UNIVERSIDAD NACIONAL
“PEDRO RUIZ GALLO”

FACULTAD DE ENFERMERIA

UNIDAD DE POSGRADO

TESIS

“FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO (A)- CENTROS DE SALUD – CHICLAYO 2017”.

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL “ÁREA DEL CUIDADO DE ENFERMERIA – ESPECIALISTA EN CRECIMIENTO, DESARROLLO DEL NIÑO Y ESTIMULACIÓN TEMPRANA”.

INVESTIGADORAS:

Lic. Enf. TEJADA MUSAYON MARIA JAQUELINE

Lic. Enf. VILLALOBOS OBANDO ROMY PAMELA

Lic. Enf. ZURITA DE LA CRUZ CYNTHIA VANESSA

ASESORA:

Mg. GRICELDA JESÚS UCEDA SENMACHE

LAMBAYEQUE, 2018

Factores estresantes predominantes en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a)- Centros de Salud – Chiclayo 2017.

Presentado por:

Tejada Musayón María Jaqueline

Villalobos Obando Romy Pamela

Zurita De La Cruz Cynthia Vanessa

Mg. Gricelda Jesús Uceda Senmache
ASESORA

Aprobado por:

Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Revilla
PRESIDENTA

Dra. Clarivel de Fátima Díaz Olano
SECRETARIA

Mg. Ana Medalid Deza Navarrete
VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución N° 110-2017-SINEACE/CDAHP

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Libro de Acta N°: 03 Expediente: 1373-2018-UPG-FE Folio N°: 143

Licenciada: María Jaqueline Tejada Musayón

en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, a las 9.00 horas del día 16 agosto 2018, Los señores Miembros del Jurado designados mediante Resolución N° 893-2015-D-FE

PRESIDENTE: Dra Efigenia Rosalía Santa Cruz Revilla

SECRETARIO: Dra Melanivel de Fátima Díaz Olano

VOCAL: Mg. Ana Medalid Deza Navarrete

Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:

"Factores Estresantes Predominantes en las Enfermeras que Laboran en el Consultorio de Crecimiento y Desarrollo del Niño(a) Centros de Salud – Chiclayo 2017."

patrocinada por el profesor (a) Mg. Graciela Jesús Ueda Senmache

Presentada por el (los) Licenciados (a) María Jaqueline Tejada Musayón
Romy Pamela Villalobos Olando
Cynthia Vanessa Zurita de la Cruz

Para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad: "Mención en Cuidado de Enfermería – "Especialista en Crecimiento, Desarrollo del Niño y Estimulación Temprana"

Sustentada la Tesis, formuladas las preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador; el Jurado, después de deliberar, declaró Aprobado por Unanimidad, las tesis con el calificativo de Bueno; debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

PATROCINADOR

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución N° 110-2017-SINEACE/CDAHP

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Libro de Acta N°: 03 Expediente: 1375-2018-UPG-FE Folio N° 143
Licenciada: Romy Pamela Villalobos Obando
en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, a las 9:00 horas del día 16 agosto 2018, Los señores Miembros del Jurado designados mediante Resolución N° 893-2015-D-FE.
PRESIDENTE: Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Reátegui
SECRETARIO: Dra. Celaiuel de Fátima Díaz Olano.
VOCAL: Mg. Ana Medalit Deza Navarrete
Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:
"Factores Estresantes Predominantes en las Enfermeras que Laboran en el Consultorio de Crecimiento y Desarrollo del Niño(a) Centro de Salud – Chiclayo 2017"
patrocinada por el profesor (a) Mg. Cricelda Jesús Uceda Semmuche
Presentada por el (los) Licenciados (a) Romy Pamela Villalobos Obando.
María Jacqueline Tejada Muzayón
Cynthia Vanessa Zurita de la Cruz.
Para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad: Mención en Cuidados de Enfermería – Especialista en Crecimiento y Desarrollo del Niño y Estimulación Temprana".

Sustentada la Tesis, formuladas las preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador; el Jurado, después de deliberar, declaró Aprobada por unanimidad, las tesis con el calificativo de Bueno; debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

PATROCINADOR

UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO
FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POSGRADO

Acreditada con Resolución N° 110-2017-SINEACE/CDAHP

ACTA DE SUSTENTACION DE TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Libro de Acta N°: 03 Expediente: 1374-2018-UPG-FE Folio N°: 143
Licenciada: Cynthia Vanessa Zurita de la Cruz
en la Facultad de Enfermería de la Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo – Lambayeque, a las 9.00 horas del día 16 Agosto 2018, Los señores Miembros del Jurado designados mediante Resolución N° 893-2015-D-FE
PRESIDENTE: Dra. Efigenia Rosalía Santa Cruz Rentla.
SECRETARIO: Dra. Clarimel de Fátima Díaz Olano.
VOCAL: Mg. Ana Medalid Deza Navarrete.
Encargados de recepcionar y dictaminar la Tesis titulada:
"Factores estresantes Predominantes en las enfermeras que Laboran en el Consultorio de Crecimiento y Desarrollo del Niño (a) Centros de Salud - Chiclayo 2017"
patrocinada por el profesor (a) Mg. Cricelda Jesús Ucede Sermoche
Presentada por el (los) Licenciados (a) Cynthia Vanessa Zurita de la Cruz
María Jacqueline Tejada Muscayón
Romy Pamela Villalobos Obando.
Para optar el Título Profesional de Segunda Especialidad: "Área del Cuidado de Enfermería Especialista en Crecimiento, Desarrollo del Niño y Estimulación Temprana"

Sustentada la Tesis, formuladas las preguntas por parte de los señores Miembros del Jurado, dadas las respuestas y aclaraciones por el (los) sustentante (s) y el Patrocinador; el Jurado, después de deliberar, declaró Aprobado por unanimidad, las tesis con el calificativo de Bueno; debiendo consignarse en los ejemplares del informe las sugerencias hechas en la sustentación.

Terminado el acto se levantó la presente Acta y para mayor constancia firman los que en ella intervinieron.

PRESIDENTE

SECRETARIO

VOCAL

PATROCINADOR

DECLARACION JURADA DE ORIGINALIDAD

Nosotras María Jaqueline Tejada Musayón, Romy Pamela Villalobos Obando y Cynthia Vanessa Zurita De La Cruz, investigadoras principales, y Gricelda Jesús Uceda Senmache asesora del trabajo de investigación, declaramos bajo juramento que este trabajo no ha sido plagiado, ni contiene datos falsos. En caso se demostrara lo contrario, asumimos responsablemente la anulación de este informe y por ende el proceso administrativo a que hubiera lugar. Que puede conducir a la anulación del título o grado emitido como consecuencia de este informe.

Lambayeque, 15 de Marzo del 2019.

María Jaqueline Tejada Musayón,

Romy Pamela Villalobos Obando

Cynthia Vanessa Zurita De La Cruz,

Mg. Gricelda Jesús Uceda Senmache

DEDICATORIA

A Dios por cada día permitirme continuar y lograr las metas que me propongo, por darme la oportunidad de vivir y tener una familia maravillosa, a quienes amo y tengo mucho que agradecer.

A mis queridos padres Tomas e Isabel, que gracias a ellos estoy en este mundo, y por haberme formado con valores y por todo el apoyo que me brindan día a día.

A mi hermano Walter, quien siempre está conmigo brindándome su apoyo. A mí angelita que me cuida y protege desde el cielo, mi hermana Milagros. Y a mí bebe Milagros Nicol que amo demasiado y me da fuerzas día a día para seguir adelante.

A Dios por darme la oportunidad de vivir, por cuidarme y protegerme siempre, pero sobre todo por haberme brindado una familia maravillosa a quien amo y respeto.

A mis padres por el gran esfuerzo que han hecho por sacarme adelante, por darme una profesión, inculcarme valores y hacer de mí una persona de bien.

A mi esposo y a mi adorada hija por brindarme todo su apoyo y su cariño para poder seguir superándome y porque son mi motivo y mi soporte para seguir adelante.

Pamela

A Dios porque en todo momento está conmigo ayudándome. Eres quien guía el destino de mi vida.

A mis queridos padres Juan y Rosa; porque ellos han dado razón a mi vida, por sus consejos, su apoyo incondicional y su paciencia, todo lo que hoy soy es gracias a ellos.

A mi hermano Humberto y mis queridos abuelos Fausto y Clara por lo que representan para mí y por ser parte importante de una hermosa familia unida.

Cynthia

AGRADECIMIENTO

A Dios todo poderoso, por bendecirnos e iluminarnos en cada paso que damos.

A nuestra asesora de tesis Mg. Gricelda Uceda Senmache, por brindarnos su apoyo durante el desarrollo de nuestra investigación.

A los profesionales de enfermería que contribuyeron para el desarrollo del presente estudio.

A los miembros del jurado por sus aportes y sugerencias para que se logre nuestra investigación.

ÍNDICE

Nº Pág.

DEDICATORIA ..... ¡Error! Marcador no definido.
AGRADECIMIENTO ..... ¡Error! Marcador no definido.
RESUMEN ..... ¡Error! Marcador no definido.
SUMMARY ..... ¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO I ..... ¡Error! Marcador no definido.
INTRODUCCIÓN ..... ¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO II ..... ¡Error! Marcador no definido.
MARCO METODOLÓGICO ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.1. Tipo de investigación ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.2. Diseño de Investigación ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.3. Población y Muestra ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos ¡Error! Marcador no definido.
2.5. Análisis de los datos ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.6. Rigor Científico: ..... ¡Error! Marcador no definido.
2.7. Principios Éticos: ..... ¡Error! Marcador no definido.
CAPITULO III ..... 3 ¡Error! Marcador no definido.
RESULTADOS Y DISCUSIÓN ..... ¡Error! Marcador no definido.
CAPÍTULO IV ..... ¡Error! Marcador no definido.
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES ... ¡Error! Marcador no definido.
4.1. CONCLUSIONES: ..... ¡Error! Marcador no definido.
4.2. RECOMENDACIONES: ..... ¡Error! Marcador no definido.
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS ..... ¡Error! Marcador no definido.
ANEXOS ..... ¡Error! Marcador no definido.

RESUMEN

El profesional de Enfermería está sometido a múltiples *factores estresantes* tanto personales, laborales, ambientales y organizacionales, que podrían interferir en sus acciones, actitudes y comportamientos durante el cuidado que brinda. Lo que motivó investigar cuales son los factores estresantes en las enfermeras que podrían estar alterando en el bienestar personal, laboral, organizativo. El presente trabajo tuvo como objetivo general determinar el factor estresante predominante en las enfermeras que laboran en el Consultorio de Crecimiento y Desarrollo del niño (a) de los centros de salud de Chiclayo, se realizó un estudio cuantitativo y descriptivo, en una muestra poblacional conformada por 56 profesionales de Enfermería; a quienes se aplicó un cuestionario cuya prueba de confiabilidad arrojo 0.784 (alfa de Cronbrach), encontrándose que el factor estresante predominante en las enfermeras es el factor organizativo con un 33.9%. Los factores predominantes en las enfermeras menores de 25 años son los personales, en los de sexo masculino son los factores laborales. En contratadas y nombradas, en enfermeras con 10 años a más y 0 a 5 años de servicio, en los de sexo femenino, en solteras y convivientes son los factores organizativos y también los ambientales en las casadas.

Palabras clave: factores estresantes, enfermeras, consultorio de crecimiento y desarrollo del niño.

SUMMARY

The nursing professional is subject to multiple stressors, both personal, labor, environmental and organizational, which could interfere in their actions, attitudes and behaviors during the care provided. What motivated to investigate what are the stressors in nurses that could be altering personal, work, organizational well-being. The general purpose of this study was to determine the predominant stressor in nurses working in the Child Growth and Development Office of the health centers of Chiclayo. A quantitative and descriptive study was carried out in a sample of the population by 56 Nursing professionals; to whom a questionnaire was applied whose reliability test showed 0.784 (Cronbrach's alpha), finding that the predominant stressor in nurses is the organizational factor with 33.9%. The predominant factors in nurses under the age of 25 are personal ones, in male sexes are occupational factors. In hired and appointed, in nurses with 10 years to more and 0 to 5 years of service, in the female, single and cohabiting are organizational factors and environmental in married.

Key words: stressors, nurses, child growth and development office.

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

El estrés laboral es una problemática mundial que va en crecimiento debido a la naturaleza cambiante del trabajo del mundo moderno, sobre todo en los países desarrollados[1].

Según la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), estrés laboral se define como: "Enfermedad peligrosa para las economías industrializadas y en vías de desarrollo, que perjudica la producción, al afectar la salud física y mental de los trabajadores." A fines del decenio pasado, la OIT planteaba su preocupación ante el aumento de los índices de estrés laboral en el mundo[1].

La OIT define que el 30% de la población activa sufre estrés laboral, siendo esta cifra mayor en los países en vías de desarrollo. En Europa, la Tercera Encuesta sobre Condiciones de Trabajo de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (EUROFOUND), identifica el estrés como la segunda enfermedad más frecuente. Se puede decir que el estrés laboral es uno de los principales problemas para la salud y la seguridad en el trabajo que se encuentra en Europa, y casi el 25% de los trabajadores se ven afectados por él; y según la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU- OSHA), entre un 50-60 % de las bajas laborales se encuentran relacionadas con el estrés laboral[1].

Muchas profesiones se encuentran sometidas a niveles elevados de estrés, y dentro de ellas, los profesionales que laboran en el ámbito sanitario, en especial el profesional de enfermería, considerado como uno de los sectores profesionales más expuestos a niveles elevados de estrés, tanto de forma puntual como mantenida[2].

A nivel nacional, el estrés laboral también afecta a los profesionales de la salud, entre ellos a los enfermeros, debido a diversos factores que alteran el bienestar laboral. En el Hospital Nacional Dos de Mayo se realizaron estudios con enfermeras de distintas especialidades, el cual revela que casi el 57% presenta un nivel de estrés laboral mediano, mientras que casi el 20% lo sufre en un nivel alto[3]. Así mismo, se observó en un estudio del Hospital Nacional de Emergencia José Casimiro Ulloa, que aproximadamente el 60% de las enfermeras presenta estrés medio, mientras que el 19% estrés alto [3].

A nivel local, no existen estudios en relación al objeto de investigación, sin embargo esta realidad no escapa al profesional de enfermería que labora en el consultorio de control de crecimiento y desarrollo (CRED) de los centros de salud de la región Lambayeque, quien tiene una recargada labor, atendiendo a una demanda de aproximadamente 30 niños por turno; desarrollando múltiples actividades de la Estrategia de la Etapa Vida Niño, tales como el control de CRED, la administración de multimicronutrientes, profilaxis antiparasitaria, realización de tamizaje de hemoglobina, la consejería integral a la madre y/o cuidador primario, así como el manejo de EDAs –IRAs; inmunizaciones, control de la cadena de frio, registros en la historia del niño, en el carnet de control, visitas domiciliarias, incluso actividades de otras estrategias, etc. Esta realidad laboral puede intervenir como factores estresantes de las enfermeras que algunas veces podrían alterar su bienestar laboral y ocasionarle impotencia al encontrar frecuentes y reiteradas alteraciones en el crecimiento y desarrollo del niño; frustración cuando encuentra falta de adherencia al uso de multimicronutrientes, distracción durante la técnica de vacunación, miedo a cometer errores como ocasionar un ESAVI en el niño (Evento supuestamente atribuido a la vacunación e inmunización) o a las consecuencias del

rompimiento de la cadena de frio, impaciencia al momento de transmitir información a la madre y/o cuidador y que no sea recepcionada adecuadamente.

Otros aspectos que podrían presentarse como factores estresantes de las enfermeras son los mismos consultorios donde se realiza el control de crecimiento y desarrollo, los cuales no suelen estar condicionados de acuerdo a la normativa del Ministerio de Salud, siendo ambientes reducidos, con poca iluminación y escaza ventilación ocasionando malestar en el profesional de enfermería durante su jornada laboral por el hacinamiento para la atención. Así mismo el material logístico (balanza, tallímetro, batería de estimulación temprana, kit de signos vitales, hemoglobinometro, lancetas, microcubetas, stock de micronutrientes, rotafolios, etc.) son pequeños, descalíbrados, incompletos, insuficientes, desactualizados, estas características pueden aumentar la larga lista de factores estresantes en las enfermeras que laboran en los consultorios de CRED del niño.
Otro aspecto observado es que en las instituciones del Ministerio de Salud, existe una gran brecha de recursos humanos de enfermería; originando no solo recarga laboral para la enfermera, que muchas veces puede conllevarla a un sistema de trabajo rutinario, mecanizado, rápido, sino que también puede intervenir como factor estresante.

Según la norma técnica de salud N° 087, para el Control del Crecimiento y Desarrollo de la niña y el niño menor de cinco años, el control de crecimiento y desarrollo lo realiza el profesional de enfermería o médico; son quienes realizan actividades periódicas y sistemáticas, con el objetivo de vigilar de manera adecuada y oportuna el crecimiento y desarrollo de la niña y el niño; detectar de manera precoz y oportuna riesgos, alteraciones y/o trastornos, así como la presencia de enfermedades, facilitando su diagnóstico e intervención oportuna disminuyendo deficiencias y discapacidades. Así

mismo la norma técnica ha protocolizado que la jornada laboral en un consultorio de crecimiento y desarrollo tiene una duración de 6 horas, y por atención integral al niño es de 45 minutos[5].

Cabe mencionar que el Ministerio de Salud ha estipulado el llenado de diferentes registros durante la atención en el consultorio de CRED; con la finalidad de reflejar productividad; teniendo que cumplir con indicadores y metas programadas; para la evaluación de desempeño del profesional de enfermería así como para la continuidad de un contrato laboral; es por ello que la enfermera se concentra en el llenado de registros, limitando el tiempo de atención que brinda al niño e información rápida a la madre; causando malestar y cambios de humor en las madres, quienes muchas veces lo expresan verbalmente: "mucho demora en atender" "ya no vendré al control" "ya es muy tarde" "llena muchos papeles"; siendo la enfermera quien recepciona los comentarios y presión por parte de las madres para ser atendidas rápidamente; originando preocupación en su calidad de atención; cantidad y rendimiento que brinda durante su jornada laboral, situación que puede estar incrementando los niveles de estrés, alterando el bienestar laboral de la enfermera.

Así mismo, algunas enfermeras que realizan el control de crecimiento y desarrollo manifestaron "no puedo hacer el trabajo como quisiera hacerlo"; "siento miedo a cometer algún error durante mi jornada de trabajo"; "siento impotencia cuando un niño no gana adecuadamente su peso o talla" ;"pienso que no estoy brindando una atención de calidad"; "el consultorio es poco espacioso, no hay ventilación"; "en el consultorio a veces hace mucho calor" "son demasiados los formatos que tengo que llenar"; "tengo que cumplir con mis indicadores"; "no cuento con el apoyo de otro personal de salud", "tengo poco tiempo para atender a cada niño"; "las madres me presionan para atenderlas rápido"; "las

madres dicen que mucho demora la atención", "tengo a cargo muchas estrategias", "llevo trabajo a mi hogar", "tengo demasiada carga de trabajo", "la atención que brindamos muchas veces se ha vuelto una rutina y no brindamos atención de calidad", "siento mucha presión para cumplir con la producción, para así poder continuar laborando".

Es por ello que las investigadoras se plantearon las siguientes interrogantes ¿Qué factores estresantes experimentan las enfermeras que laboran en un Consultorio de Crecimiento y Desarrollo? ¿Cuáles son las características del estrés laboral en la enfermera? ¿La atención que brinda la enfermera en el control de crecimiento y desarrollo es de calidad? Tomando la decisión de investigar ¿Cuáles son los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de Crecimiento y Desarrollo del niño (a) menor de 5 años - Centros de Salud - Chiclayo 2017?, con el objeto de estudio Factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de Crecimiento y Desarrollo del niño (a) menor de 5 años; y con el objetivo general de Determinar el factor estresante que predomina en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017; y como objetivos específicos Determinar los factores estresantes predominantes en las enfermeras que laboran en el consultorio de Crecimiento y Desarrollo del niño (a) menor de 5 años según edad, sexo, estado civil, condición laboral, años de servicio y tiempo en el área.

La presente investigación se justifica ya que como profesionales de enfermería ejercemos diferentes funciones inherentes a nuestra profesión tales como: asistencial ,docencia e investigación, en varios niveles de atención trabajando en diversas estrategias sanitarias como el de Crecimiento y Desarrollo del niño; realizando actividades que

constituyen funciones independientes de enfermería, mediante las cual se evidencia la autonomía de la profesión, se identifican las actividades finales con independencia para realizar el trabajo enfermero.

La enfermera que labora en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño, es responsable del cuidado de la salud y la vida del niño en sus primeros años de vida y debe realizarlo con competencia profesional y compromiso social, para ello se requiere de fomentar un ambiente laboral libre de estresores, por lo que es necesario identificar aquellos factores estresantes que podrían estar alterando el bienestar laboral que se requiere para cumplir con tan importante labor.

El cuidado que ella brinda se debe desarrollar en un proceso de interrelación enfermera-persona el cual debe ser cordial y humano, y que puede verse afectado cuando existen factores estresantes como la inseguridad, miedo, incapacidad del profesional de enfermería producto de la sobrecarga laboral, demanda excesiva de pacientes, deficiente equipamiento del consultorio, cumplimiento de metas, materiales logísticos insuficientes, responsabilidades familiares, etc., que alteran el bienestar físico, mental y laboral de la enfermera.

Una enfermera expuesta a factores estresantes puede afectar la calidad del cuidado que brinda a la población, quienes en muchas oportunidades muestran su descontento porque son atendidos por una enfermera irritada, apurada, poco atenta, cansada, es por ello que las investigadoras creen importante realizar una investigación en esta estrategia del primer nivel de atención .

Por ello se debe vigilar el bienestar no solo de los niños sino también del cuidador profesional como la enfermera identificando el factor estresante predominante para luego desarrollar y potencializar en ella, habilidades sociales, personales y profesionales que le permita tener un adecuado manejo de crisis y tomar decisiones correctas[4].

Así mismo es importante realizar la presente investigación porque no existen investigaciones referidas al tema; y por la importancia del cuidado de la salud tanto del niño como del cuidador, siendo la enfermera la que puede verse afectada cuando existen factores estresantes[4].

Así mismo, la presente investigación es importante para las enfermeras que laboran en los consultorios de control de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años de los Centros de Salud de Chiclayo, quienes tomaran conocimiento y acciones correctivas frente a aquellos factores estresantes que afecten su salud y bienestar personal, laboral y organizativo.

Además los resultados servirán para brindar recomendaciones a la autoridad en salud, al colegio de enfermeros y organizaciones sindicales de la profesión y entidades formadoras, respecto los cambios institucionales y laborales para controlar o disminuir los factores estresantes identificados.

Y por último, el trabajo proporcionará aportes al campo de la investigación en enfermería, especialmente para la especialidad de Crecimiento y Desarrollo del niño (a), el mismo que servirá como antecedente para posteriores investigaciones.

El presente informe está estructurado en cuatro capítulos. El capítulo I, referido a la introducción, contiene la problemática que da lugar al planteamiento del problema, objetivos, justificación e importancia.

En el capítulo II, contiene el marco metodológico, en el cual se encuentra el tipo y diseño de investigación, variable, población muestral, técnicas e instrumento de recolección y análisis de datos, confiabilidad y validez del instrumento.

En el capítulo III, se detalla los resultados en cuadros y gráficos con su respectiva interpretación de datos.

Por último, en el capítulo IV, las conclusiones y recomendaciones del presente estudio.

CAPÍTULO II

MARCO METODOLÓGICO

MARCO METODOLÓGICO

2.1. Tipo de investigación

El presente estudio fue de tipo cuantitativo, descriptivo y transversal, ya que permitió recoger, medir y analizar datos cuantitativos sobre la variable en estudio. Fue de nivel descriptivo; es decir permitió determinar "como es" o "como esta" la situación de la variable factores estresantes predominantes en las enfermeras que laboran en el Consultorio de Crecimiento y Desarrollo del niño (a) menor de 5 años. Fue de corte transversal, porque los datos se recogieron en un solo momento haciendo un corte en el tiempo.

2.2. Diseño de Investigación

La presente investigación requirió de un diseño no experimental, el que se realizó sin manipular deliberadamente la variable[6] observando el fenómeno tal y como se dan en su contexto natural, para después analizarlos, representado a través del siguiente esquema:

M ⟶ O

M: muestra (enfermeras que laboran en consultorios de crecimiento y desarrollo del niño)

O: observación de variable (factores estresantes predominantes)

2.3. Población y Muestra

2.3.1. Población:

La población estuvo conformada por 60 profesionales de Enfermería que laboran en los Consultorios de Control de Crecimiento y Desarrollo en 12 Centros de Salud de Chiclayo, teniendo en cuenta los siguientes criterios:

Criterios de Inclusión:

- Profesionales de Enfermería nombradas, y contratadas que trabajen más de 6 meses en los consultorios de control de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo, por ser este el período mínimo de experiencia laboral.
- Profesionales de Enfermería que acepten participar en el presente estudio previo consentimiento informado.

Criterios de Exclusión:

- Profesionales de Enfermería que se encontraran de vacaciones y/o licencia en el momento de aplicar los instrumentos.
- Profesionales de Enfermería que no acepten participar en el estudio.

2.3.2. Muestra

Por ser población pequeña, se trabajó con muestra poblacional constituida por 56 profesionales de enfermería. Al momento de aplicar el instrumento se encontraron 4 licenciadas de vacaciones.

2.4. Técnica e Instrumento de Recolección de Datos

En la presente investigación se utilizó la técnica encuesta y como instrumento un cuestionario tipo escala de Likert creado y elaborado por las investigadoras tomando en cuenta el marco teórico e investigaciones relacionadas al tema, el mismo que fue sometido a juicio de experto; es decir por un especialista en el área quien brindó sus sugerencias al cuestionario, así mismo se midió la confiabilidad y validez del instrumento, se aplicó una prueba piloto a 13 enfermeras que laboran en los

consultorios de los Centros de Salud de otras redes de Lambayeque las cuales no estuvieron incluidas en la ejecución; el cual permitió obtener una confiabilidad de 0.784 (escala de validación aceptable) según la prueba de alfa (α) de Cronbach, para obtener el factor predominante mediante la puntuación promedio.

El cuestionario tuvo de 02 partes: la primera contenía 07 preguntas referidos a datos generales: edad, sexo, estado civil, número de hijos, condición laboral, años de servicio, tiempo en el área, y la segunda parte a los datos específicos el cual contenía 24 preguntas, distribuidas en 04 dimensiones:

Factores personales : 06 preguntas
Factores ambientales : 06 preguntas
Factores laborales : 06 preguntas
Factores organizativos: 06 preguntas

Para ser respondidas con 4 alternativas asignándoles una ponderación mínima de cero y máxima de tres, según la siguiente escala:

Nunca: 0 puntos, Rara vez: 1 punto, A veces: 2 puntos y Siempre: 3 puntos.

Las 24 preguntas del cuestionario tuvieron un puntaje promedio entre 0 y 72 puntos, lo que permitió determinar el factor predominante.

DIMENSION	**VALOR MINIMO**	**VALOR MAXIMO**	**ESCALA DE PUNTUACION**
PERSONALES	**0**	**3**	**0-18 ptos.**
AMBIENTALES	**0**	**3**	**0-18 ptos.**
LABORALES	**0**	**3**	**0-18 ptos.**
ORGANIZATIVOS	**0**	**3**	**0-18 ptos.**
TOTAL			**0-72 ptos.**

Para la aplicación del instrumento se solicitó permiso a los Gerentes o jefes de establecimientos de los Centros de Salud de Chiclayo con previa documentación, y se aplicó a los 56 profesionales de Enfermería, así mismo se les explicó acerca del estudio, manifestándoles el objetivo de éste; y se les pidió que autoricen su participación a través del consentimiento informado, posteriormente se aplicó el instrumento en un ambiente adecuado favoreciendo el éxito de la recolección de la información.

2.5. Análisis de los datos

El análisis de los datos recolectados fueron organizados y analizados estadísticamente por medio de una matriz de tabulación hecha en el programa Excel, para lo cual se elaboraron tablas y gráficos de los resultados de acuerdo a los objetivos planteados en la presente investigación y luego fueron interpretados teniendo en cuenta el marco teórico, asegurando la consistencia teórica de la investigación. El análisis fue porcentual y los resultados se presentaron en cuadros y gráficos.

2.6. Rigor Científico:

El rigor científico de la presente investigación estuvo basado en principios según Sampieri que se describen a continuación:

- **Validez:** se obtiene mediante las opiniones de expertos y al asegurarse que las dimensiones medidas por el instrumento sean representativas del universo o dominio de dimensiones de la(s) variable(s) de interés. Se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable y conduce a conclusiones válidas[6].

En el presente estudio se utilizó el instrumento cuestionario validado a fin de recolectar la información acerca del factor estresante que predomina en la enfermera que labora en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años de los Centros de Salud de Chiclayo.

- **Objetividad:** Se entiende por objetividad a la no intervención afectiva en la relación que se establece entre el observador y el observado. Es la única forma de alcanzar el conocimiento, por lo que utiliza la medición exhaustiva y controlada, intentando buscar la certeza del mismo[6].

  En la presente investigación, la información brindada por las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menos de 5 años de Centros de Salud de Chiclayo, no estuvo manipulada o alterada por las investigadoras. Por ello, se mostraron los resultados en forma natural y espontánea y sin incorporación de prejuicios de las investigadoras.

- **Confiabilidad:** Grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes. Para calcular la confiabilidad de un instrumento de medición se utilizan fórmulas que producen coeficientes de fiabilidad que pueden oscilar entre cero y uno, siendo un coeficiente de cero significa nula confiabilidad y uno representa un máximo de confiabilidad[6].

Se garantizó la aplicación rigurosa de la metodología de la presente investigación de tal manera que, si otro investigador realiza una investigación similar en circunstancias parecidas a ésta, pueda llegar a conclusiones iguales, coherentes y

consistentes. Así mismo se logró una la confiabilidad y validez con la prueba de alfa de Cronbach.

2.7. Principios Éticos:

Se tuvo en cuenta los principios éticos de Belmont Report, abordado por Polit, tales como [7]:

- **Principio de Beneficencia:** Se trata a las personas de manera ética no sólo respetando sus decisiones y protegiéndolas de daño, sino también esforzándose en asegurar su bienestar. El término "beneficencia" se entiende frecuentemente como aquellos actos de bondad y de caridad que van más allá de la obligación estricta. Dos reglas generales han sido formuladas como expresiones complementarias de los actos de beneficencia entendidos en este sentido: No causar ningún daño, y maximizar los beneficios posibles y disminuir los posibles daños usando el anonimato.

  En la presente investigación **s**e explicó a los profesionales que los datos obtenidos serían utilizados estrictamente para fines de investigación; es decir se mantendría en el anonimato, así mismo se respetó las decisiones de los participantes en todo momento.

- **Principio de No Maleficencia:** Es importante minimizar los posibles daños a los participantes en las investigaciones. En la presente investigación se logró mantener el bienestar en general de los participantes durante la investigación; no causándoles daño, manteniendo confort y ambiente adecuado[7].

- **Principio de Respeto por las personas**. Este respeto incorpora al menos dos convicciones éticas; primera: que los individuos deben ser tratados como agentes autónomos; segunda: que las personas con autonomía disminuida tienen derecho a protección. Además este principio consiste en dar a conocer el tipo de investigación, la utilidad de este, la justificación y los objetivos a los que se pretende llegar, para que los posibles participantes decidan libremente aceptar participar en la investigación[7].

  Es por ello; que en la presente investigación se brindó información acerca de la investigación con explicación del instrumento a realizar manteniendo la autonomía de cada participante.

- **Principio de Justicia:** incluye el derecho de la persona a un trato justo y equitativo; antes, durante y después de la investigación; y a la privacidad, así como el no inmiscuirse más de lo necesario en la intimidad de los participantes[7].

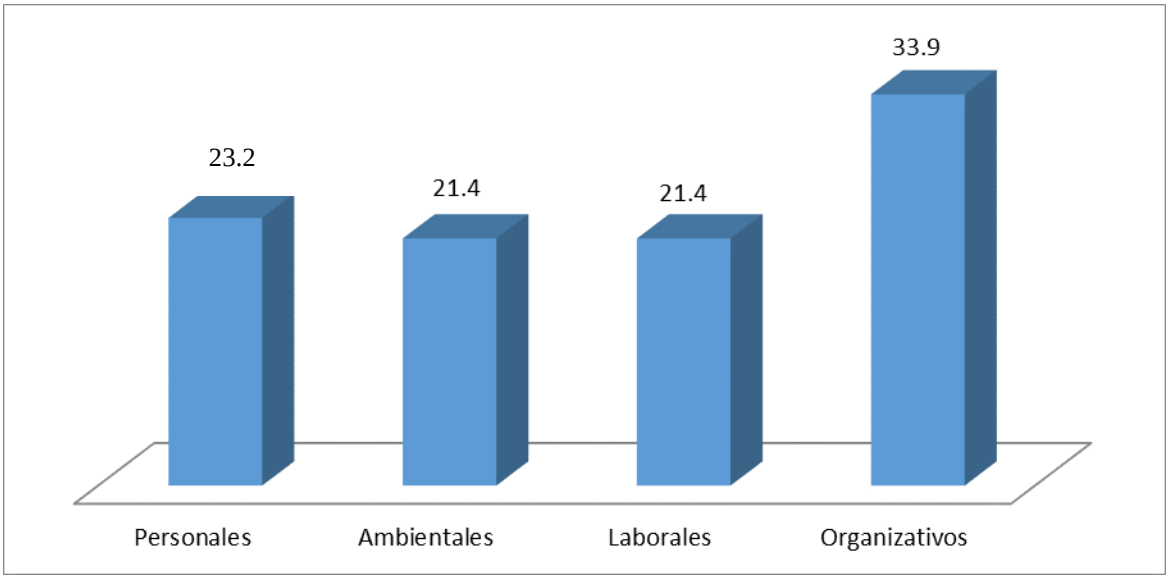
  Todos los participantes de la presente investigación fueron tratados de manera justa y equitativa, sin discriminación; antes, durante y después de su participación.

CAPÍTULO III

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

GRAFICO N° 01: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS.



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

Según el gráfico Nº 01, se puede evidenciar que el factor estresante que predomina en las enfermeras que laboran en los consultorios de Crecimiento y Desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo, es el organizativo con un 33.9% y los menos estresantes son los factores Personales con un 23.2%, seguido de Ambientales y laborales con un 21.4%.

Peiro J. define el estrés como “el esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro”. Señala que el estrés es un fenómeno adaptativo de los seres humanos que contribuye, en buena medida, a su supervivencia, a un adecuado rendimiento en sus actividades y a un desempeño eficaz en muchas esferas de la vida[8].

Otra definición es aquella que refiere al estrés como “un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo), bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”.Este postulado se refiere al proceso homeostático, resultado del balance entre las demandas de la realidad y la capacidad de respuesta del individuo, siendo modulado este balance por la percepción que el individuo tiene de sí mismo y del mundo [9].

Pose G., considera el enfoque de Melgosa J., quien plantea que el estrés tiene dos componentes básicos: el primero tenemos los Factores Estresantes o estresores que son aquellas circunstancias que se encuentran en el entorno que rodea a las personas y que producen situaciones de estrés. Estos pueden ser de índole individual, grupal y organizacional; y, el segundo componente la respuesta al estrés que consiste en la reacción del individuo ante los factores que lo originan, estos a su vez son de dos tipos que pueden brindarse frente a una situación estresante: respuesta en armonía (adecuada con la demanda que se presenta) y respuesta negativa, insuficiente o exagerada (en relación con la demanda

planteada, lo cual genera desadaptación). Vale aclarar que la presente investigación solo se refiere al primer componente básico del estrés considerado por Pose G., es decir a los factores estresantes.

En el gráfico Nº 01 muestra como factor estresante predominante al organizativo, el cual incluye aquellos factores que dependen y son inherentes a la institución donde labora el profesional de enfermería, es decir tiene relación con la sobrecarga laboral sentida ante las múltiples actividades que incluye el paquete de atención de cada niño que atiende, con el conflicto de funciones o roles que tiene que cumplir la enfermera dentro de la institución que muchas veces no están bien definidas o se encuentran sobrecargadas, con el clima laboral inestable, el incumplimiento de metas o indicadores, el tiempo que le demanda el llenado de la exagerada formatería limitando el tiempo para la relación directa con la madre y el niño, con las relaciones interpersonales frías o indiferentes para posiblemente evitar problemas; son los factores estresantes predominantes en el profesional de enfermería.

La profesión "Enfermería" es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone 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 autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) tiene mayor incidencia del estrés laboral. Sus consecuencias más relevantes son el deterioro de la calidad

de los servicios que ofrecen las instituciones sanitarias y en algunos casos el ausentismo de los profesionales.

Otro de los factores estresantes encontrados en la presente investigación corresponde a los personales.

Los Factores Personales, ***s***on aquellas condiciones propios de cada persona que le impiden ejercer su función con tranquilidad y efectividad. En general se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente; incapaces de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente; con dificultad para trabajar con uno o varios compañeros del servicio; con obligaciones familiares, mantenimiento de la casa, hijos y deberes como pareja con problemas personales, falta de habilidad en el manejo de las personas e intolerancia ante las mismas; incapacidad para trabajar en equipo, dependencia absoluta de otras personas para trabajar y tomar decisiones.

Otros de los aspectos que se deben tener en cuenta son la edad, sexo; estado civil; número de hijos y la condición laboral[10].

A estos factores estresantes está expuesta la profesional de enfermería; quien según norma técnica del MINSA(Ministerio de Salud), la enfermera como

responsable del control de crecimiento y desarrollo realiza actividades periódicas y sistemáticas, con el objetivo de vigilar de manera adecuada y oportuna el crecimiento y desarrollo de la niña y el niño; detectar de manera precoz y oportuna riesgos, alteraciones y/o trastornos, así como la presencia de enfermedades, facilitando su diagnóstico e intervención oportuna disminuyendo deficiencias y discapacidades[5].

Sin embargo la persistencia de estos factores personales puede afectar la salud del profesional de enfermería, rompiendo a su vez el equilibrio en su actividad. Conservar la salud de la enfermera responsable del control de CRED (Crecimiento y desarrollo del niño) es condición indispensable a través del cual las acciones, actitudes, comportamientos y obligaciones pueden desarrollarse sin tensiones que debiliten o interfieran en los cuidados específicos de enfermería[10.]

Es posible que los factores personales ocupen el segundo lugar debido a que la enfermera invierte gran cantidad de tiempo en actividades propias de su trabajo; en horarios nocturnos, se tiene que adaptar a otro medio ambiente que no es su hogar, convive con otras personas, y realiza largos recorridos desde su hogar a su trabajo entre otras. Por ello, el estrés afecta a su salud integral en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral[11].

Otro estudio como el realizado por la Universidad de Manchester refiere que enfermería se considera habitualmente como una ocupación muy estresante, ya

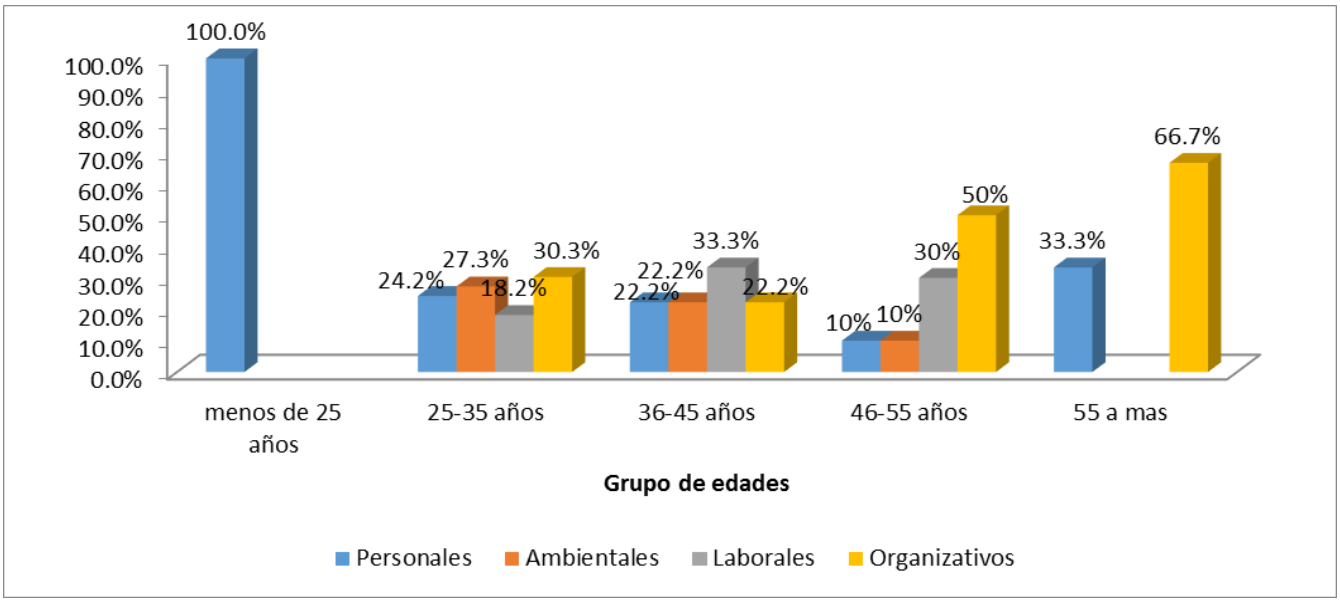
que viven situaciones de gran intensidad emocional y por lo tanto experimenta altas prevalencias trastornos psicológicos[10].

Considerando a los enfermeros como uno de los grupos profesionales más afectados por el estrés laboral, puesto que se encuentra expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas),es de vital importancia determinar las causas del mismo, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional constituyéndose este (estrés laboral) uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería, junto a los riesgos físicos, químicos y biológicos[12].

Otros estudios como el realizado por Clemente S, titulado "Estrés, Ansiedad y Depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del Distrito de Amarilis - Huánuco 2015", con el objetivo de determinar el nivel de estrés, ansiedad y depresión que presentan los profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud; en una muestra de 36 profesionales de enfermería de los Centros y Puestos de salud que pertenecen a la Micro Red Amarilis, obtuvo como resultados que el 83,3% presentaron estrés moderado, el 66% manifestaron ansiedad mínima y 33,3% revelaron depresión leve. Se concluyó que el nivel de estrés que predomina en los profesionales de enfermería es el estrés Moderado[13]. Esto podría estar determinado por que los profesionales de enfermería están expuestos a elevados factores laborales dentro de la institución.

Los resultados obtenidos anteriormente no se evidencia relación con los antecedentes ya que estos fueron enfocados en el nivel hospitalario (recuperativo), y la presente investigación está orientada al nivel de atención primaria que tiene como prioridad la promoción y prevención en salud, en donde se tiene que realizan diversas actividades las cuales son realizadas la mayoría de veces por un solo profesional de enfermería, quien está expuesta a sobrecargas laborales, inexistencia de apoyo del otro personal para la realización de actividades con materiales insuficientes, presionado a cumplir indicadores y metas, no tendiendo suficientes recursos humanos teniendo la enfermera que atender a más pacientes de lo que indica la norma técnica, excediendo el trabajo ocasionando estos factores de estrés organizativos.

GRAFICO N°02: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN EDAD.



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En el presente gráfico Nº 02, se puede observar que los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según grupo de edad, son los factores estresantes Personales en el 100 % de la población menor de 25 años, seguido del factor estresante organizativo en enfermeras de 55 a más años con un 66.7 %.

En el caso de las enfermeras menores de 25 años, los factores estresantes personales son los que predominan probablemente porque a esta edad generalmente se inician en el ejercicio de la profesión, por consiguiente la experiencia es escaza, generalmente sólo la que traen del servicio rural del Ministerio de Salud (SERUMS), lo que genera inseguridad, nerviosismo, temor de cometer errores que causen daño a la persona atendida, de perder el empleo y hasta de ser denunciada, así como el exceso de pacientes durante un turno laboral que según norma técnica indica que la atención individualizada al niño (a) debe durar 45 minutos, con una cantidad de 8 niños por turno que equivale a 6 horas; excediendo a nuestra realidad, ya que se atienden en promedio 25 niños por turno y de manera rápida, incumpliendo lo que menciona la norma técnica. Así mismo es probable, que el comportamiento de algunas enfermeras de mayor edad contribuyan en la presencia de factores estresantes personales, quienes por su condición de nombradas, realizan continuos cambios de turno que las enfermeras jóvenes deben cubrir de manera imprevista, o dejan trabajo pendiente que enfermeras jóvenes deben realizar generando en ellas sentimientos de desánimo e impotencia, etc. que finalmente se presentan como factores estresantes.

Watson, refiere que el cuidado de uno mismo es un requisito previo e imprescindible para prestar asistencia a los demás, reconociendo la influencia que tienen los factores tanto externos como internos, engendrando procesos de autoconocimiento y respeto a sí mismo; ya que si existen factores que estuvieran

alterando el equilibrio de la enfermera(o), le impediría brindar un cuidado de calidad a la persona [14].

Los factores estresantes personales, se encuentra en personas propensas al estrés (ansiosas), con poca tolerancia a la frustración, al liderazgo y a la toma de decisiones; personas que acusan sentimientos de impotencia por la no mejoría del paciente; inseguridad y miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería; que se sienten insuficientemente preparados para ayudar emocionalmente a la familia y al paciente. Aquí tenemos la edad, el sexo, estado civil; número de hijos y condición laboral[10].

Chiarelli en su estudio refiere que la edad aunque parece no influir en la aparición del síndrome de estrés se considera que puede existir un periodo de sensibilización debido a que habría unos años en los que el profesional sería especialmente vulnerable a éste, siendo estos los primeros años de carrera profesional dado que sería el período en el que se produce la transición de las expectativas idealistas hacia la práctica cotidiana, aprendiéndose en este tiempo que tanto las recompensas personales, profesionales y económicas, no son ni las prometidas ni las esperadas[15].

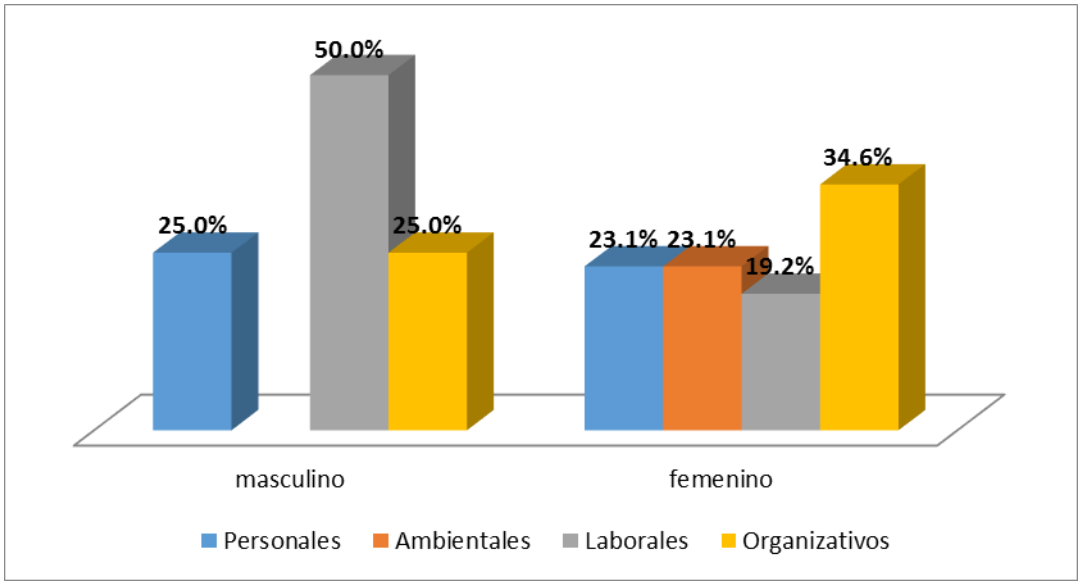
El segundo resultado importante del gráfico Nº 02 de la presente investigación señala que el factor estresante predominante en las enfermeras de 55 a más años es el organizativo con un 66.7 %. Similares resultados se hallaron en el estudio

realizado a un equipo de Salud de Enfermería, del servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital de Clínicas de Montevideo donde se obtuvo que el 57% del personal de enfermería que se encuentran bajo factores estresantes tienen una edad de 31 a 40 años[15].

Berón D. y Palma F., también obtuvieron resultados similares en su investigación realizada en el Hospital de Malargue, en donde se evidencia que los factores estresantes que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería son mayores en las enfermeras de 50 a 59 años con el 46,51%[16].

Probablemente esto se debe a los años de experiencia, al trabajo en una sola área por muchos años, a la rutina en las diversas actividades que se vuelven mecanizadas con el paso del tiempo, a las nuevas exigencias del sistema informático del MINSA el cual demanda que el profesional de enfermería se mantenga capacitado y actualizado en el manejo de las TICS (Tecnologías de la información y la comunicación) para los registros diarios y mensuales de las actividades realizadas en el consultorio de crecimiento y desarrollo tales como: padrón nominal, SIEN (Sistema de información del estado nutricional), indicadores, producción, seguimiento de niños, HIS, SIS (Seguro Integral de Salud), sistema RENIEC, reportador de vacunas, etc., ocasionando en ellas cansancio, indiferencia, aburrimiento e impotencia ante la incapacidad de usar las herramientas tecnológicas y los nuevos sistemas informáticos.

GRAFICO N°03: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN SEXO



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En el presente gráfico Nº 03 se puede observar que los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según sexo, tenemos que en los licenciados de enfermería del sexo masculino el 50% presentan factor estresante laboral, mientras que en los licenciados de enfermería del sexo femenino predomina el factor estresante organizativo el 34.6%.

A nivel mundial el estrés laboral afecta al 80% de la masa trabajadora, y se reconocen a los estresores laborales como un problema importante [17].

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el 75% de los trabajadores mexicanos padece de estrés laboral, colocándolo en primer lugar a nivel mundial; seguido de China con 73% y Estados Unidos con 59%[18].

En el Perú, seis de cada diez peruanos señalan que su vida ha sido estresante en el último año, siendo mujeres las que reportan mayores niveles de estrés con un 63%, y dentro de las principales fuentes se tiene a las responsabilidades en el centro de estudios, trabajo u hogar con un 33% [18].

Cabe precisar que en el presente trabajo la población de enfermeras (mujeres) es del 92.8 % y enfermeros (varones) el 7.2 %. Estos resultados son similares a los obtenidos por las autoras Cabana I. y Delgado J. en la investigación titulada "Estresores laborales y percepción de autoeficacia del cuidado humanizado en enfermeras(os), servicio de emergencia, Hospital III Yanahuara ESSALUD, 2016"; encontrando que el 93.2% de enfermeras(os) son mujeres quienes están expuestas a factores de estrés[18].

Así mismo, Berón D. y Palma F. en su trabajo de investigación realizado en el Hospital de Malargue, encontraron que del total de la población del personal un 70,07% corresponde al sexo femenino y un 20,03% corresponde al sexo masculino[16]. Estos resultados demuestran que los licenciados en enfermería son mayoritariamente del sexo femenino.

En relación a los factores estresantes en los licenciados de enfermería del sexo femenino del presente estudio, consideran a los factores estresantes organizativos como los más predominantes, resultado que puede tener su explicación en la sobrecarga laboral de la enfermera, en las relaciones interpersonales poco saludables, en el afán de cumplir con los objetivos, metas e indicadores de producción programados para mantener la continuidad de su contrato, etc.

Si a esta realidad se incluye los factores estresantes presentes también en otros roles de madre, esposa y a hasta líder en los diferentes entornos del diario vivir, que como mujer, la enfermera debe cumplir, entonces las posibilidades de estrés laboral son muy altos.

Según la Enfermería moderna, esta nace y se desarrolla en un contexto social donde el rol aceptado de la mujer es la crianza de los hijos y los deberes del hogar. En estas circunstancias, no es difícil entender por qué la Enfermería, una profesión ejercida mayoritariamente por mujeres, históricamente se ha considerado como una extensión del rol femenino[19].

Así también, es fácil observar como el espacio doméstico ha sido reproducido en el ámbito hospitalario, aquí la enfermera sería la madre que proporciona cuidados, que trabaja continuamente y que se autosacrifica por el bienestar de su familia, haciendo más actividades que las propias de su profesión. La falta de reconocimiento social señalada por los profesionales de Enfermería, está influenciada por el estereotipo de género que la sociedad le ha otorgado a la

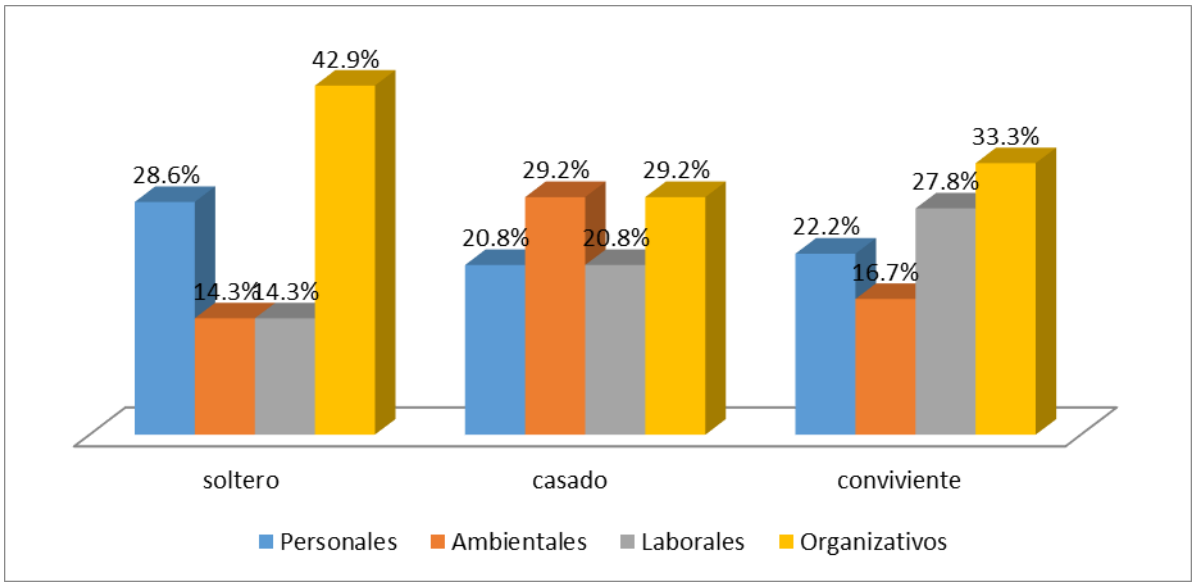
profesión. Es por ello que el papel de la mujer en los servicios de salud puede considerarse como una extensión en sus funciones de cuidado en el trabajo y en el hogar[20].

Según Yáñez A. ambos roles le implica organizar procesos y actividades que son ineludibles, actuando como factor estresante cuando encuentra poca colaboración en la organización laboral[21].

Por lo tanto sería principalmente las mujeres por la doble carga de trabajo, el grupo más vulnerable a presentar los estresores organizativos[15].

Respecto a los licenciados de enfermería del sexo masculino, los factores estresantes predominantes son los laborales, lo que se podría explicar por el rol que como varón está acostumbrado a realizar en una sociedad machista, donde manda, es servido y atendido. Es frecuente escuchar a los enfermeros quejarse por el exceso de trabajo, por las diversas actividades que deben realizar tales como atención integral al niño y al cuidador, lo que incluye consejería nutricional e integral, administración de multimicronutrientes y antiparasitarios, administración de vacunas, manejo y supervisión del datalogger, llenado de registros y formatería, seguimiento y visitas domiciliarias, sesiones demostrativas y educativas, entrega de información mensual; así como manifestaciones de aburrimiento por el trabajo rutinario y repetitivo, por la supervisión frecuente y por no ser tomados en cuenta en la toma de decisiones.

GRAFICO N°04: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN ESTADO CIVIL



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

El gráfico Nº 04, presenta resultados respecto a los factores estresantes predominantes de las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según su estado civil. Así tenemos que el factor organizativo es el que predomina en los solteros y convivientes con un 42.9% y 33.3% respectivamente. En los casados predominan también los factores organizativos además de los ambientales con 29.2% respectivamente.

Berón D. y Palma F. en su trabajo de investigación “Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería”, refieren que según el estado civil del personal de enfermería del Hospital Malargüe- Argentina, el 62,79% corresponde a personal casado y el 23,26% a solteros[16]. Los resultados de la presente investigación refieren que también las enfermeras casadas son mayoría con un 42.8 %, y solteras son un 25 %.

En tal sentido amerita analizar los factores estresantes organizativos y ambientales que predominan en los casados, lo que puede deberse a los turnos rotativos y a la sobrecarga horaria. Estos estresores pueden afectar las relaciones interpersonales, trayendo aparejados conflictos familiares, sentimiento de culpa y sentido de ausencia. Además, el no contar con estabilidad laboral (ya que actualmente la modalidad de contratos son por CAS, CLAS o Servicios no personales), que conlleva a sentir temor por la posibilidad de quedarse sin trabajo. Trabajar con estos estresores demandaría mayor esfuerzo físico, mental y emocional con la consecuente insatisfacción laboral.

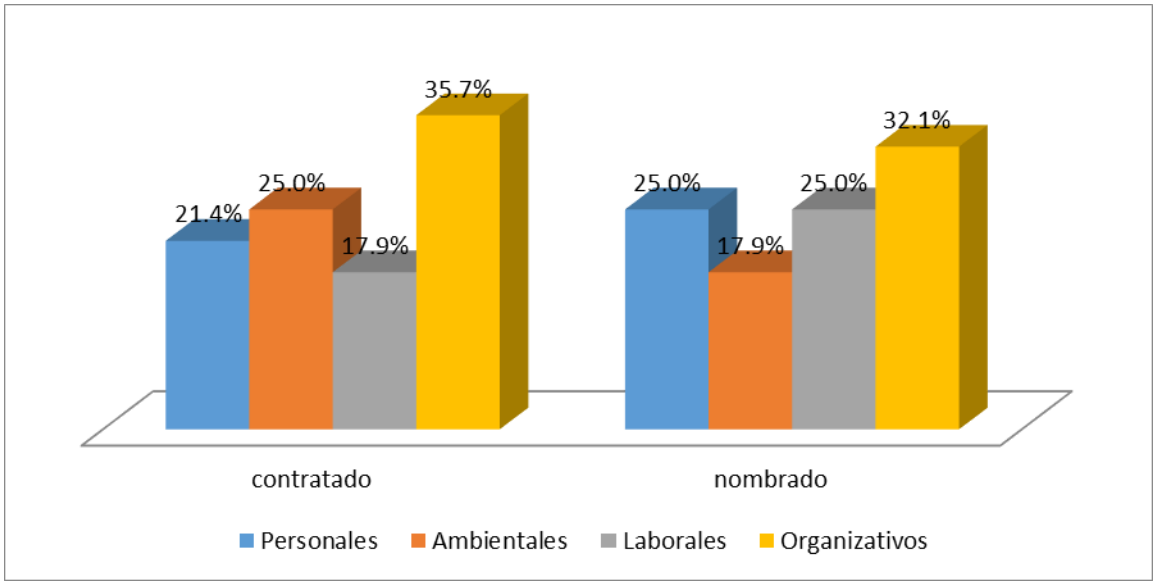
Además la profesión de Enfermería, es una ocupación que por sus singulares características (escasez de personal que supone sobrecarga laboral, trabajo en turnos, relación con pacientes y familiares problemáticos, contacto directo con la enfermedad, el dolor y la muerte, falta de reconocimiento profesional, falta de autonomía y autoridad en el trabajo para poder tomar decisiones, etc.) tiene mayor incidencia de presentar factores estresantes organizativos [22]. Lo preocupante es

que la permanencia de estos estresores tanto en enfermeras casadas, como en solteras y convivientes, deteriore la calidad de la atención que brindan a los niños.

Respecto a los estresores ambientales, también predominantes en las enfermeras casadas, se refiere a aquellos estresores relacionados a la iluminación, ventilación, limpieza y demás comodidades de su ambiente laboral, a las que en su condición de casadas están acostumbradas a mantener en su hogar, quizá con mucha más rigurosidad que otras mujeres profesionales en razón a sus conocimientos en bioseguridad y control de riesgos de enfermedades ocupacionales.

También los estresores ambientales en las enfermeras están relacionados con aquellos que no favorecen su permanencia prolongada por varias horas y en horario nocturno, en el centro laboral. Esto implica considerar aquellos factores ambientales que pueden afectar su salud en el ámbito físico, psicológico y social, así como en su desempeño laboral[18].

GRAFICO N°05: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN CONDICION LABORAL



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

El gráfico Nº 05 presenta a los factores estresantes según condición laboral a los organizativos como los factores predominantes en las enfermeras nombradas y contratadas que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo con un 35.7% y 32.1% respectivamente.

Estos resultados se deben probablemente a los restringidos beneficios que reciben de la institución laboral, marcando una brecha que origina relaciones interpersonales superficiales, fingidas y tolerables. Además puede que sientan incomodidad con los escasos medios y recursos brindados, o que la condición de

contratada se convierta en un estresor cuando el cumplimiento de objetivos, metas e indicadores y producción sea considerado requisito para la continuidad de su contrato, también el exceso de pacientes durante la jornada laboral, el llenado de registros y formatería excesivos obligándolas en varias ocasiones a llevar trabajo al hogar.

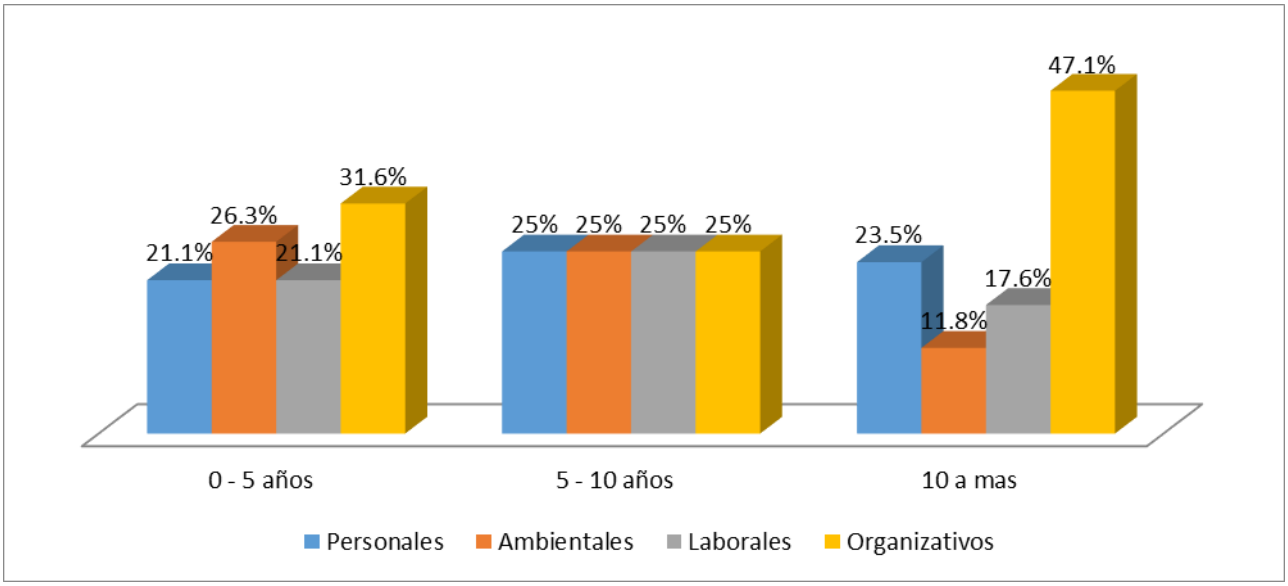
Esta realidad se comporta como estresores organizativos que perjudican el clima laboral, aumentando su vulnerabilidad para desarrollar episodios de estrés. En cambio mantener ciertos derechos laborales a larga escala, entre ellos una remuneración digna y suficiente para alcanzar una buena vida, sin estar pendiente de la renovación de su contrato; obligando a las contratadas a contar con otras alternativas laborales en detrimento de su salud, bienestar personal y familiar, pues las escasas horas de descanso no terminan de reponer el desgaste físico que implica atender a dos trabajos[23].

En los últimos años, con las consecuentes reformas desarrolladas en el sector salud, tendientes en su gran mayoría a la disminución del gasto público, a la descentralización y, a la separación entre la financiación y la prestación de servicios; la situación de los recursos humanos ha sido descuidada, aumentando en muchos casos la precariedad de las condiciones de trabajo, las largas jornadas y la vulnerabilidad de los contratos laborales[24].

Al respecto, la Organización Panamericana de la Salud (OPS), afirma que existe una creciente, aunque con poca evidencia, condiciones de empleo y de trabajo deteriorado en los últimos años en todo el mundo[24].

Un tipo de contrato laboral predominante en el país es el denominado Contratación Administrativa de Servicios (CAS), y la mayoría de profesionales de Enfermería trabaja bajo esta modalidad, con alta restricción de los beneficios laborales versus una remuneración más elevada, que puede ser atractiva para los profesionales noveles, pero que en realidad no proporciona satisfacción al trabajador; por el contrario, genera inequidad entre ellos e incluso afecta las relaciones interpersonales. Hecho que ha suscitado interés en los analistas laborales que han propuesto que se mejoren las condiciones de las contrataciones, incluyendo aspectos relacionados con el mérito [24].

GRAFICO N°06: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN AÑOS DE SERVICIO



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

El gráfico Nº 06, representa los factores estresantes predominantes de las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según los años de servicio, existiendo predominio de los factores organizativos en las enfermeras con 10 años a más (47.1%) y 0 a 5 años de servicio (31.6%).

A lo largo del siglo XX el estrés se ha convertido en un fenómeno trascendente y reconocido socialmente, pues se vincula con frecuencia a la actividad laboral [25].

Debido a las exigencias del entorno laboral de la actualidad, es inevitable que exista presión en el trabajo, lo que es más sentida por las enfermeras con pocos o más años de servicio, esto puede estar sucediendo en profesionales de enfermería ya que el predominio de la presente investigación es el factor organizativo según años de servicio podría estar produciéndose debido estilos gerenciales por parte de la institución muy rígidas con supervisiones o información inadecuada, o por la imposibilidad de participar en la toma de decisiones, así mismo generar sobrecargas laborales con turnos sobrecargado de pacientes que atender por tiempos determinados con llenado exagerado de formaterías generando muchas veces tensión, irritabilidad, desconcentración, insatisfacción, inseguridades, etc. para tratar de responder a la sobre-exigencia laboral.

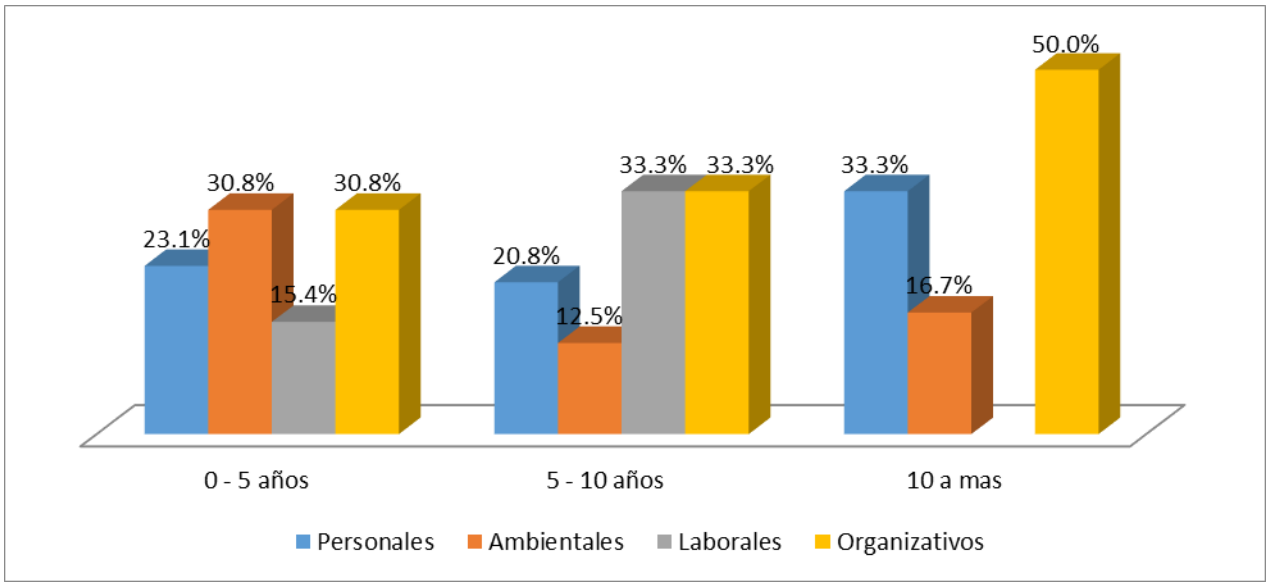
Como así también la capacitación para enfrentarse al uso de la tecnología, a los nuevos instrumentos informáticos-tecnológicos que se utilizan actualmente por Ministerio de Salud, y que muchas veces en las enfermeras que tienen más años de servicios les causa alguna incomodidad el aprender el manejo respectivo por lo tedioso de cada sistema.

Desde el punto de vista laboral provoca disminución de la motivación en el trabajo, brindar aportes o sugerencias laborales, y de la calidad en la toma de decisiones, el deterioro de las relaciones interpersonales, y clima organizacional inestable condicionando posibles cambios en la conducta en las enfermeras.

La Universidad Pontificia Javeriana en el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales, define el estrés como un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), los cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar incluso su salud [26].

Un estudio similar por Berón D. y Palma F. en el Hospital Malargüe, de acuerdo a la antigüedad laboral del personal, el mayor porcentaje con el 44,19% corresponde al personal con más de 20 años de antigüedad, y con el menor porcentaje con el 6,98% al personal que lleva entre 11 y 20 años debemos tener en cuenta que el 30,23% corresponde al personal de menos de 5 años ya sean por prestaciones, contratados o de planta permanente [16].

GRAFICO N°07: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN TIEMPO EN EL AREA



Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En el presente gráfico Nº 07, se observa que según el tiempo de trabajo en el área, el factor estresante predominante corresponde al organizativo en el 50 % de enfermeras con 10 a más años de labor en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo.

Los factores organizativos en el presente grafico se está presentando como predominante en enfermeras con 10 a más según tiempo en el área, ya que puede deberse a la forma de organización dentro de su institución, al clima organizacional, cumplimiento de metas que pueden constituir en los enfermeros

de manera negativa, ya que actualmente existen varianzas en el manejo de la atención del control de crecimiento y desarrollo del niño, como manejo de nuevas normas técnicas, nuevos sistemas de información , formatería como FUAS, FAT, SIS, SIEN, etc. Situaciones que pueden generar falta de adaptabilidad , o tomar adecuadas decisiones durante la atención, o sobrecargarse de trabajo, siendo considerado como uno de los grupos profesionales más afectados por factores estresantes, puesto que se encuentra expuesto a factores de riesgo relacionados con el trabajo, dado que el ejercicio profesional está orientado al servicio directo (trato con otras personas) por lo que es de vital importancia determinar las causas del mismo, corregir y prevenir los efectos negativos con el fin de optimizar el ejercicio profesional constituyéndose este (estrés laboral) en uno de los riesgos laborales más importantes en el personal de enfermería.

Maslach C. citado por Martínez A. conceptualizo al síndrome de Burnout como el desgaste profesional de las personas que trabajan en diversos sectores de servicios humanos, siempre en contacto directo con los usuarios, especialmente personal sanitario. Se presenta bajo ciertas experiencias interrelacionadas: primero aparece el agotamiento como respuesta al estrés, luego se produce un cambio negativo sobre cómo se siente uno con el trabajo y con las demás personas; posteriormente se manifiestan sentimientos de negatividad sobre sí mismo, su capacidad, competencias, deseos y motivaciones para trabajar[27]. Este síndrome es una de las consecuencias que podría conllevar a desarrollar en el profesional de enfermería.

Tales manifestaciones podrían evitarse en el profesional de enfermería que labora en el control de CRED si se consideran estrategias y técnicas de intervención para prevenir el desgaste profesional en las instituciones sanitarias. Según la OMS, la presencia de este síndrome provoca detrimento en la salud física y mental del trabajador. El factor organizativo (del servicio) y de relaciones humanas no siempre son bien toleradas por las enfermeras, cuando no se adaptan totalmente a las normas que rige en la institución[23].

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO IV

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES:

1. El factor estresante predominante en las enfermeras que laboran en el consultorio de Crecimiento y Desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo son los organizativos con un 33.9%.
2. Los factores estresantes que predominan en las enfermeras menores de 25 años son los Personales (100 %) y en las enfermeras de 55 a más años los organizativo (66.7 %).
3. Los factores estresantes predominantes según sexo, son los laborales en el sexo masculino (50 %) y los organizativos en el sexo femenino (34.6 %).
4. Los factores estresantes predominantes según estado civil, son los organizativos en las solteras y convivientes con un 42.9% y 33.3% respectivamente.
5. Según la condición laboral de las enfermeras los factores estresantes predominantes en nombradas y contratadas son los organizativos con un 35.7% y 32.1% respectivamente.
6. Los factores estresantes predominantes de las enfermeras según los años de servicio son los factores organizativos en las enfermeras con 10 años a más (47.1%) y 0 a 5 años de servicio (31.6%).

7. Los factores estresantes que predominan en las enfermeras según tiempo en el área, son los factores organizativos y personales en aquellas que tienen entre 10 a más años en el control de CRED (50% y 33.3% respectivamente).

4.2. RECOMENDACIONES:

1. A los directivos de los Centros de Salud de Chiclayo, se recomienda generar espacios de capacitación sobre proactividad, cohesión grupal y solución de problemas, para contribuir a minimizar o controlar los factores estresantes, especialmente los organizativos.

2. A los Jefes de los Centros de Salud de la Red Chiclayo, evaluar la dotación de enfermeras en los consultorios de crecimiento y desarrollo según la norma técnica evitando sobrecarga laboral.

3. A los jefes de enfermeros recomendar capacitar a las enfermeras sobre inteligencia emocional, organización del tiempo, cultura organizacional y clima laboral.

4. A las enfermeras de los Centros de Salud recomendar el trabajo en equipo, fomentando un clima laboral y cultura organizacional positiva.

5. A los jefes de enfermeros recomendar la programación de cursos de inducción para el personal nuevo, orientado a controlar los factores estresantes.

6. A la Facultad de Enfermería a través de la unidad de Post Grado continuar fomentando la investigación para contar con conocimiento objetivo que oriente a la toma de decisiones que favorezcan el control de los factores estresantes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Suárez A. Adaptación de la Escala de estrés Laboral de la OIT-OMS en trabajadores de 25 a 35 años de edad de un Contact Center de Lima. [en línea]. 2013. [Citado en Mayo del 2015]. URL. Disponible en: http:///C:/Users/Usuario/Downloads/8-32-1-PB%20(2).pdf
2. Aguado J, y Colbs. El estrés en personal sanitario hospitalario. [en línea]. 2013. [Citado en Mayo 13 del 2015]. URL. Disponible en: http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v59n231/revision1.pdf.
3. Mercado G. Nivel de Estrés Laboral de la enfermeras en el Hospital Nacional Dos de Mayo [en línea]. 2006. [Citado en Mayo del 2015]. URL. Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/996/1/mercado_tg.pdf
4. Waldow R. El proceso de Cuidar según la perspectiva de la Vulnerabilidad -Cuidado Humano. 1ra ed. Portoaegre. Brasil: SagraLuzzato; 2002.
5. Ministerio de Salud. Norma Técnica de Salud para el Control de Crecimiento y Desarrollo de la Niña y el Niño Menor de Cinco Años N° 087. RM 099. Lima: MINSA; 2011.
6. Hernández S, Fernández C, Baptista P. Metodología de la Investigación. México: Editorial McGraw- Hill Interamericana; 2014.
7. Polit D, Hungler B. Investigación Científica en Ciencias de la Salud. 6ª. ed. México: McGraw Interamericana; 2000.

8. Machado I, y colbs. Estrés laboral y personal en los recursos humanos de Enfermería de una Unidad de Psiquiatría. [en línea]. 2011. [Citado en Diciembre del 2017]. URL Disponible en: http://www.medigraphic.com/pdfs/enfneu/ene-2011/ene111f.pdf
9. Ascencio S. Situación del estrés en el personal que labora en el primer nivel de atención del sistema básico de salud integral del Departamento de La Libertad. El salvador; 2012. [Tesis]. [Citado en Febrero del 2018].URL. Disponible en http://www.medicina.ues.edu.sv/index.php?option=com_docman&task=doc_download&gid=602&Itemid=76
10. Coronado L. Factores laborales y niveles estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel A. Carrión. [en Línea]. 2006. [Citado Marzo 2018]. URL Disponible en: http://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/cybertesis/1011/1/coronado_ll.pdf
11. Raija T. Organización Mundial de la Salud: Los Factores Psicosociales en el Trabajo, Ginebra, 1988.
12. Álvarez R. El método científico en las ciencias de la salud: Las bases de la investigación biomédica. Madrid: Díaz de Santos; 2006.
13. Clemente S. Estrés, ansiedad y depresión en profesionales de enfermería que brindan atención primaria de salud del distrito de Amarilis – Huánuco. [Tesis]. Huánuco; 2002. [Citado en Marzo 2018]. URL. Disponible en: http://repositorio.udh.edu.pe/bitstream/handle/123456789/107/CLEMENT

E_DOROTEO_Shayra_Louise_Tesis_t%C3%ADtulo_profesional_2016.pdf?sequence=1&isAllowed=y

14. Houkes I, y Colbs. Relaciones específicas entre las características del trabajo y la motivación intrínseca del trabajo, burnout e intención de rotación: un análisis longitudinal de múltiples muestras. Ocupación de revistas y psicología organizacional. 2003. [Citado en Abril del 2018]. URL. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/778/77829109.pdf
15. Chiarelli Br., y Colbs. Factores que contribuyen al estrés laboral del personal de enfermería que se encuentra en contacto con el RN crítico en el servicio de cuidado intensivo neonatal del Hospital De Clínicas-Montevideo, 2008. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible en: http://www.bvsenf.org.uy/local/tesis/2008/FE-0280TG.pdf
16. Berón D. y Palma F. Factores que influyen en el rendimiento laboral del personal de enfermería. Malargüe, octubre de 2011. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5918/beron-daniela.pdf http://www.bvsenf.org.uy/local/tesis/2008/FE-0280TG.pdf
17. Ortega M. Estrés laboral causa el 70% del ausentismo y golpea la productividad. 2015. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible en ttp://www.ambito.com/diario/noticia.asp?id=804562
18. Espinoza C. Estresores laborales y percepción de autoeficacia del cuidado humanizado en enfermeras(os), servicio de emergencia, Hospital III Yanahuara EsSalud, 2016. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible

en:http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4376/ENScaesid.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

19. Compañía Peruana de Estudios de Mercados y Opinión Pública CPI .Lima 2015. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible en: http://rpp.pe/peru/actualidad/el-58-de-losperuanos-sufre-de-estres-noticia-764777
20. Organización Mundial de la Salud. Prevención del suicidio un instrumento en el trabajo. Primera ed. Organización WH, editor. Panamá: Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias; 2010. [Citado en Mayo del 2018]. URL. Disponible en: http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/75426/1/WHO_MNH_ MBD_00.8_spa.pdf
21. Yañez M. El trabajo femenino y el Principio de igualdad- Lima-Perú. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/themis/article/viewFile/11833/12401
22. Campero L, y Colbs. Estrés laboral en el personal de Enfermería de alto riesgo. Universidad de Cuyo. 2013. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/5761/campero-lour-des.pdf
23. Organización Panamericana de la Salud. Estudio comparativo de las condiciones de trabajo y salud de los trabajadores de la salud. Argentina, Brasil, Costa Rica y Perú [internet]. Washington: OPS; 2012. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en:

http://www.renastonline.org/sites/default/files/arquivos/recursos/HSS-Cond_Trab_RHS2012.pdf

24. Díaz R. y Colbs. Factores estresores y síndrome de Burnout en enfermeras de cuidados intensivos en dos hospitales de EsSalud nivel III-2 Lima Metropolitana. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: file:///C:/Users/Kack/Downloads/35-133-1-PB%20(1).pdf
25. Stavroula L. La organización del trabajo y el estrés. Tercera ed. Instituto de trabajo SYO, Editor. Francia. 2004. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: http://www.who.int/ocupa-tional_health/publications/pwh3sp.pdf
26. Díaz D. Estrés laboral y sus factores de riesgo psicosocial. Costa Risa. 2016. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: http://www.redalyc.org/pdf/448/44846315001.pdf
27. Martínez A. El síndrome de burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. [Citado en Junio del 2018]. URL. Disponible en: http://webs.ucm.es/info/vivataca/numeros/n112/PDFs/Anbelacop.pdf

ANEXOS

ANEXOS

Anexo 1. Operacionalización de la variable

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	INDICES	INSTRUMENTO	MEDICION
FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO Y NIÑA	• **Factores estresantes personales**	- **Impotencia por la existencia de alteraciones en el crecimiento y desarrollo de un niño.** - **Miedo a cometer errores.** - **Incapacidad para resolver inquietudes de la madre y/o cuidador del niño.** - **Inseguridad** - **Dificultad para trabajar en equipo.** - **Es capaz de manejar actividades de Crecimiento y Desarrollo del niño.**	**Nunca** **Rara vez** **A veces** **Siempre**	**CUESTIONARIO**	**SE REALIZARA MEDIANTE EL PREDOMINIO DEL FACTOR CON LA PUNTUACION PROMEDIO (0-72 puntos)**

	• **Factores estresantes ambientales**	- **Limpieza e higiene** - **Espacio físico** - **Temperatura** - **Iluminación** - **Ventilación** - **Ruido**	**Nunca** **Rara vez** **A veces** **Siempre**	**CUESTIONARIO**	
	• **Factores estresantes laborales**	- **Poco – demasiado trabajo** - **Ritmo de trabajo** - **Trabajo rutinario y automatizado** - **Supervisión de servicio** - **Participación en la toma de decisiones** - **Control sobre el trabajo.**	**Nunca** **Rara vez** **A veces** **Siempre**	**CUESTIONARIO**	
	• **Factores estresantes organizativos**	- **Relaciones interpersonales.** - **Recursos materiales-tecnología.** - **Programación para el cumplimiento de las metas.** - **Jornada de trabajo excesivo.** - **Conflicto de los roles.**	**Nunca** **Rara vez** **A veces** **Siempre**	**CUESTIONARIO**	

Anexo 2. Consentimiento informado

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POST GRADO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo…….identificado (a) con DNI…….a través del presente documento expreso mi voluntad de participar en la investigación titulada: **FACTORES ESTRESANTES PREDOMINATES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO (A) MENOR DE 5 AÑOS - CENTROS DE SALUD - CHICLAYO 2017,** sin ninguna presión, con el derecho de mantenerme en el anonimato y en el momento que yo desee puedo dejar de participar en dicho estudio, sin que ello signifique sanciones ni pérdida de beneficios de ningún tipo.

Habiendo sido informado del propósito de la misma, así como de los objetivos y del instrumento, y teniendo la confianza plena que la información será exclusivamente para fines de la investigación en mención y será usada adecuadamente.

Lambayeque, Setiembre del 2017

_____

Firma del Participante

Anexo 3. Cuestionario

UNIVERSIDAD NACIONAL "PEDRO RUIZ GALLO"

FACULTAD DE ENFERMERÍA

UNIDAD DE POST GRADO

CUESTIONARIO

OBJETIVO:

Determinar los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

INSTRUCCIONES:

- El presente cuestionario es anónimo y se asegura absoluta confidencialidad.
- Conteste honestamente el instructivo, marcando con un aspa.

I.- DATOS GENERALES:

Seudónimo: _____

Edad:

- **Menos de 25 ( )**
- **25-35 años ( )**
- **36-45 años ( )**
- **46- 55años ( )**
- **55 – a más ( )**

Sexo:

(M)

(F)

Estado civil:

- **Soltero ( )**
- **Casado ( )**
- **Conviviente ( )**
- **Divorciado ( )**
- **Viudo ( )**

Hijos:

Ninguno ( )

1-2 ( )

3-4 ( )

5 a más ( )

Condición laboral:

- **Contratado ( )**
- **Nombrado ( )**

Años de servicio: _____

Tiempo en el área: **_____**

II.- DATOS ESPECIFICOS

A continuación hay 24 preguntas sobre situaciones que pueden resultarle estresantes en su trabajo. Por favor, luego de leer cada pregunta, rodee con un círculo su respuesta. El significado de cada número se presenta en la escala siguiente**:**

0	1	2	3
NUNCA (N)	**RARA VEZ (RV)**	**A VECES (AV)**	**SIEMPRE (S)**

N°	PREGUNTAS	NUNCA	RARA VEZ	A VECES	SIEMPRE
	PERSONALES	**0**	**1**	**2**	**3**
1	¿Siente impotencia cuando existe reiteradas alteraciones en el crecimiento o desarrollo de un niño?	0	1	2	3
2	¿Siente miedo a cometer un error en los cuidados de enfermería?	0	1	2	3
3	¿Se siente capaz de resolver de manera satisfactoria las inquietudes del paciente?	0	1	2	3
4	¿La inseguridad le ha generado estrés?	0	1	2	3
5	¿Es fácil para Ud. trabajar en equipo?	0	1	2	3
6	¿Se siente capaz para manejar actividades de CRED?	0	1	2	3
	AMBIENTALES	**0**	**1**	**2**	**3**
7	¿Existe limpieza e higiene en su consultorio?	0	1	2	3
8	¿Es cómodo el entorno físico y el espacio del que dispone en su consultorio?	0	1	2	3

9	¿Se siente a gusto con la temperatura de su consultorio?	0	1	2	3
10	¿Se siente a gusto con la iluminación de su consultorio?	0	1	2	3
11	¿Existe ventilación en su consultorio durante su jornada laboral?	0	1	2	3
12	¿Siente que el ruido en su consultorio altera su desempeño laboral?	0	1	2	3
LABORALES		**0**	**1**	**2**	**3**
13	¿Siente que tiene exceso trabajo en el consultorio?	0	1	2	3
14	¿Siente que las diferentes actividades en su lugar de trabajo le generan estrés?	0	1	2	3
15	¿Siente que tiene trabajo rutinario y automatizado?	0	1	2	3
16	¿Siente que es frecuente la supervisión en su trabajo?	0	1	2	3
17	¿Siente que puede participar en la toma de decisiones para realizar actividades relacionadas a su área?	0	1	2	3
18	¿Siente que es difícil llevar a cabo todo el trabajo?	0	1	2	3
ORGANIZATIVOS		**0**	**1**	**2**	**3**
19	¿Siente que tiene buenas relaciones interpersonales con el equipo de salud?	0	1	2	3
20	¿Se siente a gusto con los medios y recursos materiales que le brinda su institución?	0	1	2	3
21	¿Siente que logra alcanzar los objetivos, metas e indicadores de producción?	0	1	2	3
22	¿Siente que el exceso de pacientes que en su jornada laboral le genera estrés?	0	1	2	3
23	¿El llenado de registros, formatería le estresa?	0	1	2	3
24	¿Ocupa parte de su tiempo libre para continuar con el trabajo?	0	1	2	3

(CREADA POR LAS INVESTIGADORAS Y MODIFICADA POR EL ESTADISTICO DEL PRESENTE TRABAJO DE INVESTIGACION)

Anexo 4.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

Para la confiabilidad se aplico La prueba de α de Crombach

$$\propto = \frac{K}{K-1}\left(1 - \frac{\sum S2i}{S2t}\right)$$

Dónde: α > 0.6

α = Confiabilidad calculada

K = Número total de preguntas

S2i = Varianza de cada individual

S2t = Varianza de los puntos totales

∑ = Sumatoria

Alfa de Cronbach: 0,784

Anexo 5.

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,784	24

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P3	46,67	53,879	0,545	0,770
P4	47,25	57,841	0,024	0,788
P5	46,25	63,477	-0,469	0,817
P6	47,17	53,606	0,347	0,776
P7	46,00	55,273	0,356	0,777
P8	45,67	57,515	0,152	0,784
P13	46,42	53,538	0,401	0,773
P14	46,75	52,023	0,349	0,776
P15	46,58	52,811	0,581	0,766
P16	46,42	52,265	0,529	0,766
P17	46,75	52,750	0,264	0,783
P18	46,67	58,788	-0,097	0,803
P20	46,33	52,061	0,649	0,763
P21	46,67	52,606	0,437	0,771
P22	46,92	53,538	0,261	0,782
P23	46,92	50,811	0,617	0,760
P24	46,25	56,205	0,168	0,784
P25	47,25	55,114	0,149	0,790
P26	46,08	54,083	0,376	0,775
P27	46,67	54,424	0,275	0,780
P29	46,83	50,333	0,584	0,761
P31	46,67	53,333	0,459	0,771
P35	46,25	50,386	0,494	0,766
P36	46,00	49,636	0,716	0,754

Anexo 6. Datos generales los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - Centros de Salud - Chiclayo 2017.

		f	%
Edad	Menos de25 años	1	1.7
	De 25 a 35 años	33	58.9
	De 36 a 45 años	9	16.0
	De 46 a 55 años	10	17.8
	De 55 a más	3	5.3
	Total	**56**	**100**
Sexo	Masculino	4	7,1
	Femenino	52	92,8
	Total	**56**	**100**
Estado Civil	Soltero	14	25
	Casado	24	42,8
	conviviente	18	32,1
	Total	**56**	**100**
Condición Laboral	Contratado	28	50
	Nombrado	28	50
	Total	**56**	**100**
Tiempo de Servicios	0-5 años	19	33,9
	5-10 años	20	35,7
	10 a más	17	30,3
	Total	**56**	**100**

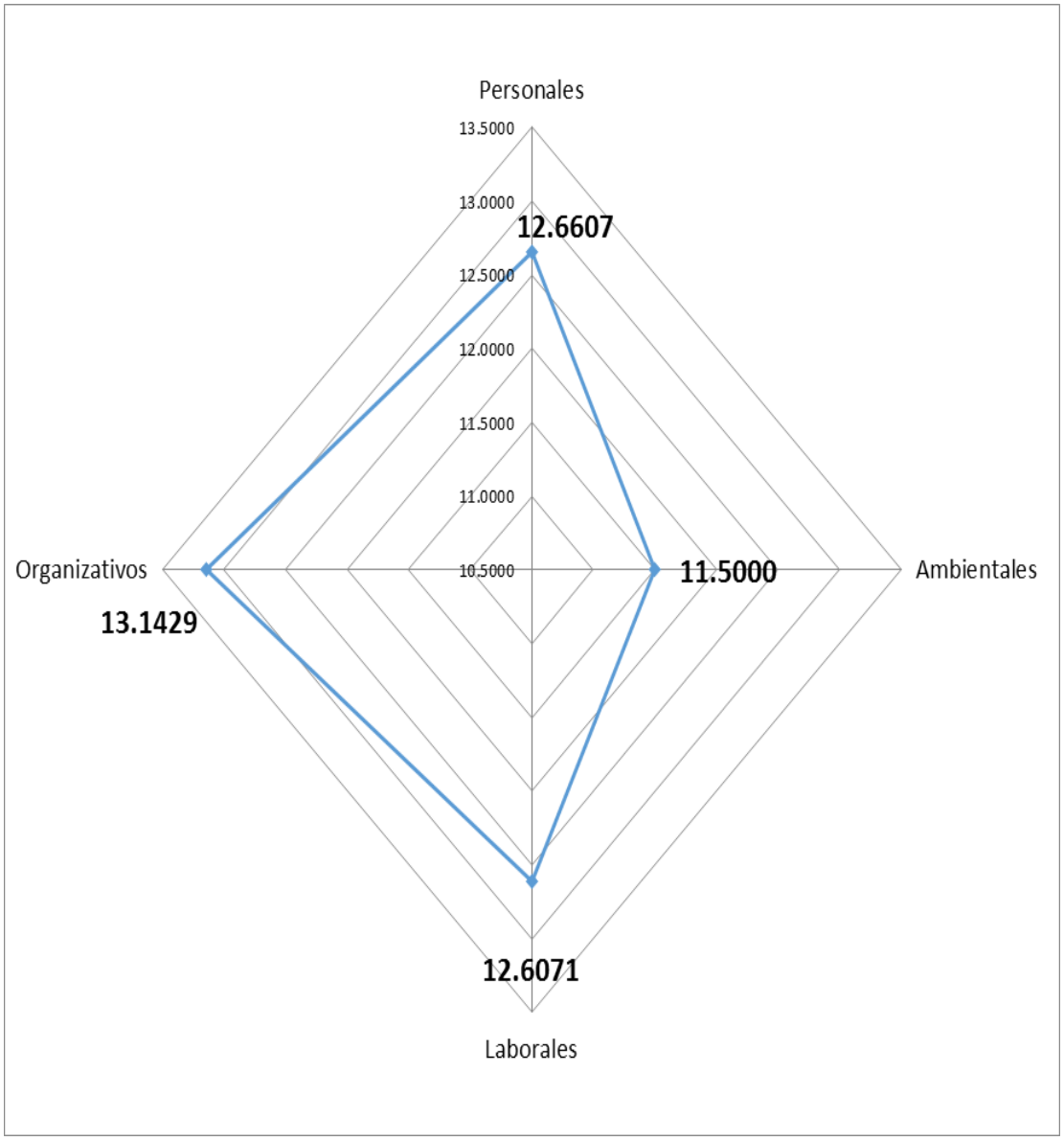
Anexo 7. Estadísticos descriptivos de los factores estresantes predominantes en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño menor de 5 años.

Estadísticos descriptivos

Factores del estrés	N	Mínimo	Máximo	Media	Desviación estándar
Personales	56	9.00	16.00	12.6607	1.76096
Ambientales	56	1.00	18.00	11.5000	3.60807
Laborales	56	4.00	16.00	12.6071	2.49128
Organizativos	56	8.00	16.00	13.1429	1.83331

Interpretación: En el presente cuadro se observa las medidas de tendencia central y de dispersión, tal es así que la puntuación máxima la presenta el factor estresante organizativo, seguido por el factor estresante personal.

Anexo 8. Diagrama de estadísticos descriptivos



Interpretación: En el presente diagrama se observa la media de cada factor estresante, tal es así que la puntuación máxima la presenta el factor estresante organizativo (13.1429), seguido por el factor personal (12.6607), laboral (12.6071) y ambiental (11.5000).

Anexo 9. Tablas de resultados de investigación de los factores estresantes predominantes en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño menor de 5 años.

TABLA N°01: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS.

Factores estresantes	Frecuencia	Porcentaje %
Personales	13	23.2
Ambientales	12	21.4
Laborales	12	21.4
Organizativos	19	33.9
Total	**56**	**100.0**

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

Según la tabla Nº 01, se puede evidenciar que el factor estresante que predomina en las enfermeras que laboran en los consultorios de Crecimiento y Desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo, es el organizativo con un 33.9% y los menos estresantes son los factores Personales con un 23.2%, seguido de Ambientales y laborales con un 21.4%.

TABLA N°02: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN EDAD.

Factores estresantes	Edad										Total	
	menos de 25 años		25-35 años		36-45 años		46-55 años		55 a mas			
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Personales	1	100.0%	8	24.2%	2	22.2%	1	10.0%	1	33.3%	13	23.2%
Ambientales	0	0.0%	9	27.3%	2	22.2%	1	10.0%	0	0.0%	12	21.4%
Laborales	0	0.0%	6	18.2%	3	33.3%	3	30.0%	0	0.0%	12	21.4%
Organizativos	0	0.0%	10	30.3%	2	22.2%	5	50.0%	2	66.7%	19	33.9%
Total	1	100.0%	33	100.0%	9	100.0%	10	100.0%	3	100.0%	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la presente tabla Nº 02, se puede observar que los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según grupo de edad, son los factores estresantes Personales en el 100 % de la población menor de 25 años, seguido del factor estresante organizativo en enfermeras de 55 a más años con un 66.7 %.

TABLA N°03: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN SEXO.

Factores estresantes	Sexo				Total	
	masculino		Femenino			
	n	%	N	%	N	%
Personales	1	25.0%	12	23.1%	13	23.2%
Ambientales	0	0.0%	12	23.1%	12	21.4%
Laborales	2	50.0%	10	19.2%	12	21.4%
Organizativos	1	25.0%	18	34.6%	19	33.9%
Total	4	100.0%	52	100.0%	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la presente tabla Nº 03 se puede observar que los factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según sexo, tenemos que en los licenciados de enfermería del sexo masculino el 50% presentan factor estresante laboral, mientras que en los licenciados de enfermería del sexo femenino predomina el factor estresante organizativo el 34.6%.

TABLA N°04: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN ESTADO CIVIL.

Factores del estrés	estado civil						Total	
	soltero		Casado		conviviente			
	N	%	n	%	n	%	n	%
Personales	4	28.6%	5	20.8%	4	22.2%	13	23.2%
Ambientales	2	14.3%	7	29.2%	3	16.7%	12	21.4%
Laborales	2	14.3%	5	20.8%	5	27.8%	12	21.4%
Organizativos	6	42.9%	7	29.2%	6	33.3%	19	33.9%
Total	14	100.0%	24	100.0%	18	100.0%	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la tabla Nº 04, presenta resultados respecto a los factores estresantes predominantes de las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según su estado civil. Así tenemos que el factor organizativo es el que predomina en los solteros y convivientes con un 42.9% y 33.3% respectivamente. En los casados predominan también los factores organizativos además de los ambientales con 29.2% respectivamente.

TABLA N°05: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN CONDICION LABORAL.

Factores del estrés	condición laboral				Total	
	Contratado		nombrado			
	n	%	n	%	N	%
Personales	6	21.4%	7	25.0%	13	23.2%
Ambientales	7	25.0%	5	17.9%	12	21.4%
Laborales	5	17.9%	7	25.0%	12	21.4%
Organizativos	10	35.7%	9	32.1%	19	33.9%
Total	28	100.0%	28	100.0%	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la tabla Nº 05 presenta a los factores estresantes según condición laboral a los organizativos como los factores predominantes en las enfermeras nombradas y contratadas que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo con un 35.7% y 32.1% respectivamente.

TABLA N°06: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN AÑOS DE SERVICIO

Factores del estrés	AÑOS DE SERVICIO						Total	
	0 - 5 años		5 - 10 años		10 a mas			
	n	%	N	%	n	%	n	%
Personales	4	21.1%	5	25.0%	4	23.5 %	13	23.2%
Ambientales	5	26.3%	5	25.0%	2	11.8 %	12	21.4%
Laborales	4	21.1%	5	25.0%	3	17.6 %	12	21.4%
Organizativos	6	31.6%	5	25.0%	8	47.1 %	19	33.9%
Total	19	100.0 %	20	100.0%	17	100.0 %	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la tabla Nº 06, representa los factores estresantes predominantes de las enfermeras que laboran en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo según los años de servicio, existiendo predominio de los factores organizativos en las enfermeras con 10 años a más (47.1%) y 0 a 5 años de servicio (31.6%).

TABLA N°07: FACTORES ESTRESANTES PREDOMINANTES EN LAS ENFERMERAS QUE LABORAN EN EL CONSULTORIO DE CRECIMIENTO Y DESARROLLO DEL NIÑO MENOR DE 5 AÑOS SEGÚN TIEMPO EN EL AREA.

Factores del estrés	TIEMPO EN EL AREA						Total	
	0 - 5 años		5 - 10 años		10 a mas			
	n	%	n	%	n	%	N	%
Personales	6	23.1%	5	20.8%	2	33.3%	13	23.2%
Ambientales	8	30.8%	3	12.5%	1	16.7%	12	21.4%
Laborales	4	15.4%	8	33.3%	0	0.0%	12	21.4%
Organizativos	8	30.8%	8	33.3%	3	50.0%	19	33.9%
Total	26	100.0%	24	100.0%	6	100.0%	56	100.0%

Fuente: Cuestionario de factores estresantes que predominan en las enfermeras que laboran en el consultorio de crecimiento y desarrollo del niño (a) menor de 5 años - centros de salud - Chiclayo 2017.

Interpretación:

En la presente tabla Nº 07, se observa que según el tiempo de trabajo en el área, el factor estresante predominante corresponde al organizativo en el 50 % de enfermeras con 10 a más años de labor en los consultorios de crecimiento y desarrollo de los Centros de Salud de Chiclayo.