de entregar a la SENESCYT en formato digital una copia del referido trabajo de titulación para que sea integrado al Sistema Nacional de Información de la Educación Superior del Ecuador para su difusión pública respetando los derechos de autor.

2.- Autorizo a la SENESCYT a tener una copia del referido trabajo de titulación, con el propósito de generar un repositorio que democratice la información, respetando las políticas de propiedad intelectual vigentes.

Guayaquil, **02 de septiembre** del **2024**.

f. _____

Nombre: **Sisalema Rivera, Karen Lissett**

C.C: **0925269870**



REPOSITORIO NACIONAL EN CIENCIA Y TECNOLOGÍA

FICHA DE REGISTRO DE TESIS/TRABAJO DE TITULACIÓN

TEMA Y SUBTEMA:	Síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales en enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023-2024		
AUTOR(ES)	Guzmán Apolinario, Susana Emeli Sisalema Rivera, Karen Lissett		
REVISOR(ES)/TUTOR(ES)	Lcda. Holguín Jiménez, Martha Lorena, Msc		
INSTITUCIÓN:	Universidad Católica de Santiago de Guayaquil		
FACULTAD:	Facultad de Ciencias de la Salud		
CARRERA:	Carrera de Enfermería		
TÍTULO OBTENIDO:	Licenciadas de Enfermería		
FECHA DE PUBLICACIÓN:	02 de septiembre de 2024	No. PÁGINAS:	53
ÁREAS TEMÁTICAS:	Salud Pública		
PALABRAS CLAVES/ KEYWORDS:	Fatiga laboral, Profesionales de enfermería		
RESUMEN/ABSTRACT (150-250 palabras):			
<p>La exposición prolongada a situaciones estresantes y demandantes conlleva a un déficit del bienestar físico y mental como consecuencia del agotamiento extremo que puede dar origen a la fatiga laboral. Objetivo: Determinar los síntomas de fatiga laboral que presentan los profesionales de enfermería que laboran en el Hospital General Universitario de Guayaquil, año 2023 – 2024. Metodología: Es de descriptivo, cuantitativo. Según el tiempo prospectivo de secuencia transversal. Población y muestra: 100 profesionales de enfermería. Técnica: Encuesta. Instrumento: Cuestionario de síntomas de fatiga laboral. Resultados: Las características sociodemográficas muestran que son mujeres 80%, entre 30 a 35 años (67%), magíster (44%), con turnos rotativos (72%) con contrato laboral (63%). Las condiciones laborales muestran que el 67% tienen falta de recursos para la atención de los pacientes, 45% sobrecarga de trabajo, 34% exposición a situaciones estresantes y 33% enfrenta riesgos biológicos y químicos. Los indicadores de fatiga laboral muestran que los síntomas de fatiga generales abarcaron un valor promedio de pocas veces 42%, con frecuencia 20%, casi nunca 16%, nunca 12%, casi siempre 6% y siempre 5%. De fatiga física, ocurre pocas veces 37%, casi nunca 24%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 5% y casi siempre 3%. Finalmente, la fatiga mental, sucede pocas veces 37%, casi nunca 25%, nunca 19%, con frecuencia 13%, siempre 4% y casi siempre 3%. Conclusión: Los profesionales de la salud presentan fatiga física, seguido de síntomas de fatiga general, esto se debe a la respuesta por parte del organismo ante las diversas condiciones laborales.</p>			
ADJUNTO PDF:	<input checked="" type="checkbox"/> SI	<input type="checkbox"/> NO	
CONTACTO CON AUTOR/ES:	Teléfono: +593- 96 907 4848 +593- 99 185 8181	E-mail: susana.guzman@cu.ucsg.edu.ec karen.sisalema01@cu.ucsg.edu.ec	
CONTACTO CON LA INSTITUCIÓN (COORDINADOR DEL PROCESO UTE):	Nombre: Lcda. Holguín Jiménez Martha Lorena, Msc		
	Teléfono: +593-993142597		
	E-mail: martha.holguin01@cu.ucsg.edu.ec		
SECCIÓN PARA USO DE BIBLIOTECA			
Nº. DE REGISTRO (en base a datos):			
Nº. DE CLASIFICACIÓN:			
DIRECCIÓN URL (tesis en la web):			