



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO**

**DIRECCIÓN DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
MAESTRÍA EN SALUD PÚBLICA**

**TEMA:**

**AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD  
DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES  
DEL HOSPITAL GINECO OBSTETRICO PEDIATRICO  
UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2019-2020**

**AUTORA: BALCAZAR ROBLES JEZABELL IVONNE  
DIRECTORA TFM: LLIMAICO NORIEGA MARIANA DE JESÚS**

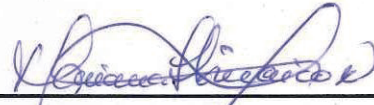
**MILAGRO, DICIEMBRE 2021**

**ECUADOR**

## **ACEPTACIÓN DEL(A) TUTOR(A)**

Por la presente hago constar que he analizado el proyecto de grado presentado por la Lcda. Jezabell Ivonne Balcazar Robles, para optar al título de Magister en Salud Pública y que acepté tutoriar a la maestrante, durante la etapa del desarrollo del trabajo hasta su presentación, evaluación y sustentación.

Milagro, a los 27 días del mes de octubre del 2021

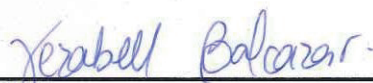


**Lcda. Mariana de Jesús Llimaico Noriega, MSc**  
**Director/a de Trabajo de Titulación**

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN

Como autor de esta investigación declaro ante el Comité Académico del Programa de Maestría en Salud Pública de la Universidad Estatal de Milagro, que el trabajo presentado es de mi propia autoría, no contiene material escrito por otra persona, salvo el que está referenciado debidamente en el texto; parte del presente documento o en su totalidad no ha sido aceptado para el otorgamiento de cualquier otro Título de una institución nacional o extranjera.

Milagro, a los 27 días del mes de octubre de 2021



**Jezabell Balcazar Robles**

**CI: 0919598284**


## CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA

El TRIBUNAL CALIFICADOR previo a la obtención del título de Magister en Salud Pública otorga al presente proyecto de investigación las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	( 48,66 )
DEFENSA ORAL	( 37,33 )
TOTAL	( 86 )
EQUIVALENTE	( MUY BUENO )



**Lcda. Dolores Saldarriaga Jiménez, MSc.  
PRESIDENTA DEL TRIBUNAL**



**Lcda. Mariana Llimaico Noriega, MSc.  
DIRECTORA TFM**



**Lcda, Fanny Vera Lorenti, PHD  
SECRETARIA DEL TRIBUNAL**

## **DEDICATORIA**

Dedico este trabajo investigativo a mi madre, Ruth, por ser quien me impulsó desde joven a hacer una carrera profesional y luego ir tras un posgrado; a mi esposo, Ramón, porque ha sido soporte vital con su comprensión, cariño y entrega durante el tiempo que ha durado la maestría. A mis hijos, Nicolás y Leandro, quienes son la fuente de inspiración que necesito cuando el cansancio y la desidia me invaden. A mis jefes, colegas y amigos que hicieron posible con su colaboración y apoyo que pudiera culminar el desarrollo del mismo.

Jezabell Balcazar Robles.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por brindarme su fortaleza eterna para afrontar los desafíos académicos, económicos y de tiempo, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente para culminar este trabajo de investigación. A mi madre, esposo e hijos que son mi ayuda y soporte emocional. A la Universidad Estatal de Milagro que me ha permitido formar parte de este posgrado que beneficiará a la sociedad ecuatoriana con los profesionales de calidad a entregar. A todos los docentes que aportaron con sus conocimientos y forjaron en mí el deseo de aprender y actuar. Gracias a mis amigos y compañeros de maestría porque a pesar de las adversidades continuamos juntos y a todos aquellos que me alentaron a seguir, para que no me rinda y así procure alcanzar mis metas.

Jezabell Balcazar Robles.

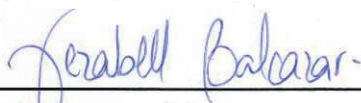
## CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR

PhD. Fabricio Guevara Viejo  
Rector de la Universidad Estatal de Milagro

Presente

Mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la cesión de Derechos del autor del trabajo realizado como requisito previo para la obtención de mi título de cuarto nivel, cuyo tema fue **“AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL EN EL PERSONAL DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL GINECO OBSTETRICO PEDIATRICO UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL”** y que corresponde a la Dirección de Posgrado y Educación Continua.

Milagro, octubre de 2021



---

Jezabell Balcazar Robles

CI: 0919598284

## ÍNDICE GENERAL

ACEPTACIÓN DEL(A) TUTOR(A) .....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	iii
CERTIFICACIÓN DE LA DEFENSA .....	iv
DEDICATORIA.....	v
AGRADECIMIENTO.....	vi
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	vii
ÍNDICE GENERAL .....	viii
ÍNDICE DE CUADROS .....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xii
RESUMEN .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
INTRODUCCIÓN .....	1
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>3</b>
<b>PROBLEMA.....</b>	<b>3</b>
1.1    PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1.1    Problematización .....	3
1.1.2    Delimitación del problema .....	4
1.1.3    Formulación del problema .....	4
1.1.4    Sistematización del problema .....	5
1.1.5    Determinación del tema .....	5
1.2    OBJETIVOS .....	6
1.2.1    Objetivo General.....	6
1.2.2    Objetivos Específicos .....	6
1.3    JUSTIFICACIÓN .....	7



<b>CAPÍTULO II</b> .....	<b>9</b>
<b>MARCO REFERENCIAL</b> .....	<b>9</b>
2.1    MARCO TEÓRICO.....	9
2.1.1    Antecedentes históricos.....	9
2.1.2    Antecedentes referenciales .....	10
2.1.3    Fundamentación .....	11
2.2    MARCO LEGAL .....	15
2.3    MARCO CONCEPTUAL .....	18
2.4    HIPÓTESIS Y VARIABLES.....	20
2.4.1    Hipótesis general .....	20
2.4.2    Hipótesis particulares .....	20
2.4.3    Declaración de variables .....	20
2.4.4    Operacionalización de las variables .....	21
<b>CAPÍTULO III</b> .....	<b>22</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b> .....	<b>22</b>
3.1    TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL ..	22
3.2    LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA.....	22
3.2.1    Características de la población.....	22
3.2.2    Delimitación de la población .....	23
3.2.3    Tipo de muestra.....	23
3.2.4    Tamaño de muestra.....	23
3.2.5    Proceso de selección.....	23
3.3    LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS.....	24
3.3.1    Métodos teóricos: .....	24
3.3.2    Métodos empíricos .....	24
3.3.3    Técnicas e instrumentos.....	24
3.3.4    Consideraciones éticas.....	24

3.4	EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACIÓN.....	25
<b>CAPÍTULO IV.....</b>		<b>26</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.....</b>		<b>26</b>
4.1	ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL .....	26
4.2	Análisis comparativo, evolución, tendencia y perspectivas .....	50
4.3	Verificación de hipótesis.....	51
CONCLUSIONES .....		52
RECOMENDACIONES.....		52
<b>CAPÍTULO V.....</b>		<b>53</b>
<b>PROPUESTA.....</b>		<b>53</b>
5.1	TEMA .....	53
5.2	FUNDAMENTACIÓN .....	53
5.3	JUSTIFICACIÓN .....	54
5.4	OBJETIVOS .....	56
5.4.1	Objetivo General de la propuesta .....	56
5.4.2	Objetivos Específicos de la propuesta.....	56
5.5	UBICACIÓN .....	56
5.6	FACTIBILIDAD .....	57
5.7	DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA.....	58
5.7.1	Actividades .....	58
5.7.2	Recursos, Análisis Financiero.....	59
5.7.3	Impacto.....	60
5.7.4	Cronograma de la propuesta .....	61
5.7.5	Lineamiento para evaluar la propuesta.....	62
<b>BIBLIOGRAFÍA .....</b>		<b>63</b>
<b>ANEXOS .....</b>		<b>65</b>

## ÍNDICE DE CUADROS

<b>Cuadro 1.</b> Género del personal de salud .....	27
<b>Cuadro 2.</b> Rango de edad del personal de salud .....	27
<b>Cuadro 3.</b> Profesión del personal de salud.....	28
<b>Cuadro 4.</b> Tipo de contrato del personal de salud .....	30
<b>Cuadro 5.</b> Horas de trabajo del personal de salud .....	31
<b>Cuadro 6.</b> Estadística 1A: Me siento cansado .....	32
<b>Cuadro 7.</b> Estadística 2A: Me cuesta pensar.....	33
<b>Cuadro 8.</b> Estadística 3A: Físicamente me siento exhausto, rendido.....	34
<b>Cuadro 9.</b> Estadística 4A: Me siento equilibrado, en armonía conmigo (-).....	35
<b>Cuadro 10.</b> Estadística 5A: Me concentro en lo que hago.....	36
<b>Cuadro 11.</b> Estadística 6A: Me siento débil.....	37
<b>Cuadro 12.</b> Estadística 7A: Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (de minutos a un par de días). .....	38
<b>Cuadro 13.</b> Estadística 8A: Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista.....	39
<b>Cuadro 14.</b> Estadística 9A: Me puedo concentrar bien .....	40
<b>Cuadro 15.</b> Estadística 10A: Me siento descansado (-).....	41
<b>Cuadro 16.</b> Estadística 11A: Tengo problemas para concentrarme .....	42
<b>Cuadro 17.</b> Estadística 12A: Me siento en mala condición física .....	43
<b>Cuadro 18.</b> Estadística 13A: Me canso rápidamente.....	44
<b>Cuadro 19.</b> Estadística 14A: Me encuentro distraído pensando en cosas .....	45
<b>Cuadro 20.</b> Estadística 15A: Me siento en buena forma (-).....	46
<b>Cuadro 21.</b> Estadística 1B: Se ha sentido fatigado ¿En las dos últimas semanas? .	47
<b>Cuadro 22.</b> Estadística final del A y B .....	48
<b>Cuadro 23.</b> Factibilidad del programa de intervención .....	57

## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1.</b> Género del personal de salud .....	27
<b>Figura 2.</b> Rango de edad del personal de salud .....	28
<b>Figura 3.</b> Profesiones del personal de salud.....	29
<b>Figura 4.</b> Tipo de contrato del personal de salud.....	30
<b>Figura 5.</b> Horas de trabajo del personal de salud .....	31
<b>Figura 6.</b> Estadística 1A: Me siento cansado.....	32
<b>Figura 7.</b> Estadística 2A: Me cuesta pensar .....	33
<b>Figura 8.</b> Estadística 3A: Físicamente me siento exhausto, rendido. ....	34
<b>Figura 9.</b> Estadística 4A: Me siento equilibrado, en armonía conmigo (-) .....	35
<b>Figura 10.</b> Estadística 5A: Me concentro en lo que hago .....	36
<b>Figura 11.</b> Estadística 6A: Me siento débil .....	37
<b>Figura 12.</b> Estadística 7A: Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (de minutos a un par de días). ....	38
<b>Figura 13.</b> Estadística 8A: Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista .....	39
<b>Figura 14.</b> Estadística 9A: Me puedo concentrar bien .....	40
<b>Figura 15.</b> Estadística 10A: Me siento descansado (-) .....	41
<b>Figura 16.</b> Estadística 11A: Tengo problemas para concentrarme .....	42
<b>Figura 17.</b> Estadística 12A: Me siento en mala condición física .....	43
<b>Figura 18.</b> Estadística 13A: Me canso rápidamente .....	44
<b>Figura 19.</b> Estadística 14A: Me encuentro distraído pensando en cosas .....	45
<b>Figura 20.</b> Estadística 15A: Me siento en buena forma (-) .....	46
<b>Figura 21.</b> Estadística 1B: Se ha sentido fatigado ¿En las dos últimas semanas? ..	47
<b>Figura 22.</b> Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil .....	56

## RESUMEN

**Introducción:** El agotamiento físico y mental es una de las causas principales que lleva al personal de salud a desencadenar el estrés; estos cambios alteran los procesos biológicos del individuo con su medio interno homeostático alterando sus signos vitales, además, produce deficiencia cognitiva durante el desenlace de sus actividades laborales y cambios bruscos en su estado de ánimo. Con este estudio de investigación se logrará identificar cuáles son estos factores que inciden en el individuo con el desarrollo del estrés laboral o “Síndrome del Quemado”. **Objetivo:** determinar el agotamiento físico y mental en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020. **Metodología:** Su enfoque presenta un desenlace cuanti-cualitativo de tipo transversal descriptiva, cuya población de estudio fue de 100 miembros del personal de salud que trabajan en dicha entidad y permanecen en áreas de cuidados intensivos. **Resultados:** Se aplica criterios de inclusión y exclusión para concluir con el total de una muestra de 89 personas encuestadas. **Conclusiones:** el agotamiento físico que presenta el personal de salud no solo se debe a factores externos como son las excesivas cargas laborales, sino que se incluye el déficit en el acondicionamiento de las áreas críticas, inexistencia de espacios recreativos del personal de salud y la exclusión de la toma de decisiones para el tratamiento de un paciente.

**Palabras claves:** Agotamiento físico y mental, personal de salud, cuidados intensivos neonatales.

## ABSTRACT

**Introduction:** Physical and mental exhaustion is one of the main causes that leads health personnel to trigger stress; These changes alter the biological processes of the individual with their homeostatic internal environment altering their vital signs, in addition, it produces cognitive deficiency during the outcome of their work activities and sudden changes in their mood. With this research study it will be possible to identify which are these factors that affect the individual with the development of work stress or "Burning Syndrome". **Objective:** to determine the physical and mental exhaustion in the health personnel of the Neonatal Intensive Care Unit of the Hospital Gyneco-Obstetric and Pediatric University of Guayaquil in the period 2019-2020. **Methodology:** Its approach presents a quantitative-qualitative outcome of a descriptive cross-sectional type, whose study population was 100 health personnel who work in said entity and remain in intensive care areas. **Results:** Inclusion and exclusion criteria are applied to conclude with a total sample of 89 people surveyed. **Conclusions:** the physical exhaustion that health personnel present is not only due to external factors such as excessive workloads, but also includes the deficit in the conditioning of critical areas, lack of recreational spaces for health personnel and exclusion decision-making for the treatment of a patient.

**Keywords:** Physical and mental exhaustion, health personnel, neonatal intensive care.

## INTRODUCCIÓN

Desde la antigüedad al agotamiento emocional se lo ha venido desarrollando por la falta de recursos a nivel emocional que comúnmente es producto del estrés constante que padece el ser humano por cambios brusco-humorales, el estar fatigado de manera física y mental desencadena una inestabilidad en salud desencadenando alteraciones en el estilo de vida en las personas.

En la actualidad es más recurrente observar de forma clínica el estrés y ciertas enfermedades psicosomáticas que alteran el estado de salud de las personas disminuyendo el rendimiento laboral. Se tiene en consideración que la mayor afectación por estrés se presenta comúnmente en profesionales de salud debido a que ellos laboran en altas horas extenuantes, donde visiblemente repercute en una mala calidad de vida y en la eficacia de servicios que ofrecen. (Balcazar, 2020)

Determinando el nivel de agotamiento físico y mental que presenten el personal de salud se pretende mejorar el rendimiento laboral y con ello un mejor confort dentro de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.

El agotamiento físico y mental ha tenido un amplio desarrollo en los últimos años donde ha servido para la comprensión de los procesos de estrés asistencial, organizacional y académico. Desde la perspectiva se busca mejorar la calidad de vida en los empleados profesionales de salud y estudiantes del internado rotativo, debido al padecimiento de sufrir el Síndrome de Burnout traducido como el "Síndrome de quemado", que es utilizado en términos clínicos para referirse a un estado avanzado de desgaste profesional o cansancio emocional.

Esta investigación es de origen novedoso debido que presenta limitaciones tanto físicas como mentales dentro de una unidad de cuidados intensivos en tiempo real que tiene el personal de salud con la excesiva carga laboral conllevando al estrés y el desarrollo del síndrome de Burnout. Es necesario que en cada entidad hospitalaria existan valoraciones constantes de cómo trabaja a nivel psicológico del personal de salud así evitando alteraciones de memoria a causa del estrés de corto a largo plazo.

Este proceso investigativo plantea conocer si el personal de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil sufre de agotamiento tanto en lo físico como en lo mental durante el periodo 2019 – 2020, y los agentes estresores que producen este fenómeno en el desempeño del ejercer profesional a través de un método de investigación cuantitativo-cualitativo con un diseño de investigación aplicada de tipo transversal descriptivo, para contextualizar los datos que sistemáticamente capturaremos y analizaremos. Los instrumentos de investigación serán una encuesta y una entrevista dirigida a los profesionales de la salud para obtener datos que permitan confirmar o descartar la presencia de estrés.

Así mismo, se presenta una propuesta de intervención según resultados obtenidos para la implementación de un programa de pausas activas en los profesionales de salud del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.



# **CAPÍTULO I**

## **PROBLEMA**

### **1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1.1 Problematicación**

Existe una estrecha relación entre el cansancio mental y físico donde lleva a un cambio de salud en los trabajadores, entre lo cual se busca enfatizar la importancia en el cuidado del personal de salud evitando horas extenuantes laborales. El personal de salud que laboran en estos lugares desarrolla constantemente con el estrés generando una molestia en sus actividades. Los estudios realizados en ciertos números de pacientes con estrés son determinados por diversas causas entre ellas la acumulación excesiva de trabajo, mala relación entre compañeros de trabajo, áreas no adecuadas para laborar y problemas personales dentro del hogar. (Arthur Marcelino Hijo, 2015)

El trabajo, a lo largo de los años, ha pasado por diversos cambios, entre los que se incluyen la distribución del poder y el desarrollo tecnológico que exige mano de obra y conocimientos específicos para su ejecución. Estos cambios, al tiempo que ofrecen una mayor comodidad y facilidades para llevar a cabo numerosas tareas son, a su vez, el aumento de los requerimientos de mano de obra, que ha afectado al trabajador, poniendo en peligro su salud y su bienestar.

El personal sanitario está sometido a circunstancias de elevadas exigencias propias del rol que desempeñan y con un factor determinante que es el tipo de área en el que desempeñan sus actividades y la carga horario. Un fenómeno importante y que no está documentado abiertamente por su connotación es que en su mayoría el personal sanitario sea estos; médicos especialistas, residentes, enfermería, tecnólogos médicos, etc., laboran en más de una institución hospitalaria.

Recordemos que el Ministerio de trabajo en el Ecuador considera que para que una persona desempeñe su función en óptimas condiciones sin desgaste físico y mental,

solo debe tener una carga horaria semanal de 40 sin exceder 60 horas laborales y su equivalente diario de 8 horas diarias, respetando dos días de descanso, como antecedente previo los médicos realizaban jornadas de 24 horas continuas cada 48 horas lo que motivo quejas por mala práctica médica situación que el gobierno de turno analizo y busco cambios que regulen la jornada laboral y también las remuneraciones salariales que beneficiaban al personal y prevenían que se desgaste doblando jornadas continuas (Código del trabajo, 2015).

El Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil es un lugar conocido, con una larga trayectoria en el campo de la medicina, que lleva casi 7 años perteneciendo al Ministerio de Salud Pública del Ecuador y la distribución de las distintas áreas va, desde la consulta externa hasta las áreas de cuidados intensivos; según las necesidades de los pacientes que ahora son mujeres gestantes, neonatos y pediátricos.

### **1.1.2 Delimitación del problema**

**Líneas de investigación:** Salud Pública y Bienestar Humano Integral

**Sublíneas de investigación:** Seguridad Ocupacional

**Eje del programa de la maestría:** Salud Pública

**Objeto de estudio:** El objeto de estudio de esta investigación es el personal de salud.

**Unidad de observación:** La Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales.

**Tiempo:** Esta investigación se llevará a cabo entre los años 2019 y 2020.

**Lugar:** El lugar donde se llevará a cabo esta investigación será el Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.

### **1.1.3 Formulación del problema**

¿Existe agotamiento físico y mental en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020?

#### **1.1.4 Sistematización del problema**

- ✓ ¿Cuáles son los factores que determinan la existencia de agotamiento físico y mental en el personal de salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020?
- ✓ ¿Cuáles son los factores de riesgo influyen en la aparición de agotamiento físico y mental del personal de salud?
- ✓ ¿La Unidad de cuidados intensivos neonatales cuenta con una guía de prevención para que el personal de salud pueda identificar y manejar el agotamiento?

#### **1.1.5 Determinación del tema**

Agotamiento físico y mental en el personal de salud en la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo General**

Determinar el agotamiento físico y mental en el personal de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- ✓ Establecer la existencia de agotamiento mental y físico en el personal de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.
- ✓ Caracterizar los factores causales para la aparición de agotamiento físico y mental del personal de la salud.
- ✓ Elaborar una guía de prevención para que el personal de salud pueda identificar y manejar el agotamiento físico y mental en sus ambientes laborales.

### 1.3 JUSTIFICACIÓN

Antecedentes de investigaciones realizadas por décadas sobre el agotamiento en el personal de salud abarcan desde afectaciones en el rendimiento laboral hasta sus repercusiones en las esferas familiares y sociales, esto se ha clasificado no solo cómo un fenómeno social sino fisiológico hasta llegar a definirlo como una enfermedad incluso otros autores cómo un Síndrome “Burnout” (Freudenberger, 1974).

Posteriormente, los especialistas consideran que llegar al punto de estereotipar al personal de salud y sus deficiencias en el desempeño laboral como un síndrome es generalizar situaciones o condiciones en los diferentes contextos, sin embargo, se deja de lado la particularidad significativa que poseen, que tal vez existan factores pueden influir y enmascarar esto, tal como el clima laboral y las relaciones interpersonales.

La trascendencia práctica, metodológica y teórica de este proyecto de investigación está en relación a la población de estudio ya que en la mayoría de estudios se ha tomado como referencia a aquellos miembros del personal de la salud que atienden a pacientes adultos, sin embargo, el personal sanitario que atiende a pacientes neonatales tiene mayor repercusión desde el ámbito legal, sus leyes y normativas son más rígidas cuando se suscita una mala práctica médica, el peritaje legal es más exhaustivo por ser una población de mayor vulnerabilidad.

Por esto, es imperativo conocer en qué condiciones físicas y mentales se encuentra el personal de salud para desempeñar sus actividades en una unidad de cuidados intensivos neonatales. Los instrumentos metodológicos servirán para identificar las metas propuestas en nuestra investigación, por consiguiente, los resultados marcarán un referente bibliográfico para futuras investigaciones.

Los principales beneficiarios son los neonatos de la unidad de cuidados intensivos que de una u otra manera reciben una atención adecuada por parte del personal de salud que debe estar en óptimas condiciones para ejercer sus funciones con un estado de salud físico y mental equilibrado a pesar de las exigencias del entorno. Como beneficiarios secundarios entran los familiares de los pacientes y finalmente la institución hospitalaria que optimiza los recursos económicos necesarios para la

estadía de los pacientes de la unidad de cuidados intensivos y que debe velar por que esta estadía no se prolongue por eventos adversos en el manejo de los pacientes como son infecciones sobre agregadas o nosocomiales relacionadas al manejo médico.

Esta investigación pretende fomentar un cambio en el clima laboral del personal sanitario que labora en estas áreas y además que puedan reconocer desde las jerarquías organizativas que existen situaciones que pueden afectar el desempeño laboral de sus colaboradores.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

#### **2.1 MARCO TEÓRICO**

##### **2.1.1 Antecedentes históricos**

Los inicios del estudio en el estrés empiezan en el año de 1930, donde un joven con una edad de 20 años estudiante de la carrera de medicina empezó a analizar cada uno de los enfermos de diversas patologías, que presentaban síntomas muy comunes como es la fatiga, inapetencia, adelgazamiento, debilidad, entre otros síntomas generales que determinaban el “Síndrome de estar Enfermo”.

Con el pasar de los años Hans Selye logra graduarse como médico general y con ello pudo aplicar para realizar un post doctorado en química, donde le permitió desarrollar un experimento físico con ratas de laboratorio. Este comprobó que en el momento de realizar ejercicio físico existen elevaciones de la hormona adrenocorticotrópica, atrofia el sistema linfático y la aparición de úlceras en el estómago debido al estrés biológico que desencadena la realización de una actividad física en un tiempo determinado, y así conlleva a desarrollar alteraciones orgánicas.

Se considera que las enfermedades crónicas no transmisibles son el resultado de trastornos emocionales no controlados debido a un estrés prolongado que son desencadenados por reacciones biológicas y psicológicas del individuo; es por esta razón que se justifica que inactividad o el sedentarismo del hombre es un gran factor predisponente para el desequilibrio de su vida saludable. (Garcia, 2016)

Analizaremos los factores predisponentes que conllevan el estrés a la persona y el compromiso que debe aplicarse dentro de un área sea este laboral, académico o social.

### **2.1.2 Antecedentes referenciales**

Freudenberger considera que la existencia del agotamiento mental en las labores profesionales de un individuo es causada por la presencia del estrés. En lo laboral esta crisis nerviosa genera sensaciones de impotencia y frustración para alcanzar situaciones de bloqueo mental dificultando el desempeño de sus actividades; en el individuo genera irritabilidad, síntomas de ansiedad y depresión generando una incapacidad en el desarrollo profesional. (Segura, 2014)

La investigación realizada por Andrés Franco & colaboradores (2020) titulada “Síndrome de Burnout en médicos/as, enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia COVID-19” tuvo como objetivo determinar la ocurrencia de desarrollar el SB en profesionales donde hubo la participación de 224 individuos que pertenecen al sistema de salud ecuatoriano, y obteniendo resultados mayor del 90% con presencia del SB que va de un grado moderado a severo; el médico lleva la mayor parte de afectación que el de enfermería debido al estrés ocasionado por cada caso que tiene que resolver. (Franco & colaboradores, 2020)

Julissa Cantos (2019) titulada “Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales” tiene como objetivo enfatizar las consecuencias que tiene el desarrollo de fatiga crónica con relación a otras patologías mediante una revisión sistemática obteniendo como resultado 33 artículos de diferentes países donde determinan que el síndrome de fatiga crónica es desconocido pero muy relacionado al mal estilo de vida, a cambios psicosociales alterados dentro del ámbito laboral. Como conclusión sintetiza que un médico ocupacional tiene la responsabilidad de velar la integridad de sus colegas profesionales para mejorar el estado físico y mental. (Cantos, 2019)

Jenny Méndez y colaboradores (2019) titulada “Agotamiento profesional en personal de enfermería y factor de riesgo psicosocial” tiene como objetivo describir cual es la incidencia principal que conlleva al agotamiento físico y mental del profesional de enfermería, la muestra ejecutada fue una búsqueda sistematizada con diagnóstico de desgaste profesional burnout. Los resultados encontrados fueron estos trabajos que se llevaba a cabo en ellos servicios de atención al cliente, profesionales de ambulancias, trabajadores que laboran dentro de una unidad de cuidados intensivos y anuncios periódicos de actas de disfunción; como discusión se plantea implementar



protección a todo el profesional de salud para mitigar enfermedades nerviosas de corto o largo plazo. (Méndez & colaboradores, 2019)

Tatiana Rodríguez (2018) titulada “Como el agotamiento físico, emocional y mental de los trabajadores de la salud influye en su desempeño laboral” analizó el agotamiento físico, emocional y mental en trabajadores de la salud, en donde su estudio descriptivo se basó en fuentes bibliográficas obteniendo datos necesarios para desarrollar el tema a tratar del síndrome de burnout. Como conclusión enfatiza que un mal estado de ánimo de un profesional puede ocasionar riesgo en el estado de salud de los usuarios. (Rodríguez T. , 2018)

La salud pública es la base del cuidado de la integridad humana brindando una atención adecuada tanto al usuario como a sus trabajadores que laboran en dicha entidad, por esta razón uno de los objetivos principales del sistema de salud es brindar la seguridad y tranquilidad dentro de cada nación priorizando las necesidades de urgencia que requieren cada uno de ellos. El estrés laboral es una de las principales causas que conlleva al mal desempeño en las funciones laborales de los trabajadores, más aún si estas funciones son realizadas en un área crítica como es la terapia intensiva.

La necesidad que implica el estudio del síndrome de estrés laboral permite actuar de manera temprana en la prevención de todo un personal de salud para obtener en ellos una mejor calidad de vida evitando así las alteraciones neuropsicológicas que conlleva a un deterioro de sus funciones laborales.

### **2.1.3 Fundamentación**

#### **2.1.3.1 Definición de términos**

##### **El Estrés Laboral**

Se define al estrés como una respuesta fisiológica y psicológica del comportamiento que presenta un ser vivo donde intenta acoplarse a su entorno de hábitat que exige su adaptación bajo presiones internas o externa; el ser humano constantemente se adapta a factores positivos o negativos donde busca regular su equilibrio emocional

ante diversos tipos de situaciones con el fin de restablecer una adecuada homeostasis.

En lo laboral, el estrés se caracteriza por el desajuste entre la persona y la función que desarrolla dentro el ámbito del personal de salud, desencadenando colapsos mentales y mala ejecución de sus actividades.

La respuesta fisiológica del estrés frente al individuo es el desarrollo de una elevación de los signos vitales como es la frecuencia cardiaca, frecuencia respiratoria, presión arterial, además presenta la existencia una tensión muscular, sudoración excesiva, digestión más lenta, descontrol en la toma de decisiones y en lo conductual conlleva al desarrollo de enfrentamientos inusuales entre compañeros de la misma área, huida de sus funciones laborales y en ciertos casos pasividad del individuo. (Hoyo, 2018)

### **Tipos de Estrés Laboral**

Cada individuo presenta diferente tipo de estrés según la situación que se encuentra, tornándose en ellos menos estresante que en otros.

**Estrés laboral episódico:** Este aparece de forma esporádica, es decir, momentáneo y sus efectos aparecen de manera moderada.

**Estrés laboral crónico:** Es considerado como un tipo de estrés peligroso debido a que esta afectación lleva a extenderse en el individuo por varios periodos de una forma acumulativa; esta variable prolongada genera mal ambiente laboral con una inestabilidad del personal de salud obteniendo consecuencias mentales de medio a largo plazo.

**Estrés laboral positivo:** Se denomina así en circunstancias ligeras ante situaciones de un reto laboral, este debe afrontar cada una de las situaciones que se presenten siempre y cuando tenga una motivación inicial que permita incrementar sus cualidades y capacidades.

**Estrés laboral negativo:** Hace referencia a una excesiva carga laboral en corto tiempo para desarrollarlas y en ellos genera frustración por no alcanzar los objetivos planteados. Este tipo de estrés afecta emocionalmente al individuo formando relaciones entre compañeros con discusiones repetitivas. (Ortiz, 2020)

## **Causas y factores del estrés**

- 1. Causas laborales:** La excesiva sobrecarga laboral es la más significativa a que el individuo padezca de estrés. Se considera que en situaciones opuestas la infra carga de trabajo va a generar poca solvencia por parte del personal de salud para ejecutar una acción rápida en situaciones determinadas, por ello, la poca utilización de sus habilidades en caso de que la demanda de labores dentro de un área este aumentada desencadenara frustración y fatiga mental.
- 2. Causas relacionales:** Comúnmente este tipo de estrés está relacionado por conflictos que se generan entre los mismos individuos por no ejercer ciertos roles dentro de un área laboral. (Bautista, 2007)
- 3. Causas psicosociales:** Está relacionado con el estrés crónico donde incide en la primera causa de muerte a nivel mundial por el desarrollo de enfermedades crónicas no trasmisibles con mayor tendencia a desencadenar un cáncer. (Herrera & colaboradores, 2017)

Los factores psicosociales en el trabajo se determinan en base a las experiencias, un nivel adecuado de salud, y ciertas expectativas que tiene el personal de salud con un agradable ambiente familiar. En algunos casos el estrés laboral se genera por inadecuadas condiciones físicas de su entorno, restricciones al espacio físico, conflictos constantes, y maltrato psicológico al trabajador por parte de medios administrativos de altos rangos. (Universidad Católica Boliviana San Pablo, 2007)

## **Signos y síntomas del estrés laboral**

El estrés produce cambios biológicos que altera el organismo del ser humano donde su identificación temprana y sobre todo genera un agotamiento del sistema nervioso generando síntomas de tipo depresivos, entre los signos característicos son la irritabilidad, el miedo, pérdida de energía corporal, fatiga mental, cansancio físico, alteraciones en el momento de conciliar el sueño, y tristeza.

Entre los síntomas que son ocasionados a largo plazo son las molestias gastrointestinales, síntomas musculares y malestares generales como la cefalea.

## **Población de riesgo**

Se establece que entre los 35 a 45 años se identifican la mayor parte de los casos de estrés laboral debido a la exigencia que demanda por la sobrecarga familiar y es necesario tener un sustento adecuado para suplir las necesidades dentro del hogar. (Nastri, 2021)

## **Diagnóstico y tratamiento del estrés laboral.**

La identificación clínica del individuo permite diagnosticar la presencia del estrés, donde se valora lo más frecuente los estados emocionales o psicológicos que presenta en los últimos tiempos, desordenes repetitivos del bloqueo mental y el comportamiento que va teniendo en su diario vivir. (Estrés y Ansiedad, 2010)

El tratamiento recomendable desde el aspecto psicológico es estar constantemente en estado de relajación realizando respiraciones pausadas, aplicar la meditación con el uso del yoga budismo, atraer pensamientos positivos y tomar el control en caso de un conflicto para evitar dañar el ámbito laboral. Otros de los métodos aplicados para controlar el estrés es el uso de relajantes como es la valeriana, pasiflora, antihistamínicos o hipérico que son recetados y valorados por un médico; en caso de que los síntomas se presenten de forma física usar complementos vitamínicos y energizantes. (Inieta, 2016)

## **Prevención del estrés laboral.**

La manera de poder ejercer una prevención contra el estrés laboral es de llevar una dieta adecuada y equilibrada, realizar actividad física rutinaria mantenido al cuerpo en buen estado físico, no sobrecargar las horas laborales más de 8 horas en el día, una adecuada higiene del sueño mínimo 6 horas, planificar vacaciones sin interrupciones por cosas laborales y sobre todo desconectarse de las tareas rutinarias así sean dos veces a la semana. (Universidad de Nebrija, 2021)

## **2.2 MARCO LEGAL**

### **Constitución de la República del Ecuador**

Art. 326.- El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

Toda persona tendrá derecho a desarrollar sus labores en un ambiente adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar.

Art. 360.- El sistema garantizará, a través de las instituciones que lo conforman, la promoción de la salud, prevención y atención integral, familiar y comunitaria, con base en la atención primaria de salud (...).

Art. 361.- El Estado ejercerá la rectoría del sistema a través de la autoridad sanitaria nacional, será responsable de formular la política nacional de salud, y normará, regulará y controlará todas las actividades relacionadas con la salud.

### **Convenios de la Organización Internacional del Trabajo**

El Ecuador ha suscrito 8 convenios fundamentales, 3 convenios de gobernanza y 50 convenios técnicos; de los 61 convenios ratificados 54 están en vigor.

### **Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo**

Art 2.- Las normas previstas en el presente Instrumento tienen por objeto promover y regular las acciones que se deben desarrollar en los centros de trabajo de los países miembros para disminuir o eliminar los daños a la salud del trabajador.

Para tal fin, los países miembros deberán implementar o perfeccionar sus sistemas nacionales de seguridad y salud en el trabajo (...).

"Art 4.- (...) A fin de prevenir daños en la integridad física y mental de los trabajadores que sean consecuencia, guarden relación o sobrevengan durante el trabajo".

## **Objetivos de Desarrollo Sostenible, 2030 - Organización de las Naciones**

### **Unidas**

"**Objetivo 1.** Fin de la Pobreza".

"**Objetivo 3.** Salud y Bienestar".

"**Objetivo 8.** Trabajo decente y crecimiento económico".

### **Ley Orgánica de la Salud**

Art. 4.- La autoridad sanitaria nacional es el Ministerio de Salud Pública, entidad a la que corresponde el ejercicio de las funciones de rectoría en salud; así como la responsabilidad de la aplicación, control y vigilancia del cumplimiento de esta Ley; y, las normas que dicte para su plena vigencia serán obligatorias.

Art. 6.- Es responsabilidad del Ministerio de Salud Pública:

16. Regular y vigilar, en coordinación con otros organismos competentes, las normas de seguridad y condiciones ambientales en las que desarrollan sus actividades los trabajadores, para la prevención y control de las enfermedades ocupacionales y reducir al mínimo los riesgos y accidentes del trabajo.

Art. 117.- La autoridad sanitaria nacional, en coordinación con el Ministerio de Trabajo y Empleo y el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, establecerá las normas de salud y seguridad en el trabajo para proteger la salud de los trabajadores.

Art. 118.- Los empleadores protegerán la salud de sus trabajadores, (...) a fin de prevenir, disminuir o eliminar los riesgos, accidentes y aparición de enfermedades laborales.

Art. 198.- Los profesionales y técnicos de nivel superior que ejerzan actividades relacionadas con la salud, están obligados a limitar sus acciones al área que el título les asigne.

Art. 258.- Para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en la presente Ley, las autoridades de salud tendrán libre acceso a los lugares en los cuales deban cumplir sus funciones de inspección y control.

## **Ley Orgánica del Servicio Público**

Art. 23.- Derechos de las servidoras y los servidores públicos. - Son derechos irrenunciables de las servidoras y servidores públicos

Desarrollar sus labores en un entorno adecuado y propicio, que garantice su salud, integridad, seguridad, higiene y bienestar;

Reintegrarse a sus funciones después de un accidente de trabajo o enfermedad, contemplando el período de recuperación necesaria, según prescripción médica debidamente certificada. (...)"

## 2.3 MARCO CONCEPTUAL

El presente marco conceptual, fue elaborado para indicar como deben ser interpretados los términos básicos del estudio.

- **Agotamiento:** Cansancio extremo.
- **Emoción:** Sentimiento que se expresa por medio de la alegría o tristeza producido por alguna situación.
- **Realización personal:** Sensación de ser una persona autónoma, independiente y capaz de alcanzar y realizar nuevos retos.
- **Fatiga:** Agotamiento que se experimenta después de un intenso y continuo esfuerzo físico o mental.
- **Frustración:** sentimiento de incapacidad de satisfacer una necesidad o un deseo.
- **Tensión:** Acción de fuerzas opuestas a que está sometido el ser humano.
- **Motivación:** Sentimiento de fuerza interna impulsado para hacer las cosas.
- **Salud mental:** Es, en términos generales, el estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza su participación laboral, intelectual y de relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida.
- **Sobrecarga:** Exceso de carga, colapsos de funciones donde impide desarrollarse de manera eficiente debido a una completa ocupación.
- **Despersonalización:** Se lo considera así al estado psíquico que tiene un individuo que actúa de manera extraña consigo mismo incluyendo lo que se encuentra a su alrededor.
- **Actitud:** Es el comportamiento habitual de estar dispuesto a comportarse u obrar en cualquier circunstancia.



- **Síntomas:** Alteración del organismo que pone de manifiesto la existencia de una enfermedad y sirve para determinar su naturaleza.
- **Signo:** Se denomina así al objeto o al fenómeno que representa.
- **Autoestima:** Aprecio, consideración, respeto y amor que uno tiene de sí mismo.
- **Desempeño:** Grado de acción alcanzado por una persona de acuerdo con las metas propuestas
- **Estrés:** Se denomina así al conjunto de muchas alteraciones biológicas o física que lleva a un individuo a un estado de cansancio mental donde esto es provocado por la exigencia de un rendimiento superior a lo normal.
- **Entorno laboral:** Elementos principal de una organización, puede ser tangible e intangible y está demostrado que influyen en la productividad y en la vida privada de los empleados.
- **Expectativa:** Es algo que una persona espera que pase en el futuro.

## **2.4 HIPÓTESIS Y VARIABLES**

### **2.4.1 Hipótesis general**

El agotamiento físico y mental es evidente/existe entre el personal de salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.

### **2.4.2 Hipótesis particulares**

- La unidad de cuidados intensivos neonatales genera en el personal de salud agotamiento físico y mental.
- El clima laboral, la gestión de procesos, factores externos psicosociales predisponen al personal de salud a padecer agotamiento físico y mental.

### **2.4.3 Declaración de variables**

**Variable Dependiente:** El personal de salud

**Variable Independiente:** Agotamiento físico y mental.

### 2.4.1 Operacionalización de las variables

Variable Independiente	Descripción	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Técnica
Agotamiento físico y mental	Según la OMS, el agotamiento se caracteriza por "sentimientos de agotamiento o agotamiento de la energía; aumento de la distancia mental del trabajo, o de negativismo o cinismo relacionado con el trabajo; y reducción de la eficacia en el personal de salud".	Físico	Cansancio Exhausto Debilidad Fatiga visual Condición física	1.Me siento cansado 3.Físicamente me siento exhausto, rendido 6.Me siento débil 8.Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista 10.Me siento descansado 12.Me siento en mala condición física 13.Me canso rápidamente 15.Me siento en buena forma	Escala de Likert; Nunca (1) Alguna vez (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)	Cuestionario de fatiga física y cognitiva (Vera,2012)
		Mental	Pensamiento Equilibrio emocional Concentración Memoria	2.Me cuesta pensar 4.Me siento equilibrado, en armonía conmigo 5.Me concentro en lo que hago 7.Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos hasta un par de días) 9.Me puedo concentrar bien 11. Tengo problemas para concentrarme 14.Me encuentro distraído pensando en cosas	Escala de Likert; Nunca (1) Alguna vez (2) Algunas veces (3) Muchas veces (4) Siempre (5)	
		Percepción general	Fatiga	En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy ¿Se ha sentido fatigado?	Escala de Likert; No, nunca (1), Un poco (2), Moderadamente (3), Bastante (4) Completamente (5)	
Variable dependiente	Descripción	Dimensión	Indicador	Ítem	Escala	Técnica
Personal de salud	El personal de salud son todas las personas que llevan a cabo tareas que tienen como principal finalidad promover la salud	Edad Sexo Especialidad/ Cargo	Grupo etareo Hombres y Mujeres Médicos especialistas, posgradistas, Médicos contratados, Enfermeras profesionales, Licenciados en tecnologías médicas, Auxiliares de enfermería, Camilleros, Auxiliares varios	Joven, adulto joven, adulto medio Porcentaje Contratados ocasionales Contratados con nombramiento	Preguntas cerradas	Registro de datos Sociodemográficos

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

#### **3.1 TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN Y SU PERSPECTIVA GENERAL**

El siguiente tema investigativo desde la perspectiva general del marco metodológico, tiene un alcance cuanti-cualitativo que permite identificar las cualidades que tiene el personal de salud frente al estrés, presenta un diseño investigativo de tipo transversal descriptivo debido a que este tipo de investigación permite presentar o describir los hechos reales que se manifiestan y se apoyan principalmente en técnicas como la encuesta o el censo.

#### **3.2 LA POBLACIÓN Y LA MUESTRA**

La población tomada en cuenta para esta investigación es de 100 miembros del personal de salud, los cuales laboran en horarios rotativos y permanecen en UCIN del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.

##### **3.2.1 Características de la población**

El personal de salud constituye a todas aquellas personas con los conocimientos y habilidades técnicas para garantizar la vida y calidad de la misma dentro y fuera de las instituciones hospitalarias, son adultos y deben estar vestidos con ropa adecuada para el área (equipos quirúrgicos, mandiles blancos o batas descartables), las enfermeras usan gorros mascarillas y guantes muy frecuentemente por estar en mayor contacto con los pacientes, el resto del personal, médicos, tecnólogos, licenciados solo utilizan las mascarillas, gorros y guantes en el momento de realizar un procedimiento, situación que durante los últimos meses

ha cambiado debido a la pandemia y la cual ha obligado a llevar la mascarilla puesta durante toda la jornada laboral, además de otras medidas de protección adicional.

### **3.2.2 Delimitación de la población**

La población de estudio es el personal de salud que laboran en UCIN del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.

### **3.2.3 Tipo de muestra**

Es de tipo probabilística y heterogénea debido a que las características que posee esta población permiten identificar el grupo más vulnerable a desarrollar el estrés; a pesar de trabajar en las mismas áreas el personal de salud ejercen roles y jornadas laborales diferentes.

### **3.2.4 Tamaño de muestra**

Se toma en cuenta una población de 100 miembros del personal de salud que labora en UCIN, mostrando un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, el cálculo de la muestra nos da como resultado 89 miembros del personal de salud para formar parte del estudio.

### **3.2.5 Proceso de selección**

#### **Criterios de inclusión:**

Personal de salud, mayores de edad, de ambos sexos, que se encuentren actualmente laborando en UCIN del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil y que acepten el consentimiento informado para poder participar en el presente trabajo de investigación.

#### **Criterios de exclusión:**

Personal de salud del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil que no formen parte de la unidad de cuidados intensivos neonatales y los que no estuvieran de acuerdo en ser parte del estudio.

### **3.3 LOS MÉTODOS Y LAS TÉCNICAS**

#### **3.3.1 Métodos teóricos**

##### **Método inductivo-deductivo:**

Está formado por la inducción que se basa en el conocimiento particular-general y la deducción analiza los hechos desde lo general a lo particular. (Rodríguez & colaboradores, 2017)

##### **Método Analítico:**

Busca deshacer un tema a investigar, dividiendo las variables para ser estudiadas individualmente. (Lopera & colaboradores, 2010)

#### **3.3.2 Métodos empíricos**

##### **Observacional:**

Se utilizó para poder identificar, la incidencia que tiene el cansancio o agotamiento físico y mental en las actitudes del personal de salud.

#### **3.3.3 Técnicas e instrumentos**

Las técnicas de recolección de datos están constituidas por una encuesta y una entrevista, donde los instrumentos son el "*Cuestionario de fatiga física y cognitiva*", un instrumento constantemente utilizado en la evaluación de la fatiga tanto física como mental, el mismo que consta de 15 preguntas de opción múltiple según escala de Likert, en donde se evaluará el estado de los encuestados guardando relación con los objetivos de la investigación y una entrevista de 5 preguntas abiertas complementarias, que luego nos permitirá realizar la debida triangulación de datos.

#### **3.3.4 Consideraciones éticas**

Se anexan los documentos facilitados por el área de Docencia e Investigación del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil que debieron ser

llenados y entregados una vez aprobado el tema de tesis por la Dirección de Investigación y Posgrado de la Universidad Estatal de Milagro, y con los cuales se obtuvo la aprobación de realizar el presente trabajo investigativo, también presente en los anexos.

**Consentimiento informado:** Dentro del link de la encuesta se encuentra un acuerdo de consentimiento informado, donde, una vez aceptado da paso a la siguiente página y permite responder todas las preguntas del cuestionario, para luego poder utilizar los datos recolectados para fines investigativos.

### **3.4 EL TRATAMIENTO ESTADISTICO DE LA INFORMACIÓN**

Para poder llevar a cabo esta investigación de tipo cuanti-cualitativa se realizó la recolección de datos por medio del programa de Microsoft Excel lo que permitió tabular y graficar la información obtenida.

## **CAPÍTULO IV**

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS**

#### **4.1 ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL**

La población intervenida corresponde según lo expuesto en el capítulo III, al personal sanitario que incluye al equipo de médicos residentes y médicos especialistas, de enfermería tanto a licenciadas y auxiliares, y de tecnólogos médicos específicamente a terapeutas respiratorios de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.

Se calculó el tamaño de la muestra donde salieron los siguientes resultados: La población encuestada fue finita con un número de 89 personas como mínimo del total que labora en esas áreas es de 100 miembros del personal de salud aproximadamente y de acuerdo a la *fórmula 2* del Instructivo de trabajo de titulación de la Maestría de Salud Pública.

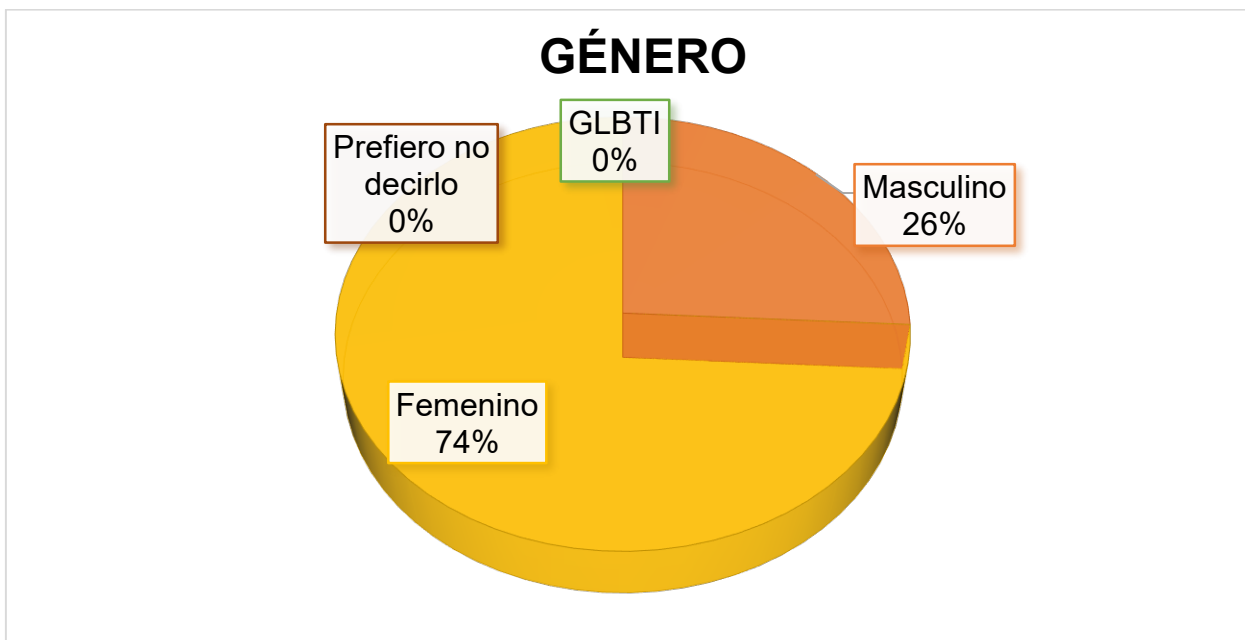
Al finalizar el proceso de levantamiento de información tuvimos un total de 89 personas encuestadas.



**Cuadro 1.** Género del personal de salud

GÉNERO	MUESTRA	PORCENTAJE
Masculino	23	26%
Femenino	66	74%
GLBTI	0	0%
Prefiero no decirlo	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 1.** Género del personal de salud

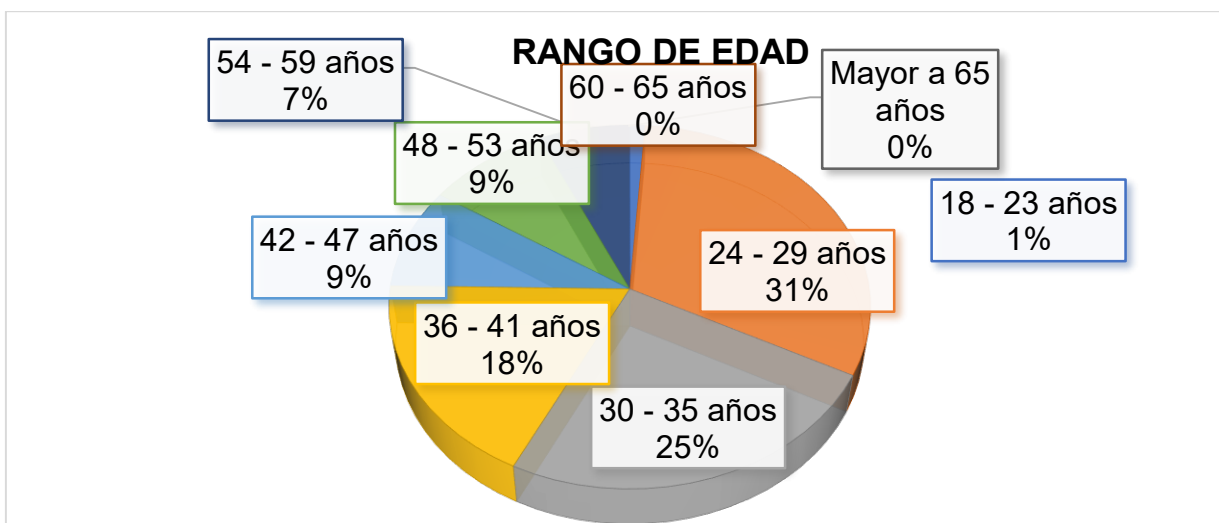
**Análisis e interpretación:**

De 89 personas encuestadas en este primer aspecto *GÉNERO* se encontró que el 74%; 66 personas corresponden al femenino y el 26%; 23 personas corresponden al masculino.

**Cuadro 2.** Rango de edad del personal de salud

RANGO DE EDAD	MUESTRA	PORCENTAJE
18 - 23 años	1	1%
24 - 29 años	28	31%
30 - 35 años	22	25%
36 - 41 años	16	18%
42 - 47 años	8	9%
48 - 53 años	8	9%
54 - 59 años	6	7%
60 - 65 años	0	0%
Mayor a 65 años	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 2.** Rango de edad del personal de salud

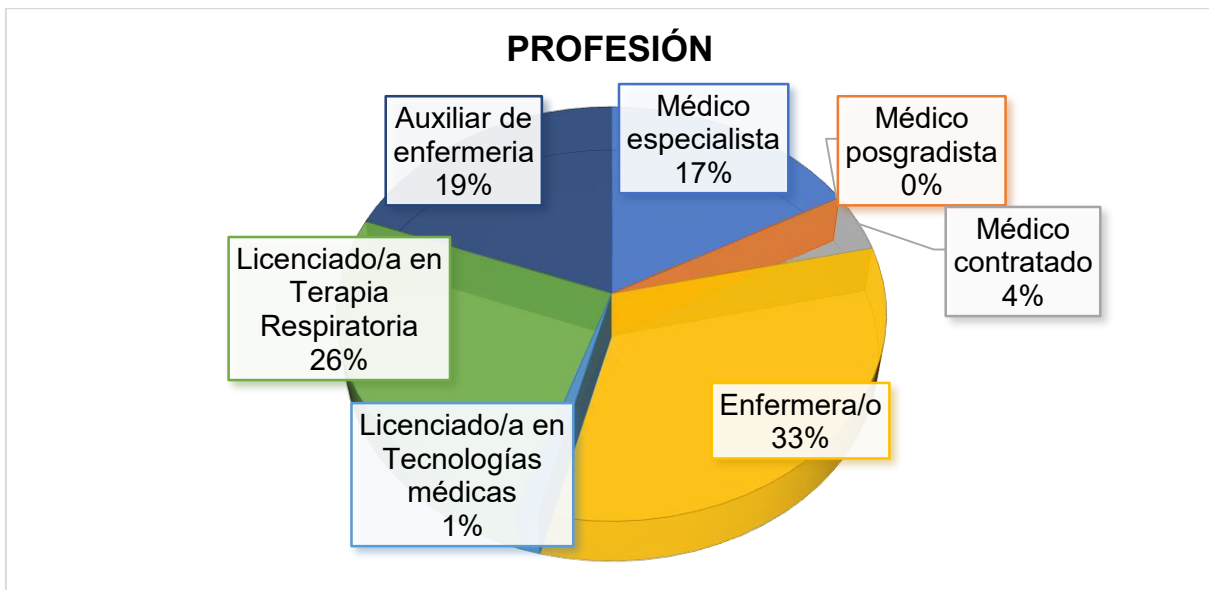
### **Análisis e interpretación:**

De 89 personas encuestadas en este segundo aspecto RANGO DE EDAD se encontró que el grupo etario predominante está entre 24 a 29 años correspondiente al 31%; 28 personas, el 25%; 22 personas, 18%; 16 personas, estas tres primeras clasificadas entre adulto joven y adulto medio, mientras que el 9%; 8 personas está entre los 42 años hasta los 53 años que corresponden al adulto maduro, y finalmente tenemos un 1%; 1 persona correspondiente a juventud.

### **Cuadro 3.** Profesión del personal de salud

PROFESIÓN	MUESTRA	PORCENTAJE
Médico especialista	15	17%
Médico posgradista	0	0%
Médico contratado	4	4%
Enfermera/o	29	33%
Licenciado/a en tecnologías médicas	1	1%
Licenciado/a en terapia respiratoria	23	26%
Auxiliar de enfermería	17	19%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 3.** Profesiones del personal de salud

### Análisis e interpretación:

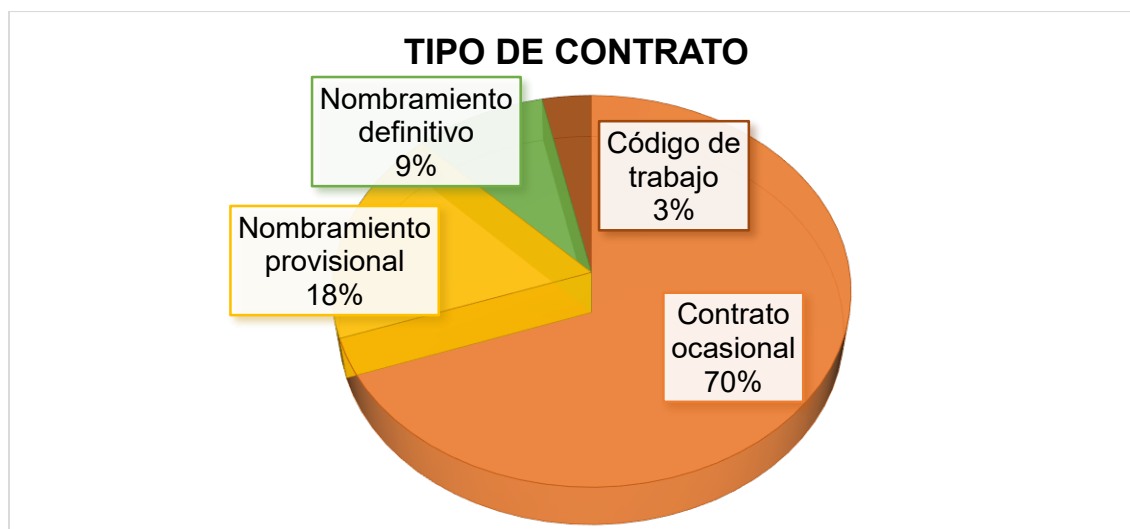
De 89 personas encuestadas en este tercer aspecto *PROFESIÓN* 32,6%; 29 personas corresponden al personal de enfermería. El 26%; 23 personas corresponden al personal de Terapia Respiratoria. El 19%; 17 personas corresponden al personal de auxiliares de enfermería. El 17%; 15 personas

corresponden al personal de médicos especialistas. El 4%; 4 personas corresponden al personal de médico contratado. Y el 1%; 1 persona corresponde al personal de tecnólogo medico de laboratorio. Quienes realizan turnos rotativos de mínimo 8 horas diarias en tres jornadas laborales los siete días de la semana, aunque los médicos de contrato tienen jornada laboral de 24 horas continuas cada cuatro días, como se observa en la gráfica #3.

**Cuadro 4.** Tipo de contrato del personal de salud

TIPO DE CONTRATO	MUESTRA	PORCENTAJE
Contrato ocasional	62	70%
Nombramiento provisional	16	18%
Nombramiento definitivo	8	9%
Código de trabajo	3	3%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 4.** Tipo de contrato del personal de salud

#### **Análisis e interpretación:**

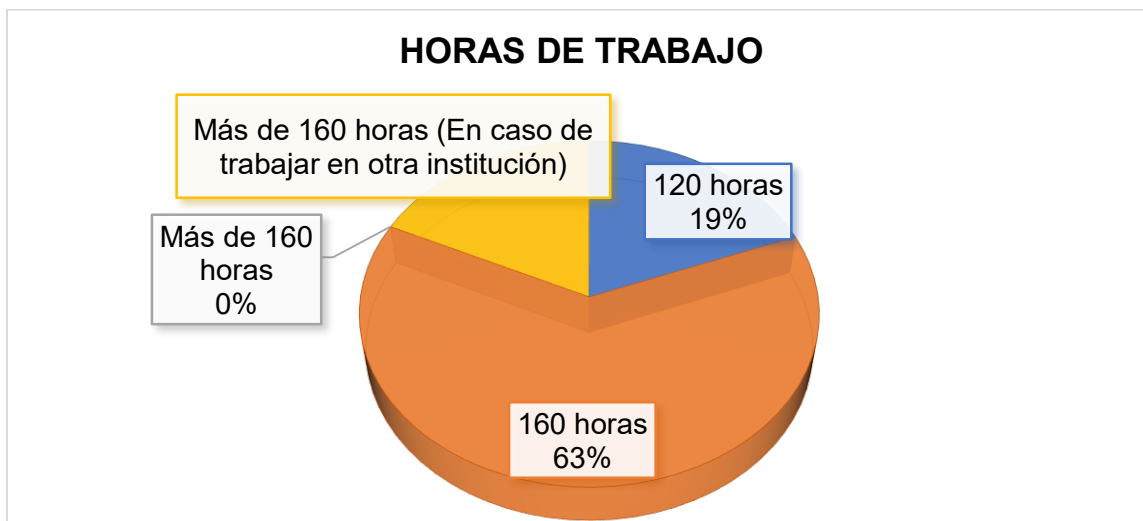
De 89 personas encuestadas en este cuarto aspecto *TIPO DE CONTRATO*, es muy importante para conocer si tiene alguna influencia en las situaciones de agotamiento físico y mental. El 70%; 62 personas tienen contrato ocasional, 18%; 16 personas

corresponden a la denominación “código de trabajo”, 9%; 8 personas tienen nombramiento provisional, 3%; 3 personas este mínimo tiene contratación o nombramiento definitivo.

**Cuadro 5.** Horas de trabajo del personal de salud

HORAS DE TRABAJO	MUESTRA	PORCENTAJE
120 horas	17	19%
160 horas	56	63%
Más de 160 horas	0	0%
Más de 160 horas (En caso de trabajar en otra institución)	16	18%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 5.** Horas de trabajo del personal de salud

**Análisis e interpretación:**

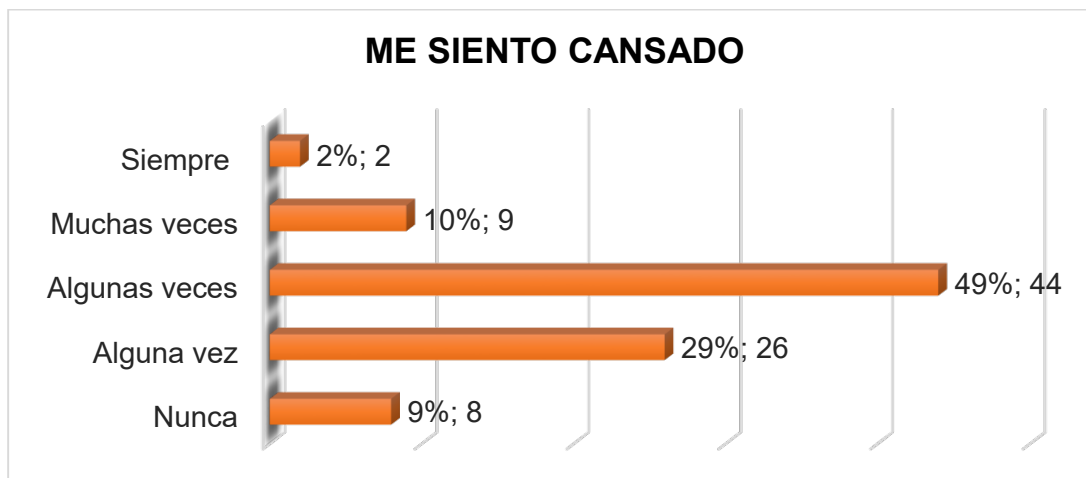
En este quinto aspecto *HORAS DE TRABAJO* el 63% corresponde a 56 personas que tienen una jornada laboral de 160 horas, el 19% a 17 personas que tienen una jornada laboral de 120 horas puesto que tienen contratación por “código laboral”; 18% son las 16 personas que laboran en las UCI neonatal y que tienen una jornada laboral de más de 160 horas ya que laboran en otra institución en su tiempo libre.

A continuación, se procederá al análisis del “Cuestionario de fatiga física y cognitiva” (Vera, 2012), el cual se ha dividido en 2 bloques (A y B) para facilidad de tabulación de datos, las valoraciones según escala de Likert son; nunca (1), alguna vez (2), algunas veces (3), muchas veces (4), siempre (5).

**Cuadro 6.** Estadística 1A: Me siento cansado

<b>ME SIENTO CANSADO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	8	9%
<b>Alguna vez</b>	26	29%
<b>Algunas veces</b>	44	49%
<b>Muchas veces</b>	9	10%
<b>Siempre</b>	2	2%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 6.** Estadística 1A: Me siento cansado

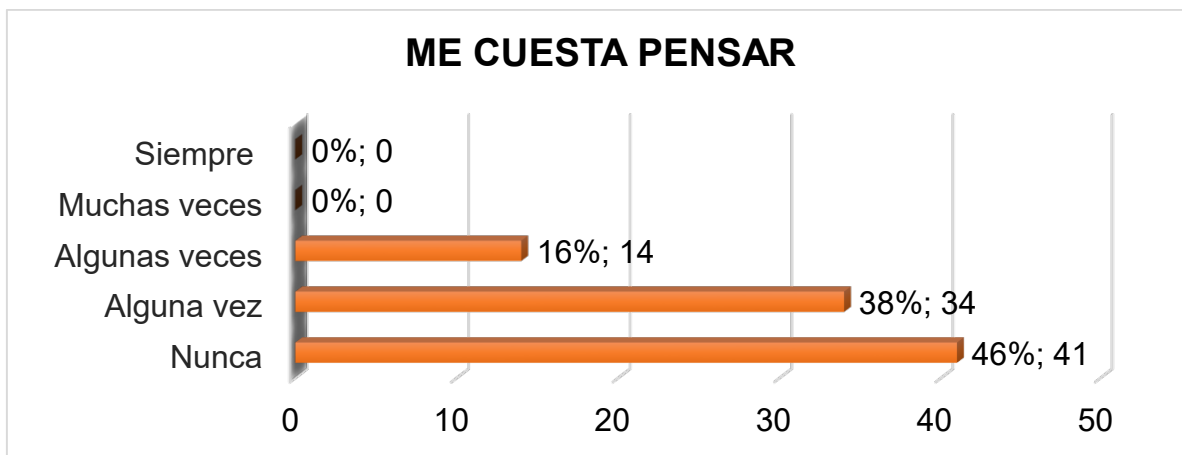
**Análisis e interpretación:**

Como se puede observar en la gráfica las valoraciones según escala de Likert son las siguientes; 49%; 44 personas indicaron que se sienten cansadas, 29%; 26 personas indicaron que alguna vez se han sentido cansadas, 10%; 9 personas indicaron que se han sentido cansadas muchas veces, 9%; 8 personas nunca han sentido cansancio, 2%; 2 personas indicaron que siempre sienten cansancio.

**Cuadro 7. Estadística 2A: Me cuesta pensar**

ME CUESTA PENSAR	MUESTRA	PORCENTAJE
Nunca	41	46%
Alguna vez	34	38%
Algunas veces	14	16%
Muchas veces	0	0%
Siempre	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 7. Estadística 2A: Me cuesta pensar**

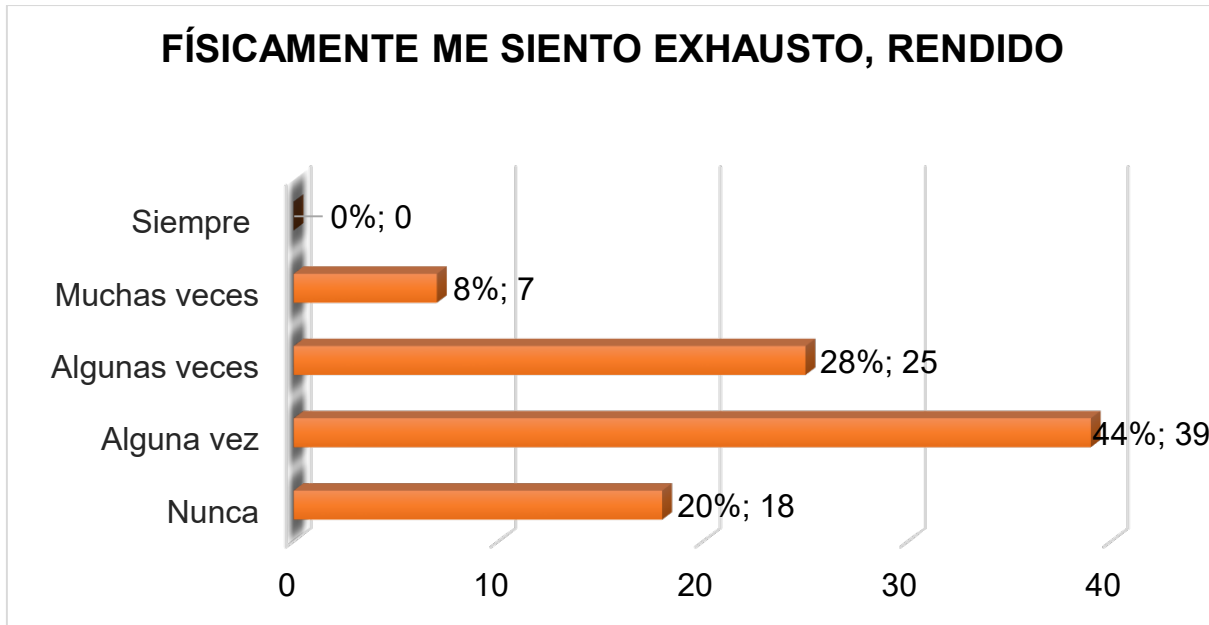
### Análisis e interpretación:

Las valoraciones; nunca 46% 41 personas no han tenido esta percepción, alguna vez 38 %; 34 personas refirieron que, si lo han sentido, algunas veces 16%; 14 personas lo han sentido más de una vez, muchas veces 0%, siempre 0%.

**Cuadro 8.** Estadística 3A: Físicamente me siento exhausto, rendido.

<b>FÍSICAMENTE ME SIENTO EXHAUSTO, RENDIDO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	18	20%
<b>Alguna vez</b>	39	44%
<b>Algunas veces</b>	25	28%
<b>Muchas veces</b>	7	8%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 8.** Estadística 3A: Físicamente me siento exhausto, rendido.

### Análisis e interpretación:

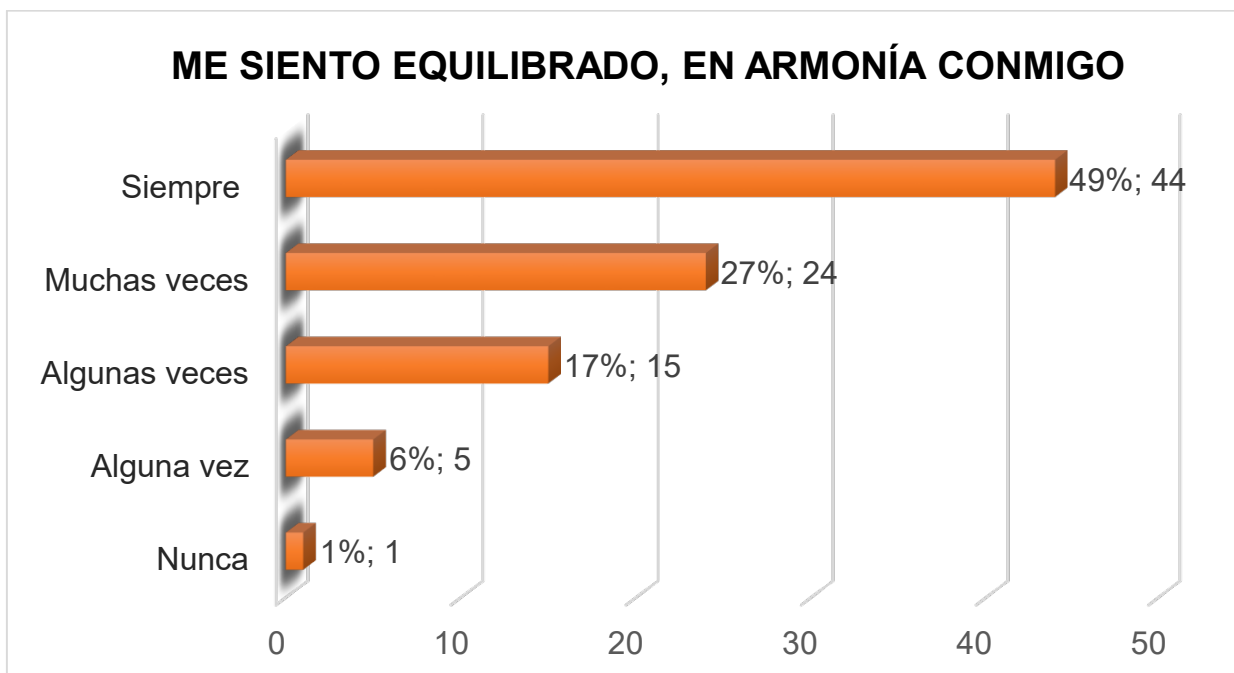


Aquí se observa la mayor puntuación en 44%; equivalente a 39 personas, y la menor calificación en 0%, sin embargo, para el promedio de población afectada con fatiga se tomarán en cuenta los valores correspondientes a muchas veces 8% y siempre 0%.

**Cuadro 9.** Estadística 4A: Me siento equilibrado, en armonía conmigo (-)

<b>ME SIENTO EQUILIBRADO, EN ARMONÍA CONMIGO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	1	1%
<b>Alguna vez</b>	5	6%
<b>Algunas veces</b>	15	17%
<b>Muchas veces</b>	24	27%
<b>Siempre</b>	44	49%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 9.** Estadística 4A: Me siento equilibrado, en armonía conmigo (-)

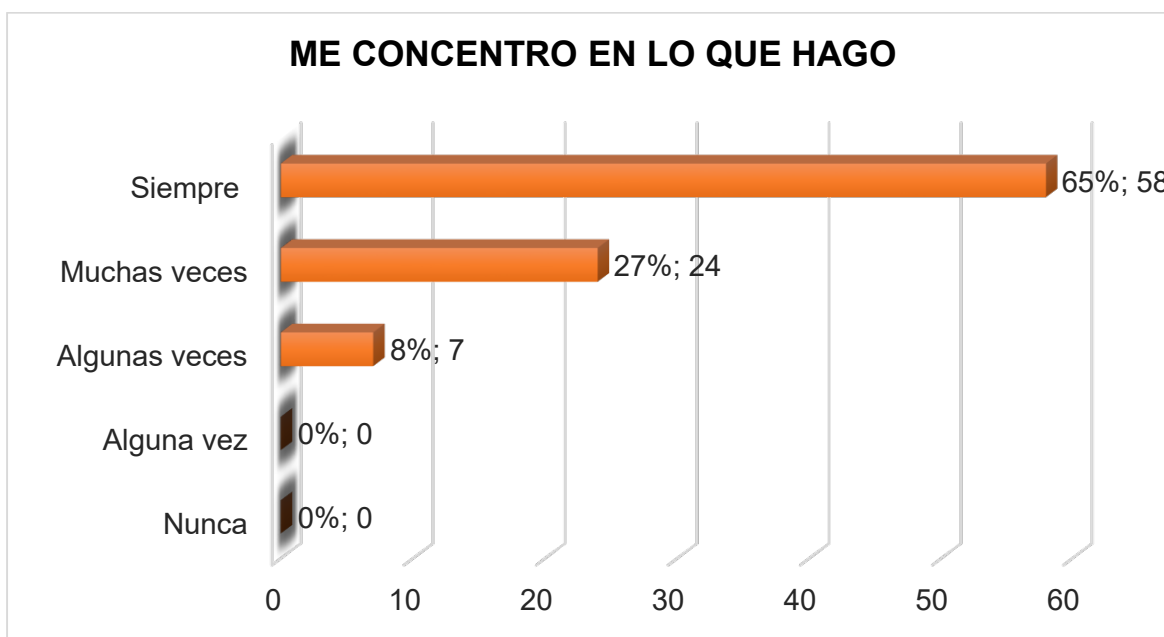
**Análisis e interpretación:**

Esta pregunta por el tipo de respuesta se considera negativa es decir que se tomara en cuenta para tabulación los valores de nunca 1% y alguna vez 6%. Y como se puede observar tenemos 6 personas que no se sienten en armonía con ellos mismos.

**Cuadro 10.** Estadística 5A: Me concentro en lo que hago

<b>ME CONCENTRO EN LO QUE HAGO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	0	0%
<b>Alguna vez</b>	0	0%
<b>Algunas veces</b>	7	8%
<b>Muchas veces</b>	24	27%
<b>Siempre</b>	58	65%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 10.** Estadística 5A: Me concentro en lo que hago

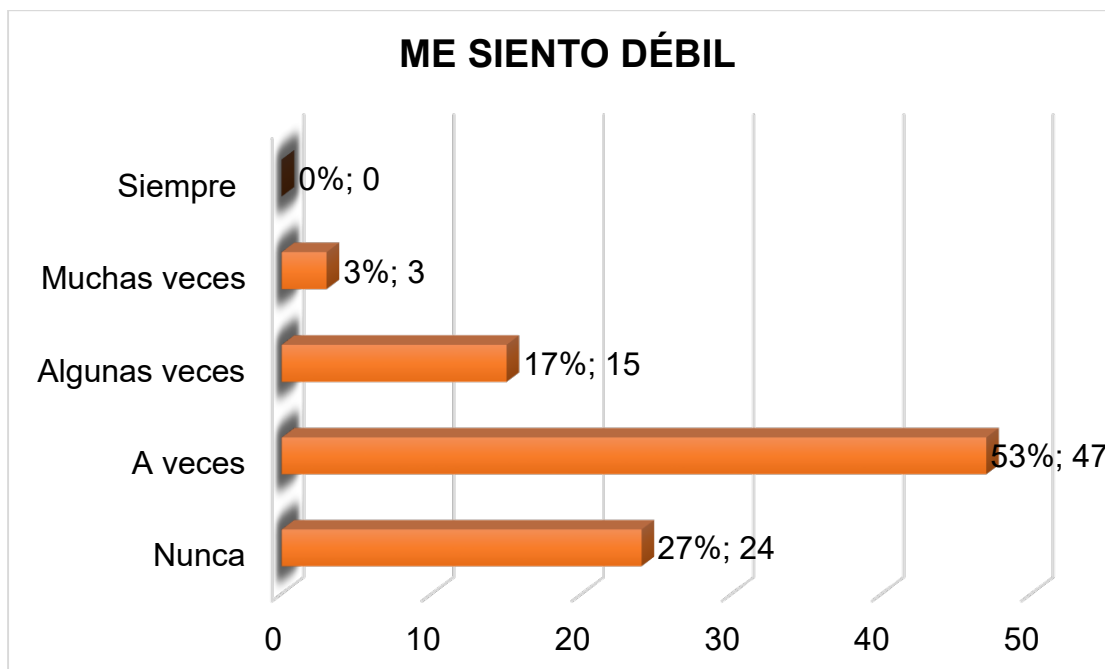
**Análisis e interpretación:**

El mayor puntaje está en el valor; siempre con 65%; 58 personas que indicaron que si se concentran en lo que hacen. Y en nunca y alguna vez los valores fueron de 0%.

**Cuadro 11. Estadística 6A: Me siento débil**

ME SIENTO DÉBIL	MUESTRA	PORCENTAJE
Nunca	24	27%
A veces	47	53%
Algunas veces	15	17%
Muchas veces	3	3%
Siempre	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 11. Estadística 6A: Me siento débil**

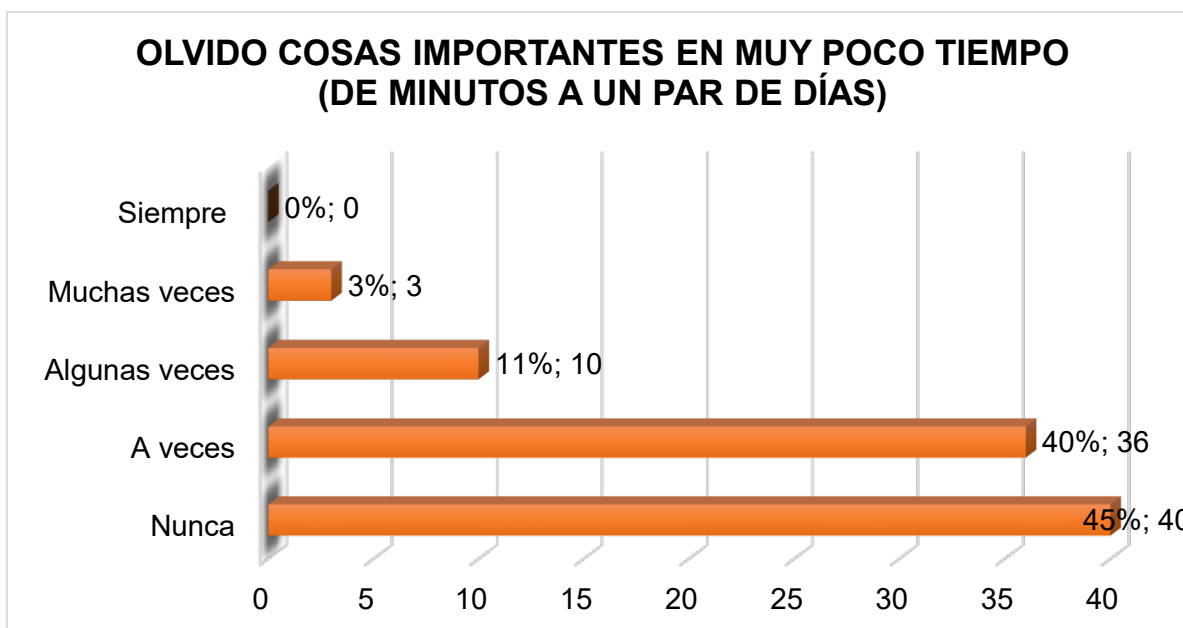
### Análisis e interpretación:

Solo el 3%; equivalente a 3 personas han indicado que se sienten débiles mientras realizan sus jornadas laborales.

**Cuadro 12.** Estadística 7A: Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (de minutos a un par de días).

<b>OLVIDO COSAS IMPORTANTES EN MUY POCO TIEMPO (DE MINUTOS A UN PAR DE DÍAS)</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	40	45%
<b>A veces</b>	36	40%
<b>Algunas veces</b>	10	11%
<b>Muchas veces</b>	3	3%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 12.** Estadística 7A: Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (de minutos a un par de días).

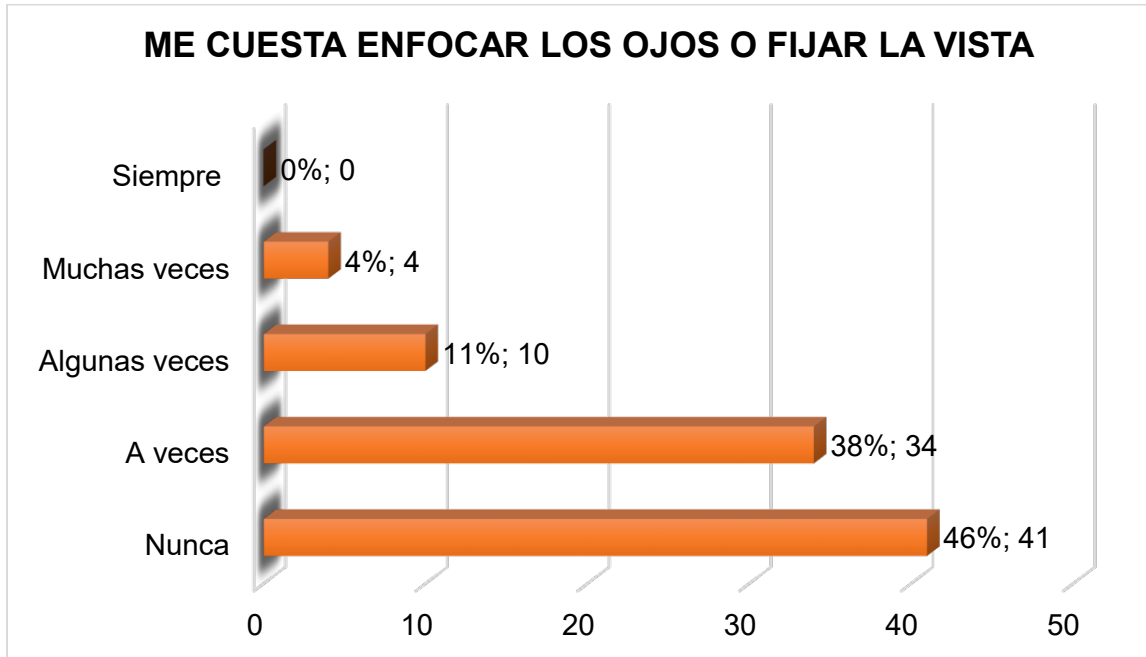
### Análisis e interpretación:

Solo el 3%; equivalente a 3 personas han indicado que olvidan cosas importantes mientras realizan sus jornadas laborales.

**Cuadro 13.** Estadística 8A: Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista

<b>ME CUESTA ENFOCAR LOS OJOS O FIJAR LA VISTA</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	41	46%
<b>A veces</b>	34	38%
<b>Algunas veces</b>	10	11%
<b>Muchas veces</b>	4	4%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 13.** Estadística 8A: Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista

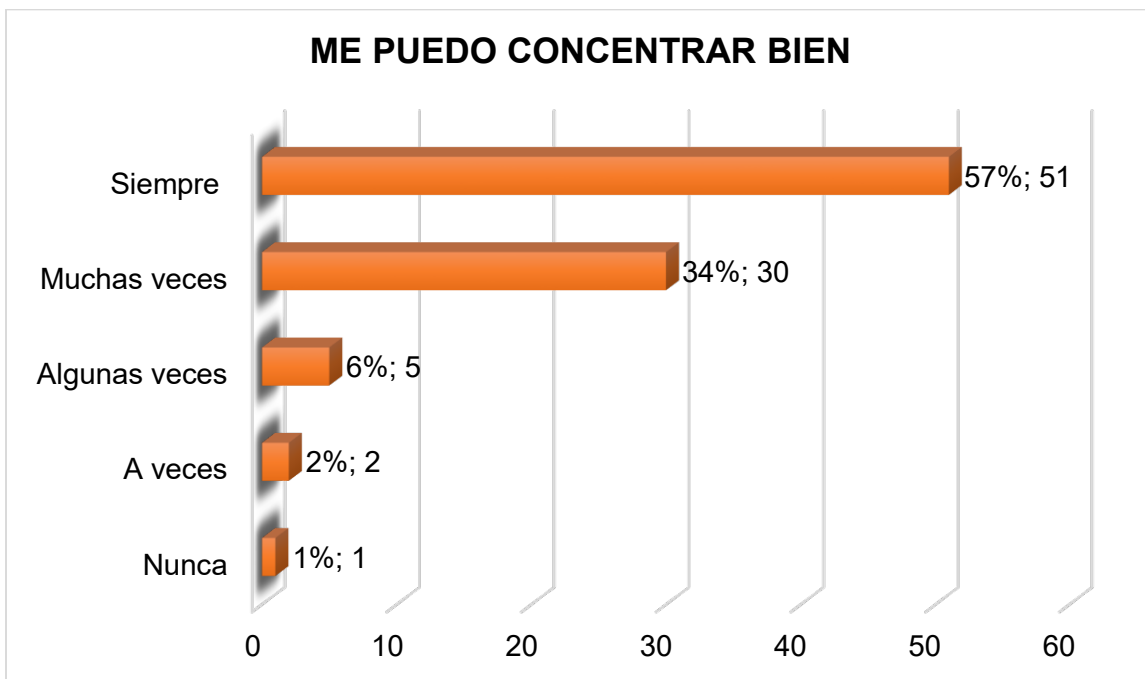
### Análisis e interpretación:

En este ítem solo el 4% equivalente a 4 personas indican que les cuesta enfocar o fijar la vista.

**Cuadro 14.** Estadística 9A: Me puedo concentrar bien

<b>ME PUEDO CONCENTRAR BIEN</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	1	1%
<b>A veces</b>	2	2%
<b>Algunas veces</b>	5	6%
<b>Muchas veces</b>	30	34%
<b>Siempre</b>	51	57%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 14.** Estadística 9A: Me puedo concentrar bien

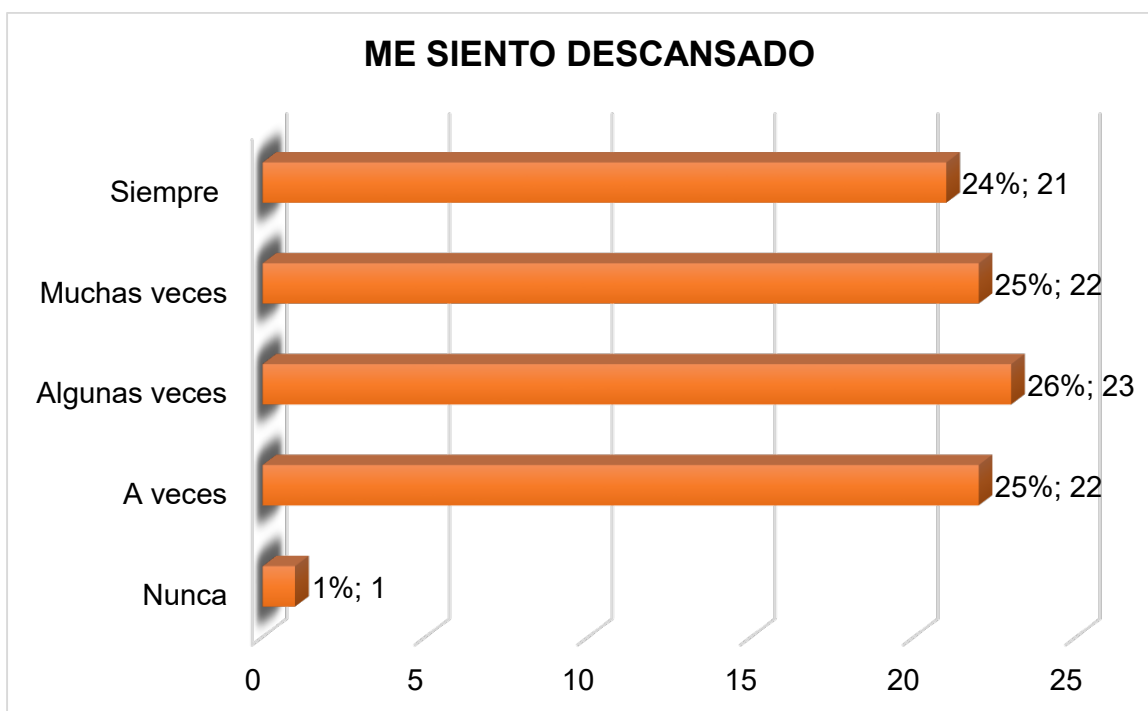
**Análisis e interpretación:**

Los encuestados indicaron en su mayoría que pueden concentrarse bien, pero tres trabajadores 2% a veces y 1% nunca, indicaron que no se concentran bien en su jornada laboral.

**Cuadro 15.** Estadística 10A: Me siento descansado (-)

<b>ME SIENTO DESCANSADO</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	1	1%
<b>A veces</b>	22	25%
<b>Algunas veces</b>	23	26%
<b>Muchas veces</b>	22	25%
<b>Siempre</b>	21	24%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 15.** Estadística 10A: Me siento descansado (-)

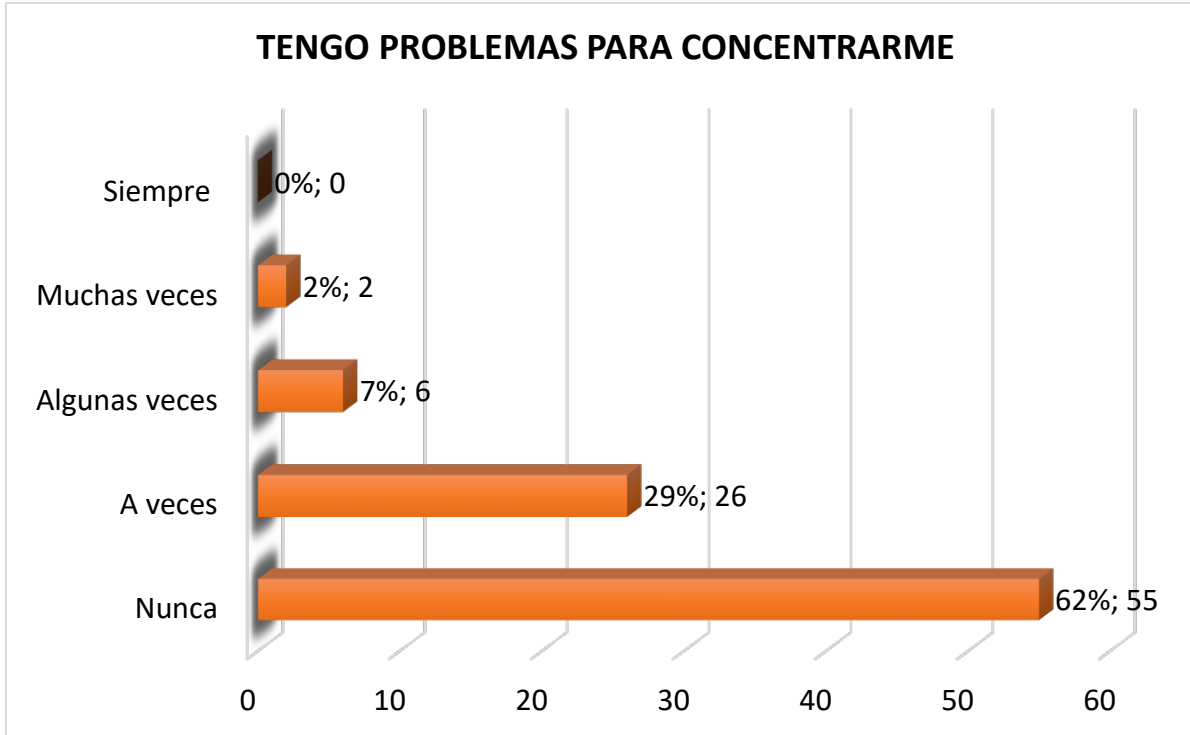
**Análisis e interpretación:**

Esta pregunta por el tipo de respuesta se considera negativa es decir que se tomara en cuenta para la tabulación de datos los valores de nunca 1% y alguna vez 25%, en total 23 personas han indicado que no lo sienten durante su jornada laboral.

**Cuadro 16.** Estadística 11A: Tengo problemas para concentrarme

<b>TENGO PROBLEMAS PARA CONCENTRARME</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	55	62%
<b>A veces</b>	26	29%
<b>Algunas veces</b>	6	7%
<b>Muchas veces</b>	2	2%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 16.** Estadística 11A: Tengo problemas para concentrarme



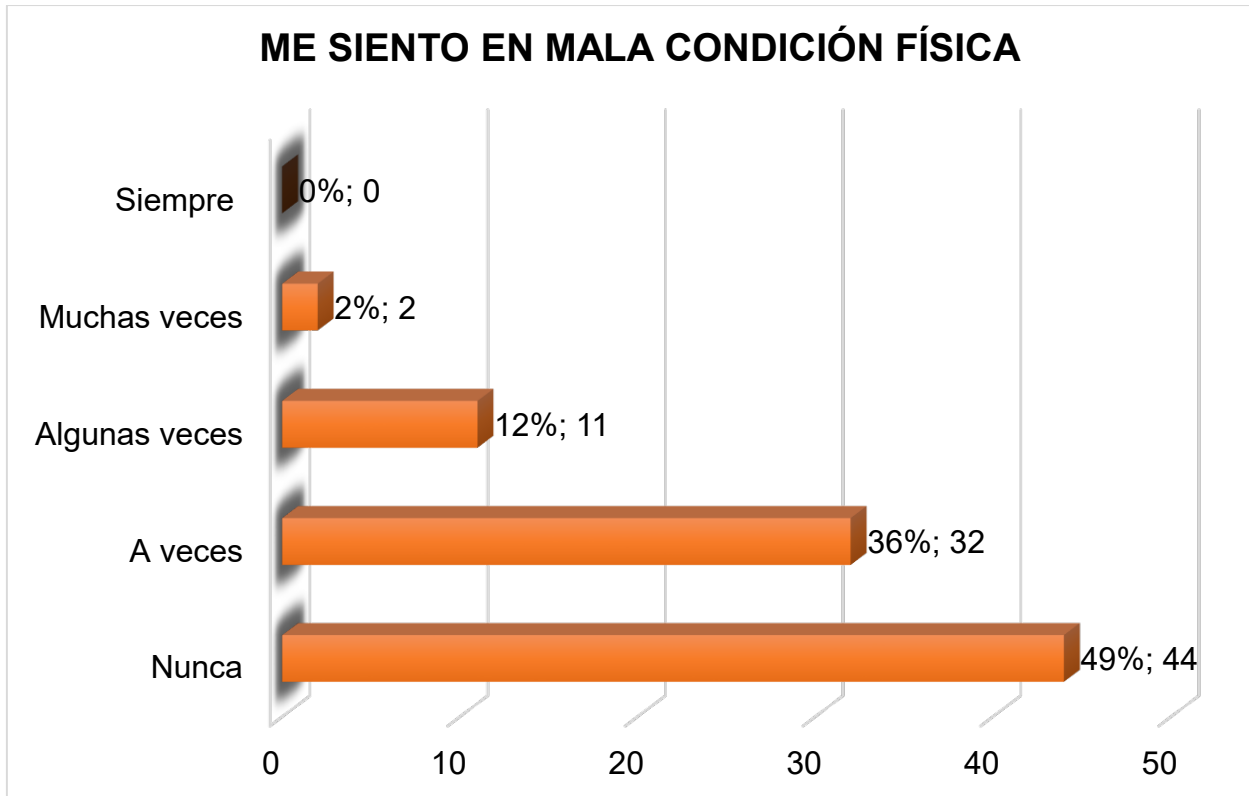
### Análisis e interpretación:

En este ítem encontramos el 2%; 2 personas que han presentado muchas veces problemas para concentrarse.

**Cuadro 17.** Estadística 12A: Me siento en mala condición física

ME SIENTO EN MALA CONDICIÓN FÍSICA	MUESTRA	PORCENTAJE
Nunca	44	49%
A veces	32	36%
Algunas veces	11	12%
Muchas veces	2	2%
Siempre	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 17.** Estadística 12A: Me siento en mala condición física

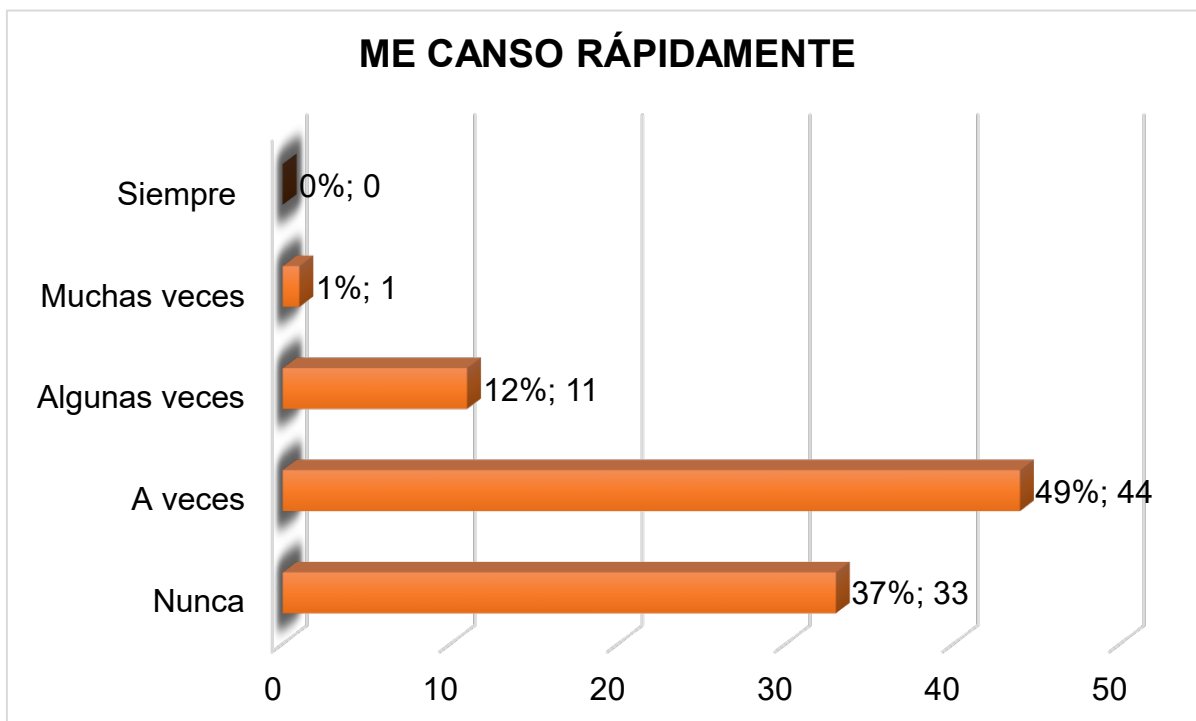
### **Análisis e interpretación:**

Dos personas equivalentes a 2% del total de la población encuestada indicaron que se sienten en mala condición física durante su jornada laboral.

**Cuadro 18.** Estadística 13A: Me canso rápidamente

<b>ME CANSO RÁPIDAMENTE</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	33	37%
<b>A veces</b>	44	49%
<b>Algunas veces</b>	11	12%
<b>Muchas veces</b>	1	1%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 18.** Estadística 13A: Me canso rápidamente

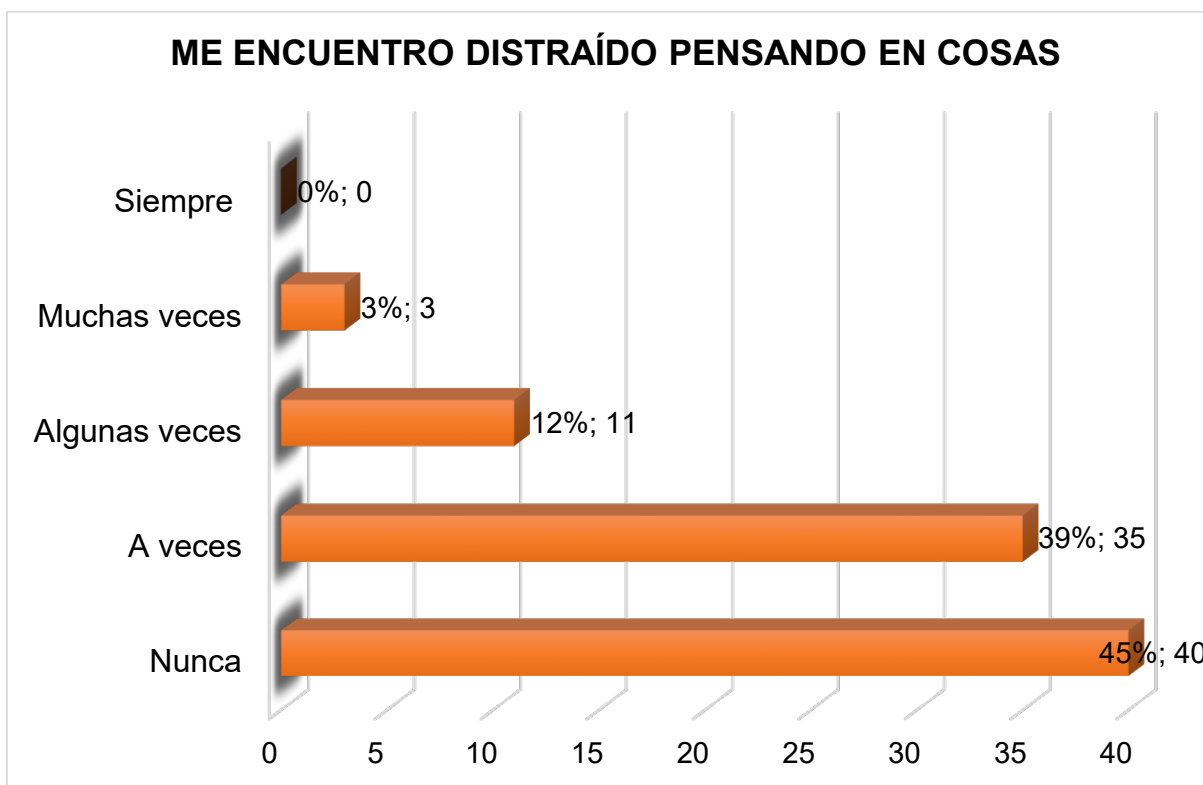
### Análisis e interpretación:

En la encuesta realizada solo una persona indico que se cansa rápidamente muchas veces y equivale solo al 1%. En las demás los valores son poco frecuentes.

**Cuadro 19.** Estadística 14A: Me encuentro distraído pensando en cosas

<b>ME ENCUENTRO DISTRAÍDO PENSANDO EN COSAS</b>	<b>MUESTRA</b>	<b>PORCENTAJE</b>
<b>Nunca</b>	40	45%
<b>A veces</b>	35	39%
<b>Algunas veces</b>	11	12%
<b>Muchas veces</b>	3	3%
<b>Siempre</b>	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 19.** Estadística 14A: Me encuentro distraído pensando en cosas

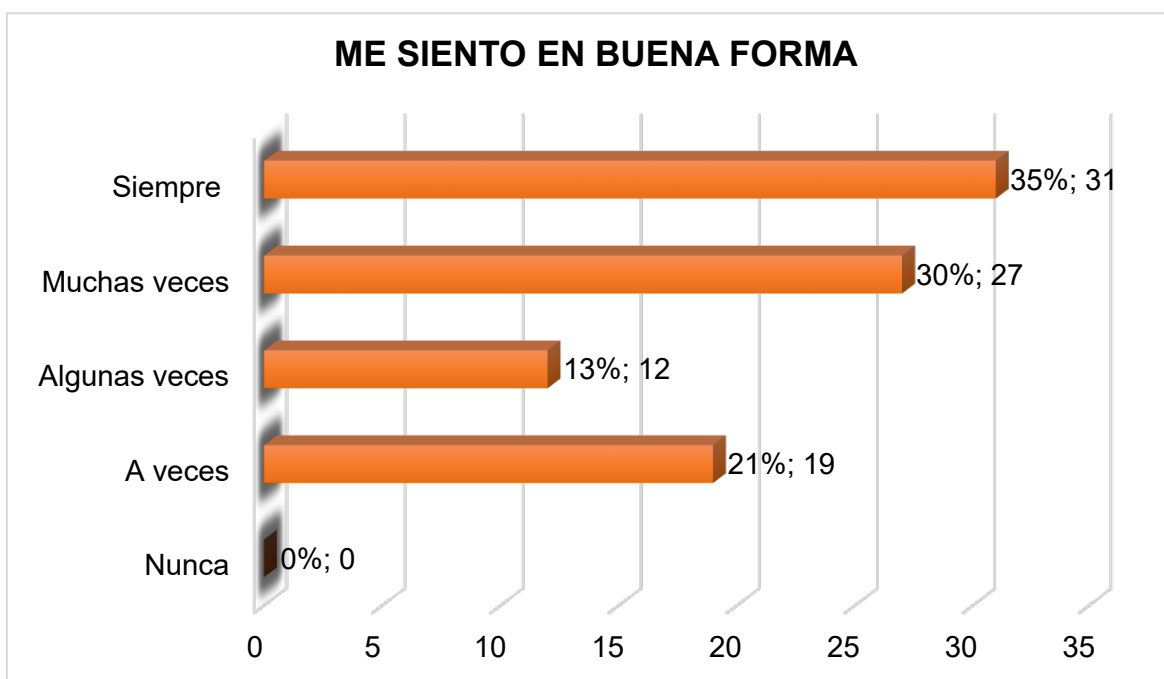
### Análisis e interpretación:

El 3% del personal de la salud refieren que muchas veces se han sentido distraídos pensando en otras cosas durante la jornada laboral.

**Cuadro 20.** Estadística 15A: Me siento en buena forma (-)

ME SIENTO EN BUENA FORMA	MUESTRA	PORCENTAJE
Nunca	0	0%
A veces	19	21%
Algunas veces	12	13%
Muchas veces	27	30%
Siempre	31	35%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 20.** Estadística 15A: Me siento en buena forma (-)

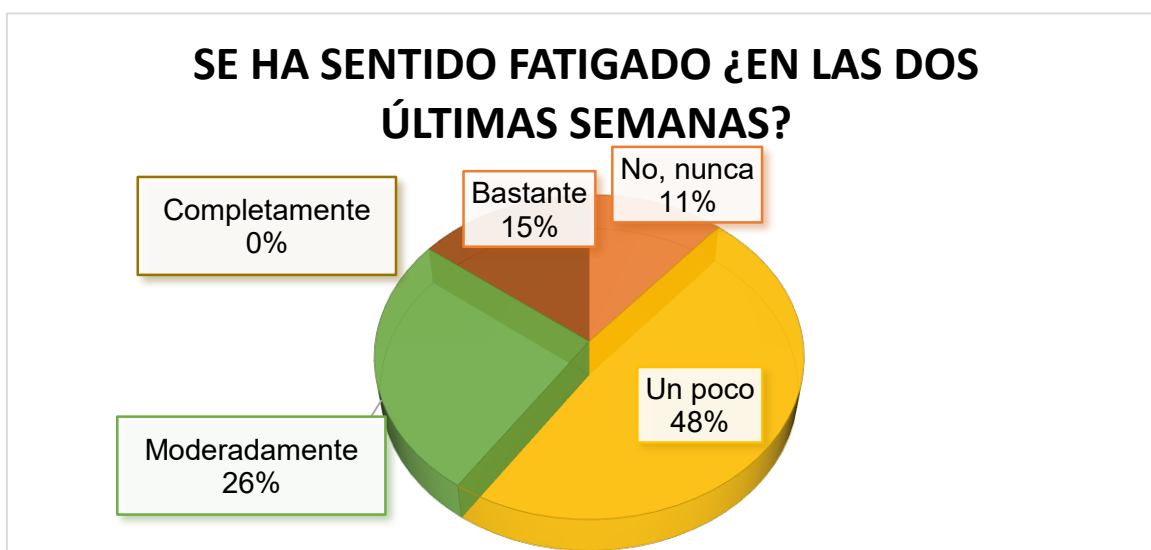
### Análisis e interpretación:

Esta pregunta por el tipo de respuesta se considera negativa es decir que se tomara en cuenta para la tabulación de datos los valores de nunca 0%, y a veces 21%, en total 19 personas han indicado que no se sienten en buena forma durante su jornada laboral.

**Cuadro 21.** Estadística del bloque B: Se ha sentido fatigado ¿En las dos últimas semanas?

SE HA SENTIDO FATIGADO ¿EN LAS DOS ÚLTIMAS SEMANAS?	MUESTRA	PORCENTAJE
No, nunca	10	11%
Un poco	43	48%
Moderadamente	23	26%
Bastante	13	15%
Completamente	0	0%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



**Figura 21.** Estadística B: Se ha sentido fatigado ¿En las dos últimas semanas?

### Análisis e interpretación:

Este ítem correspondiente al segmento B, se consideró únicamente el tiempo de ocurrencia es decir los últimos 15 días de su jornada laboral, y el 48.31% indicó que han sentido un poco de fatiga, el 25,84% indicaron que lo han sentido moderadamente, el 14,61% lo han sentido bastante que equivalen a 13 personas, y finalmente un 11.31% no se han sentido fatigados.

**Cuadro 22.** Estadística final del segmento A y B

CUESTIONARIO DE FATIGA FÍSICA Y COGNITIVA						
A:						
	Nunca 1	Alguna vez 2	Algunas veces 3	Muchas veces 4	Siempre 5	EVALUACIÓN %
Me siento cansado	8	26	44	9	2	12.35%
Me cuesta más pensar	41	34	14	0	0	0%
Físicamente me siento exhausto, rendido	18	39	25	7	0	7.86%
Me siento equilibrado, en armonía conmigo (-)	1	5	15	24	44	6.74%
Me concentro en lo que hago (-)	0	0	7	24	58	0%
Me siento débil	24	47	15	3	0	3.37%
Olvídate cosas importantes en muy poco tiempo (de minutos a un par de días)	41	36	10	3	0	3.37%
Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista	41	34	10	4	0	4.49%
Me puedo concentrar bien (-)	1	2	5	30	51	3.37%
Me siento descansado (-)	1	22	23	22	21	25.84%
Tengo problemas para concentrarme	55	26	6	2	0	2.25%
Me siento en mala condición física	44	32	11	2	0	2.25%
Me canso rápidamente	33	45	11	1	0	1.12%
Me encuentro distraído pensando en cosas	40	36	11	3	0	3.37%
Me siento en buena forma (-)	0	19	12	27	31	21.35%
	Promedio de trabajadores con fatiga física					7.54%
	Promedio de trabajadores con fatiga cognitiva					5.6%
B:						
SE HA SENTIDO FATIGADO ¿En las dos últimas semanas?	No, nunca	Un poco	Moderadamente	Bastante	Completamente	EVALUACIÓN %
	10	43	23	13	0	14.61%

Fuente: Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil  
Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

En esta tabla se muestra a los trabajadores que tienen fatiga de manera más frecuente en relación con los que no la tienen o la han tenido en algún momento.

Cabe mencionar que previo a realizar la sumatoria, se invirtieron los puntajes de los ítems 4, 5, 9, 10, 13 y 15, pues el objetivo del instrumento es medir la fatiga física y/o mental percibida, y estos ítems miden una cualidad opuesta.

En la sumatoria final del bloque A, los valores coloreados de amarillo corresponden a porcentajes de trabajadores con fatiga o agotamiento físico, donde se encontró un 7,54% del personal con tendencia a desarrollarlo, y los valores coloreados de verde nos muestran un total de 5,61% del personal con una tendencia a desarrollar

agotamiento cognitivo, que en total suman el 13.15% de la población total que equivale a 12 personas.

En el segmento B correspondiente a los últimos 15 días de jornada laboral se encontró un valor de 14,61% que equivale a 13 personas que indicaron que han sentido bastante fatiga de manera general, por lo cual este valor es consistente con el del bloque A.

Finalmente, la última técnica que se utilizó para el levantamiento de información cualitativa es una entrevista abierta que se realizó únicamente al personal sanitario que presentaron bastante cansancio físico según el cuadro # 22 segmento B, con la finalidad de conocer si entre ellos se están desarrollando las diferentes premisas en relación con el estrés psicológico, estrés fisiológico y agentes estresores;

- **Tener que hacer cosas que son contrarias a su criterio; respondieron**

El personal de salud manifiesta que en varias ocasiones ha tenido que realizar labores o tareas que son contrarias a su criterio como personal de salud, sobre todo cuando tienen que seguir el criterio del médico tratante, puesto que este último es el responsable del paciente, sin embargo, hay ocasiones que los criterios que son propios de la profesión se ven anulados por seguir el criterio del tratante.

- **Tener que satisfacer o responder a muchas personas; respondieron**

En ocasiones la línea de supervisión es la que puede interferir en este aspecto, muchas veces tienen que satisfacer sus exigencias específicas puesto que había disposiciones nuevas que se debían cumplir sin considerar aspectos del personal de salud.

También es difícil poder satisfacer demandas del cliente externo, es decir, cuando los padres de los neonatos tienen exigencias propias que están en contra al criterio de salud o de procesos de la institución.

- **Tener que hacer o decidir cosas en que un error sería grave o costoso; respondieron**

Esto aplica en relación con los padres de los neonatos, en ocasiones estos deambulan por las salas de espera o quieren ingresar al área de cuidados intensivos en búsqueda de información de su neonato, en relación de su estado de salud, de su pronóstico y esta información es confidencial puesto que el médico es la persona autorizada para proporcionarlo, en este sentido, prestar un tipo de ayuda o información puede ser considerada como una falta grave o puede generar malas interpretaciones.

- **Condiciones físicas de trabajo inadecuado; respondieron**

Esto si es notorio por cuanto hay veces que las áreas de trabajo no poseen la dimensión e iluminación suficiente y el personal de salud deben llevar iluminación extra portátil o trabajar de forma muy próxima a los pacientes, adicional a esto los terapeutas respiratorios no poseen un espacio adecuado para tener en orden sus recursos o insumos de trabajo en comparación al personal de salud que cuenta con esta facilidad.

- **Ha podido disfrutar de actividades de su vida diaria; respondieron**

Esto en ocasiones no se puede aplicar, algunos de los miembros del personal de salud tienen más de una actividad laboral para poder cubrir necesidades económicas familiares, esta demanda exige al personal de salud un sobre esfuerzo que termina alejándolos de sus familias y el tiempo de ocio con sus hijos.

#### **4.2 ANÁLISIS COMPARATIVO, EVOLUCIÓN, TENDENCIA Y PERSPECTIVAS**

Entre el personal que presentó mayor agotamiento mental y físico, se encuentra con alta incidencia el personal de enfermería y terapeutas respiratorios que laboran 160 horas mensuales con jornadas de 12 horas seguidas en un turno diario y uno nocturno, seguido de los médicos especialistas que laboran por lo general 24 horas cada 4 días. Muchos comparten el trabajar más de 160 horas mensuales puesto



que trabajan no solamente en esa institución hospitalaria sino en clínicas particulares.

Esta situación predispone situaciones de estrés que influyen en el desempeño y la relación interpersonal con el resto del equipo de trabajo.

Los auxiliares de servicio al estar amparados bajo la modalidad de “Código de trabajo” son los únicos que laboran 120 horas mensuales en turnos rotativos, donde desempeñan sus funciones una mañana y una tarde de 6 horas y una noche de 12 horas.

Si bien es cierto, en los resultados finales se encontró un bajo porcentaje de agotamiento físico y mental en el personal, hay una tendencia a desarrollar situaciones de agotamiento que puede padecer el personal de salud y las condiciones del clima laboral también afectarían.

No se considera que el personal este padeciendo situaciones Burnout ya que el personal encuestado es relativamente joven en su mayoría y tienen estilos de afrontamiento que los ayudan a prevenirla.

#### **4.3 VERIFICACIÓN DE HIPÓTESIS**

De acuerdo con las hipótesis planteadas en el capítulo II se determina lo siguiente;

El agotamiento físico y mental existe en un porcentaje bajo (14%) entre el personal sanitario que labora en las unidades de cuidados intensivos neonatales.

El agotamiento físico y mental de un porcentaje de personal sanitario de la UCIN no está en relación con las labores desempeñadas dentro del área, sino más bien a jornadas extras de trabajo.

El clima laboral si influye en un porcentaje del personal de salud que presentaron agotamiento sobre todo desde la línea de supervisión.

## **CONCLUSIONES**

Se aplicó un cuestionario exhaustivo del estado de salud físico y mental en el que se encuentra cada persona, éste permitió evaluar el grado de agotamiento físico y mental que presenta el individuo a causa del estrés laboral, donde determinó que el 14% del personal de salud presenta alteraciones en la salud a causa del estrés.

La aparición del agotamiento físico y mental que se presenta en el personal de salud se debe a las excesivas cargas de trabajo, aumento de horas ejerciendo su profesión sin poder descansar entre tiempos y mal entorno laboral sin acondicionamientos adecuados en la infraestructura del área donde se desenvuelven.

Se elaboró una guía de prevención para que el personal de salud logre identificar la crisis de agotamiento físico y mental que esté padeciendo dentro de su ámbito laboral.

## **RECOMENDACIONES**

Hacer uso de la sala de pausa activa que fue creada para el personal y no es utilizada actualmente, puesto que está ubicada en posición distante al área de UCIN.

Se recomienda a las autoridades del área administrativa y departamento de seguridad ocupacional la redistribución física del área de trabajo para evitar afectaciones en la ergonomía.

Fomentar espacios de interacción social y laboral para expresar las inconformidades como parte del equipo de trabajo.

## **CAPÍTULO V**

### **PROPUESTA**

#### **5.1 TEMA**

Guía de prevención para que el personal de salud pueda identificar y manejar el agotamiento físico y mental en sus ambientes laborales.

#### **5.2 FUNDAMENTACIÓN**

El agotamiento mental, físico e intelectual se lo relacionan con el síndrome de Burnout que se expresa en el individuo como la falta de energía para el desarrollo de una actividad sea esta laboral, académica o en toma de decisiones. Todo ser humano constantemente puede padecer de cansancio, pero en el caso de los profesionales de la salud que su exigencia es extenuante dentro de los Cuidados intensivos se debe liberar la carga de trabajo para evitar colapsos mentales. (BONILLA & RODRIGUEZ, 2018)

El síndrome de Burnout que significa "estar quemado" utilizado por H. Freudenberger en 1974 para el diagnóstico directo del cansancio físico y emocional que presenta un individuo dentro del ámbito laboral; esta sobre exigencia por parte del personal genera fatiga mental que impide cumplir los objetivos planteados de una empresa. (Pazmiño & colaboradores, 2020)

Entre los factores que lleva a la disminución del Síndrome de Burnout son los años de experiencia profesional debido a que puede ejecutar sin presión sus tareas asignadas puesto que al inicio por el desconocimiento de sus funciones desencadena un estrés laboral, aplicar nuevas estrategias para manejar el estrés

en casos de afrontar situaciones complicadas, estar en la capacidad de aceptar los inconvenientes laborales y con ello poder darle una solución evitando caer en el mismo error así aliviando las cargas. (Rivera & Colaboradores, 2019)

La salud ocupacional dentro de un área laboral permite brindar confianza y seguridad a sus trabajadores enfocándose en el buen vivir dentro de las horas de trabajo, por ello un mecanismo para frenar el agotamiento físico y mental es diseñando espacios estratégicos de distracción y relajación para los profesionales que laboran en un área de cuidados intensivos debido a la presión que se ejerce con los pacientes críticos. (Jácome & Jácome, 2017)

### **5.3 JUSTIFICACIÓN**

Antecedentes de investigaciones realizadas por décadas sobre el agotamiento en el profesional de la salud abarcan desde afectaciones en el rendimiento laboral hasta sus repercusiones en las esferas familiares y sociales, esto se ha clasificado no solo cómo un fenómeno social sino fisiológico hasta llegar a definirlo como una enfermedad incluso otros autores cómo un Síndrome “Burnout” (Freudenberger, 1974).

Posteriormente, los especialistas consideran que llegar al punto de estereotipar al personal de salud y sus deficiencias en el desempeño laboral como un síndrome es generalizar situaciones o condiciones en los diferentes contextos, sin embargo, se deja de lado la particularidad significativa que poseen, que tal vez existan factores pueden influir y enmascarar esto, tal como el clima laboral y las relaciones interpersonales.

La trascendencia práctica, metodológica y teórica de este proyecto de investigación está en relación a la población de estudio ya que en la mayoría de estudios se ha tomado como referencia al personal de salud que atienden a pacientes adultos, sin embargo, el personal sanitario que atiende a pacientes neonatales tiene mayor repercusión desde el ámbito legal de la Constitución en la República del Ecuador,

sus leyes y normativas son más rígidas cuando se suscita una mala práctica médica, el peritaje legal es más exhaustivo por ser una población de mayor vulnerabilidad.

Por esto, es imperativo conocer en qué condiciones físicas y mentales se encuentra el personal de salud para desempeñar sus actividades en una unidad de cuidados intensivos neonatales. Los instrumentos metodológicos servirán para identificar las metas propuestas en nuestra investigación, por consiguiente, los resultados marcarán un referente bibliográfico para futuras investigaciones.

Los principales beneficiarios son los pacientes que permanecen en el área de UCIN que reciben atención por parte del personal de salud, quienes deben presentar óptimas condiciones para ejercer sus funciones con un estado de salud físico y mental equilibrado a pesar de las exigencias del entorno.

Como beneficiarios secundarios entran los familiares de los pacientes y finalmente la institución hospitalaria que optimiza los recursos económicos necesarios para que la estadía de los pacientes de unidad de cuidados intensivos no se vea prolongada por eventos adversos en el manejo de los pacientes como son infecciones sobre agregadas o nosocomiales relacionadas al manejo médico.

Esta investigación pretende fomentar un cambio en el clima laboral del personal sanitario que labora en estas áreas y que puedan reconocer desde las jerarquías organizativas que existen situaciones que pueden afectar el desempeño laboral de sus colaboradores.

## 5.4 OBJETIVOS

### 5.4.1 Objetivo General de la propuesta

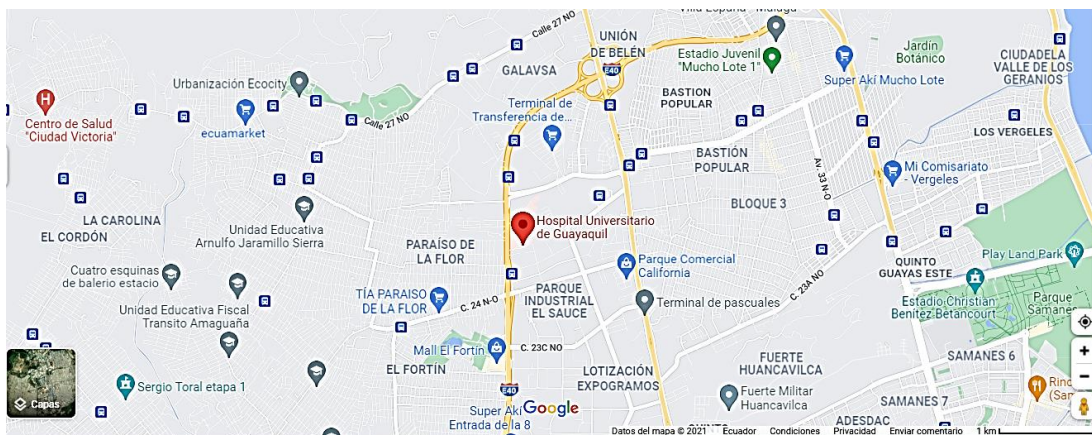
Desarrollar un programa de pausas activas para mitigar los signos y síntomas de agotamiento físico y mental del personal de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil.

### 5.4.2 Objetivos Específicos de la propuesta

- ✓ Sensibilizar a los diferentes actores de la afectación del agotamiento físico y mental en el rendimiento laboral.
- ✓ Establecer un programa de pausas de activas dentro de los turnos de trabajo.

## 5.5 UBICACIÓN

EL Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil, es un nosocomio que se encuentra ubicado en la ciudad de Guayaquil; el hospital forma parte de la red de salud pública cuya rectoría es el Ministerio de Salud Pública, en la institución en mención se trata pacientes ginecológicos, obstétricos, de pediatría y neonatología, en sus diferentes áreas como consulta externa, emergencia, salas, unidades de cuidados intensivos, quirófanos.



**Figura 22.** Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil

Fuente: Google Maps

## 5.6 FACTIBILIDAD

El estudio de factibilidad de esta propuesta de intervención está orientado a:

- ✓ En el ámbito administrativo está diseñado para reestructurar horas laborales para el personal de salud y estos no lleven a corto o largo plazo perjuicios a causa del estrés.
- ✓ Su efectividad legal se ejerció en base a los consentimientos por parte de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil con la Universidad de Milagro para desarrollar este tema de investigación.
- ✓ A nivel presupuestario es autofinanciado debido a que los gastos que se ejercieron fueron mínimos.

En la siguiente tabla se describen los ejes de evaluación de factibilidad que serán aplicados:

**Cuadro 23.** Factibilidad del programa de intervención

FACTIBILIDAD DEL PROGRAMA DE INTERVENCIÓN		
Evaluación tecnológica	Evaluación económica	Evaluación operativa
¿Disminuirá el agotamiento físico del personal?	¿Cuál es el tiempo de análisis e intervención que se requiere?	¿Existe el personal especializado que pueda intervenir en el desarrollo de esta intervención?
¿Disminuirá el agotamiento mental del personal?	¿Cuál es el costo del tiempo del personal? ¿Cuál es el costo estimado de los implementos?	¿Es necesario implementar este programa?

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

## 5.7 DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA

### 5.7.1 Actividades

Módulo # 1	Pausas activas		
Objetivo general	Socializar un programa de pausas activas dentro de la jornada laboral.		
# de talleres	<b>Taller #1</b>	<b>Taller #2</b>	<b>Taller #3</b>
Jornada de estudio a impartir	Matutina	Vespertina	Nocturna
Tiempo de duración	0.30 horas	0.30 horas	0.30 horas
Dirigido a	Personal de UCI Neonatal	Personal de UCI Neonatal	Personal de UCI Neonatal
Facilitador	Psicólogo/a – Lic. Edu. Física	Psicólogo/a – Lic. Edu. Física	Psicólogo/a – Lic. Edu. Física
Capacidad de asistentes	20 personas por taller	20 personas por taller	20 personas por taller
Temas	Ejercicios de estiramiento en el área de trabajo	Ejercicios de relajación en el área de trabajo	Actividades lúdicas dentro de las pausas activas en el trabajo.
Objetivo específico	Mitigar el agotamiento físico en el área de trabajo	Mitigar el agotamiento físico y mental en el área de trabajo	Mitigar el agotamiento mental en el área de trabajo
Contenido	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de presentación</li> <li>2. Lluvia de ideas sobre expectativas del taller</li> <li>3. Ejercicios de estiramiento en el área de trabajo</li> <li>4. Cierre con conclusiones y recomendaciones</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de presentación</li> <li>2. Lluvia de ideas sobre expectativas del taller</li> <li>3. Ejercicios de relajación en el área de trabajo</li> <li>4. Cierre con conclusiones y recomendaciones</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Dinámica de presentación</li> <li>2. Lluvia de ideas sobre expectativas del taller</li> <li>3. Actividades lúdicas en el área de trabajo</li> <li>4. Cierre con conclusiones y recomendaciones</li> </ol>
Lugar	Auditorio del nosocomio	Auditorio del nosocomio	Auditorio del nosocomio
Institución que lo representa	Universidad Estatal de Milagro; Maestranes en Salud Pública	Universidad Estatal de Milagro; Maestranes en Salud Pública	Universidad Estatal de Milagro; Maestranes en Salud Pública

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles



## 5.7.2 Recursos, Análisis Financiero

<b>RECURSOS HUMANOS</b>	
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
Médico ocupacional	1
Psicólogo	1

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

<b>RECURSOS MATERIALES</b>	
<b>Descripción</b>	<b>Cantidad</b>
Computadoras portátiles	2
Proyector	1
Pantalla para proyección portátil	1
Micrófono	1
Parlante	1
Pizarra acrílica	1
Resma de hojas	3
Marcadores de pizarra	4
Papelógrafos	2
Cintas adhesivas	2
Marcadores permanentes	4
Mesas Plásticas	5
Sillas	20
Carpetas	5
Esferos	4
Tarjetas de identificación	20
Borrador de pizarra	1

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

<b>RECURSOS FINANCIEROS</b>				
<b>Descripción</b>	<b>Unidad</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Valor Unitario</b>	<b>Valor Total</b>
<b>Elaborar contenido de la propuesta</b>				
Cyber	Horas	16	\$ 0,50	\$ 8,00
Impresión de borrador	Blanco y negro	50	\$ 0,05	\$ 2,50
Impresión de original	Color	50	\$ 0,10	\$ 5,00
Copias	Blanco y negro	50	\$ 0,03	\$ 1,50
Anillados de la propuesta	Unidad	2	\$ 1,25	\$ 2,50
Terapeuta 1	Horas	8	\$ 7,57	\$ 60,56
Tutor	Horas	2	\$ 15,00	\$ 30,00
Total				\$ 110,06
<b>Elaborar contenido del Taller</b>				
Cyber	Horas	8	0,5	\$ 4,00
Impresión de borrador	Blanco y negro	20	0,05	\$ 1,00
Impresión de original	Color	20	0,1	\$ 2,00
Copias	Blanco y negro	200	0,03	\$ 6,00
Anillados del taller	Unidad	4	1,25	\$ 5,00
Terapeuta 1	Horas	8	\$ 7,57	\$ 60,56
Tutor	Horas	2	\$ 15,00	\$ 30,00
Total				\$ 108,56
<b>Implementación del taller</b>				
Bolígrafos	Caja x 12	2	\$ 3,50	\$ 7,00
Tableros	Unidad	2	\$ 2,00	\$ 4,00
Impresión de validación	Blanco y negro	5	\$ 0,05	\$ 0,25
Impresión de evaluación	Color	1	\$ 0,10	\$ 0,10
Terapeuta 1	Horas	10	\$ 7,57	\$ 75,70
Total				\$ 87,05
<b>Análisis y Presentación de Resultados de Evaluación</b>				
Cyber	Horas	3	\$ 0,50	\$ 1,50
Terapeuta 1	Horas	3	\$ 7,57	\$ 22,71
Impresión de evaluación	Color	4	\$ 15,00	\$ 60,00
Total				\$ 84,21
<b>TOTAL PROYECTO</b>				\$ 398,88

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

### 5.7.3 Impacto

Esta investigación es medida a través del impacto ocasionado en la salud donde corresponde al 40% de efectividad, en el ámbito organizacional se obtuvo el 30% y en lo económico un 30%.

1. Salud; requieren atención médica, síntomas de estrés.
2. Organizacionales; transformación cultura y clima organizacional.
3. Económico – financiero; incremento de la productividad, mejoramiento de la calidad de producción.

### 5.7.4 Cronograma de la propuesta

Actividad	2020						2021									
	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE
Estructurar la propuesta del proyecto																
Investigar contenido teórico para la propuesta	■	■														
Estructurar la propuesta			■	■	■											
Validar la propuesta				■	■											
Conseguir autorización para aplicar la propuesta						■										
Aceptación final de la propuesta							■	■								
Elaborar contenido del taller																
Investigar contenido teórico para el módulo									■							
Estructurar el módulo										■	■					
Redactar borrador del módulo											■					
Validar borrador del módulo											■	■				
Presentación final del módulo												■				
Implementación del taller																
Obtener autorizaciones para uso de auditorio												■				
Socialización de fechas del taller													■			
Primer encuentro														■		
Segundo encuentro														■		
Tercer encuentro														■		
Cuarto encuentro															■	
Quinto encuentro															■	
Evaluación asistente del taller															■	
Obtención de datos estadísticos																■
Presentar resultados del taller																■

Elaborado por: Jezabell Balcazar Robles

### **5.7.5 Lineamiento para evaluar la propuesta**

Se realizó una evaluación minuciosa del personal de salud donde se aplicaron criterios de inclusión que permita brindar una mayor efectividad con la propuesta planteada.

Se considera mencionar que los datos obtenidos son en base al cuestionario de preguntas realizadas al personal de salud del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil, donde se determinó que la mayor influencia de casos producidos por el estrés es producto de horas laborales excesivas, elevada carga laboral dentro del área de UCIN y la inexistencia de un tiempo que permita la relajación del personal de salud evitando con ello el agotamiento mental y físico.

## BIBLIOGRAFÍA

- Balcazar, J. (2020). Incidencia del agotamiento físico y mental en personal de salud del Hospital Universitario de Guayaquil, prueba piloto. *Vitamás*, 49 - 58.
- Bautista, J. (2007). Causas del estrés. *ResearchGate*, 47 - 61.
- BONILLA, L., & RODRIGUEZ, T. (2018). COMO EL AGOTAMIENTO FISICO, EMOCIONAL Y MENTAL DE LOS TRABAJADORES DE LA SALUD INFLUYE EN SU DESEMPEÑO LABORAL. *Universidad Santo Tomas*, 1 - 25.
- Cantos, J. (2019). Síndrome de fatiga crónica en el personal de la salud en hospitales. *San Gregorio*, 127 - 137.
- Estrés y Ansiedad. (19 de 12 de 2010). *Diario Sevilla*, págs. 52 - 68 .
- Franco, A., & colaboradores. (2020). Síndrome de Burnout en médicos/as, enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia COVID-19. *Scielo*, 1-21.
- Garcia, A. (1 de Octubre de 2016). *Repositorio Universidad Autónoma Deica*.  
Obtenido de <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/110/1/GARCIA%20ROSPIGLIOSI%20ALEXANDER%20ULISES%20-%20ESTRES%20LABORAL%20DESEMPENO%20DE%20TRABAJADORES%20TEXT%20%20.pdf>
- Herrera, D., & colaboradores. (2017). Impacto del estrés psicosocial de la salud. *Neurobiología* , 1- 23.
- Hoyo, M. A. (2018). Estrés laboral. *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo*, 1-52.
- Iniesta, D. A. (2016). Guía sobre el manejo del estrés desde medicina del trabajo . *Asociación Española de Especialistas en medicina del trabajo*, 1 - 72 .
- Jácome, X., & Jácome, M. (2017). CLIMA LABORAL: EFECTO DEL AGOTAMIENTO PROFESIONAL “BURNOUT” EN LA CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO. *Revista Empresarial*, 7 - 14.
- Lopera, J., & colaboradores. (2010). EL MÉTODO ANALÍTICO COMO MÉTODO NATURAL. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences.*, 1- 28.  
Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/181/18112179017.pdf>

- Méndez, J., & colaboradores. (2019). Agotamiento profesional en personal de enfermería y factor de riesgo psicosocial. *AVFT*, 501 - 508.
- Nastri, S. (2021). *Hospital Alemán Asociación Civil*. Obtenido de <https://www.hospitalaleman.org.ar/mujeres/estres-laboral-por-que-se-produce/>
- Ortiz, D. A. (2020). El estrés laboral: Origen, consecuencias y como combatirlo. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 1-19.
- Pazmiño, Y., & colaboradores. (2020). ESTRÉS LABORAL Y SÍNDROME DEL AGOTAMIENTO (BURNOUT) EN DOCENTES DE ENFERMERÍA DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ECUADOR: MARZO 2019 – MARZO 2020. *Rev. Inv. Acad. Educación*, 29 - 41.
- Rivera, G., & Colaboradores. (2019). Factores de riesgo asociados al síndrome de desgaste profesional (Burnout). *Revista Digital de Postgrado*, 1 - 7.
- Rodríguez, A., & colaboradores. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 1 - 26.
- Rodríguez, T. (15 de Octubre de 2018). *Como el agotamiento físico, emocional y mental de los trabajadores de la salud influye en su desempeño laboral*. Obtenido de Repositorio de la Universidad de Santo Tomas: <https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/19181/2018leidyrodriguez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Segura, O. (2014). Agotamiento profesional: concepciones e implicaciones en la salud pública. *Biomédica*, 34(4), 535- 545. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/bio/v34n4/v34n4a06.pdf>
- Universidad Católica Boliviana San Pablo. (2007). El estrés laboral como síntomas de una empresa. *Redalyc.org*, 55 - 66.
- Universidad de Nebrija. (17 de 10 de 2021). *Blog de PRL*. Obtenido de Blog de PRL: <https://blogs.imf-formacion.com/blog/prevencion-riesgos-laborales/sin-categoria/estres-laboral-prevenirlo/>

# ANEXOS

## Anexo 1. Matriz de consistencia

AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE LA SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2019-2020.

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTOS
¿Existe el agotamiento físico y mental en los profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020?	O. GENERAL Determinar el agotamiento físico y mental en profesionales de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.	H. GENERAL El agotamiento físico y mental es evidente/existe entre los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020.	V. INDEPENDIENTE	Físico	Cansancio Exhausto Debilidad Fatiga visual Condición física	<b><u>Encuesta que consta de 16 preguntas.</u></b> 1.-¿Me siento cansado ? 3.-¿Físicamente me siento exhausto, rendido? 6.-¿Me siento débil ? 8.-¿Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista? 10.-¿Me siento descansado? 12.-¿Me siento en mala condición física? 13.-¿Me canso rápidamente? 15.-¿Me siento en buena forma?
SISTEMATIZACIÓN DEL PROBLEMA	O. ESPECÍFICOS	H. ESPECÍFICOS	Agotamiento físico Y mental	Mental	Pensamiento Equilibrio emocional Concentración Memoria	2.-¿Me cuesta más pensar? 4.-¿Me siento equilibrado, en armonía conmigo? 5.-¿Me concentro en lo que hago? 7.-¿Olvido cosas importantes en muy poco tiempo(desde minutos a un par de días)? 9.-¿Me puedo concentrar bien? 11.-¿Tengo problemas para concentrarme? 14.-¿Me encuentro distraído pensando en cosas?
¿Cuáles son los factores que determinan la existencia de agotamiento físico y mental en los profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020?	Establecer la existencia del agotamiento mental y físico en profesionales de salud en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales del Hospital Gineco Obstétrico y Pediátrico Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020	La unidad de cuidados intensivos neonatales genera en los profesionales de la salud agotamiento físico y mental.  . El clima laboral, la gestión de procesos, factores externos psicossociales predisponen al profesional de salud a padecer agotamiento físico y mental.		Percepción general	Fatiga	16.-¿En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy ¿Se ha sentido fatigado?
¿Cuáles son los factores de riesgo influyen en la aparición de agotamiento físico y mental de los profesionales de la salud?	OBJETIVO CUALITATIVO Caracterizar que factores de riesgo influyen en la aparición de agotamiento físico y mental de los profesionales de la salud.		V. DEPENDIENTE	Edad	Grupo etareo	<b><u>Registro de datos sociodemográficos</u></b>  Joven Adulto joven Adulto medio
PREGUNTA PARA LA PROPUESTA	PROPUESTA Elaborar una guía de prevención para que los profesionales de la salud puedan identificar y manejar el agotamiento físico y metal en sus ambientes laborales.		Profesionales de la salud	Sexo	Hombres / mujeres	Porcentaje
¿La Unidad de cuidados intensivos neonatales cuenta con una guía de prevención para que los profesionales de la salud puedan identificar y manejar el agotamiento?				Especialidad - cargo	Médicos especialistas, posgradistas, médicos de contrato, enfermeras profesionales, terapistas respiratorios, auxiliares de enfermería	Contratos ocasionales Nombramientos provisionales o definitivos

**Anexo 2.** Formato de las encuestas (preguntas del cuestionario usado)

A continuación, se plantean distintas afirmaciones que indicarian relación con como usted se siente. Para responder, **considere las últimas dos semanas incluido el día de hoy**. Debe dar cuenta de cuán verdadera es para usted la afirmación, utilizando una escala de 1 a 5. (Donde 1= Nunca y 5= Siempre)

**SEÑALE LA OPCIÓN DE RESPUESTA QUE MÁS REPRESENTA LO QUE USTED SIENTE.**

	Nunca	Alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Siempre
1. Me siento cansado	1	2	3	4	5
2. Me cuesta más pensar	1	2	3	4	5
3. Físicamente me siento exhausto, rendido	1	2	3	4	5
4. Me siento equilibrado, en armonía conmigo	1	2	3	4	5
5. Me concentro en lo que hago	1	2	3	4	5
6. Me siento débil	1	2	3	4	5
7. Olvido cosas importantes en muy poco tiempo (desde minutos a un par de días)	1	2	3	4	5
8. Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista	1	2	3	4	5
9. Me puedo concentrar bien	1	2	3	4	5
10. Me siento descansado	1	2	3	4	5
11. Tengo problemas para concentrarme	1	2	3	4	5
12. Me siento en mala condición física	1	2	3	4	5
13. Me canso rápidamente	1	2	3	4	5
14. Me encuentro distraído pensando en cosas	1	2	3	4	5
15. Me siento en buena forma	1	2	3		

**AHORA RESPONDA A LO SIGUIENTE:**

<b>En las últimas dos semanas, incluido el día de hoy ¿Se ha sentido fatigado?:</b>				
1	2	3	4	5
No, nunca	Un poco	Moderadamente	Bastante	Completamente

Fuente: Vera, 2012



### Anexo 3. Formato de las encuestas (consentimiento informado)


## INSTRUMENTO # 1

### CONSENTIMIENTO INFORMADO:

YO, en pleno uso de mis facultades mentales, legales, cognoscitivas, de manera consiente y sin ninguna clase de presión declaro que he sido suficientemente informado/a y he podido hacer preguntas sobre los objetivos aplicados en el proyecto de tesis de grado "AGOTAMIENTO FÍSICO Y MENTAL EN LOS PROFESIONALES DE SALUD DE LA UNIDAD DE CUIDADOS INTENSIVOS NEONATALES DEL HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL EN EL PERIODO 2019-2020 para el que se me ha pedido la colaboración.

Comprendo que la participación es voluntaria y que puedo retirarme del mismo cuando lo considere pertinente, sin tener que dar explicaciones ni exponer motivo alguno y sin ningún tipo de repercusión negativa.

Por todo lo cual, PRESTO CONSENTIMIENTO, faculto y autorizo a la autora del estudio que tributa como maestrante de la Maestría en Salud Pública 3ra cohorte de la Universidad de Milagro para que me realicen una encuesta, y utilicen los datos obtenidos solo para fines de su investigación, respetando mi intimidad y reserva de la información.

 [jbalcazarr@unemi.edu.ec](mailto:jbalcazarr@unemi.edu.ec) (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio


### ACUERDO SOBRE EL CONSENTIMIENTO INFORMADO: \*

- Estoy de acuerdo
- No estoy de acuerdo

[Siguiente](#)

[Borrar formulario](#)

# INSTRUMENTO # 1

 jbalcazarr@unemi.edu.ec (no compartidos) [Cambiar de cuenta](#)



\*Obligatorio

## DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

Su Nombre y Apellido \*

Tu respuesta

Género \*

- Masculino
- Femenino
- GLBTI
- Prefiero no decirlo

Señale su rango de edad: \*

- De 18 a 23 años

**Anexo 4.** Link de la encuesta: [https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfP-YyIIZey-rQquKeHpb-irLL5qutzmw5\\_W7\\_2g1uZoPr7AA/formResponse](https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfP-YyIIZey-rQquKeHpb-irLL5qutzmw5_W7_2g1uZoPr7AA/formResponse)

**Anexo 5.** Extracto de respuestas obtenidas

	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q
1	ACUERDO SOBRE EL CONSENTIMIENTO INFORMADO:	Su Nombre y Apellido	Género	Señale su rango de edad:	Profesión	Tipo de contrato	Horas de trabajo	Me siento cansado	Me cuesta pensar	Fisicamente me siento exhausto, rendido	Me siento equilibrado, en armonía conmigo	Me concentro en lo que hago	Me siento débil	Ovdo cosas importantes es mu poco tiempo (desde vista)	Me cuesta enfocar los ojos o fijar la vista	Me puedo concentrar bien
2	Estoy de acuerdo	Joffre An	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	Más de 160 h	Algunas veces	Alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces	Algunas veces	A veces	A veces	Muchas veces
3	Estoy de acuerdo	Valeria Of	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Algunas veces	Alguna vez	Alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces
4	Estoy de acuerdo	Bryan Jos	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	Más de 160 h	Muchas veces	Algunas veces	Alguna vez	Alguna vez	Algunas veces	A veces	A veces	Nunca	Muchas veces
5	Estoy de acuerdo	Yuly Luca	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Alguna vez	Nunca	Alguna vez	Siempre	Siempre	Algunas veces	Nunca	A veces	Muchas veces
6	Estoy de acuerdo	Yadira Na	Femenin	De 36 a 41 años	Auxiliar de enfermería	Código de trabaj	120 horas	Algunas veces	Nunca	Alguna vez	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre
7	Estoy de acuerdo	Rosa Can	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces
8	Estoy de acuerdo	SANDRA	Femenin	De 30 a 35 años	Médico especialista	Contrato ocasion	Más de 160 h	Muchas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	A veces	Algunas veces	Algunas veces
9	Estoy de acuerdo	Corina fri	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre
10	Estoy de acuerdo	ERWIN A	Masculin	De 24 a 29 años	Auxiliar de enfermería	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Nunca	Alguna vez	Algunas veces	Muchas veces	A veces	A veces	Nunca	Muchas veces
11	Estoy de acuerdo	Vanessa	Femenin	De 30 a 35 años	Auxiliar de enfermería	Código de trabaj	120 horas	Alguna vez	Nunca	Alguna vez	Muchas veces	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Muchas veces
12	Estoy de acuerdo	Grisselda	Femenin	De 36 a 41 años	Enfermero/a	Contrato ocasion	160 horas	Alguna vez	Alguna vez	Alguna vez	Alguna vez	Muchas veces	A veces	A veces	Nunca	Nunca
13	Estoy de acuerdo	Angel Cor	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Alguna vez	Alguna vez	Siempre	Muchas veces	Nunca	A veces	A veces	Siempre
14	Estoy de acuerdo	Kerly Jim	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Muchas veces	Muchas veces	Siempre
15	Estoy de acuerdo	Xiomara	Femenin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	Muchas veces
16	Estoy de acuerdo	Bily albar	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Algunas veces	Alguna vez	Alguna vez	Muchas veces	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Muchas veces
17	Estoy de acuerdo	Esther Ro	Femenin	De 46 a 53 años	Licenciado/a en Terapia	Nombramiento pi	160 horas	Algunas veces	Alguna vez	Alguna vez	Siempre	Siempre	A veces	A veces	A veces	Muchas veces
18	Estoy de acuerdo	CORTEZ	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	120 horas	Algunas veces	Alguna vez	Algunas veces	Algunas veces	Algunas veces	A veces	Nunca, A veces	Nunca	A veces
19	Estoy de acuerdo	Cristobal	Masculin	De 24 a 29 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Alguna vez	Nunca	Nunca	Siempre	Siempre	Nunca	Nunca	Nunca	Siempre
20	Estoy de acuerdo	Dario Sar	Masculin	De 36 a 41 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	Más de 160 h	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Muchas veces	Siempre	Algunas veces	Muchas veces	A veces	Muchas veces
21	Estoy de acuerdo	Telmo Isr	Masculin	De 30 a 35 años	Licenciado/a en Terapia	Contrato ocasion	160 horas	Alguna vez	Nunca	Alguna vez	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre
22	Estoy de acuerdo	José Delc	Masculin	De 48 a 53 años	Licenciado/a en Terapia	Nombramiento pi	Más de 160 h	Alguna vez	Algunas veces	Nunca	Siempre	Siempre	A veces	Nunca	Nunca	Siempre
23	Estoy de acuerdo	Mayra Ak	Femenin	De 36 a 41 años	Enfermero/a	Nombramiento di	160 horas	Algunas veces	Nunca	Algunas veces	Siempre	Siempre	A veces	A veces	Nunca	Siempre
24	Estoy de acuerdo	Sandra	Femenin	De 30 a 35 años	Licenciado/a en tecn	Contrato ocasion	160 horas	Alguna vez	Alguna vez	Alguna vez	Muchas veces	Muchas veces	A veces	A veces	A veces	Muchas veces

## Anexo 6. Cartas de intención para realizar investigación

### SOLICITUD DEL INVESTIGADOR

Guayaquil, 28 de septiembre del 2020

Estimado  
Msc. Franklin Encalada Calero.  
Gerente Hospitalario del Hospital Universitario de Guayaquil

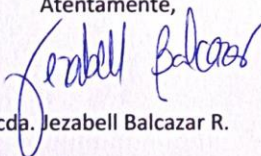
En su despacho:

Por medio de la presente, solicito a usted me conceda adquirir información de los profesionales de la salud que laboran en la Unidad de Cuidados Intensivos Neonatales, a través de la aplicación de una encuesta y entrevista; para poder llevar a cabo la elaboración de mi proyecto de titulación, requisito necesario para obtener mi título de Magister en Salud Pública.

<b>NOMBRE DEL INVESTIGADOR</b>	Lcda. Jezabell Ivonne Balcazar Robles
<b>CÉDULA DE IDENTIDAD</b>	0919598284
<b>CORREO ELECTRÓNICO</b>	<a href="mailto:jezabellbalcazar@hotmail.com">jezabellbalcazar@hotmail.com</a>
<b>TELÉFONO CELULAR</b>	0991101633
<b>INSTITUCIÓN A LA QUE PERTENECE</b>	Universidad Estatal de Milagro
<b>CARRERA QUE CURSA</b>	Maestría en Salud Pública
<b>NOMBRE DEL TUTOR</b>	Lcda. Mariana de Jesús Llimaico Noriega, Mgs.
<b>TEMA DE TESIS</b>	"Agotamiento físico y mental en los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales del Hospital Universitario de Guayaquil en el periodo 2019-2020."
<b>PERÍODO DE INVESTIGACIÓN</b>	Julio 2019 a Junio 2020
<b>ÁREA</b>	Unidad De Cuidados Intensivos Neonatales
<b>SOLICITUD ESPECÍFICA</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>Realizar encuesta a profesionales de salud</li><li>Realizar entrevista a profesionales de salud</li></ul>
<b>CIE-10</b>	F43.0 REACCION AL ESTRES AGUDO F43.8 OTRAS REACCIONES AL ESTRES GRAVE F43.9 REACCION AL ESTRES GRAVE, NO ESPECIFICADA F45.8 OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFOS F45.9 TRASTORNO SOMATOMORFO SIN ESPECIFICACIÓN F48.8 OTROS TRASTORNOS NEUROTICOS ESPECIFICADOS

Agradezco de antemano su atención prestada a mi solicitud.

Atentamente,

  
Lcda. Jezabell Balcazar R.

HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL  
GERENCIA HOSPITALARIA

28 SEP 2020 14:34  
RECIBIDO  


Guayaquil, 28 de septiembre del 2020

## **CARTA DE CONFIDENCIALIDAD**

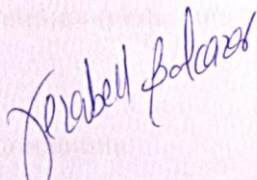
Estimada  
Msc. Franklin Encalada Calero  
Gerente del Hospital Universitario de Guayaquil

En su despacho:

Por medio de la presente, yo **Jezabell Ivonne Balcazar Robles** portador/a de la Cédula de Identidad **091959828-4** 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,



Lcda. Jezabell Balcazar R.  
C.I. 091959828-4

Guayaquil, 28 de septiembre del 2020

## **ACTA DE COMPROMISO**

Estimado

**Dr. Franklin Encalada Calero**

Gerente del Hospital Universitario de Guayaquil

En su despacho:

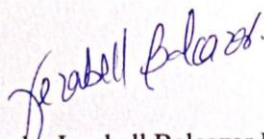
Por medio de la presente, yo **Jezabell Ivonne Balcazar Robles** portador/a de la Cédula de Identidad **091959828-4**, Licenciada en Terapia Respiratoria del Hospital Universitario de Guayaquil y Maestrante de Salud Pública de la Universidad Estatal de Milagro, me comprometo libre y voluntariamente a entregar una copia en digital de mi trabajo final de investigación, para archivo y seguimiento del establecimiento de salud y la coordinación zonal correspondiente.

En constancia de mi compromiso firmo el presente documento y detallo mis datos personales.

**Correo:** [jezabellbalcazar@hotmail.com](mailto:jezabellbalcazar@hotmail.com)

**Teléfono celular:** 0991101633

Atentamente,



Lcda. Jezabell Balcazar R.  
C.I. 091959828-4

**Anexo 7.** Autorización para ejecutar la investigación

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HUG-DOC-2021-0018-M

Guayaquil, 27 de enero de 2021

**PARA:** Sra. Lcda. Jezabell Ivonne Balcazar Robles  
**Miembro del Equipo de Terapia Respiratoria del Hospital Universitario de Guayaquil**

Sra. Dra. Thzuska Lorena Pico Mawyin  
**Responsable de Neonatología del Hospital Universitario de Guayaquil**

Sr. Lcdo. Bryan Josue Macias Ayala  
**Responsable de Terapia Respiratoria del Hospital Universitario de Guayaquil**

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

**ASUNTO:** SOLICITUD DEL INVESTIGADOR LCDA JEZABELL BALCAZAR ROBLES.

De mi consideración:

En respuesta al Documento No. MSP-CZ8S-HUG-GERENCIA-2020-0535-E, Solicitud de la investigadora: Lcda. Jezabell Balcázar Robles, Se autoriza realizar investigación previamente aprobada con el tema: "Agotamiento físico y mental en los profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos neonatales en el Hospital Gineco - Obstétrico Pediátrico Universitario de Guayaquil", solicitándoles como responsables de áreas brinden facilidades para que se desarrolle la investigación.

Por tal motivo se le brinden las facilidades para el desarrollo de encuestas al personal que se encuentra bajo su responsabilidad y así mismo datos estadísticos de acuerdo a las necesidades requeridas, con los CIE-10:

F43.0 REACCION AL ESTRÉS AGUDO  
F43.8 OTRAS RERACCIONES AL ESTRÉS GRAVES  
F43.9 REACCION AL ESTRÉS GRAVE, NO ESPECIFICADA  
F45.8 OTROS TRASTORNOS SOMATOMORFAS  
F45.9 TRASTORNO SOMATOMORFO SIN ESPECIFICACIÓN  
F48.8 OTROS TRASTORNOS NEUROTICOS ESPECIFICOS, y otros CIE-10 asociados al tema.

Con sentimientos de distinguida consideración.



MINISTERIO DE SALUD PÚBLICA

**CZ8S – Hospital Universitario de Guayaquil**  
**Gestión de Docencia e Investigación**

Memorando Nro. MSP-CZ8S-HUG-DOC-2021-0018-M

Guayaquil, 27 de enero de 2021

Atentamente,

Mgs. Giomar Rebeca Viteri Gomez  
**RESPONSABLE DE LA GESTIÓN DOCENCIA E INVESTIGACION DEL  
HOSPITAL UNIVERSITARIO DE GUAYAQUIL**

Referencias:

- MSP-CZ8S-HUG-GERENCIA-2020-0535-E

Anexos:

- img-2009281458340866685001601323350.pdf

Copia:

Sra. Mgs. Fátima Victoria Feraud Ibarra  
**Directora Asistencial del Hospital Universitario de Guayaquil**

Dirección: Km. 23 vía Perimetral contiguo al Terminal de Transferencia MonteBello  
Código Postal: 090706 - Teléfono: 593-4-2594-760 - [www.hug.gob.ec](http://www.hug.gob.ec)



sembramos  
futuro

Lenin



2/2