

Triggering factors of work fatigue in health professionals of a public health care center, Paltas - Ecuador

Factores desencadenantes de fatiga laboral en profesionales de salud, de un Centro de atención pública, Paltas - Ecuador

Autores:

Cuenca-Romero, Angel David
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Medico general
Cuenca – Ecuador



adcuenca61@est.ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0009-0000-2875-9711>

Mariño-Andrade, Henry Geovanny
UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CUENCA
Docente
Cuenca – Ecuador



henry.ramino@ucacue.edu.ec



<https://orcid.org/0000-0003-0105-5516>

Fechas de recepción: 18-FEB-2025 aceptación: 18-MAR-2025 publicación: 31-MAR-2025



<https://orcid.org/0000-0002-8695-5005>

<http://mqrinvestigar.com/>

Resumen

En este estudio se determinó que factores son desencadenantes de fatiga laboral en profesionales de salud, de un Centro de atención pública, Paltas - Ecuador. Método: Se aplicó a 50 profesionales. El enfoque es cuantitativo, se basa en la obtención de datos directamente de campo, seguido de su organización, análisis e interpretación. Se utilizó un enfoque mixto con alcance descriptivo y transversal, correlacional, ya que analiza la relación entre las variables independientes y dependiente aplicando un cuestionario previamente validado por expertos y tabulando en SPSS. Resultados: Se observó que de la muestra el 64% son mujeres, mientras que el 36% son hombres; la profesión más afectada es enfermería. La herramienta SPSS demostró que factores como el ambiente estresante, turnos largos y falta de descanso tienen cierta relación con la fatiga laboral, pero su capacidad para explicarla es baja y no es estadísticamente significativa. Conclusión: en la fatiga laboral varios factores pueden estar involucrados y puede afectar el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, por tal razón es fundamental abordar estos problemas para promover un entorno laboral saludable y mejorar la calidad de la atención médica.

Palabras clave: Fatiga; Profesional; Salud; Trabajo; Paciente

Abstract

This study determined which factors are triggers of work fatigue in health professionals in a public health care center, Paltas - Ecuador. Method: It was applied to 50 professionals. The approach is quantitative, based on obtaining data directly from the field, followed by their organization, analysis and interpretation. A mixed approach was used with a descriptive and cross-sectional, correlational scope, since it analyzes the relationship between the independent and dependent variables by applying a questionnaire previously validated by experts and tabulated in SPSS. Results: It was observed that 64% of the sample were women, while 36% were men; the most affected profession was nursing. The SPSS tool showed that factors such as stressful environment, long shifts and lack of rest have some relationship with work fatigue, but their ability to explain it is low and not statistically significant. Conclusion: several factors may be involved in work fatigue and may affect the work performance of health care workers, so it is essential to address these problems in order to promote a healthy work environment and improve the quality of health care.

Keywords: Fatigue; Professional; Health; Work; Patient

Introducción

La "fatiga laboral" ha ganado una gran importancia en los últimos años debido al incremento de las demandas en el entorno de trabajo, que han obligado a los empleados a capacitarse constantemente para mantenerse actualizados con los avances tecnológicos recientes. En algunos casos, esto incluso ha llevado a los trabajadores a realizar esfuerzos adicionales fuera de su jornada laboral, lo que afecta su vida personal. Como resultado, la "fatiga laboral" puede influir en otras áreas de la vida del trabajador, como su entorno familiar o sus relaciones sociales, debido a la falta de tiempo y el estrés generado por estas tareas (Rodríguez, 2019). En la actualidad, la sintomatología del estrés y fatiga laboral está ligada a enfermedades ocupacionales que dificultan el desempeño laboral, asociándose las características propias del individuo a presiones cada vez más fuertes para mejorar la eficiencia y aumentar la productividad. (Molina, 2020, p.1). "El Trabajo, bajo condiciones seguras y sanas beneficia a los empleadores y trabajadores en su desarrollo; aunque parezca obvio y sencillo, este concepto aún no ha logrado la aceptación y el reconocimiento generalizado que debería tener" (Cuesta & Sierra, 2005, p.2). La Fatiga Laboral es un fenómeno bastante común en los ambientes de trabajo en especial en los que necesitan de una alta carga física y en los cuales son usadas complejas tecnologías que muestran al hombre máximas exigencias, obligándolo a laborar más allá de sus maneras psicofisiológicas y en condiciones frecuentemente perjudiciales. (Gavilanes, 2021, p.1).

Por otra parte, en investigaciones realizadas a nivel mundial, según el Ministerio del Trabajo, en 2019 se reportaron al menos 189 muertes en Japón debido a la fatiga extrema relacionada con el trabajo, mientras que las demandas por abusos de este tipo alcanzaron los 2,310 casos. Sin embargo, los expertos consideran que el número real de fallecimientos es mucho mayor, en miles. Los factores que contribuyen a este problema incluyen la imposición de largas jornadas laborales con bajos salarios, horas extras no remuneradas y, en algunos casos, el abuso de poder por parte de las empresas. Las muertes por exceso de trabajo, conocidas como "karoshi", son vistas por muchos como una consecuencia de la cultura japonesa, que prioriza el trabajo sobre el descanso. Koji Morioka, profesor en la Universidad de Kansai, en Osaka, afirmó que "el trabajo extra siempre está presente. Es casi como si fuera parte del horario laboral normal". Por su parte, el abogado Hiroshi Kawahito, miembro del Consejo Nacional de Defensa para las Víctimas de 'Karoshi', sostuvo que el número real de afectados podría ser diez veces mayor, ya que el gobierno es reacio a reconocer estos incidentes. Aunque los trabajadores japoneses disponen de 20 días de vacaciones al año, pocos los utilizan o solo disfrutan de una parte, pues tomarse un descanso es considerado un signo de pereza o falta de dedicación al trabajo (Monta, 2020, p.16). Según un artículo de la Revista Avances en Enfermería en Colombia, la fatiga laboral es un fenómeno complejo y frecuente en los entornos laborales, especialmente en aquellos que demandan una gran carga física o en los que se emplean tecnologías avanzadas que imponen altas exigencias al trabajador. Esto obliga a las personas a laborar más allá de sus capacidades psicofisiológicas y, en muchas ocasiones, bajo condiciones perjudiciales (Villaveces et al., 2016).

En el contexto latinoamericano, en Colombia, se llevó a cabo un estudio sobre la fatiga laboral en el sector salud, tanto en el área asistencial como administrativa, con el objetivo de

comprender la relación entre diversas variables en un contexto específico. Este estudio, de enfoque correlacional, se realizó en cuatro Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud (IPS) privadas, seleccionadas en función de la facilidad para la recolección de datos y su capacidad para ofrecer servicios de baja, mediana y alta complejidad. Se recopilaron datos de trabajadores de la salud, tanto asistenciales como administrativos, con un total de 5722 profesionales. La investigación utilizó el cuestionario Swedish Occupational Fatigue Inventory (SOFI), previamente validado para medir la fatiga, y fue adaptado al español colombiano para mayor claridad en las preguntas. La recolección de datos se hizo de forma presencial y digital. Este estudio permitió diagnosticar y caracterizar las dinámicas laborales relacionadas con la fatiga en el sector salud colombiano. Los resultados obtenidos son valiosos para mejorar las condiciones laborales en este sector. En cuanto a la carga física, que es un aspecto clave del modelo SOFI, se observó que cuatro de las cinco clases estudiadas presentaban síntomas de cansancio y malestar físico. Respecto a la carga mental, tres de las cinco clases mostraron síntomas como desmotivación, somnolencia y falta de energía, especialmente entre el personal administrativo. En cuanto a la carga emocional, se encontró que las clases dos, tres y cuatro generalmente no realizan actividades recreativas, pero solo las clases tres y cuatro experimentaron síntomas de fatiga. Finalmente, en las clases donde se utilizan varios medios de transporte, se registró un mayor número de personas con fatiga. (Díaz, 2019).

En Perú, se llevó a cabo un estudio con profesionales de enfermería en las áreas de hospitalización y emergencia del Hospital de Policía Luis N. Sáenz en Lima, con el objetivo de analizar la relación entre la categorización del paciente y la fatiga laboral en los enfermeros. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo, correlacional y de tipo aplicada, con un diseño no experimental y transversal. La muestra estuvo compuesta por 101 enfermeras que trabajaban en las áreas de emergencia y hospitalización del hospital. Para la recolección de datos, se utilizó la encuesta, empleando dos cuestionarios: uno para la variable categorización del paciente ("CUDYR"), que constaba de dos dimensiones y 14 ítems, y otro para la variable fatiga laboral ("H. Yoshitake"), que incluía 30 ítems. Los datos fueron procesados con el programa IBM SPSS Statistics 25, y para la prueba de hipótesis se usó el coeficiente de correlación de Spearman. Los resultados mostraron que el 100% de las enfermeras que atendían pacientes categorizados como de alto riesgo y dependencia total presentaron niveles de fatiga laboral excesivos. En el caso de los pacientes categorizados como de máximo riesgo y dependencia total, el 70.4% de las enfermeras experimentaron fatiga excesiva, mientras que el 53.8% de las enfermeras con pacientes de alto riesgo y dependencia parcial también presentaron fatiga excesiva. Por otro lado, el 88.9% de las enfermeras que atendían pacientes de riesgo medio y dependencia total mostraron un nivel moderado de fatiga laboral (Díaz, 2022).

En Ecuador, existen informes que aseguran que el sistema de registro de accidentes y enfermedades laborales es muy deficiente. Además, se sabe que cada año ocurren aproximadamente 760 muertes a causa de accidentes laborales, alrededor de 579.000 accidentes que generan ausencias laborales de tres o más días, y al menos 2.100 muertes debido a enfermedades relacionadas con el trabajo. (Peña & Espinoza, 2017). En otros estudios realizados, en Ecuador, la fatiga laboral en el personal de enfermería ha mostrado diversos indicadores. La presencia de fatiga laboral afecta tanto la salud mental como física de los trabajadores, y disminuye tanto la cantidad como la calidad de su rendimiento. Con este propósito, se realizó un estudio descriptivo y prospectivo en el Hospital José Carrasco

Arteaga y el Hospital Vicente Corral Moscoso, en las áreas de Terapia Intensiva y Emergencias, con el fin de observar la fatiga laboral y relacionarla con factores biosociodemográficos como el estado civil y las horas de trabajo. Para abordar este tema, se llevó a cabo una investigación en la ciudad Cuenca que consistió en un análisis comparativo entre estas dos instituciones públicas. Esta problemática se ha visto empeorada por una medida gubernamental que aumentó la carga horaria del personal de salud de 120 a 160 horas mensuales, lo que afecta principalmente al personal de enfermería, que mantiene contacto directo y constante con los pacientes. Se tomó una muestra de participantes en ambos hospitales de Cuenca, obteniendo resultados del 47 % y 26 % de fatiga en las Unidades de Emergencia y Cuidados Intensivos del Hospital Vicente Corral Moscoso (HVCM), respectivamente, y 47 % y 17 % en las Unidades de Emergencia y Terapia Intensiva del Hospital José Carrasco Arteaga (HJCA). Los resultados mostraron que el 47 % de los trabajadores presentan síntomas generales de fatiga. Además, el 6 % reportaron fatiga intelectual, el 15 % manifestaron fatiga física, y el 32 % no experimentaron fatiga que requiriera intervención. (Gárate, 2017).

En la provincia de Bolívar, Ecuador, se llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar la relación entre las condiciones laborales y la fatiga en el personal de salud del Seguro Social Campesino. El estudio fue de tipo observacional y descriptivo. Los resultados mostraron que las principales causas de fatiga entre el personal de salud fueron las altas exigencias laborales y la remuneración por rendimiento, lo que generó desmotivación y malestar, siendo las mujeres las más afectadas con un riesgo moderado del 17%, frente al 7% de los hombres. Dentro de los géneros, los médicos y odontólogos presentaron un mayor riesgo moderado de fatiga, con un 10% y 8%, respectivamente. En cuanto a la fatiga, el 70% de las mujeres experimentaron un mayor riesgo, de las cuales el 28% tenía fatiga moderada y el 7% fatiga excesiva. Por otro lado, el 30% de los hombres reportaron fatiga, de los cuales el 7% experimentó fatiga moderada y el 3% fatiga excesiva. Al analizar la variable de fatiga laboral, se observó que la fatiga moderada predominaba en las mujeres con un 28%, frente al 7% en los hombres, y que los médicos y odontólogos fueron los más afectados, con un 17% y 13%, respectivamente. Los factores que más influyeron en la fatiga fueron los relacionados con la fatiga física. En conclusión, los factores psicosociales que más impactaron al personal de salud fueron las exigencias laborales y la remuneración por rendimiento, lo que causó desmotivación y malestar, siendo las mujeres las más afectadas por la fatiga, mientras que los hombres lo estuvieron en menor medida. Los profesionales de salud, debido a las condiciones en las que trabajan, están predispuestos a desarrollar fatiga laboral, ya sea física o mental. La fatiga física fue la más prevalente en la población estudiada, lo que ha llevado a enfermedades ocupacionales que afectan el desempeño laboral y aumentan las tasas de ausentismo (Jarrin et al., 2022).

El propósito de esta investigación es establecer e identificar cuáles son los factores que hacen que se llegue a presentar fatiga laboral y, por tanto, alteren el desempeño de los trabajadores en el área de la salud. Dicho esto, nos permitirá comprender e implementar medidas preventivas y adecuadas para la detección temprana de este problema. Esto, a su vez, contribuirá al bienestar de los trabajadores, evitando la disminución en la calidad de los servicios brindados y previniendo el desarrollo de enfermedades o accidentes laborales a corto y largo plazo. Con esto se espera mejorar las habilidades y el rendimiento del personal. Con base en los contextos previamente mencionados, este estudio aborda la siguiente pregunta de investigación: ¿ Factores desencadenantes de fatiga laboral en profesionales de

salud, de un Centro de atención pública, Paltas - Ecuador?; por consiguiente, el objetivo del estudio consiste en: Determinar los factores desencadenantes de fatiga laboral en trabajadores profesionales de salud, de un centro de atención pública, pertenecientes al cantón Paltas de la Provincia de Loja - Ecuador mediante investigación aplicada para el mejoramiento de los sistemas de salud.

Esta investigación se justifica por la necesidad de evaluar y conocer cuáles son los Factores desencadenantes de fatiga laboral en profesionales de la salud, de un centro de atención pública, Paltas - Ecuador. Los principales beneficiarios de esta investigación son el propio personal de salud, quienes podrán comprender y abordar de manera más efectiva los desafíos relacionados con la fatiga y agotamiento laboral. Además, los pacientes se beneficiarán al recibir una atención de mayor calidad y compromiso por parte de un personal de salud menos agotado y fatigado. También se podrá comprender, reconocer e identificar de manera temprana los riesgos y los signos que provoca la fatiga y agotamiento laboral; implementar estrategias de prevención efectivas y proporcionar un apoyo adecuado a los trabajadores afectados. Así mismo, este estudio aportará al progreso del conocimiento en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo, especialmente en el área de la salud, ofreciendo nuevas perspectivas y enfoques para el manejo y tratamiento de estos problemas en el entorno laboral.

Esta investigación sobre los factores desencadenantes de la fatiga laboral en un centro de atención pública de salud de Paltas, ofrece importantes beneficios tanto para los trabajadores del centro como para la comunidad en general. Al identificar las principales causas de la fatiga, se pueden implementar estrategias efectivas para reducir su impacto, mejorando así el bienestar de los profesionales. Esto no solo favorecerá la salud física y mental de los trabajadores, sino que también optimizará su rendimiento y la calidad de la atención que brindan a la población. Además, al abordar estos factores, se fortalecerá la eficiencia en la prestación de servicios de salud, reduciendo posibles errores derivados de la fatiga y promoviendo un ambiente laboral más saludable y equilibrado. En última instancia, los resultados de este estudio podrían servir como base para la implementación de políticas y programas que mejoren las condiciones laborales, beneficien a los profesionales de la salud y, por ende, a toda la comunidad del cantón Paltas.

MARCO TEÓRICO

DEFINICIÓN. La fatiga laboral, definida como una disminución temporal de la capacidad para realizar tareas debido a su ejecución prolongada, ocupa el tercer puesto en cuanto a prevalencia como síntoma vinculado a problemas de salud en las poblaciones trabajadoras en general, y es uno de los principales factores relacionados con la morbilidad. (Martínez et al., 2019). “Un aumento en los niveles de fatiga presentado por el personal de salud puede aumentar las posibilidades de cometer errores durante la atención de los pacientes 3, generando insatisfacción y complicaciones como ulceración, infecciones y caídas” (Martínez et al., 2024, p.244).

Tipos de fatiga laboral:

- Fatiga general: afecta todo el cuerpo, tanto a nivel físico como mental.
- Fatiga sensorial: provoca dolores e hipersensibilidad en el sistema nervioso.
- Fatiga física: causa dolores localizados en músculos específicos.
- Fatiga mental: genera tensión debido a una actividad mental intensa o prolongada, y es experimentada principalmente por aquellos que realizan trabajos intelectuales, de alta precisión o que están bajo gran responsabilidad.

□ **Fatiga crónica:** surge por la falta de descanso adecuado y la insuficiente recuperación durante o después de períodos de trabajo continuos, lo que genera un malestar físico y emocional que, si persiste, puede convertirse en fatiga crónica alimentada por la rutina diaria (Navarro, 2023).

DEFINICIÓN DE VARIABLES EN RELACIÓN CON LA FATIGA LABORAL.

Turnos prolongados y trabajo nocturno: La fatiga laboral, como se mencionó previamente, es el resultado de una serie de factores que aumentan la demanda de energía física o mental en los trabajadores de la salud, especialmente aquellos que laboran en servicios de emergencias o que realizan turnos largos y frecuentes. Aunque existen pocas investigaciones que vinculen directamente la fatiga laboral con las agresiones sufridas en el trabajo, hay evidencia que sugiere que estas agresiones pueden contribuir a la fatiga en estos profesionales. Asimismo, es evidente que todos los trabajadores de la salud experimentarán casos de fatiga laboral debido a las características particulares de su profesión, como las largas horas de trabajo, la falta de personal, la gravedad de los pacientes, la falta de sueño, los turnos nocturnos y el estrés asociado. Una de las consecuencias de trabajar en turnos largos o nocturnos es la reducción del tiempo total de sueño. Muchos trabajadores de turnos nocturnos informan que duermen solo entre cinco y seis horas al día, lo que puede generar problemas de fatiga a largo plazo, incluso llegando a convertirse en una fatiga crónica (Bayas, 2019).

Sobrecarga de pacientes: “La sobrecarga laboral en profesionales de enfermería se ha identificado como un factor de interés a revisar en la salud y seguridad del profesional, y en el impacto que puede generar en el cuidado y la seguridad del paciente” (Rivera, 2012, p.168). Los resultados indican que la principal fuente de sobrecarga laboral está relacionada con la presión del tiempo y la escasez de personal durante los turnos rotativos, seguida del esfuerzo adicional que deben hacer los profesionales para cumplir con sus tareas y ofrecer una atención de calidad. Según el Consejo Internacional de Enfermería (CIE, 2014), la profesión de enfermería actualmente no solo se dedica a asistir al enfermo, herido o maltratado, sino también a proporcionar cuidado de calidad tanto a nivel individual como colectivo. El CIE considera que la sobrecarga laboral dificulta la provisión de un cuidado de calidad debido a los diversos factores que surgen por la cantidad y las características de las tareas realizadas por los profesionales de enfermería. Así, la calidad del cuidado requiere que el personal de enfermería no solo se concentre en los aspectos relacionados con la salud, sino también en los aspectos humanitarios y éticos, lo que implica que este personal debe interactuar constantemente con los pacientes y familiares para generar un ambiente de confianza y seguridad (Rivera, 2012).

Exigencias emocionales: En la línea de pensamiento de Arias y Casenave (2010) “La fortaleza emocional o destreza para manejar distintas emociones, que requiere una tarea profesional” (p.94). “El concepto de exigencias emocionales deriva de las concepciones ergonómicas que plantearon originalmente los conceptos de carga física y carga mental, siendo la carga emocional una parte constitutiva de esta última, expresada en términos de exigencias de autocontrol emocional” (Ansoleaga & Toro, 2014, p182). Las exigencias emocionales son un factor de riesgo psicosocial ampliamente documentado en la literatura, con evidencias claras de su relación con la salud mental de los trabajadores de la salud, especialmente en cuanto a trastornos depresivos y la aparición de distrés. Estas exigencias surgen de tareas que implican un contacto directo con personas que, de forma directa o indirecta, experimentan dolor o sufrimiento, a menudo en situaciones de urgencia dramáticas

donde está en juego la vida de los pacientes, sus familiares o seres cercanos (Ansoleaga & Toro, 2014). Dado esto, la preocupación por la salud mental de los profesionales de la salud que realizan este tipo de trabajos debe ser una prioridad, por lo tanto, se requieren medidas efectivas para prevenir la aparición de problemas de salud mental.

Falta de descanso adecuado: La falta de descanso se refiere a la insuficiencia o ausencia de períodos adecuados de recuperación y relajación necesarios para el bienestar físico y mental. Puede manifestarse de varias formas y tener diferentes impactos en la salud y el rendimiento. (Carrillo et al, 2018). Los médicos, debido a la naturaleza de su labor, experimentan un estrés crónico relacionado con la alta responsabilidad de garantizar la seguridad de los pacientes, la intensa demanda de servicios (carga asistencial), la falta de descanso, la ausencia de compensación por el trabajo realizado, la reducción progresiva de los beneficios económicos gubernamentales, la irregularidad en sus hábitos alimenticios, entre otros factores. Todo esto los convierte en un grupo vulnerable al desarrollo del síndrome de desgaste profesional (Berdejo, 2014). De manera general, la falta de descanso en profesionales de la salud puede tener consecuencias significativas tanto para su salud como para su desempeño profesional. La privación de descanso genera fatiga física y mental, lo que afecta su capacidad de concentración, toma de decisiones y rendimiento general. A largo plazo, puede aumentar el riesgo de cometer errores médicos, estrés y ansiedad, e incluso contribuir a desarrollar síndrome de burnout, enfermedades cardiovasculares o problemas del sistema inmunológico.

Ambiente de trabajo estresante: El ambiente laboral es el espacio en el que se desarrollan las interacciones humanas. Si un trabajador mantiene buenas relaciones con sus superiores y colegas, se considera que trabaja en un entorno laboral positivo, donde los conflictos y disputas no son comunes. (Calvimontes, 2022). El ambiente laboral puede influir en la motivación de las personas, y si no es tan satisfactorio como desearían, esto puede afectar su compromiso. La búsqueda de condiciones de trabajo seguras y un entorno saludable es fundamental. Es posible mejorar continuamente los principales factores que motivan a los empleados para aumentar tanto la cantidad como la calidad de su trabajo. Los empleados desean sentirse realizados y demostrar que su contribución puede ser beneficiosa para la empresa. Sin embargo, la falta de formación, largas jornadas laborales, una estructura jerárquica rígida, una división de tareas inadecuada, la falta de reconocimiento profesional y una preparación insuficiente pueden crear un ambiente de trabajo poco motivador. (Moreira et al, 2011, p.11-13). La profesión de la salud, especialmente en el área de enfermería, se considera altamente estresante, con una notable prevalencia de trastornos psicológicos que parecen estar vinculados al estrés. Este, a su vez, se relaciona con la insatisfacción laboral, el ausentismo y los frecuentes cambios de puesto o la renuncia a la profesión. (Cremades, 2011). Un ambiente estresante en el área de la salud puede tener consecuencias graves tanto para los trabajadores como para los pacientes. Las exigencias físicas y emocionales constantes, sumadas a la presión por tomar decisiones rápidas y gestionar situaciones de alta responsabilidad, generan un entorno laboral desafiante.

Material y métodos

En esta sección se desarrolla la estrategia metodológica del presente producto de investigación. Para investigaciones orientadas a resultados, se parte de un paradigma positivista, el cual se distingue por enfocarse en datos concretos y en la aplicación de pruebas con rigor científico. El método empleado será el científico, que permitirá, a través de la



observación de los fenómenos del entorno, inferir su causalidad y el impacto que generan en la población afectada. La investigación se clasifica como cuantitativa, ya que se fundamenta en la recolección de datos de campo, su tabulación, análisis e interpretación, con el propósito de corroborar las hipótesis planteadas mediante pruebas estadísticas. El diseño de esta investigación es exploratorio, descriptivo y correlacional. Es exploratorio porque se analizará el fenómeno en un contexto específico de forma inicial, aunque haya sido estudiado previamente en otros entornos. Es descriptivo, ya que se emplearán estadísticas descriptivas de estudios previos, como la media aritmética, la mediana, la moda, la desviación estándar, la varianza y el rango, representados en tablas o gráficos. Finalmente, es correlacional porque evalúa la relación bivariado entre las variables independientes y la variable dependiente. La investigación es no probabilística y no experimental, dado que no se manipularán intencionalmente las variables, sino que los datos serán recolectados tal y como se diseñaron. Además, es de corte transversal, ya que los datos se recopilarán en un único momento, para luego ser analizados, interpretados y presentados como parte del informe final. El sujeto de estudio es el profesional de salud de un centro de atención pública, ubicado en el cantón Paltas perteneciente a la provincia de Loja, Ecuador. La población objeto de estudio está compuesta por 50 trabajadores profesionales, y el marco muestral corresponde al listado completo del personal de salud del centro. En este caso, el muestreo se realizará bajo un criterio censal, lo que implica que se analizará a la totalidad de la población. Para la recolección de datos, se emplearon instrumentos como un cuestionario diseñado específicamente en función de las variables planteadas. Este cuestionario incluye preguntas validadas por otros autores y sustentadas en referencias académicas relevantes.

MÉTODO: El estudio se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, dado que se basa en la obtención de datos directamente del campo, seguido de su organización, análisis e interpretación, con el objetivo de verificar las hipótesis formuladas a través de pruebas estadísticas. El enfoque cuantitativo, permite obtener datos numéricos y realizar análisis estadísticos que faciliten la identificación de patrones y relaciones entre los factores laborales y la fatiga en los profesionales de la salud. Un diseño transversal es adecuado para describir el fenómeno en un tiempo específico, lo que contribuye a generar información relevante para intervenciones futuras (Hernández-Sampieri et al., 2014).

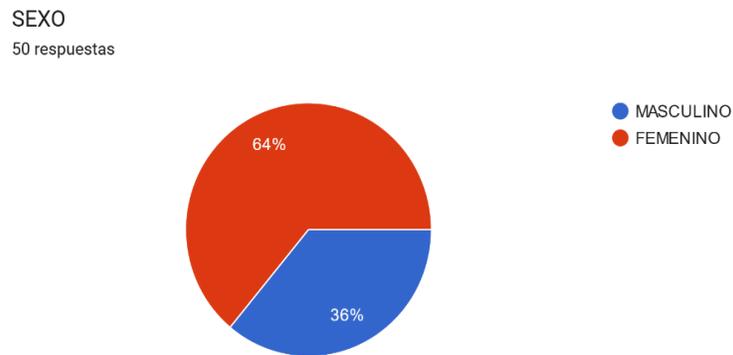
El diseño de esta investigación combina enfoques exploratorio, descriptivo y correlacional. Se considera exploratorio porque examina el fenómeno en un contexto particular y preliminar, incluso si ha sido investigado en otros escenarios; Descriptivo porque se utilizarán estadísticas descriptivas las cuales serán presentadas en tablas o gráficos; Correlacional, ya que analiza la relación entre las variables independientes y la dependiente. La investigación adopta un enfoque no probabilístico y no experimental, dado que los datos se recopilarán tal como ocurren en ese escenario.

Población y muestra: la población está conformada por los profesionales de la salud que laboran en el Centro de Atención Pública de Paltas, Ecuador. **Muestra:** Se seleccionará una muestra no probabilística por conveniencia compuesta por 50 personas que cumplan con los criterios de ser profesionales en el área de la salud ya sean estos médicos (Generales, Rurales, especialistas, etc.), enfermeras/os, psicólogos, nutricionistas, técnicos de atención primaria de la salud. **Instrumentos:** Se utilizará un cuestionario previamente validado por expertos como herramienta para recolectar datos. Este instrumento medirá factores laborales asociados a la fatiga; El cuestionario estará estructurado en escalas Likert de 5 puntos, donde los participantes podrán indicar su nivel de acuerdo o desacuerdo con cada afirmación.

Procedimientos: Está compuesto por 3 fases importantes: Fase 1: Solicitar autorización a las autoridades del Centro de Atención Pública para la recolección de datos y realizar la sensibilización sobre la importancia del estudio. Fase 2: Aplicar el cuestionario de forma presencial en las instalaciones del centro durante los horarios permitidos. Los participantes completarán el instrumento de manera anónima y confidencial en un tiempo estimado de 15 minutos. Fase 3: Recopilar y organizar los datos en SPSS (Statistical Package for the Social Sciences); un programa estadístico informático para el análisis de la información recolectada.

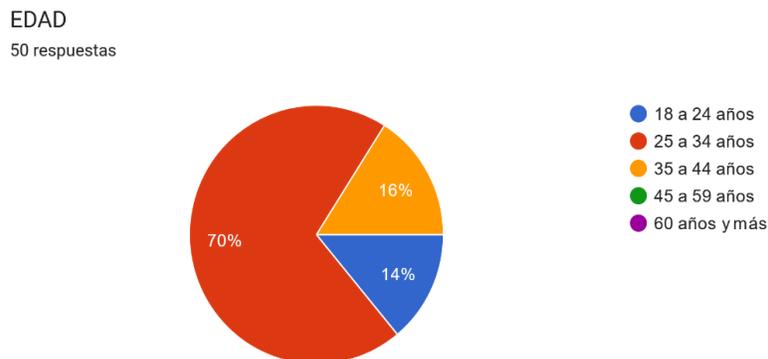
Resultados

Figura 1
Datos sociodemográfico - Sexo:



Fuente: Elaboración propia, a partir de cuestionario validado por expertos

Figura 2
Datos sociodemográfico - Edad:



Fuente: Elaboración propia, a partir de cuestionario validado por expertos

Análisis: Los resultados de la encuesta aplicada a 50 profesionales de la salud en un centro de atención pública en Paltas, Ecuador, reflejan una composición mayoritariamente femenina (64%) frente a un 36% masculino, lo que sugiere que las condiciones laborales y los factores

desencadenantes de fatiga pueden tener un impacto diferenciado según el género (Figura 1). Diversos estudios indican que las mujeres en el sector salud pueden enfrentar mayores cargas laborales debido a la doble jornada (trabajo y responsabilidades familiares), lo que podría incrementar los niveles de fatiga. Además, la alta exigencia física y emocional en estos entornos puede afectar de manera distinta a cada grupo, dependiendo de su rol y carga de trabajo. En cuanto a la distribución por edad, la mayoría de los encuestados tiene entre 25 y 34 años (70%), seguido del grupo de 35 a 44 años (16%) y, en menor proporción, los de 18 a 24 años (14%). Este dato es relevante, ya que la fatiga laboral suele presentarse con mayor intensidad en profesionales jóvenes que están en una etapa de consolidación laboral y enfrentan largas jornadas de trabajo según la encuesta realizada y en diálogo con los mismos (Figura 2). La elevada presencia de personal en este rango de edad sugiere una posible sobrecarga laboral, especialmente en un centro de atención pública donde la demanda de servicios de salud es alta. Además, la fatiga en estos profesionales puede estar asociada a otros factores como la presión asistencial, el ritmo acelerado de trabajo y la falta de períodos adecuados de descanso.

Figura 3
Datos sociodemográfico - Profesión:

PROFESIÓN
50 respuestas



Fuente: Elaboración propia, a partir de cuestionario validado por expertos

Análisis: Los datos obtenidos reflejan la composición del personal de salud en función de su profesión, evidenciando que la mayor proporción corresponde a enfermería (36%), seguido por médicos (20%) y odontología (12%) (Figura 3). Esto indica que el personal de enfermería representa el pilar fundamental dentro del equipo de salud, lo que puede implicar una mayor demanda de trabajo en comparación con otras profesiones; la atención en el establecimiento recae en gran medida sobre el personal de enfermería, quienes desempeñan un rol fundamental en la prestación de servicios de salud, lo que podría implicar una mayor carga laboral y, en consecuencia, un riesgo elevado de fatiga laboral. La cantidad de médicos también es significativa, aunque en menor proporción, lo que sugiere que la atención médica en el centro de salud podría estar distribuida entre un número limitado de profesionales. Las demás disciplinas presentan porcentajes menores, con psicología (10%), laboratorio clínico

y paramedicina (6% cada uno), bioquímica y farmacia, así como nutrición (4% cada uno) y técnicos de atención primaria (2%). Esto indica que, aunque existe un equipo multidisciplinario, algunas áreas cuentan con pocos profesionales, lo que podría afectar la capacidad de atención en estos servicios específicos. En este sentido, la distribución del personal podría influir en la carga laboral y en la eficiencia de la atención brindada, dependiendo de la demanda de cada especialidad dentro del centro de salud.

Tabla 1
Estadísticos descriptivos

	Media	Desviación típica	N
Fatigalaboral	2,8100	,74402	50
Turnosprolongados	3,0640	,96379	50
Sobrecargapacientes	2,6360	,98224	50
Exigenciasemocionales	2,4020	,91104	50
Faltadescansoadecuado	2,7660	,99849	50
Ambientetrabajoestresante	2,8560	1,02602	50

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de procesador estadístico SPSS

Análisis: Los resultados indican que los trabajadores perciben con mayor frecuencia los turnos prolongados (3.06) y el ambiente de trabajo estresante (2.86), lo que sugiere que estos factores pueden estar contribuyendo al nivel de fatiga laboral (2.81), que se encuentra en un rango moderado (Tabla 1). Además, la falta de descanso adecuado (2.77) y la sobrecarga de pacientes (2.64) también podrían influir en la sensación de agotamiento. En contraste, las exigencias emocionales (2.40) son el factor con menor puntuación, lo que indica que los trabajadores no lo perciben como un problema predominante en comparación con los demás. La variabilidad en las respuestas, reflejada en la desviación típica, muestra que la percepción de estos factores no es homogénea entre los trabajadores. En particular, la falta de descanso adecuado y el ambiente estresante presentan una mayor dispersión, lo que sugiere que algunos empleados pueden experimentar estas condiciones de manera más intensa que otros. Este análisis resalta la necesidad de evaluar medidas para mejorar las condiciones laborales, especialmente en la gestión de turnos y reducción del estrés en el entorno de trabajo.

TABLA 2.
Correlación de Pearson

		CORRELACIONES					
		Fatigalaboral	Turnosprolongados	Sobrecargapacientes	Exigenciasemocionales	Faltadescansoadecuado	Ambientetrabajoestresante
Correlación de Pearson	Fatigalaboral	1,000	-,114	,045	-,077	-,097	,087

Sig. (unilateral)	Turnosprolongados	- ,114	1,000	,713	,632	,686	,645
	Sobrecargapacientes	,045	,713	1,000	,805	,818	,780
	Exigenciasemocionales	- ,077	,632	,805	1,000	,777	,808
	Faltadescansoadecuado	- ,097	,686	,818	,777	1,000	,740
	Ambientetrabajostresante	,087	,645	,780	,808	,740	1,000
	Fatigalaboral	.	,215	,379	,297	,251	,274
	Turnosprolongados	,215	.	,000	,000	,000	,000
	Sobrecargapacientes	,379	,000	.	,000	,000	,000
	Exigenciasemocionales	,297	,000	,000	.	,000	,000
	Faltadescansoadecuado	,251	,000	,000	,000	.	,000
N	Ambientetrabajostresante	,274	,000	,000	,000	,000	.
	Fatigalaboral	50	50	50	50	50	50
	Turnosprolongados	50	50	50	50	50	50
	Sobrecargapacientes	50	50	50	50	50	50
	Exigenciasemocionales	50	50	50	50	50	50
	Faltadescansoadecuado	50	50	50	50	50	50
	Ambientetrabajostresante	50	50	50	50	50	50

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de procesador estadístico SPSS

Análisis: Los resultados indican que no existe una relación significativa entre la fatiga laboral y los factores analizados, ya que las correlaciones son muy débiles, con valores que oscilan entre -11.4% (turnos prolongados) y 8.7% (ambiente de trabajo estresante). Además, los niveles de significancia ($p > 0.05$) confirman que estas relaciones no son estadísticamente relevantes. Esto sugiere que, dentro de esta muestra, la fatiga laboral podría estar influenciada por otros factores no considerados en el análisis o que su impacto no es directo. Por otro lado, las correlaciones entre los factores laborales muestran relaciones altas y significativas, como la asociación entre sobrecarga de pacientes y exigencias emocionales (80.5%), sobrecarga de pacientes y falta de descanso adecuado (81.8%), y ambiente de trabajo estresante con exigencias emocionales (80.8%) (Tabla 2). Esto indica que estos problemas tienden a presentarse juntos y podrían generar un impacto acumulativo en la salud de los trabajadores.

Aunque no se haya demostrado una conexión directa con la fatiga laboral, abordar estos factores es clave para mejorar el bienestar en el entorno laboral.

Tabla 3.
Modelo de regresión

Modelo	RESUMEN DEL MODELO									
	R	R cuadrado	R cuadrado corregido	Error típ. de la estimación	Cambio en R cuadrado	Estadísticos de cambio en F	gl1	gl2	Sig. Cambio en F	Durbin-Watson
1	,392	,154	,057	,72238	,154	1,596	5	44	,181	2,307

VARIABLES predictoras: (Constante), Ambiente trabajo estresante, Turnos prolongados, Falta de descanso adecuado, Exigencias emocionales, Sobrecarga pacientes
 Variable dependiente: Fatiga laboral

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de procesador estadístico SPSS

Análisis: El modelo de regresión muestra una R de 0.392, lo que indica una relación moderadamente débil entre las variables predictoras (como el ambiente de trabajo estresante, los turnos prolongados y la falta de descanso adecuado) y la fatiga laboral. El R cuadrado de 0.154 sugiere que solo el 15.4% de la variabilidad en la fatiga laboral puede ser explicada por los factores considerados en el modelo, lo que implica que el modelo tiene un poder predictivo limitado. El R cuadrado corregido de 0.057 confirma que el modelo no se ajusta bien a los datos, ya que la explicación de la variabilidad disminuye aún más cuando se tiene en cuenta el número de variables en el análisis. El estadístico F = 1.596 (p = 0.181) indica que el modelo en su conjunto no es significativo, ya que el valor de p es mayor que 0.05, lo que implica que no hay suficiente evidencia para afirmar que las variables predictoras tengan un impacto significativo sobre la fatiga laboral. El valor de Durbin-Watson = 2.307 sugiere que no existe autocorrelación en los residuos del modelo, lo cual es positivo para la validez del análisis. En resumen, el modelo no logra explicar de manera efectiva la fatiga laboral, lo que sugiere que es necesario considerar otros factores o ajustar el modelo para obtener resultados más relevantes (Tabla 3).

TABLA 4
ANOVA – Análisis de Varianza



		ANOVAa				
Modelo		Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
1	Regresión	4,165	5	,833	1,596	,181b
	Residual	22,960	44	,522		
	Total	27,125	49			

Variable dependiente: Fatigalaboral

Variabes predictoras: (Constante), Ambiente trabajo estresante, Turnos prolongados, Falta de descanso adecuado, Exigencias emocionales, Sobrecarga pacientes

Fuente: Elaboración propia, datos extraídos de procesador estadístico SPSS

ANÁLISIS: El análisis de ANOVA muestra que la variabilidad explicada por el modelo de regresión es 4.165 (suma de cuadrados de la regresión), lo que representa solo una pequeña parte de la variabilidad total de la fatiga laboral (27.125). La media cuadrática de la regresión (0.833) es más alta que la media cuadrática residual (0.522), pero la diferencia no es suficiente para que el modelo sea estadísticamente significativo. El estadístico $F = 1.596$ refleja que la relación entre la variabilidad explicada y no explicada no es fuerte, lo que sugiere que el modelo no está logrando predecir adecuadamente la fatiga laboral. El valor de $\text{sig.} = 0.181$ es mayor que el umbral estándar de 0.05, lo que indica que las variables predictoras (ambiente de trabajo estresante, turnos prolongados, etc.) no tienen un impacto significativo sobre la fatiga laboral en este análisis. Esto significa que, aunque el modelo ha intentado explicar la fatiga laboral, no ha demostrado ser efectivo para predecirla, sugiriendo que otros factores no considerados en el modelo pueden estar influyendo en los niveles de fatiga de los trabajadores (Tabla 4).

Discusión

La fatiga laboral entre los profesionales de la salud es un fenómeno ampliamente reconocido a nivel global, y en América Latina y Ecuador no se presenta como una excepción. Este fenómeno involucra diversas dimensiones, que abarcan desde factores organizacionales hasta aspectos individuales, los cuales impactan tanto la calidad de vida de los trabajadores como la eficiencia de los servicios de salud. En este sentido, varios estudios han abordado las causas de la fatiga laboral en el sector salud, tanto en América Latina como en el contexto ecuatoriano. En una investigación realizada en México, se identificaron como principales factores desencadenantes de la fatiga en médicos y enfermeras, la carga excesiva de trabajo, los turnos largos y la falta de descanso adecuado (Vázquez et al., 2020). De forma similar, un estudio en Argentina concluyó que las deficiencias en la gestión del personal, la escasez de recursos y el estrés emocional derivado del trato con pacientes en situaciones críticas son factores clave que aumentan el riesgo de fatiga laboral. Ambos estudios coinciden en que las condiciones laborales, combinadas con las características propias del trabajo en el ámbito de

la salud, generan una considerable carga física y emocional en los profesionales (López et al., 2019).

En la región de América Latina, se ha destacado la importancia de la gestión organizacional para reducir los niveles de fatiga laboral. Un trabajo realizado en Colombia por Sánchez et al. (2022) señala que la implementación de políticas adecuadas en recursos humanos, la correcta distribución de turnos y el establecimiento de programas de apoyo psicológico pueden servir como factores protectores frente a la fatiga. En Ecuador, la adopción de programas de bienestar laboral y apoyo psicosocial ha demostrado ser una estrategia efectiva para contrarrestar estos efectos. Según un informe del Ministerio de Salud Pública de Ecuador (2020), promover la salud mental en el entorno laboral y crear espacios de desconexión laboral son pasos fundamentales para reducir la fatiga y el estrés entre los trabajadores del sector salud. Por otro lado, en el ámbito ecuatoriano, se llevó a cabo una investigación sobre la fatiga laboral en los trabajadores de hospitales públicos de Quito, revelando que los factores más relevantes eran los turnos nocturnos y el agotamiento físico producto de la alta carga de trabajo (Pérez et al., 2021). Este estudio también resalta la importancia de contar con recursos humanos y materiales adecuados, concluyendo que la falta de personal suficiente es un factor significativo en el aumento de la fatiga. Estos hallazgos coinciden con los resultados de otros estudios en Ecuador, que identifican el trabajo bajo presión y la escasez de insumos y equipos como factores determinantes en el agotamiento de los profesionales de la salud (García & Rodríguez, 2018). A pesar de los avances en algunos países de la región, la situación en Ecuador sigue siendo compleja. Otros estudios sugieren que la ausencia de políticas de salud ocupacional específicas para el sector salud, la falta de capacitación en manejo de estrés y la sobrecarga laboral siguen siendo los factores de riesgo más prevalentes. Es fundamental implementar políticas más específicas y agresivas, como la mejora de las condiciones laborales, la adecuada dotación de personal y la capacitación continua en manejo de la fatiga y el estrés laboral en el sector salud (Pérez et al., 2021). En cuanto a los resultados de esta investigación realizada en el Centro de atención pública en Paltas, se evidencian una prevalencia de Fatiga laboral sobre todo en la población femenina 64% frente a un 36% masculino, lo que sugiere que las condiciones laborales y los factores desencadenantes de fatiga pueden tener un impacto diferenciado según el género. Además, se evidencia que la mayor proporción corresponde a enfermería (36%), seguido por médicos (20%) y odontología (12%), esto indica que implica una mayor demanda de trabajo en comparación con otras profesiones; desempeñan un rol fundamental en la prestación de servicios de salud, lo que podría implicar una mayor carga laboral. Las variables y factores identificados, en consecuencia, representan un riesgo elevado que genera estrés y fatiga laboral. Por lo tanto, se enfatiza la relevancia de aplicar estrategias dirigidas a la prevención y gestión de la fatiga laboral en el sector salud, con el fin de asegurar el bienestar y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Asimismo, es fundamental tener en cuenta las variaciones tanto demográficas y laborales de los participantes en cada investigación, ya que estos factores pueden influir en los resultados obtenidos.

Conclusiones

La fatiga laboral, definida como una disminución temporal de la capacidad para realizar tareas, puede ser causada por turnos prolongados, sobrecarga de pacientes, exigencias emocionales, falta de descanso adecuados, ambiente de trabajo estresante y puede tener efectos perjudiciales en la seguridad, la productividad y la salud de los empleados.

El estudio sobre los factores desencadenantes de la fatiga laboral en profesionales de la salud se vio afectado por diversas limitaciones metodológicas. A pesar de haber gestionado la autorización previa con la máxima autoridad, no se obtuvo una aceptación explícita para la aplicación formal del estudio, lo que obligó a buscar en algunos casos a los profesionales en los centros de salud e inclusive dirigirse a los encargados de los departamentos para aplicar la encuesta, por ende, existió fallos en la tabulación de los datos, lo que pudo afectar la interpretación y validez de los resultados. Sin embargo, se pudo obtener la muestra deseada. Estas limitaciones resaltan la importancia de contar con una planificación logística más estructurada, una mejor gestión de permisos institucionales y estrategias que incentiven la participación del personal de salud.

Aunque se presentaron dificultades metodológicas, como la falta de aceptación formal para la aplicación del estudio y la baja colaboración del personal de salud, se logró determinar los principales factores que influyen en la fatiga laboral en los profesionales de un centro de atención pública. Los resultados revelan que los turnos prolongados y trabajo nocturno, sobrecarga de pacientes, ambiente de trabajo estresante son percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, lo que sugiere que estos factores tienen un impacto significativo en los niveles de fatiga laboral. Sin embargo, el análisis estadístico mostró que la relación entre los factores evaluados y la fatiga laboral es moderadamente débil y el modelo de regresión explica solo el 15.4% de la variabilidad en la fatiga laboral. Esto indica que, si bien los factores identificados tienen un efecto sobre la fatiga.

Las limitaciones encontradas en la recolección y tabulación de datos resaltan la necesidad de mejorar la planificación metodológica en futuras investigaciones. No obstante, los hallazgos obtenidos aportan información valiosa sobre las condiciones laborales del personal de salud y pueden servir como base para futuras estrategias de intervención que busquen mejorar su bienestar y reducir los niveles de fatiga.

También podemos afirmar que en este caso se vio más afectado el sexo femenino, y que mayoritariamente la profesión que más predomina, es enfermería. Pues representa el pilar fundamental, lo que puede implicar una mayor demanda de trabajo en comparación con otras profesiones, en consecuencia, un riesgo elevado de fatiga laboral.

Es crucial abordar la fatiga laboral para crear un ambiente de trabajo saludable y mejorar la calidad de la atención médica. El gobierno, los empleadores y las organizaciones deben adoptar leyes y medidas preventivas, así también ofrecer el apoyo necesario a los trabajadores para reducir estos problemas. Esto implica gestionar la carga de trabajo, promover un equilibrio entre trabajo y vida personal, aplicar estrategias y garantizar el acceso a recursos de salud mental.

A pesar de estos desafíos, ponemos a consideración que los hallazgos obtenidos proporcionan un punto de partida para futuras investigaciones que profundicen en la fatiga laboral y su impacto en el desempeño y bienestar de los profesionales de la salud.

Referencias bibliográficas

- Arias, M. D. R. M., & Casenave, C. P. (2010). Exigencia emocional de trabajo en las Unidades de Intervención Policial. *Psicopatología Clínica Legal y Forense*, 10(1), 91-128.
- Ansoleaga, E., & Toro, J. P. (2014). Salud mental y naturaleza del trabajo: cuando las demandas emocionales resultan inevitables. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 14(2), 180-189
- Bayas Romero, Y. E. (2019). Niveles de fatiga laboral en personal de salud y administrativo en el hospital Carlos Andrade Marín y su relación con agresiones por parte de usuarios (Doctoral dissertation, Quito: Universidad Del Pacífico).
- Berdejo Pacheco, H. L. (2014). Síndrome de desgaste laboral (burnout) en los médicos residentes de especialidades medico quirúrgicas de la universidad nacional de Colombia, sede Bogotá. Departamento de Cirugía.
- Carrillo-Mora, P., Barajas-Martínez, K. G., Sánchez-Vázquez, I., & Rangel-Caballero, M. F. (2018). Trastornos del sueño: ¿qué son y cuáles son sus consecuencias?. *Revista de la Facultad de Medicina (México)*, 61(1), 6-20.
- Calvimontes, C. A. T. (2022). Medio ambiente laboral como factor estresante en docentes universitarios de postgrado de la carrera de Ciencias de la Educación-Gestión 2020. *Revista Científica de Publicación del Centro Psicopedagógico y de Investigación en Educación Superior*, 9(2), 81-90.
- Cremades-Puerto, J. (2011). Factores laborales estresantes en profesionales de enfermería que trabajan en unidades hospitalarias con pacientes ingresados por problemas médicoquirúrgicos: una revisión bibliográfica.
- Cuesta González, H., & Sierra Peralta, L. (2005). Fatiga laboral como factor de riesgo psicosocial: una revisión conceptual.
- Díaz, H. L. (2019). Modelo de medición de fatiga laboral para el personal de la salud en IPS privadas de Colombia (Doctoral dissertation, Universidad del Rosario Bogotá).
- Díaz Salcedo, F. A. (2022). La categorización del paciente y la fatiga laboral en el profesional de enfermería del hospital PNP Luis N. Saenz-Lima 2022.
- Garate Correa, D. G. (2017). Estudio de fatiga laboral en el personal de enfermería de los servicios de terapia intensiva y emergencia de los Hospitales “José Carrasco Arteaga” del IESS y “Vicente Corral Moscoso” del MSP de la ciudad de Cuenca (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- García, M., & Rodríguez, L. (2018). Fatiga laboral en el personal de salud en hospitales públicos de Ecuador: Un estudio descriptivo. *Revista Ecuatoriana de Salud Ocupacional*, 45(2), 134-142.
- Gavilanes Zuñiga, D. L. (2021). Fatiga laboral y burnout en el área de emergencia del hospital IESS tena durante la pandemia covid-19 en marzo-agosto 2020 (Master's thesis).
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill.
- Jarrin, L. M. V., Salcedo, D. R. N., Falcón, V. V., & del Sol, A. B. (2022). Relación de condiciones de trabajo y fatiga laboral en personal de salud. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria de Ciencias de la Salud. Salud y Vida*, 6(2), 216-223.
- Peña, P., & Espinoza, P. (2017). Relación entre el riesgo ergonómico y la fatiga laboral en el sector alimentario. *Revista de la Facultad de Ciencias Químicas*, (18), 35-47.

- López, R., Fernández, A., & Rodríguez, S. (2019). Fatiga laboral en profesionales de la salud en hospitales de Buenos Aires: Factores desencadenantes y consecuencias. *Journal of Latin American Health*, 32(1), 56-64.
- Martínez, C. L., Moraga, S. P., Paredes, C. S., Vásquez, A. S., & Villarroel, C. M. V. (2019). Fatiga laboral y ausentismo en el trabajo en mujeres auxiliares de enfermería de un hospital de alta complejidad, Chile. *Ciência & Saúde Coletiva*, 25, 243-249.
- Ministerio de Salud Pública del Ecuador. (2020). Informe de salud ocupacional en el sector salud. Quito: Ministerio de Salud Pública del Ecuador.
- Moreira, C. A., de Oliveira, M. V., Bezerra Filho, J. G., Alves, L. L., Bezerra, M. A., & Tavares, P. G. C. C. (2011). Gestión y ambiente de trabajo en la visión del equipo de enfermería de una maternidad, Fortaleza/Ceara, Brasil. *Enfermería Global*, 10(1)
- Molina Cando, R. M. (2020). Factores asociados a la fatiga laboral en el personal administrativo de los Hospitales: Vicente Corral Moscoso y Homero Castanier Creso (Master's thesis, Universidad del Azuay).
- Monta Collaguazo, G. E. (2020). Evaluación de la fatiga laboral en el personal administrativo de una empresa de servicios profesionales en la Ciudad de Quito. Año 2019.
- Navarro, F. (2023, March 22). Fatiga laboral: causas, síntomas y consecuencias en las empresas. Canal Gestión Integrada. <https://www.inesem.es/revistadigital/gestion-integrada/la-fatiga-laboral/>
- Pérez, J., García, D., & Martínez, F. (2021). Factores de riesgo asociados a la fatiga laboral en profesionales de salud en hospitales públicos de Quito. *Revista de Medicina y Salud Pública*, 38(1), 91-98.
- Rodríguez Ruiz, J. (2019). La fatiga en el centro de trabajo (Work Fatigue).
- Rivera, J. C. B. (2012). Sobrecarga laboral en los profesionales de la salud y su relacion con la seguridad del paciente: la fatiga resultante de la sobrecarga en el trabajo produce un deterioro del rendimiento humano, el cual puede verse reflejado en errores de omision y la consecucion de eventos adversos. *Revista Médico Legal*, 6-14.
- Sánchez, J., Gómez, M., & Castillo, L. (2022). Intervenciones organizacionales para reducir la fatiga laboral en médicos y enfermeras en Colombia. *Salud Ocupacional en América Latina*, 41(3), 212-218.
- Seguel, F., & Valenzuela, S. (2014). Relación entre la fatiga laboral y el síndrome burnout en personal de enfermería de centros hospitalarios. *Enfermería Universitaria*, 11(4), 152-160. <https://doi.org/10.1016/j.reu.2014.09.002>
- Vázquez, J., Torres, A., & Molina, P. (2020). Causas de la fatiga laboral en el personal de salud: Estudio en hospitales de Ciudad de México. *Revista Mexicana de Salud Ocupacional*, 12(2), 104-110.
- Villaveces, J., López, L., & Duque, L. (2016). Factores relacionados a la fatiga laboral: Causas, Consecuencias y Medidas de control, documentados en la literatura entre los años 2006 y 2016. Bogotá DC: Fundación Universitaria del Área Andina.

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.