



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

FACULTAD DE MEDICINA

Carrera de Licenciatura en Enfermería

Cátedra Metodología de la Investigación en Enfermería

TRABAJO FINAL DE INVESTIGACION

"Factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico de un Hospital público de la provincia de Chaco, año 2020"

Autor/es:

Martínez Nicolás Sebastián

Torres Emilio Bernardo

Urbina Viviana Elizabeth

Corrientes, octubre de 2020

Título del Trabajo:

"Factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico de un Hospital público de la provincia de Chaco, año 2020"

Autores

Martínez, Nicolás Sebastián

Torres, Emilio Bernardo

Urbina, Viviana Elisabeth

Lugar y fecha: Corrientes, noviembre 2020

Firma de Docentes:

Los abajo firmantes

Martínez Nicolás Sebastián , Urbina Viviana Elizabeth, Torres Emilio Bernardo.
Autorizamos a que la investigación titulada: “Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico hospital público de la provincia del chaco año 2020.”

Se disponga por la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional del Nordeste, para ser consultado en la Biblioteca de la misma, sin que ello genere reclamo alguno de nuestra parte.

A tal efecto suscribimos lo manifestado ut supra.

Firma y aclaración

INDICE	Pág.
1.Titulo	5
2. Planteamiento del problema	5
3. Justificación	7
4. Objetivos	8
5. Marco referencial	9
6. Diseño metodológico	15
6.1 Tipos de estudio	15
6.2 Operacionalización de las variables	16

6.3 Instrumento de recolección de datos	23
6.4. Contexto, población y muestra	24
6.5 Autorizaciones	26
7. Resultados	27
8. Discusión	35
9. Conclusión	37
10. Resumen	38
11. Referencias bibliográficas	39
12. Anexo	42

ASESORES DE LA INVESTIGACIÓN

Asesor de Contenido

Lic. María Eugenia Chaile.

Cátedra: Jefa de Trabajos Prácticos de Practica Integradora I. Afectada a administración de servicios.

Cargo: Jefa de departamento de enfermería del Hospital Dr. Avelino Castelán.

Firma y Sello

Asesor Metodológico

Lic. Sánchez, Lucia Inés.

Cátedra: Metodología de la Investigación.

Cargo: Jefa de trabajos prácticos.

Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Medicina. Carrera de licenciatura en Enfermería de la Ciudad de Corrientes.

AUTORES

- ✓ Apellido y Nombres: Martínez Nicolás Sebastián
- ✓ Título profesional: Enfermero Profesional
- ✓ Función o puesto que desempeña: Enfermero del servicio de cirugía general
- ✓ Correo electrónico: martineznicolas928@gmail.com

- ✓ Apellido y Nombres: Urbina Viviana Elizabeth
- ✓ Título profesional: Enfermera Profesional
- ✓ Función o puesto que desempeña: Enfermera del servicio Guardia y Emergencias
- ✓ Correo electrónico: veu27031982@gmail.com

- ✓ Apellido y Nombres: Torres Emilio Bernardo
- ✓ Título profesional: Enfermero Profesional
- ✓ Función o puesto que desempeña: Enfermero del servicio internación quirúrgica, cirugía general y especialidades.
- ✓ Correo electrónico: emiliotorres772@gamil.com

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

“Factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una unidad de terapia intensiva pediátrica de un hospital público de la provincia de Chaco en el año 2020”

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

Tema. Estrés Laboral

Recorte del tema: Factores que contribuyen al Estrés Laboral del Personal de Enfermería

Situación problemática y el planteamiento del problema

Se considera que es de suma importancia conocer y profundizar sobre el estrés laboral ya que es un problema que afecta cotidianamente en el campo de trabajo. En el área de enfermería la labor es amplia, ardua y con mucha responsabilidad, partiendo desde ese punto el sector de cuidados intensivos es un área crítica, que presenta factores causales de estrés los cuales pueden ser: estresores específicos del puesto de trabajo (relacionados con la estructura y el contenido del trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza, etc.), factores organizacionales (referentes al papel del trabajador en la organización, la estructura de la organización y las relaciones interpersonales) y factores extra organizacionales (fundamentalmente en relación con el desarrollo de la carrera profesional). Por esta razón se desea conocer los principales factores que contribuyen al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de terapia intensiva pediátrica de un hospital público.

El Instituto Nacional de Seguridad y Salud Ocupacional o en sus siglas en inglés NIOSH considera el estrés laboral como un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento del trabajador a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, el entorno o la organización del trabajo. El factor estresante principal es la propia naturaleza del trabajo que, en ocasiones, carece de experiencias positivas y en otras, presenta un exceso de aspectos laborales negativos, como la falta de seguridad, situaciones de riesgo o peligro, o un excesivo número de horas de trabajo ⁽¹⁾

Dentro del proceso del estrés se pueden distinguir diversos componentes. En primer lugar, los estresores o factores causales del estrés; en segundo lugar, las respuestas frente al estrés, que pueden ser a corto o a largo plazo; y, por último, los factores modificadores del proceso. Entre ellos existe una relación compleja y dinámica. Los factores causales de estrés en el trabajo pueden ser clasificados en: estresores específicos del puesto de trabajo

(relacionados con la estructura y el contenido del trabajo, las condiciones físicas en las que se realiza, etc.), factores organizacionales (referentes al papel del trabajador en la organización, la estructura de la organización y las relaciones interpersonales) y factores extra organizacionales (fundamentalmente en relación con el desarrollo de la carrera profesional).⁽²⁾

El estrés laboral es considerado como el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro. Dentro de este contexto, se puede hablar de factores psicosociales del trabajo definiéndolos como aquellas características de las condiciones del trabajo y su organización que pueden constituir un riesgo para la salud de los trabajadores, cuando éstos experimentan estrés laboral de forma prolongada en el tiempo.⁽³⁾

En las últimas dos décadas, ha habido una creciente preocupación por los efectos del estrés sobre los profesionales de enfermería, que representan el colectivo sanitario más numeroso proporcionando cuidados a los pacientes las 24 horas al día. Según la Encuesta de Salud y Seguridad en el Trabajo elaborada por la American Nurses Asociación (ANA), la principal preocupación para el personal de enfermería en relación a la salud y seguridad en el entorno laboral es el efecto agudo o crónico del estrés. Las condiciones de trabajo en enfermería implican la exposición al dolor y la muerte, conflictos interpersonales, falta de autonomía y autoridad en la toma de decisiones e indefinición del papel profesional que generan un estado de estrés crónico.⁽⁴⁾

OBJETO DE ESTUDIO. Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de Enfermería.

ENUNCIADO DEL PROBLEMA ¿Cuáles son los principales factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos pediátrico de un hospital público de la provincia de Chaco en el período del mes de octubre del año 2020?

3. JUSTIFICACIÓN

Siendo el trabajo una actividad humana, individual y colectiva que requiere una serie de contribuciones (esfuerzo, tiempo, aptitudes, habilidades entre otras) que los individuos desempeñan esperando a cambio compensaciones económicas y materiales como así también psicológicas y sociales que contribuyan a satisfacer sus necesidades. Se considera que la profesión de enfermería no está exenta de lo citado anteriormente, siendo así el propósito de esta investigación describir los factores que atribuyen a una de las problemáticas más comunes; el estrés laboral, que afectan a los profesionales de enfermería en el desarrollo cotidiano de sus labores. Cuando se habla de factores estresores incluyen una serie de elementos que van desde los ruidos, iluminación, espacios, relaciones interpersonales, sobre carga laboral entre otros, los altos costos personales y sociales generados por el estrés laboral han dado lugar a que organizaciones internacionales como la OMS (Organización Mundial de la Salud) insista cada vez más en la importancia que tienen la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral.

La presente investigación pretende dar a conocer los resultados obtenidos y de esta manera ser útil para los directivos de la institución y los profesionales de enfermería, aportando herramientas necesarias para actuar oportunamente sobre aquellas dimensiones que merecen atención. Contribuyendo al logro del bienestar personal de estos profesionales de la salud y como consecuencia directa, a mejoras en la calidad de atención a los pacientes.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

- Describir los principales factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos pediátrico de un hospital público de la provincia de Chaco en el período del mes de octubre del año 2020.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Identificar los principales factores que contribuyen al estrés laboral en el entorno organizacional percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un hospital público de la provincia de Chaco.
- Identificar los principales factores que contribuyen al estrés laboral específicos del puesto de trabajo percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un hospital público de la provincia del Chaco.
- Identificar la frecuencia de sentimientos asociados al estrés laboral según edad y sexo del personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico de un hospital público de la provincia del Chaco.

5. MARCO REFERENCIAL

En el siglo XXI, se definió en concepto de estrés haciendo referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza exterior, que tiende a distorsionarlo.

Hans Selye fisiólogo y médico austrohúngaro utilizó el término estrés en un sentido técnico haciendo referencia a un conjunto coordinado de reacciones fisiológicas ante cualquier forma de estímulo nocivo.

Según las escuelas conductuales el estrés fue considerado como una clásica respuesta condicionada que llevaba a la aparición de hábitos inútiles.

Según la teoría transaccional del estrés de Richard S. Lazarus: El estrés es el resultado de la relación entre ambiente y sujeto, es decir, es el desequilibrio entre el organismo y el ambiente donde el sujeto se ve atacado tanto de su interior mismo provocados por la auto exigencia, expectativa, ideas irracionales, autoestima ⁽⁵⁾.

El estrés de origen laboral, afecta la calidad de vida, la productividad, no sólo porque compromete la salud de los trabajadores sino también el sistema económico de una institución. La sobrecarga crónica los trabajos excesivamente rutinarios y bajo presión, pueden producir estados de fatiga crónica, actitudes de pasividad, ausentismo, baja productividad, accidentes profesionales.

El médico psiquiatra Dr. Oscar E. Slipak quien describe dos tipos de estrés laboral el episódico y el crónico.

El episódico es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve, desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su trabajo.

El crónico es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés 24 aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

El crónico que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones; Ambiente laboral inadecuado, son los llamados estresores del ambiente físico falta de luz o luz muy brillante, ruido excesivo o intermitente, vibraciones, aire acondicionado, aire contaminado, alta o baja de temperatura. Sobre carga de trabajo es el estrés por sobre estimulación se presenta por exigencias psicosensoriales, violentas, simultáneas, numerosas, persistentes y variables. Exigen una adaptación fuera del límite normal.

Responsabilidades y decisiones muy importantes, el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad se debe a responsabilidades numerosas y variables trabajo

intelectual excesivo, tensión psicológica continua Inseguridad laboral, competencia marcha contra el reloj, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables.

Según el contexto en el que se presenta el estrés se puede clasificar en estrés laboral. Se denomina estrés laboral al malestar y a las afecciones ocasionadas por las condiciones y tareas propias de la institución donde se trabaja afectando por norma general a trabajadores con gran presión psicológica directivos y profesionales con un alto grado de actividad mental como los jueces, policías, militares, conductores, personal de salud, maestros; o pertenecientes a sectores innovadores como matemáticos, físicos, ingenieros, etc. Se presenta como consecuencia de la conjunción de los factores estresantes y de la personalidad del sujeto. Estrés no laboral o cotidiano el cual está relacionado con causas individuales, familiares y de relaciones interpersonales presentándose de diferentes formas, entre los principales se puede mencionar; aquel que se da en las relaciones entre padres, hijos y otros parientes representan el estrés familiar, el estrés de pareja el cual es provocado por conflictos amorosos y matrimoniales, el estrés provocado por la muerte de personas queridas designado como estrés por duelo, el estrés que se presenta en las personas desde los grados escolares hasta cuando termina sus estudios, se le denomina estrés académico, el malestar que provocan las entrevistas, exámenes médicos y el temor a diagnósticos graves, es considerado como estrés médico, además se pueden considerar también el estrés doméstico y el estrés económico

Entre los componentes relacionados con el estrés encontramos los ambientales como ser tipo de unidad-servicio y condiciones físicas, estado de las enfermedades y tipo de cuidados, sentimiento del personal, peligros físicos. De acuerdo con las relaciones en el ámbito laboral puede referenciarse malas relaciones con sus superiores, subordinados y compañeros, recibir órdenes contradictorias, falta de confianza y restricción de la autonomía personal, falta de información médica. Otro ingrediente es la mala organización y distribución de tareas como ser excesivos papeleos, horario inflexible y sobrecargado, aumento de responsabilidad administrativa, falta de recompensa administrativa. Respecto al factor alusivo a los profesionales e inherentes al rol se dan el caso, la percepción de no estar preparado profesionalmente, miedo a la muerte, sometimiento constante al dolor o muerte. Sobre los tratos con presión y exigencia se encuentren la escases de personal, ser requeridos en varios sitios a la vez, imposición de plazas por parte de otras personas, presiones o exigencias de los familiares.

Del mismo modo hay factores que sobrecargan la labor del enfermero entre ellos el déficit de personal de enfermería para atender a un excesivo número de pacientes en un área de atención inadecuado, con déficit de materiales médico quirúrgico, que expone al personal de enfermería a estrés continuo, riesgos laborales que conducen a enfermedades a corto

y largo plazo, así como insatisfacción por los sueldos bajos recibidos, falta de motivación hacia el personal y reconocimiento de estatus ⁽⁶⁾.

Los principales estresores pueden ser agrupados en tres categorías. En primer lugar, se citan los factores organizacionales o ambientales, entre los que destacaban la carga de trabajo y las relaciones con otros miembros del equipo. En segundo lugar, los específicos del puesto de trabajo, entre los que se incluye la presión del tiempo y los factores relacionados con el contacto con los pacientes y sus familiares. Por último, la tercera categoría estaría constituida por factores intrapersonales, principalmente los relacionados con las expectativas personales.

Los estresores extra-organizacionales son los que se plantean fuera del ámbito institucional, comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo. La inadecuada interconexión hogar-trabajo genera conflictos psicológicos y fatiga mental, falta de motivación y disminución de la productividad, como así también un deterioro de la relación conyugal y familiar.

Estresores organizacionales son los que se presentan dentro del ámbito laboral, inciden en la vida personal del sujeto, provocando dificultades hogareñas, que al aumentar se potencian luego, generando un estrés posterior que se lleva nuevamente al ámbito laboral y genera dificultades en el rendimiento laboral, produciéndose así un círculo vicioso de realimentación mutua ⁽⁷⁾.

Dentro de los estresores de nivel individual tenemos la sobrecarga de trabajo o sobre estimulación, la misma puede ser objetiva o subjetiva, de acuerdo con la valoración y las características de las personas. Se considera sobrecarga de trabajo el ejercer responsabilidades importantes, es decir, por ejemplo, responsabilidad por la tarea o las decisiones de otros. Estas personas habitualmente tienen más estrés, fuman más, tienen presiones más altas y aumentadas los índices de colesterol que aquellas que solamente se responsabilizan por objetos o por la realización de su propia tarea. La sobrecarga genera insatisfacción, tensión, disminución de la autoestima, sensación de amenaza, taquicardia, aumento del colesterol, del consumo de nicotina y otras adicciones, para tratar de responder a la sobre exigencia.

Otro estresor organizacional es el conflicto de roles que pueden ser objetivo o subjetivo. El objetivo está dado cuando existen dos o más personas dando órdenes contradictorias. En cambio, un conflicto de roles subjetivo se produce como resultado de la contradicción entre las órdenes formales que recibe el individuo y los propios valores y metas del sujeto. Los conflictos de roles generan gran ansiedad e insatisfacción por el trabajo.

Respecto a ambigüedad de roles se refiere a la falta de claridad sobre el papel que se está desempeñando, los objetivos del trabajo individual o el alcance de las responsabilidades. Se produce estrés, depresión y deseos de abandonar el puesto de trabajo cuando esta

situación se mantiene en el tiempo en forma crónica. Es característica de este caso la disminución de la autoestima ante la falta de satisfacción por la tarea que se ejerce. Información y comunicación adecuadas disminuyen este tipo de conflictos, al mejorar la orientación de las tareas laborales.

Otro aspecto se refiere a las discrepancias con las metas de la carrera laboral, las contrariedades y dudas sobre la carrera laboral o la profesión del individuo están dadas por la falta de seguridad laboral, las dudas sobre los ascensos y las legítimas ambiciones frustradas. La insatisfacción en cuanto a las discrepancias entre aspiraciones y logros lleva a la ansiedad y la frustración, la depresión y el estrés, especialmente entre los 40 y 50 años. Es frecuente que además de una calidad deficiente del rendimiento laboral encontremos adicciones como el alcohol, las drogas, el café, el tabaco, entre otros. ⁽⁸⁾

La enfermería es una ocupación que, por sus diferentes características como la escasez de personal, la sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y la falta de autoridad en el trabajo al momento de la tomar decisiones, genera estrés laboral crónico, y es una de las ocupaciones con mayor incidencia de presentar estrés.

La enfermería histórica y mundialmente es una profesión en la que predominan las mujeres, sin embargo, cada vez más hombres se han volcado a esta actividad, lo que ha significado otro tipo de adaptación laboral para el sexo femenino. De acuerdo a las investigaciones realizadas, la percepción y el afrontamiento del estrés difiere según el sexo mujeres y varones no lo experimentan de la misma manera ⁽⁹⁾.

Según un estudio de la Asociación Americana de Psicología, las mujeres presentan una tasa de depresión del 30 % y los hombres del 20%. Las diferencias también las encontramos en las percepciones del estrés. Las mujeres señalan los problemas económicos y financieros como las principales causas del estrés, mientras que los estresores más comunes en los hombres son los problemas laborales. Además, las mujeres refieren estar más preocupadas por la repercusión que podría tener el estrés en la salud (depresión, insomnio, infarto de miocardio, etc.); mientras que los hombres no parecen percibir o establecer una relación tan clara entre el estrés y la enfermedad. ⁽¹⁰⁾

La OMS estima que de los principales problemas sanitarios que hoy vive la sociedad, principalmente el relacionado con el estrés laboral México encabeza el ranking mundial, seguido de China, que antes lideraba este listado. A nivel mundial aproximadamente entre 5% y 10% de los empleados en los países desarrollados padecen estrés laboral, debido principalmente a la presión de trabajo, mientras que en los países industrializados entre 20% y 50% de los trabajadores lo padecen. Estas condiciones laborales se observan

principalmente en el sector de la salud, en donde, enfermeras y enfermeros de este ámbito deben en muchos casos laborar en distintos horarios ⁽¹¹⁾.

Uno de los grupos ocupacionales en los que se ha descrito riesgos significativos de estrés ocupacional es el personal de instituciones de salud y tradicionalmente una elevada proporción del personal de enfermería está compuesto por personal de sexo femenino. La participación femenina en la fuerza laboral ha ido creciendo rápidamente en la mayoría de los países, pero, al parecer, las condiciones laborales afectarían indirectamente la salud mental de hombres y mujeres.

Otras variabilidades importantes en la investigación del estrés que afecta al personal de salud son: la edad y la etapa en la carrera profesional. Existe evidencia que los factores que afectan la salud y la salud mental y cómo se manifiestan dichos problemas puede variar en enfermeras y auxiliares, dependiendo de la edad sexo una de las diferencias significativas en el nivel de síntomas y en el de tensión laboral entre hombres y mujeres, son estas diferencias son menores que las que existen entre los grupos ocupacionales. Tales diferencias de género varían; las mujeres, por ejemplo, declaran con mayor frecuencia que los hombres, dolor lumbar y cervico-braquial. La asociación de enfermedades músculo-esqueléticas con factores psicosociales de estrés en el trabajo ha sido motivo de numerosos estudios, aun cuando la naturaleza de la relación es controvertida. Por otro lado, Lundberg, también encuentra que las mujeres presentan mayores problemas musculares en el trabajo que los hombres. Ello podría obedecer, según el autor, a que las mujeres están generalmente empleadas en trabajos más monótonos y repetitivos; se mantienen más tiempo en estos trabajos mientras los hombres ascienden; y estarían expuestas a mayor cantidad de trabajo sin paga, lo que les permite menos tiempo para relajarse.

En cuanto a las fuentes de tensión en el trabajo, los hombres del grupo profesional refieren tener demasiado trabajo y poco tiempo; y no obtener retroalimentación de sus superiores con mayor frecuencia que las mujeres; en tanto que las mujeres del grupo no profesional dicen tener que responder a demasiadas personas con mucha mayor frecuencia que los hombres ⁽¹²⁾.

Laguna Bocanegra en un estudio sobre el “Nivel de estrés laboral que afectan al profesional de enfermería en la unidad de cuidados intensivos del Hospital Nacional Guillermo Almenara Irigoyen Lima-Perú-2013”, en la cual se concluyó, que el nivel de estrés del profesional de enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivos del HNGAI en su mayoría es de nivel medio, ya que expresan que se sienten fatigados cuando se levantan por la mañana y tienen que ir a trabajar, sienten que han conseguido cosas valiosas en su centro laboral, se han sentido preocupados porque el trabajo que realizan les está cambiando emocionalmente. En cuanto al nivel de estrés laboral del profesional de

enfermería en la dimensión de agotamiento, la mayoría expresa que es de medio a alto; ya que se sienten cansados al final de la jornada de su trabajo, han sentido trabajar con mucha gente es un esfuerzo y les produce estrés, el cual pone en riesgo el cuidado de enfermería, con ello disminuyendo su compromiso laboral. Respecto al nivel de estrés del profesional de enfermería un porcentaje considerable de enfermeras presentan un nivel medio a alto de despersonalización representado principalmente por sentimientos de insensibilidad con los pacientes que tiene que atender durante su jornada laboral, poca preocupación por los problemas de sus pacientes ⁽¹³⁾.

Campero Lourdes, en Mendoza, Argentina en el año 2013, en su Tesis: “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”. Llegan a la conclusión: Creemos entonces que estamos en condiciones de decir que los enfermeros del servicio de unidad de terapia de intensiva pediátrica del Hospital Dr. Humberto. J. Notti si manifiestan estrés laboral porque luego del análisis de los datos encontramos que del total de los encuestados solo el 30% manifiesta no auto percibir estrés laboral, mientras que el resto si lo ha percibido frecuentemente o muy frecuentemente. ⁽¹⁴⁾.

Isabel Mamani en su estudio “Estrés laboral y estrategias de afrontamiento en el profesional de enfermería de la unidad de cuidados intensivos del hospital Honorio delgado y clínica san juan de dios” realizado en el año 2019 en Arequipa donde concluyo que, en la población en estudio, la edad predominante en el profesional de enfermería se encuentra en el intervalo de 31 a 35 años de los cuales la mayoría son del sexo femenino, de estado civil casadas, con un tiempo de servicio de 6 a 10 años. Las situaciones que con mayor frecuencia generaron estrés en las/os enfermeras/os, según las dimensiones son ambiente físico en mediano nivel (sobrecarga de trabajo), en el ambiente psicológico escaso nivel (muerte y sufrimiento de pacientes y falta de apoyo) y en el ambiente social escaso nivel. A nivel global los estresores laborales físicos, psicológicos y sociales están presentes para la mayoría en escaso nivel seguido de mediano nivel ⁽¹⁵⁾.

El estrés es el resultado de la relación entre ambiente laboral y la salud, dicha relación afecta la productividad, el desempeño, la calidad de vida, produciendo una continua variabilidad en el estado de ánimo del profesional de la salud, que se va denotando en signos y síntomas. Motivó por el cual es necesario la identificación de esos factores ya que al enfrentarlos se crearán mecanismos para mejorar la salud tanto en ámbito laboral como en el familiar.

6. DISEÑO METODOLÓGICO

6 -1. TIPO DE ESTUDIO

- **Según el grado de estrategia general:** La investigación fue de tipo cuantitativa, ya que se buscó conocer el resultado de las distintas variables en estudio y que fueron medibles de acuerdo a las características, hechos y factores que contribuyan con el estrés laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico del hospital Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia.
- **Según los objetivos:** Se previó una investigación de tipo descriptiva ya que se realizó una caracterización de hechos, fenómenos e individuos; con la finalidad de conocer los factores organizacionales y extra organizacionales que atribuyen al estrés laboral el personal de enfermería.
- **Según el período y la secuencia del estudio:** Este estudio presentó un diseño de tipo transversal ya que se estudiaron las variables de manera simultánea en determinado momento. Este tipo de diseño se utiliza cuando se desea medir todas las variables en un mismo momento, sin realizar seguimiento en el tiempo.
- **Según la intervención del investigador:** La investigación fue de tipo observacional, ya que en este caso los roles de los investigadores no tuvieron influencia sobre el/las variables, solo se observaron los resultados obtenidos en los elementos de recolección.

6-2. OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES ORGANIZACIONALES:

Carga horaria

- Definición operacional: cantidad de horas semanales trabajadas por el personal y percepción de satisfacción por esa carga.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: nominal – ordinal
- Categorías: Horas semanales:
 - ✓ 32, horas/semanales
 - ✓ 40 horas/semanales
 - ✓ 44 horas /semanales
- Pregunta: en su lugar de trabajo ¿Cómo se siente con la carga horaria asignada habitualmente?
- Categorías:
 - ✓ Muy satisfecho
 - ✓ Mayormente satisfecho
 - ✓ Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho
 - ✓ Mayormente insatisfecho
 - ✓ Muy Insatisfecho
- Indicador: cantidad de horas trabajadas por el personal de enfermería registrado en la planilla de rotación en la columna de carga horaria, en el momento del estudio y grado de satisfacción por parte del personal.

Turno de trabajo

- Definición operacional: jornada en las cuales desarrolla habitualmente su actividad laboral el personal de enfermería y percepción de satisfacción por esa jornada.
- Escala de medición: nominal - ordinal
- Categorías: Horarios: Fijos - Rotativos
- Pregunta: ¿Cómo se siente con el turno de trabajo asignado habitualmente?
- Categorías:
 - ✓ Muy satisfecho
 - ✓ Mayormente satisfecho
 - ✓ Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho
 - ✓ Mayormente insatisfecho
 - ✓ Muy Insatisfecho

- Indicador: momento de trabajo llevado a cabo por el personal de enfermería registrado en la planilla de rotación, en el periodo de estudio y grado de satisfacción por parte del personal.

Relaciones en el entorno laboral con otros profesionales

- Definición operacional: calificación que otorga el encuestado la relación interpersonal con los compañeros de trabajo de distintas disciplinas.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Pregunta: ¿Cómo describiría que es habitualmente su relación con los compañeros de trabajo de distintas disciplinas?
- Categorías:
 - ✓ Excelentes
 - ✓ Buenas
 - ✓ Indeciso Ni buenas ni malas
 - ✓ Regulares
 - ✓ Malas
- Indicador: Característica de la relación interpersonal con otros miembros del equipo de salud referido por el encuestado.

Remuneración económica

- Definición operacional: grado de acuerdo del personal con la remuneración económica que percibe por sus labores teniendo en cuenta cantidad de trabajo, carga horaria y peligrosidad.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Consigna: La remuneración económica es proporcional a la labor ejecutada teniendo en cuenta cantidad de trabajo, carga horaria y peligrosidad.
- Categorías
 - ✓ Muy de acuerdo
 - ✓ Mayormente de acuerdo
 - ✓ Indeciso ni de acuerdo ni en desacuerdo
 - ✓ Mayormente en desacuerdo
 - ✓ Muy en desacuerdo

- Indicador: Grado de acuerdo respecto de la remuneración percibida, referida por el personal encuestado.

Riesgos y desafíos del trabajo

- Definición operacional: Frecuencia de presentación de tareas que representan situaciones difíciles o generadoras de riesgos en el servicio percibidas por el personal.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: nominal
- Pregunta: En su lugar de trabajo ¿se presentan tareas que representen situaciones difíciles o generadoras de riesgos en el servicio?
- Categorías:
 - ✓ Muy frecuentemente
 - ✓ Frecuentemente
 - ✓ Ocasionalmente
 - ✓ Raramente
 - ✓ Nunca
- Indicador: frecuencia de presentación de tareas difíciles y/o riesgosas según la percepción del encuestado.

Motivación del personal

- Definición operacional: sensación de satisfacción que refiere el trabajador con respecto al trabajo realizado.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Pregunta: En su lugar de trabajo ¿Cómo se siente con la labor ejecutado?
- Categorías asignadas:
 - ✓ Muy satisfecho y motivado
 - ✓ Mayormente satisfecho y motivado
 - ✓ Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho
 - ✓ Mayormente insatisfecho y desmotivado
 - ✓ Muy Insatisfecho y desmotivado
- Indicador: respuesta obtenida por el profesional respecto a su sentimiento de satisfacción y motivación por las tareas laborales realizadas

Situación de revista del personal del servicio

- Definición operacional: categorización por la cual se establece la condición laboral dentro de la institución.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Categorías asignadas:
 - ✓ Planta permanente
 - ✓ contrato de obra
 - ✓ contrato de servicio
 - ✓ becas del servicio
- Indicador: categoría que presenta, asignada por el enfermero en la encuesta.

Percepción de sentimientos relacionados con el estrés en el personal de enfermería

Definición operacional: Percepción de sentimientos que pudieran estar relacionados con estrés laboral tales como: sentimientos de agobio con las tareas, dificultad para relacionarse con sus pares, irritabilidad, descontento con el trabajo; dificultad para concentrarse, dificultad para conciliar el sueño.

- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Pregunta
- Categorías:
 - ✓ Muy frecuentemente
 - ✓ Frecuentemente
 - ✓ Ocasionalmente
 - ✓ Raramente
 - ✓ Nunca
- Pregunta: ¿Presenta sentimientos de agobio con las tareas, dificultad para relacionarse con sus pares, irritabilidad, descontento con el trabajo; ¿dificultad para concentrarse, dificultad para conciliar el sueño?
- Indicador: percepción sobre sentimientos expresada por el personal de enfermería en la encuesta realizada.

Personal que posee el servicio

Definición operacional: Percepción sobre la cantidad de personal de enfermería que desempeñan habitualmente la labor dentro del servicio.

- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- categorías asignadas: ¿Cómo considera el número de personal de enfermería planificado habitualmente por turnos en el servicio?
- Categorías:
 - ✓ Casi siempre adecuado
 - ✓ Usualmente adecuado
 - ✓ Ocasionalmente adecuado
 - ✓ Usualmente inadecuado
 - ✓ Casi nunca inadecuado
- Indicador: apreciación del personal sobre el número de personal asignado habitualmente, indicado en la encuesta realizada.

Recursos materiales del servicio

- Definición operacional: Impresión que refiere el personal de enfermería con respecto a la disponibilidad de recursos materiales en el servicio: Stock de medicamentos, materiales descartables, Insumos estériles, equipos de trabajo, equipos de protección; insumos que cubran las necesidades de 24hs, de las patologías propias de ser tratadas en terapia intensiva, para el total de las camas de la unidad.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: ordinal
- Consigna: Los recursos materiales en el servicio tales como stock de medicamentos, materiales descartables, Insumos estériles, equipos de trabajo, equipos de protección.
- Categorías:
 - ✓ Casi siempre disponibles
 - ✓ Usualmente disponibles
 - ✓ Ocasionalmente disponibles
 - ✓ Usualmente no disponibles
 - ✓ Casi nunca disponibles
- Indicador: Apreciación que tiene el personal de enfermería de acuerdo a la disponibilidad de recursos materiales existentes en el servicio referido en la encuesta realizada.

Antigüedad en el lugar de trabajo

- Definición operacional: tiempo transcurrido desde el inicio de trabajo en el servicio hasta la actualidad del personal de enfermería.
- Tipo de variable: cuantitativa
- Escala de medición: intervalo
- Valores asignados
 - ✓ 1-5 años
 - ✓ 6-10 años
 - ✓ De 11-20 años
 - ✓ Más de 20 años.
- Indicador: tiempo de antigüedad en el servicio del personal de enfermería referido por el mismo en el momento de la encuesta.

VARIABLES EXTRA ORGANIZACIONALES:

Edad

- Definición operacional: Tiempo transcurrido desde el nacimiento de una persona hasta la actualidad.
- Tipo de variable: cuantitativa
- Escala de medición: razón
- Valores asignados: Años cumplidos
- Indicador: Número de años cumplidos del personal de enfermería al momento de realizar la encuesta.

Sexo

- Definición operacional: características anatómo fisiológicas que diferencian el hombre de la mujer.
- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: nominal
- categorías asignadas: femenino -masculino
- Indicador: Sexo referido por el personal encuestado.

Estado civil

- Definición operacional: situación civil del trabajador al momento de realizar la encuesta.

- Tipo de variable: cualitativa
- Escala de medición: nominal
- categorías asignadas:
 - ✓ soltero
 - ✓ Casado
 - ✓ concubinato
 - ✓ Divorciado
 - ✓ Separado
 - ✓ Viudo
- Indicador: condición civil que se encuentre actualmente el personal de enfermería en el momento de la encuesta.

Cantidad de convivientes

- Definición operacional: número de integrantes que componen el núcleo familiar del trabajador
- Tipo de variable: cuantitativa
- Escala de medición: razón
- Valores asignados: cantidad de integrantes que componen el núcleo familiar del trabajador
- Indicador: número de personas con las que convive el personal de enfermería registrado en la encuesta realizada.

6-3. INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE DATOS

En la presente investigación se utilizó un instrumento de recolección de datos que consta de un cuestionario estructurado de elaboración personal que contiene 15 preguntas de tipo cerradas de manera que a los participantes les resulte fácil y sencilla las opciones de repuestas. Estas preguntas siguen un orden alfabético de la letra (A hasta la letra Ñ) y que se desprenden de las distintas categorías de las variables utilizadas.

La técnica que se desarrollo es de la encuesta que se llevó cabo con todo el personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo del Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia; efectuándose de forma anónima e individual. Dichas variables se dividieron en dos grupos de análisis organizacionales y extra organizacionales siendo las siguientes: 1) carga horaria 2) turno de trabajo 3) relaciones en el entorno laboral con otros profesionales 4) remuneración económica 5) riesgos y desafíos del trabajo 6) motivación del personal 7) situación de revista del personal del servicio 8) percepción de sentimientos relacionados con el estrés en el personal de enfermería 9) personal que posee el servicio 10) recursos materiales en el servicio 11) antigüedad en el lugar de trabajo 12) sexo 13) edad 14) estado civil 15) cantidad de convivientes.

Luego de recolectado los datos se procedió al procesamiento de los mismos a través de una tabla matriz mediante la utilización de un programa estadístico para las tablas las que estarán expresadas en cifras absolutas, porcentajes e intervalos de confianza, se usó el programa Microsoft office Excel 2010 para la presentación de los datos en tablas y/o gráficos para su correspondiente análisis e interpretación considerando las variables en estudio y Microsoft office Word 2010 para el informe (verificar matriz en anexo).

6-4. CONTEXTO, POBLACIÓN Y MUESTRA

La investigación se llevó a cabo en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia provincia del Chaco. El hospital se encuentra ubicado en AV. Vélez

Sarsfield 120 y Hipólito Irigoyen 800. Como referencia podemos observar que el mismo se encuentra contiguo al Hospital “Dr. Julio C. Perrando” y Laguna Arguello. Es el hospital de referencia para las ciudades de Resistencia, Fontana, Puerto Vilelas, Puerto Tirol, Colonia Benítez, Margarita Belén.

El nuevo hospital pediátrico “Dr. Avelino Castelán” se inauguró el 07 de mayo del año 2015 en lo que se ha proyectado como la Ciudad Sanitaria de la ciudad de Resistencia, un predio de cuatro manzanas, donde ya funciona el Hospital “J.C. Perrando” de alta complejidad, al que se suma este establecimiento. De los 1.055.259 habitantes que tiene Chaco, 95.809 son menores de 5 años. El 57,9% de la población general cuenta con cobertura exclusiva del sector público.

El nuevo hospital es de complejidad ocho, con la finalidad de mejorar la atención pediátrica cuenta con 120 camas de internación, 40 consultorios externos, 16 camas de terapia intensiva, 6 quirófanos y capacidad para asistir a 25 pacientes en hospital de día. El edificio cuenta con ocho ascensores, cuatro de ellos camilleros, instalaciones de aire acondicionado central para todo el edificio, baños públicos para personas discapacitadas. Las diferentes áreas y sectores están intercomunicados por una red informática con la finalidad de mejorar la atención de salud al paciente.

El servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrica se encuentra ubicado en el primer piso de la institución, peine 6, en un área de circulación restringida. La entrada del mismo se realiza por la calle H. Irigoyen 800 o Av. Vélez Sarsfield 180. Se accede por medio de la primera escalera situada en el hall de entrada o los ascensores laterales del pasillo central. La unidad de cuidados intensivos pediátrica se encuentra ubicada en el primer piso, peine seis, en una zona de circulación restringida. En el pasillo previo al acceso cuenta con una sala de familiares, en el cual puede quedar la madre o padre del niño.

El servicio cuenta con dos puertas de ingreso. Está constituido por dieciséis boxes de los cuales solo diez se encuentran en funcionamiento por falta de talento humano, cuatro habitaciones que estarían destinados para aislamiento de los cuales no funcionan actualmente, funciona como almacenamiento de equipos, etc. Al ingresar por la puerta principal del servicio, se encuentra a la izquierda la entrada a la unidad de cuidados crítico, un office de ropa limpia y el sector de lavado de materiales, a la derecha de la entrada principal se ubican la sala de recepción de padres, un sector de ropa sucia, el vestuario femenino, masculino. Al ingresar por la entrada de la unidad de cuidados crítico, se encuentra un pasillo que comunica con el pasillo central de la unidad.

Población Blanco: La población elegida para esta investigación fueron todos los enfermeros que conforman el servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico.

Población accesible: Personal de enfermería que se encontraba desempeñando sus funciones en la institución mencionada y pertenezcan al servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico del hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán de la Ciudad de Resistencia – Chaco; en el periodo del mes de octubre del año 2020.

Población elegible: Personal de enfermería, pertenecientes al servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico del hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán de la Ciudad de Resistencia - Chaco; que reúnan los siguientes criterios:

Criterios de inclusión: Personal de enfermería que se encuentren activos en sus funciones en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico y deciden de forma voluntaria participar de la encuesta realizada del hospital Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia Chaco; en el período del mes de octubre del año 2020.

Criterios de exclusión: Personal de enfermería perteneciente a otros servicios como clínica médica, guardia y emergencias, quirófano, vacunatorio entre otros. Personal rotativo del sector de la Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico, como residentes de enfermería que no deseen participar de la encuesta realizada.

Criterios de eliminación: Personal de enfermería del servicio de UCIP que se encuentra inactivo por licencias en el período de la encuesta realizada. Personal médico del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo, personal de radiología, kinesiólogos/as, personal administrativo, personal de limpieza, personal de secretaria y/o mensajería entre otros.

Muestra y tipo de muestreo para la ejecución del trabajo.

En esta investigación no se utilizará muestras al ser una población pequeña la cual consta de 20 enfermeros, se consideró el 100% del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico con diferentes niveles de formación académica que se encuentran realizando actividad en dicha institución durante el periodo del mes de octubre del corriente año.

Unidad de análisis: Personal de enfermería que conforma el servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátrico del hospital Dr. Avelino Castelán.

6-5. AUTORIZACIONES PARA ACCEDER A LA POBLACIÓN Y AVALES ÉTICOS

Se accederá a la población por intermedio de las autorizaciones correspondientes según las normas de la institución. Las autorizaciones estarán dirigidas al director del Hospital Dr.

Avelino Castelán de la Ciudad de Resistencia el doctor Dr. Hugo Ramos y por su intermedio al honorable comité de ética perteneciente a la institución. Para ello se presentará otra nota dirigida a los jefes del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico de la institución antes mencionada, para solicitar su autorización para poder acceder a trabajar dentro de su servicio (Ver notas en anexos).

Los autores del presente estudio se comprometen a resguardar la confidencialidad de toda la información recabada para el mismo procedente de los instrumentos oportunamente mencionados u otras fuentes. Las informaciones serán en su totalidad anónima y serán utilizadas exclusivamente para producir trabajos científicos a ser publicados o comunicados en medios o reuniones científicas. Será entregada una copia del trabajo producido al Comité de Ética de la Investigación del Hospital Dr. Avelino Castelán previo a su publicación o comunicación.

El presente proyecto atenderá a las consideraciones éticas del respeto al carácter anónimo y desinteresado de todos sus participantes; por ello, la participación será en todo momento libre y voluntaria.

Los datos obtenidos serán tratados respetando la normativa en vigor sobre la protección de datos de carácter personal Ley Nacional 25326 y las Guías de Buenas Prácticas Clínicas. Es por ello que en el consentimiento informado que se firma previo comienzo con el cuestionario del presente proyecto, se informará a los profesionales participantes que el estudio cumple escrupulosamente la ley.

Se asegura, del mismo modo, que los datos facilitados y los resultados obtenidos garantizan el anonimato de los participantes y serán utilizados única y exclusivamente para los fines descritos en la investigación. Estos datos tendrán un carácter absolutamente reservado. Los miembros del equipo de investigación se comprometen, por tanto, a la declaración explícita de ausencia de conflicto de intereses con cualquier entidad, ya sea pública o privada; y se comprometen a adoptar el código deontológico de buenas prácticas en la investigación.

Se desea y espera una libre, voluntaria y responsable colaboración por parte del personal de enfermería que será encuestado con el objetivo de conseguir la mayor y mejor fiabilidad de los resultados del mismo.

7. RESULTADOS

Se llevó a cabo la investigación sobre Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avellino Castellán, Resistencia Chaco, en el periodo 2020 con el objetivo de identificar los principales factores que contribuyen al estrés laboral en el entorno organizacional y específicos del puesto de trabajo percibidos por el personal de enfermería e identificar la frecuencia de sentimientos asociados al estrés laboral según edad y sexo del personal de enfermería.

La población estuvo conformada por todos los enfermeros del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico, no se utilizó muestras al ser una población pequeña la cual consta de 20 enfermeros (100%) en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico, se aplicó un instrumento de recolección de datos que constó de un cuestionario estructurado de elaboración personal que contenían 15 preguntas de tipo cerradas.

Las variables en estudio fueron: edad, sexo, estado civil, número de convivientes, carga horaria, turno de trabajo, relaciones en el entorno laboral con otros profesionales, remuneración económica, riesgos y desafíos del trabajo, motivación del personal, situación de revista del personal del servicio, percepción de sentimientos relacionados con el estrés en el personal de enfermería, personal que posee el servicio, recursos materiales del servicio, antigüedad en el lugar de trabajo. Una vez recabada la información se volcó a una matriz para su correcta interpretación y análisis obteniendo los siguientes resultados.

Respecto a la edad del personal de enfermería, la misma presento un promedio de 38,1 años \pm 6 IC 95% entre 35,3 y 40,8 años, y una moda de 40, se pudo valorar que el límite inferior de edad fue de 30 años y el superior de 50. (Ver tabla n°1)

Tabla N° 1 Promedio y distribución de la Edad del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castellán, Resistencia Chaco, Año 2020 (n20)

PROMEDIO	DESVIO ESTANDAR	IC95%	MODA
38.1	6	35,3 40,8	40

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Continuando con las variables se observó que el 55% de la población pertenecía al sexo femenino y 45% al masculino (ver tabla n°2)

Tabla N° 2 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castellán, Resistencia Chaco, según sexo. Año 2020 (n20)

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
Femenino	11	55%	31,528%	76,942%
Masculino	9	45%	23,058%	68,472%
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

Referente al estado civil, se observó que el 45% del personal encuestado refirió una relación de pareja tipo concubinato, luego en menores cantidades casados 25%, solteros 15%, separado 10% y finalmente divorciado 5%. (Ver tabla nº3)

Tabla Nª 3 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según Estado Civil. Año 2020 (n20)

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje	IC95%	
casado	5	25%	8,657%	40,105%
concubinato	9	45%	25,058%	68,472%
divorciado	1	5%	0,127%	24,873%
separado	2	10%	1,235%	31,698%
soltero	3	15%	3,207%	37,893%
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

Para la variable número de convivientes se observó un promedio de 3 personas convivientes (IC95% entre 2,2 y 3,2), con una moda de 3. (Ver tabla nº4)

Tabla Nª 4 Promedio y distribución del Número de convivientes en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco. Año 2020 (n20)

Promedio	desvio estandar	IC 95%		MODA
3	1.12	2,2	3,2	3

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

Con respecto a la variable carga horaria se pudo observar que el servicio cuenta con un 65% del personal trabajando 44 horas semanales, un 15% tiene una carga horaria de 40 horas, mientras que un 20 % presentan 32 horas semanales (Ver Tabla nº5)

Tabla Nª 5 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según carga horaria. Año 2020 (n20)

Carga horaria	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
32	4	20%	5,733	43,661
40	3	15%	3,207	37,893
44	13	65%	40,781	84,609
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

En la variable grado de satisfacción con la carga horaria asignada se pudo apreciar que el 70% se sintió muy satisfecho, el 25% mayormente satisfecho, mientras que un 5% se mostró indeciso (Ver tabla N° 6)

Tabla N° 6 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según grado de satisfacción con la carga horaria Año 2020 (N20)

GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA CARGA HORARIA	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
Indeciso	1	5%	0,127%	24,873%
mayormente satisfecho	5	25%	8,657%	49,105%
muy satisfecho	14	70%	45,721%	88,107%
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

En relación al turno de trabajo asignado se observó que 6 personas tienen horarios fijos (30%), mientras que 14 mantienen horarios rotativos (70%) (Ver tabla n°7)

Tabla n° 7 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según turno de trabajo. Año 2020 (n20)

TURNO DE TRABAJO	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
Fijo	6	30%	11,893	54,279
Rotativo	14	70%	45,721	88,107
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

En la variable grado de satisfacción con el turno asignado se pudo notar que un 40% del personal se encuentra mayormente satisfecho, un 40% muy satisfecho y el 20% restante se mostró indeciso (Ver tabla n° 8)

Tabla n° 8 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según grado de satisfacción con el turno asignado. Año 2020 (n20)

GRADO DE SATISFACCIÓN	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
-----------------------	------------	------------	-----------	--

CON EL TURNO ASIGNADO				
Indeciso	4	20%	5,733	43,661
mayormente satisfecho	8	40%	19,119	63,946
muy satisfecho	8	40%	19,119	63,946
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

Siguiendo con la variable relaciones con el entorno laboral con otros profesionales 75 % respondió que mantienen una buena relación (IC 95% entre 50,895 y 91,343), 10% señalo tener excelente relación (IC95%entre un 1,235 y 31,698), y el 15% restante mantiene una relación regular (IC95% entre un 3,207 y 37,893). (Ver tabla nº9)

Tabla nº 9 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según relaciones en el entorno laboral con otros profesionales. Año 2020 (n20)

Relaciones en el entorno laboral con otros profesionales	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
Exelente	2	10%	1,235	31,698
Buena	15	75%	50,895	91,343
Regular	3	15%	3,207	37,893
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería.

Continuando con la presentación, según el grado de acuerdo del personal con la remuneración económica se valoró que un 50% de los encuestados se mostró muy en desacuerdo, 25% mayormente en desacuerdo con su remuneración, en tanto que un 25% se mostró indeciso (Ver tabla nº 10)

Tabla nº 10 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según remuneración económica. Año 2020 (n20)

REMUNERACIÓN ECONÓMICA	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
indeciso	5	25%	8,657	49,105

mayormente en desacuerdo	5	25%	8,657	49,105
muy en desacuerdo	10	50%	27,196	72,804
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Prosiguiendo con la variable riesgos y desafíos dentro de su trabajo se logró notar que ambos sexos contestaron que se enfrentan entre frecuentemente 45% y muy frecuentemente 55% a riesgos y desafíos en su lugar de trabajo (ver tabla nº11)

Tabla nº 11 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según riesgos y desafíos. Año 2020 (n20)

RIESGOS Y DESAFIOS	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
frecuentemente	9	45%	23,058	68,472
muy frecuentemente	11	55%	31,528	76,942
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

En la variable grado de motivación del personal, 14 personas (70%) se han mostrado mayormente satisfecho y 6 personas (30%) muy satisfechas y motivadas (ver tabla nº12)

Tabla nº 12 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según motivación laboral. Año 2020 (n20)

MOTIVACION LABORAL	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
mayormente satisfecho	14	70%	45,721	88,107
muy satisfecho y motivado	6	30%	11,893	54,279
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

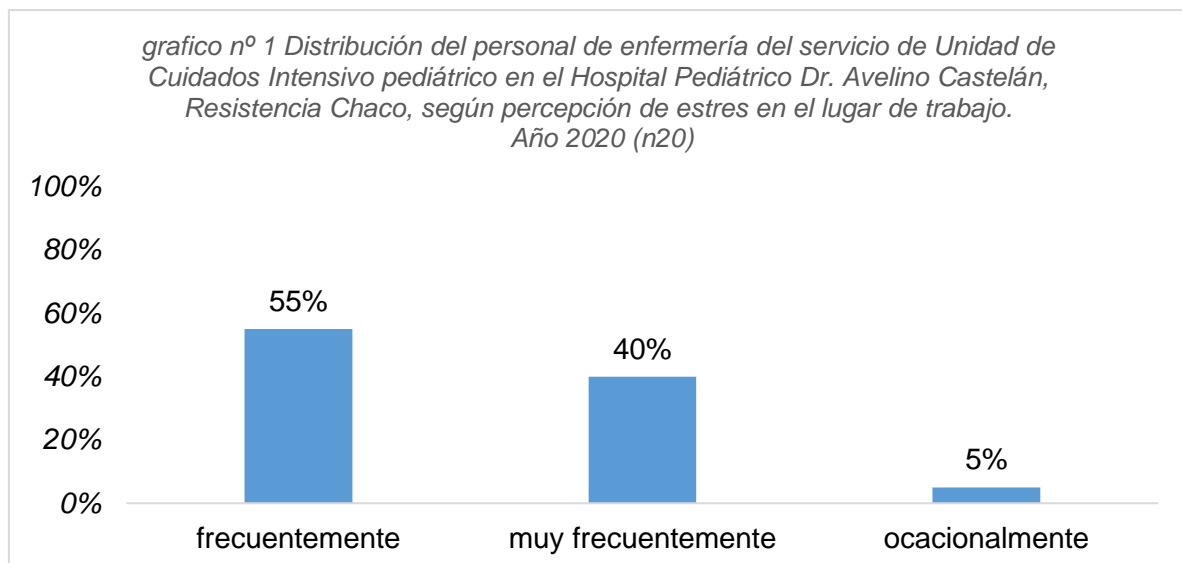
Para la variable situación de revista del personal, se identificó que el servicio cuenta con un 90% (18 personas) de su personal en planta permanente y un 10% (2 personas) becados de servicio (ver tabla nº 13)

Tabla n° 13 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según situación de revista. Año 2020 (n20)

Situación de revista	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
beca de servicio	2	10%	1,235	31,698
planta Permanente	18	90%	68,302	98,765
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Con respecto a la variable, percepción de sentimientos relacionados con el estrés en el personal de enfermería, se observó que 11 personas perciben estrés frecuentemente (IC al 95% entre 31,528 a 76,942), 8 personas lo perciben muy frecuentemente (IC95% entre 19,119 a 63,946), y una 1 persona lo percibe ocasionalmente (IC95% entre 0,127 a 24,873) (ver gráfico n°1)



Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Según la variable cantidad de personal que posee el servicio se constató que el 90% manifestó que es usualmente inadecuado en tanto un 10% indicó que es usualmente adecuado (ver tabla n°14)

Tabla n° 14 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según cantidad de personal que posee el servicio. Año 2020 (n20)

Cantidad de Personal que posee el servicio	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%
--	------------	------------	-----------

usualmente Inadecuado	18	90%	68,302	98,765
usualmente adecuado	2	10%	1,235	31,698
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Para la variable recursos materiales del servicio se evidenció que el 30% contesto que están usualmente no disponibles, mientras que el 65% dijo que están usualmente disponible mientras que 5% dijo casi siempre disponible (ver tabla nº15)

Tabla nº 15 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según recursos materiales del servicio. Año 2020 (n20)

Recursos materiales del servicio	Frecuencia	Porcentaje	IC al 95%	
casi siempre disponible	1	5%	0,127	24,873
usualmente disponible	13	65%	40,781	84,609
usualmente no disponible	6	30%	11,893	54,279
TOTAL	20	100%		

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

En la variable antigüedad de trabajo se observó un promedio de 2 (IC95% entre un 1,8 y 2,5) con una moda de 3 (Ver tabla nº 16)

Tabla nº 16 Promedio de Antigüedad de trabajo en el personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, Año 2020 (n20)

Promedio	Desvió estándar	IC95%		MODA
2	0.76	1.8	2.5	3

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

Se cruzaron las variables sexo y percepción de estrés en el lugar de trabajo, arrojando los siguientes resultados, para el sexo femenino, 30% percibe el estrés frecuentemente, 20% muy frecuentemente y solo el 5% lo percibe ocasionalmente, en cuanto a la población masculina 20% lo percibe muy frecuentemente y 25% frecuentemente. (Ver gráfico nº2)

Grafico nº 2 Distribución del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico en el Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán, Resistencia Chaco, según sexo y percepcion de estres en el lugar de trabajo. Año 2020 (n20)

Fuente: Datos obtenidos mediante aplicación de encuesta de elaboración propia al personal de enfermería

8. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos en la investigación llevada a cabo en el hospital Dr. Avelino Castelán de la Ciudad de Resistencia, mostraron que la percepción de sentimientos relacionado con el estrés laboral en personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico está presente muy frecuentemente y frecuentemente en un

95% de la población estudiada, para ello se tuvieron en cuenta los distintos factores relacionados con el estrés laboral en dos categorías principales organizacional y extra organizacional. Los cuales se describen como aquellos que se presentan dentro del ámbito laboral, inciden en la vida personal del sujeto y los que se plantean fuera del ámbito institucional, comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo ⁽⁷⁾.

La frecuencia de percepción de estrés recabado en la presente investigación coincide con los valores obtenidos por Campero Lourdes, en Mendoza, Argentina en el año 2013, en la tesis “Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo”. Realizada un del servicio de unidad de terapia de intensiva pediátrica del Hospital Dr. Humberto. J. Notti, el 30% manifiesto no auto percibir estrés laboral, mientras que el resto si lo ha percibido frecuentemente o muy frecuentemente ⁽¹⁴⁾.

En cuanto a la distribución del personal de enfermería pertenecientes al servicio de UCIP según el sexo, se pudo apreciar que la mayoría pertenecen al sexo femenino siendo el 55% del total de la población estudiada, estos valores son similares a los encontrados en la investigación del DR Slipak en cuanto al sexo predominante en la profesión de enfermería “la enfermería histórica y mundialmente es una profesión en la que predominan las mujeres. Lo que refleja una inclinación mayor a las mujeres de percibir estrés en el ámbito laboral, ya que, de acuerdo a las investigaciones realizadas, la percepción y el afrontamiento del estrés difiere según el sexo mujeres y varones no lo experimentan de la misma manera” ⁽⁹⁾. También concuerdan con mencionado en la revista médica de Chile en su estudio “estrés ocupacional en personal de salud” tradicionalmente una elevada proporción del personal de enfermería está compuesto por personal de sexo femenino ⁽¹²⁾. Para la autora Lourdes Medina San Martin entre los componentes relacionados con el estrés laboral se encuentran “Responsabilidades y decisiones muy importantes el estrés del personal jerárquico o con grados de responsabilidad se debe a responsabilidades numerosas y variables trabajo intelectual excesivo, tensión psicológica continua, Inseguridad laboral, competencia, marcha contra el reloj, adaptación a situaciones nuevas y datos inestables. Tipo de unidad-servicio y condiciones físicas, estado de las enfermedades y tipo de cuidados, sentimiento del personal, peligros físicos”⁽⁶⁾. Teniendo en cuenta lo citado anteriormente, se observó que uno de los factores de estrés laboral percibidos por la población estudiada fue la percepción de exposición de riesgos y desafíos en el lugar de trabajo, donde un 45 % lo percibe frecuentemente, y un 55 % muy frecuentemente alineándose planamente con la autora.

Otro factor de estrés laboral percibido de manera negativa por la población estudiada fue respecto al personal que posee el servicio, donde casi la totalidad (90%) afirmaron estar

en disconformidad en cuanto la cantidad de personal con el que cuenta el servicio, siendo inadecuado para las demandas requeridas.

De esta manera se observa que tanto la escases o la mala distribución del personal en un servicio de alta complejidad como ser una unidad de cuidados intensivo representa un factor de estrés laboral. Tal como lo describe Medina San Martín “hay factores que sobrecargan la labor del enfermero entre ellos el déficit de personal de enfermería para atender a un excesivo número de pacientes en un área de atención inadecuado que expone al personal de enfermería a estrés continuo, riesgos laborales que conducen a enfermedades a corto y largo plazo⁽⁶⁾.

Los hallazgos obtenidos en la presente investigación, permiten sugerir la necesidad de establecer en las instituciones de salud estrategias tendientes a disminuir el estrés en sus trabajadores, con la finalidad de propiciar en ellos un mejor estado emocional, y con ello, un mayor rendimiento laboral y calidad de atención.

9. CONCLUSIÓN

En forma general, la percepción de factores asociados al estrés laboral en el personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico del hospital Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia, demostró ser frecuente y muy frecuente en el 95 % de los casos.

La edad promedio del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico fue de 38 años de similares proporciones entre sexos (femenino en un 55% y 45% masculino), de estado civil concubinato 45% y casado 25%. Con un promedio de convivientes de 3.

En relación a las características laborales se observó un promedio de 11 años y más un 75%, y de 6 a 10 años un 25% de antigüedad en el lugar de trabajo.

El 75% de la población estudiada manifestó estar mayormente en desacuerdo y muy en desacuerdo con la remuneración laboral.

Toda la población de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo percibe riesgos y desafíos en el lugar de trabajo, 55% lo perciben muy frecuentemente y un 45% frecuentemente.

El 90% de la población estudiada percibió como inadecuado la cantidad de personal que posee el servicio. El alcance del presente trabajo de investigación, logró satisfacer ampliamente los objetivos planteados dado que no solo se pudo identificar los factores que contribuyen al estrés laboral sino también en que medida afectan al personal de enfermería incluido en los resultados hallados.

Los factores que se detectaron con mayor la percepción negativa fueron los organizacionales, los cuales son modificables, implicando esto que los mismos pueden ser revertidos o es factible trabajar para mejorarlos.

Este trabajo puede ser de utilidad para el servicio aportando información sobre los factores que contribuyen al estrés laboral, y los sentimientos asociados al estrés del personal de enfermería. Siendo el puntapié inicial para futuras investigaciones e implementación de programas o proyectos en pos de modificar los aspectos débiles o negativos y reforzar los fuertes y positivos.

La salud del profesional de enfermería en todas sus dimensiones es un factor indispensable para mantener el equilibrio en su actividad, condición que se pretende alcanzar a través de la investigación realizada. Logrando identificar los factores que generen tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de Enfermería en la unidad de Cuidados Intensivos pediátricos del hospital DR. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia Chaco.

10. RESUMEN

En el siglo XXI, se definió el concepto de estrés haciendo referencia a la fuerza generada en el interior del cuerpo como consecuencia de la acción de una fuerza exterior, que tiende a distorsionarlo. El estrés laboral es el resultado de factores como la percepción de estrés, falta de remuneración económica, riesgos y desafíos en el lugar de trabajo.

Objetivo: Describir los principales factores que contribuyen al estrés laboral percibidos por el personal de enfermería en una Unidad de Cuidados Intensivos pediátrico de un hospital público de la provincia de Chaco en el período del mes de octubre del año 2020.

Materiales y métodos: Investigación cuantitativa, descriptiva, transversal y observacional. Para recabar la información se utilizó un cuestionario de elaboración propia conteniendo las variables de interés a la población total de enfermería del servicio de cuidados intensivos pediátricos.

Resultado: El personal de enfermería del Servicio de UCIP perciben que se enfrentan a riesgos y desafíos en el lugar de trabajo muy frecuentemente, están satisfechos con..... y se mostraron en desacuerdo con su remuneración, y, los cuales presentan percepción de sentimiento relacionados al estrés frecuentemente a muy frecuentemente.

Discusión Los resultados obtenidos en la investigación referentes a los factores organizacionales percibidos como generadores de estrés se alinean a los antecedentes de investigaciones previas.

Conclusión los factores percibidos como generadores de estrés en el personal enfermería de cuidados intensivos, remuneración económica, riesgos y desafíos en el lugar de trabajo. La percepción de percepción de estrés se dio muy frecuentemente en casi la totalidad de la población.

11. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

1. García- Moran MC, Gil-La Cruz M. El Estrés en los Profesionales en el Ámbito de la Salud. [Internet]. Revista Científica de América Latina. 2016[Citado 17 de junio de 2016]; 19 (1): 11-30. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/1471/147149810001.pdf>

2. Escriba V, Cardenas M. Estresores Laborales Percibidos por el Personal de Enfermería Hospitalario[Internet] Revista Científica Valencia en Salud Publica. 2012[Citado 12 de diciembre 2012]; 2 (4): 159-167. Disponible en: http://archivosdeprevencion.eu/view_document.php?tpd=2&i=1012
3. Carrillo- Garcia C, Rios-Risquez MI, Escudero-Fernández L, Martínez-Roche ME. Factores de Estrés Laboral del Personal de Enfermería hospitalario del Equipo Volante[Internet]. Enfermería Global. 2018. 17 (50): 305-314. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/eg/v17n50/1695-6141-eg-17-50-304.pdf>
4. Portero-De la Cruz S, Vaquero-Avellán M. Desgaste profesional, Estrés y Satisfacción Laboral del Personal de Enfermería en un Hospital Universitario[Internet]. Revista Latino-americana Enfermagem. 2015[Citado 10 de febrero de 2015]; 10 (1): 2-10. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/2015nahead/es_0104-1169-rlae-0284-2586.pdf
5. LIC. Medina LE, Trabajo Académico Nivel De Estrés Laboral en los Enfermeros de los Servicios De: Emergencia, Trauma shock y UCI DEL Hospital "Víctor Ramos Guardia" – Huaraz, San Martin Chinch-Ica-Perú, 2015 disponible en <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/21/1/LOURDES%20EPIFANIA%20MEDINA%20SAN%20MARTIN%20-%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20ENFERMEROS.pdf>
6. Medina-San Martin LE. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de emergencia, trauma, shock y uci del hospital "Víctor Ramos Guardia". Facultad de ciencias de la salud Chinch-ica-Perú. 2015: disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/bitstream/autonmadeica/21/1/LOURDES%20EPIFANIA%20MEDINA%20SAN%20MARTIN%20-%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20ENFERMEROS.pdf>
7. Sanders-Borjas SE. Estrés laboral en personal de enfermería en la Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos Hospital Escuela Universitario Tegucigalpas. Escuela de Salud Pública de Nicaragua. 2016: Disponible en: <https://repositorio.unan.edu.ni/7800/1/t901.pdf>

8. Monago Quispe MN, Rojas Bustillos AG, Factores organizacionales y el estrés laboral en profesionales de la salud, Centro de Salud Paragsha y Centro de Salud Huariaca – Pasco, 2017: Disponible en:
<http://repositorio.undac.edu.pe/bitstream/undac/924/1/TESIS%20MERCEDES%20Y%20GIANINA%20OK%20REPOSITORIO.pdf> o en:
<HTTP://REPOSITORIO.UNDAC.EDU.PE/HANDLE/UNDAC/924>
9. Dr. Slipak O.E. Estrés laboral ALCMEON 19 N°4 – 1996 disponible en:
HTTPS://WWW.ALCMEON.COM.AR/5/19/A19_03.HTM
10. Trucco BM, Valenzuela PA, Trucco D Estrés ocupacional en personal de salud .Rev. méd. Chile v.127 n.12 Santiago dic. 1999 Disponible en:
https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0034-98871999001200006&script=sci_arttext&tlng=n
11. León-Noris ML, López-González J, Posadas-Tello MH, Gutiérrez-Lezcano L, Sarmiento-Vega S. Estrés y afrontamientos de las enfermeras de un hospital en Veracruz. Revista Iberoamericana de Ciencias de la Salud. 2017[citado en diciembre de 2017]; 6 (12): 5-24. Disponible en:
[https://www.EstresYEstilosDeAfrontamientoDeLasEnfermerasDeUnHo-6152140%20\(3\).pdf](https://www.EstresYEstilosDeAfrontamientoDeLasEnfermerasDeUnHo-6152140%20(3).pdf)
12. MB Trucco, PA Valenzuela, DH Trucco Estrés ocupacional en personal de salud Revista médica de Chile versión impresa ISSN 0034-9887 Rev. méd. Chile v.127 n.12 Santiago dic. 1999
13. Medina-San Martin LE. Nivel de estrés laboral en los enfermeros de los servicios de emergencia, trauma, shock y uci del hospital "Víctor Ramos Guardia". Facultad de ciencias de la salud Chíncha-ica-Perú. 2015: disponible en:
<http://repositorio.autonoma-de-ica.edu.pe/bitstream/autonoma-de-ica/21/1/LOURDES%20EPIFANIA%20MEDINA%20SAN%20MARTIN%20-%20ESTRES%20LABORAL%20EN%20LOS%20ENFERMEROS.pdf>
14. Campero L, De Montis J, González R, Mendoza- Argentina 2013, en su Tesis: "Página 71 de la Tesis "Estrés laboral en el personal de Enfermería de Alto Riesgo". Disponible en
https://bdigital.uncuyo.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lourdes.pdf

15. M. Hualpa, I Mamani, L Danitza "Pagina 73-75 en su tesis Estrés laboral y Estrategias de Afrontamiento en el Profesional de Enfermería de la unidad de Cuidados Intensivos del hospital Honorio Delgado y Clínica San Juan de Dios", AREQUIPA – 2019 disponible en: <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10970/SEhuqumi%26ormald.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

12- ANEXOS

Información para el personal de enfermería con respecto a la participación en esta investigación

Lugar y Fecha: de.....de 2020

Lo invitamos a participar de un estudio de investigación denominado Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivo pediátrico del hospital pediátrico Dr. Avelino Castelán.

Este estudio nos permitirá conocer la percepción de aquellos factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de la UCIP del hospital pediátrico Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia.

- 1- Su participación en el mismo es **VOLUNTARIA Y ANÓNIMA**. Los datos obtenidos en este estudio son confidenciales, en ningún lugar figurará su nombre y apellido. Sino solamente un código numérico, NO es obligatorio que Ud. Participe de este estudio, **UD PUEDE NO ACEPTAR participar** del mismo **o podrá retirarse** de la investigación en cualquier momento sin dar ninguna explicación sin que se afecte su actividad laboral.

- 2- Consentimiento: Acepto participar del estudio "Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos pediátrico del hospital pediátricos Dr. Avelino Castelán "luego de haber recibido información sobre el mismo y respuesta a las preguntas realizadas. Mi participación es voluntaria, mi identidad será protegida y recibiré una copia del mismo tenor de la hoja de información y del consentimiento firmado

Nombre y apellido del participante, DNI y Firma

Nombre y apellido del investigador, DNI y Firma

¿Quiénes podrán participar de este estudio?

Participarán de este estudio todo el personal de enfermería que se encuentre llevando a cabo sus funciones de manera activa dentro del servicio de la UCIP del hospital pediátrico Dr. Avelino Castelán de la ciudad de Resistencia Chaco. Que se encuentren dentro del

período del mes de agosto a septiembre del año 2020; su participación consistirá en contestar una encuesta de 15 preguntas, que con llevará un tiempo de 10 minutos.

Al participar en esta investigación tendrá que contestar con información verdadera a las preguntas que se encuentran en la siguiente encuesta. Gracias a las respuestas que Ud. brinde se podrá conocer con mayor certeza los factores influyentes en el estrés laboral. Los resultados del trabajo serán publicados y presentados en congresos científicos de enfermería.

Resistencia,de de 2020

FACULTAD DE MEDICINA

Carrera de Licenciatura en Enfermería

Cátedra Metodología de la Investigación en Enfermería

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Acepto participar del estudio “Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de unidad de cuidados intensivos pediátrico del hospital pediátricos Dr. Avelino Castelán “luego de haber recibido información sobre el mismo y respuesta a las preguntas realizadas;

Su participación en el mismo es Voluntaria y Anónima. Los datos obtenidos en este estudio son confidenciales, en ningún lugar figurará su nombre ni su apellido, sino solamente un solamente un código numérico. No es obligatorio que Ud. participe de este estudio, UD. PUEDE NO ACEPTAR participar del mismo. Podrá retirarse de la investigación en cualquier momento sin dar ninguna explicación.

Manifiesto que he sido informado y que comprendo lo expresado más arriba, y autorizo a que se utilicen los datos que brindo y me comprometo a colaborar en responder las preguntas que se me realice.

Nombre y apellido del participante

.....

Firma.....

DNI.....

Nombre apellido del investigador/es

.....

Firma.....

DNI.....

Resistencia, de.....de 2020

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL NORDESTE

FACULTAD DE MEDICINA

Carrera de Licenciatura en Enfermería

Cátedra Metodología de la Investigación en Enfermería

Consideraciones éticas: "Accesibilidad a la población y avales éticos"

Se accederá a la población por intermedio de las autorizaciones correspondientes según las normas de la institución. Las autorizaciones estarán dirigidas al director del hospital DR. Avelino Castelán de la ciudad de resistencia, el Dr. Hugo Ramos y por su intermedio al honorable Comité de ética perteneciente a la institución. Para eso se presentarán otras notas dirigidas a la jefa del departamento de docencia e investigación DRA Rivas Griselda, a la jefa del servicio de la Unidad de cuidados intensivo pediátrico la DRA. Colman Carmen.

Todos los datos obtenidos en este estudio serán volcados en una base de datos diseñados específicamente en forma anónima y confidencial, respetando siempre la anonimidad de los participantes y esto se regirá por medio de la encriptación de los datos los cuales serán codificados de forma alfanumérica sin revelar la identidad de los voluntarios en esta investigación. Este trabajo de investigación se llevará a cabo con el compromiso de respetar las consideraciones relativas al cuidado de los participantes de acuerdo a la declaración de Helsinki y con acuerdo a la guía para investigaciones en salud humana de la ley nacional del ministerio de salud de la nación y con resolución 1480/11.

Se deja constancia a su vez respetar la ley nacional de protección de los datos personales, la ley de HABEAS DATA N° 25326/00. Cada participante en la encuesta realizada tendrá al acceso de una copia de la información sobre el propósito y la finalidad del trabajo de investigación, y a su vez también una copia del consentimiento informado que reflejará la anonimidad y confidencialidad de los datos ofrecidos.

Nombres y Apellidos del investigador/es:

Firma y Aclaración:

.....

.....

DNI:

Resistencia 1 de octubre de 2020

Al Director del Hospital Dr. Avelino Castelán

Dr. Hugo Ramos

S / D

Tenemos el agrado de dirigirnos a UD. Y por su digno intermedio ante quien corresponda, a los efectos de solicitar autorización para llevar a cabo la recolección de datos con el objetivo de obtener información en el marco de la investigación “Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de terapia intensiva pediátrica de un hospital público en el año 2020”.

Cuando se trata de factores estresores en el ámbito laboral se tienen en cuenta dos categorías principales el nivel organizacional y el extra organizacional, de los cuales se desprenden múltiples factores relacionados con el medio ambiente laboral, el entorno o espacio físico, las relaciones interpersonales (con compañeros de trabajo, otros profesionales de la salud y los familiares de los pacientes), además de las funciones que desempeñan en el servicio para lo cual fueron asignados etc.

El estrés afecta frecuentemente a numerosos profesionales de la salud y no es un tema de menor importancia debido a los posibles efectos a la salud física y mental de las personas. Por lo tanto, la presente investigación plantea como objetivo general, describir los principales factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico del hospital Dr. Avelino Castelán, en la ciudad de Resistencia dentro del periodo de agosto a septiembre de 2020.

El diseño prevé una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, observacional, de corte transversal, la misma se llevará a cabo de manera voluntaria, anónima y confidencial; el instrumento de recolección de datos que se utilizará es de elaboración propia y constará de 15 preguntas cerradas de opción múltiple, con un esquema claro, fácil y de sencilla comprensión; los criterios de inclusión son: Personal de enfermería que se encuentra desempeñando funciones de manera activa en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico y que deciden participar de la encuesta en el período de los mes de agosto a septiembre del corriente año.

La misma forma parte de las exigencias de la Asignatura Metodología de la investigación en enfermería para obtener el título de Licenciados en Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNNE.

A la espera de contar con una pronta y favorable respuesta aprovechamos la oportunidad para saludarlo con consideración y respeto.

SERVICIO DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ HOSPITALARIO DE ÉTICA
HOSPITAL PEDIÁTRICO DR. AVELINO L. CASTELÁN
Av. Vélez Sarsfield 180 - Resistencia- Chaco
TE/FAX: 0362-4441477

**INFORME DE EVALUACIÓN METODOLÓGICA Y ÉTICA DEL PROTOCOLO DE
INVESTIGACIÓN**

TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: *Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del Servicio de Unidad de Cuidados Intensivos Pediátricos del Hospital Pediátrico Dr. Avelino Castelán.*

INVESTIGADORES: Martínez, Nicolás, Urbina, Viviana y Torres, Emilio Bernardo

NOMBRE DE LA INSTITUCIÓN SEDE DE LA INVESTIGACIÓN: Hospital Pediátrico Dr. Avelino L. Castelán, Resistencia, Chaco

DOCUMENTOS ANALIZADOS: Protocolo de Investigación. Modelo de encuesta. Hoja de información y Consentimiento informado. Curriculum Vitae de asesora y abreviado de los Investigadores.

DECLARACIÓN DE LA DECISIÓN TOMADA:

Se autoriza la realización del protocolo de investigación observacional, descriptivo, transversal y de relevancia, metodológicamente correcto y científicamente válido, con el compromiso de los investigadores de utilizar la información de forma confidencial, eliminando toda forma de identificación personal después de compilar los datos, sin develarlos en publicaciones y con otros fines científicos.

Se solicita la presentación de informe final y previo a publicación.

LUGAR y FECHA DE LA DECISIÓN: Resistencia, Chaco, 06 de octubre de 2020

Dra. Myriam Medina
Jefa del Servicio de Investigación
Hospital Pediátrico Dr. A. Castelán

Bioq. Ana María Zaloff Dakoff
Coordinadora del Comité de Ética
Hospital Pediátrico Dr. A. Castelán

Sra. Jefa de la UCIP del hospital pediátrico Avelino Castelán

Dra. Carmen Colman

S / D

Tenemos el agrado de dirigirnos a UD. Y por su digno intermedio ante quien corresponda, a los efectos de solicitar autorización para llevar a cabo la recolección de datos con el objetivo de obtener información en el marco de la investigación “Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de terapia intensiva pediátrica de un hospital público en el año 2020”.

Cuando se trata de factores estresores en el ámbito laboral se tienen en cuenta dos categorías principales el nivel organizacional y el extra organizacional, de los cuales se desprenden múltiples factores relacionados con el medio ambiente laboral, el entorno o espacio físico, las relaciones interpersonales (con compañeros de trabajo, otros profesionales de la salud y los familiares de los pacientes), además de las funciones que desempeñan en el servicio para lo cual fueron asignados etc.

El estrés afecta frecuentemente a numerosos profesionales de la salud y no es un tema de menor importancia debido a los posibles efectos a la salud física y mental de las personas. Por lo tanto, la presente investigación plantea como objetivo general, describir los principales factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico del hospital Dr. Avelino Castelán, en la ciudad de Resistencia dentro del periodo de agosto a septiembre de 2020.

El diseño prevé una investigación de tipo cuantitativa, descriptiva, observacional, de corte transversal, la misma se llevará a cabo de manera voluntaria, anónima y confidencial; el instrumento de recolección de datos que se utilizará es de elaboración propia y constará de 15 preguntas cerradas de opción múltiple, con un esquema claro, fácil y de sencilla comprensión; los criterios de inclusión son: Personal de enfermería que se encuentra desempeñando funciones de manera activa en el servicio de Unidad de Cuidados Intensivo Pediátrico y que deciden participar de la encuesta en el período de los meses de agosto a septiembre del corriente año. enfermería para obtener el título de Licenciados en Enfermería de la Facultad de Medicina de la UNNE.

La misma forma parte de las exigencias de la Asignatura Metodología de la investigación en

A la espera de contar con una pronta y favorable respuesta aprovechamos la oportunidad para saludarla con consideración y respeto.

Nombre y Apellido

DNI N°.....

ASESORES DE LA INVESTIGACIÓN

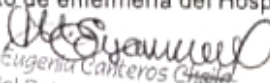
Asesor de Contenido

Lic. María Eugenia Challe.

Cátedra: Jefa de Trabajos Prácticos de Practica Integradora I. Afectada a administración de servicios.

Cargo: Jefa de departamento de enfermería del Hospital Dr. Avelino Castellán.

Firma y Sello


Lic. Ma Eugenia Canteros Challe
Jefe del Dpto. de Enfermería
M.P. 2781
Hospital Pediátrico A. L. Castellán

Asesores Metodológicos

Lic. Sánchez, Lucia Inés.

Cátedra: Metodología de la Investigación.

Cargo: Jefa de trabajos prácticos.

Universidad Nacional del Nordeste, Facultad de Medicina. Carrera de licenciatura en Enfermería de la Ciudad de Corrientes.

MARTINEZ NICOLÁS S. -TORRES EMILIO B. - URBINA VIVIANA E.

“Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería del servicio de Unidad de Cuidados Intensivo pediátrico”.

Hemos informado al personal de enfermería sobre el propósito y naturaleza del procedimiento: Encuesta sobre los factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería de la unidad de cuidados intensivo pediátrico.

***Obligatorio**

Dirección de correo electrónico

* Tu dirección de correo electrónico

A- Edad actual *

B- ¿Cuál es su sexo? *

1. Mujer

2. Hombre

C- Estado civil *

1. Soltero

2. Casado

3. Concubinato

4. Divorciado

5. Separado

6. Viudo

D- ¿cuántas personas conviven con usted en su domicilio? *

Tu respuesta

E-A ¿Cuál es su carga horaria? *

1. 32 horas semanas

2. 40 horas semanas

3. 44 horas semanas

E-B En su lugar de trabajo ¿Cómo se siente con la carga horaria asignada habitualmente?

1. Muy satisfecho

2. Mayormente satisfecho

3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho

4. Mayormente insatisfecho

5. Muy Insatisfecho

F-A ¿Cuál es el turno que se le asigna generalmente? *

1. Fijo

2. Rotativo

F-B ¿Cómo se siente con el turno de trabajo asignado habitualmente?

1. Muy satisfecho
2. Mayormente satisfecho
3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho
4. Mayormente insatisfecho
5. Muy Insatisfecho

G ¿Cómo describiría que es habitualmente su relación con los compañeros de trabajo de distintas disciplinas?

1. Excelentes
2. Buenas
3. Indeciso Ni buenas ni malas
4. Regulares
5. Malas

H- ¿usted cree que su remuneración económica es proporcional a la labor ejecutada? *

1. Muy de acuerdo
2. Mayormente de acuerdo
3. Indeciso ni de acuerdo ni en desacuerdo
4. Mayormente en desacuerdo
5. Muy en desacuerdo

I: En su lugar de trabajo ¿se presentan tareas que representen situaciones difíciles o generadoras de riesgos en el servicio?

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. Ocasionalmente
4. Raramente
5. Nunca

J- En su lugar de trabajo ¿Cómo se siente con la labor ejecutado?

1. Muy satisfecho y motivado
2. Mayormente satisfecho y motivado
3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho
4. Mayormente insatisfecho y desmotivado
5. Muy Insatisfecho y desmotivado

K- ¿Cuál es su situación de revista?

1. Planta permanente
2. contrato de obra
3. contrato de servicio
4. becas del servicio

L- ¿Presenta sentimientos de agobio con las tareas, dificultad para relacionarse con sus pares, irritabilidad, descontento con el trabajo, dificultad para concentrarse, dificultad para conciliar el sueño?

1. Muy frecuentemente
2. Frecuentemente
3. Ocasionalmente
4. Raramente
5. Nunca

M- ¿Cómo considera el número de personal de enfermería planificado habitualmente por turnos en el servicio?

1. Casi siempre adecuado
2. Usualmente adecuado
3. Ocasionalmente adecuado
4. Usualmente inadecuado
5. Casi nunca inadecuado

N- Los recursos materiales en el servicio tales como stock de medicamentos, materiales descartables, Insumos estériles, equipos de trabajo, equipos de protección. ¿Están disponibles?

1. Casi siempre disponibles
2. Usualmente disponibles
3. Ocasionalmente disponibles
4. Usualmente no disponibles
5. Casi nunca disponibles

Ñ- ¿Cuál es su antigüedad dentro del lugar de trabajo que ocupa actualmente? *

1. 1-5 años
2. 6-10 años
3. De 11-20 años
4. Más de 20 años.

MATRIZ

Referencias

A- Edad	
B- Sexo	1 Femenino 2 Masculino
C- Estado civil	1. Soltero 2. Casado 3. Concubinato 4. Divorciado 5. Separado 6. Viudo
D- número de convivientes	
E-A carga horaria	1. 32 horas semanales 2. 40 horas semanales 3. 44 horas semanales
E-B grado de satisfacción con la carga horaria	1. Muy satisfecho 2. Mayormente satisfecho 3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho 4. Mayormente insatisfecho 5. Muy Insatisfecho
F-A Turno de trabajo	1. Fijo 2. Rotativo
F-B grado de satisfacción con el turno asignado	1. Muy satisfecho 2. Mayormente satisfecho 3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho 4. Mayormente insatisfecho 5. Muy Insatisfecho
G- relaciones en el entorno laboral con otros profesionales	1. Excelentes 2. Buenas 3. Indeciso Ni buenas ni malas 4. Regulares 5. Malas
H- Remuneración Económica	1. Muy de acuerdo 2. Mayormente de acuerdo 3. Indeciso ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. Mayormente en desacuerdo 5. Muy en desacuerdo
I: riesgos y desafíos	1. Muy frecuentemente 2. Frecuentemente 3. Ocasionalmente 4. Raramente 5. Nunca
J- motivación laboral	1. Muy satisfecho y motivado 2. Mayormente satisfecho y motivado 3. Indeciso Ni satisfecho ni insatisfecho 4. Mayormente insatisfecho y desmotivado 5. Muy Insatisfecho y desmotivado

K- situación de revista

1. *Planta permanente*
2. *contrato de obra*
3. *contrato de servicio*
4. *beca del servicio*

L- presencia de estrés en el lugar de trabajo

1. *Muy frecuentemente*
2. *Frecuentemente*
3. *Ocasionalmente*
4. *Raramente*
5. *Nunca*

M- cantidad de personal que posee el servicio

1. *Casi siempre adecuado*
2. *Usualmente adecuado*
3. *Ocasionalmente adecuado*
4. *Usualmente inadecuado*
5. *Casi nunca inadecuado*

N- recursos materiales en el servicio

1. *Casi siempre disponibles*
2. *Usualmente disponibles*
3. *Ocasionalmente disponibles*
4. *Usualmente no disponibles*
5. *Casi nunca disponibles*

Ñ- antigüedad de trabajo

1. *1-5 años*
2. *6-10 años*
3. *De 11-20 años*
4. *Más de 20 años.*

UA	A	B	C	D	E-a	E-b	F-a	F-b	G	H	I	J	K	L	M	N	Ñ
1	40	1	3	4	3	1	2	0	2	1	4	4	1	4	3	2	3
2	44	2	3	4	3	1	1	1	2	1	4	4	1	3	3	2	3
3	45	2	4	3	3	1	1	0	3	1	4	3	1	4	3	3	3
4	30	1	1	3	3	2	2	1	3	1	4	4	1	2	2	3	2
5	32	1	2	3	3	1	2	1	2	3	3	4	1	3	3	2	1
6	50	1	2	4	2	1	2	2	1	1	3	3	1	3	3	2	3
7	36	1	3	3	3	1	2	2	2	3	4	3	1	3	3	3	2
8	30	1	1	2	3	2	2	2	3	1	4	3	1	4	3	2	1
9	35	1	5	0	1	2	2	2	4	1	4	3	4	3	3	2	1
10	38	1	3	3	3	1	2	1	2	3	4	4	1	4	3	2	2
11	38	2	3	3	2	1	1	0	2	2	3	3	1	3	3	3	2
12	38	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	3	1	4	3	3	2
13	32	2	2	3	1	1	2	1	4	2	3	3	1	4	2	2	2
14	30	2	1	0	1	3	1	1	1	1	4	3	4	3	3	2	1
15	32	2	2	3	1	1	2	1	4	2	3	3	1	4	2	2	2
16	40	2	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	1	3	3	2	2
17	42	1	5	2	2	1	1	0	2	2	4	4	1	4	3	1	3
18	40	2	3	3	3	1	2	2	2	1	4	3	1	3	3	2	3
19	46	1	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3
20	44	1	3	3	3	1	2	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3