



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE ENFERMERÍA**

Trabajo académico

“Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023”

Para optar el Título de

Especialista en Cuidado Enfermero en Emergencias y Desastres

Presentado por:

Autora: Claudia Medina Guevara

Código Orcid: 0000-0002-5143-3880

Asesor: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando


Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641>

Línea de investigación

Salud y bienestar

Lima, Perú

2023

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN		
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01	FECHA: 08/11/2022

Yo,... **MEDINA GUEVARA CLAUDIA** egresado de la Facultad deCiencias de la Salud..... y Escuela Académica Profesional de ...Enfermería..... / Escuela de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico **“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO PROFESIONAL DEL PERSONAL DE ENFERMERÍA DEL ÁREA DE EMERGENCIAS DE LA CLÍNICA SAN GABRIEL DE LIMA, 2023”**

Asesorado por la docente: Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando DNI ... 05618139 ORCID... <https://orcid.org/0000-0001-7485-9641> tiene un índice de similitud de (20) (veinte) % con código __oid:__ oid:14912:346825640_____ verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

.....
Firma de autor 2

MEDINA GUEVARA CLAUDIA Nombres y apellidos del Egresado

DNI:47587565

DNI:



Firma

Mg. Fernández Rengifo, Werther Fernando

DNI: 05618139

Lima, 31 de marzo de 2024

Agradecimiento

A mi familia, mis amigos, y mis pacientes,
quienes confían en mí y me alientan a ser mejor persona y profesional.

Cada paso que doy, es por ustedes, para ser mejor y crecer,
en conocimiento y calidad humana.

Dedicatoria

A mi madre Leonor, que siempre con su amor, sus consejos, su entrega, y su tiempo brinda lo mejor a toda la familia y ahora a su madre, mi Esthercita.

Cada paso que logro es por ti, tú me enseñaste a ser mejor a crecer y decir que el cielo es nuestro limite.

Mamaíta, siéntete orgullosa; eres mi ejemplo y sé que tu enfermera favorita, es quien te cuidará con amor hasta el final de tus días y logrará muchas cosas, sin cansancio, sin tristezas sin derrumbarse.

Jurados

Presidente:

Dr. Carlos Gamarra Bustillos

Secretario:

Mg. Elsa Magaly Yaya Manco

Vocal:

Mg. Magdalena Petronila Rojas Ahumada

Índice

RESUMEN	8
ABSTRACT	9
1. EL PROBLEMA	10
1.1. Planteamiento del problema.....	10
1.2. Formulación del problema	12
1.2.1. Problema general	12
1.2.2. Problemas específicos	13
1.3. Objetivos de la investigación	13
1.3.1. Objetivo general.....	13
1.3.2. Objetivos específicos.....	13
1.4. Justificación de la investigación	14
1.4.1. Teórica	14
1.4.2. Metodológica	15
1.4.3. Práctica.....	15
1.5. Delimitación de la investigación	16
1.5.1. Temporal	16
1.5.2. Espacial	16
1.5.3. Población o unidad de análisis	16
2. MARCO TEORICO	17
2.1. Antecedentes.....	17
2.1.1. Antecedentes internacionales	17
2.1.2. Antecedentes nacionales.....	18
2.2. Bases teóricas	20
2.2.1. Variable 1: Estrés laboral.....	20
2.2.2. Variable 2: Desempeño laboral	23
2.3. Formulación de hipótesis	28
2.3.1. Hipótesis general.....	28
2.3.1. Hipótesis específicos	28
3. METODOLOGIA	29

3.2.	Enfoque de la investigación	29
3.3.	Tipo de investigación	29
3.4.	Diseño de la investigación	30
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	30
3.5.1.	Población.....	30
3.6.	Variable y operacionalización.....	32
3.7.	Técnica e instrumentos de recolección de datos	34
3.7.1.	Técnica.....	34
3.7.2.	Descripción de instrumento	34
3.7.3.	Validación	36
3.7.4.	Confiabilidad	37
3.8.	Plan de procesamiento y análisis de datos.....	37
3.9.	Aspectos éticos	38
4.	ASPECTOS ADMINISTRATIVOS.....	39
4.2.	Presupuesto.....	40
5.	REFERENCIAS.....	41
	Anexo 1: Matriz de consistencia.....	51
	Anexo 2: Instrumentos.....	52
	Anexo 3: Formato de consentimiento informado.....	56
	Anexo 4: Informe del asesor de tesis	¡Error! Marcador no definido.

Resumen

Introducción: La relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería ha sido objeto de estudio de numerosos investigadores. Los resultados de estos estudios muestran que existe una relación significativa entre ambos factores. Es decir, el estrés laboral puede tener un impacto negativo en el desempeño profesional del personal de enfermería, lo que puede conllevar riesgos para la seguridad de los pacientes y para la calidad de la atención que se les presta. **Objetivo:** “Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias”. **Metodología:** Tendrá un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de diseño no experimental, correlacional con corte transversal. La población de estudio estará constituida por un total de 73 profesionales de enfermería. Para la recolección de datos se utilizará la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Asimismo, los resultados se recogerán, ingresara, codificara y procesarán con ayuda del Microsoft Excel, para posteriormente ser tabulado y procesado con el software SPSS 25.

Palabras claves: Estrés laboral en enfermería, carga laboral, ansiedad, enfermería.

Abstract

Introduction: The relationship between job stress and professional performance of nursing staff has been the subject of study by numerous researchers. The results of these studies show that there is a significant relationship between the two factors. That is, job stress can have a negative impact on the professional performance of nurses, which can lead to risks to patient safety and to the quality of care provided to patients. **Objective:** "To determine how work stress is related to the professional performance of emergency nurses". **Methodology:** It will have a quantitative, applied, non-experimental, correlational, cross-sectional design. The study population will consist of a total of 73 nursing professionals and technicians. The survey technique will be used for data collection and the questionnaire will be used as an instrument. Likewise, the results will be collected, entered, codified and processed with the help of Microsoft Excel, to be later tabulated and processed with SPSS 25 software.

Key words: Work stress in nursing, workload, anxiety, nursing.

1. EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Las consecuencias del estrés laboral en el personal de enfermería pueden ser graves, tanto para su salud física y mental como para su desempeño profesional. El estrés laboral puede provocar trastornos físicos, como dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, trastornos del sueño y problemas cardiovasculares. También puede provocar trastornos psicológicos, como ansiedad, depresión, baja autoestima y trastornos del estado de ánimo. En cuanto al desempeño profesional, el estrés laboral puede provocar errores médicos, disminución de la productividad y aumento de la rotación de personal (1).

La relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería ha sido objeto de estudio de numerosos investigadores. Los resultados de estos estudios muestran que existe una relación significativa entre ambos factores. Es decir, el estrés laboral puede tener un impacto negativo en el desempeño profesional del personal de enfermería, lo que puede conllevar riesgos para la seguridad de los pacientes y para la calidad de la atención que se les presta (2).

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por año se pierde 12.000 millones de días laborales a causa del estrés y ansiedad, factores que impactan en la economía del mundo. Tal es así que, durante la pandemia del SARSCOV-19, los porcentajes de trastornos aumentaron en un 25% en el primer año, incluyendo a los 1000 millones de individuos que ya padecían de algún otro trastorno psicológico antes de la pandemia (3).

En EE. UU, Mental Health América (MHA) realizó un estudio a 1119 trabajadores de la salud durante la pandemia del COVID-19, y el resultado arrojó que el 93% de esta población estaban estresados y tenían demasiada carga laboral, el 82% se encontraban agotados a nivel físico y mental, mientras que el 45% del equipo de enfermería indicaron no haber recibido el apoyo emocional suficiente (4). Por consiguiente, una de las profesiones altamente estresante es enfermería, ya que diariamente están sometidos a mucha presión, requieren manejar correctamente las situaciones de emergencia y asumir responsabilidades (5).

Mientras que, en España, el 72% de los profesionales de enfermería sostienen haber tenido un alto nivel de estrés, seguido del 19% con un nivel de estrés moderado, implicando a la sobrecarga laboral, el deceso y sufrimiento de los pacientes como principales causas desencadenantes (6). Además, en México, el 29.3% de los profesionales de enfermería son afectados, primordialmente por el entorno psicológico como la muerte y ser parte del sufrimiento e incertidumbre durante el tratamiento del paciente (7).

Por otro lado, en Brasil, se determinó la satisfacción, estrés y burnout en enfermeras gestoras y asistenciales en Atención Primaria de Salud, conformado 122 enfermeros, donde se encontró que el 32% mostraba rangos de estrés importantes, en los indicadores de agotamiento emocional, deshumanización, y decepción en el trabajador en rangos moderados y altos (8).

En Bogotá, se evaluó la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de enfermería de instituciones de salud del departamento Atlántico, donde se halló que el 13,3% de la población tuvo un nivel alto estrés con respecto al indicador cansancio emocional, siguiendo por el 9,2% para el indicador despersonalización y el 62,7% alcanzaron niveles bajos para el indicador realización personal (9).

En un estudio realizado en el Callao, sobre estrés laboral en personal de enfermería del centro de salud Alberto Barton, se identificó un nivel de estrés moderado para los siguientes indicadores: despersonalización 52%, agotamiento emocional 30% y realización personal 20% (10). Otro estudio similar realizado en Piura determinó que, un 60% de enfermeros presentaron un nivel medio de estrés, mientras que el 37,65% un nivel alto de estrés (11).

Por último, se realizó una investigación en Lima, conformado por 117 enfermeros, donde se concluye que el 54,4% presentó un nivel alto de estrés, lo que indica que los profesionales fueron afectados negativamente durante su desempeño en el cuidado del paciente (12).

En el caso del personal de enfermería de los servicios de emergencias, las demandas laborales pueden ser muy altas, ya que se enfrentan a situaciones de alto riesgo y estrés, como la atención a pacientes críticos o la gestión de situaciones de emergencia.

Por ello, es importante que los centros asistenciales tomen medidas para reducir el estrés laboral en el personal de enfermería. Esto es necesario para proteger la salud y la seguridad de los pacientes, así como para garantizar la calidad de la atención que se les presta.

De ahí la necesidad de realizar este estudio tan relevante para nuestra institución de salud, ya que en ella no se cuenta con ningún estudio de esta naturaleza que nos ayude a tomar cartas en el asunto.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023?

1.2.2. Problemas específicos

a. ¿Cómo la dimensión “control del trabajo del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?

b. ¿Cómo la dimensión “demandas del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?

c. ¿Cómo la dimensión “apoyo social del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

“Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias”.

1.3.2. Objetivos específicos

a. Identificar cómo la dimensión control del trabajo del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

b. Identificar cómo la dimensión demandas del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

c. Identificar cómo la dimensión apoyo social del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

Esta investigación se sustenta en dos teorías. La primera es la teoría de adaptación de Callista Roy, conocido como el “Roy Adaptation Model” (RAM), debido a que se hace hincapié en las respuestas adaptativas que favorecen la integridad de la persona, a modo de supervivencia, crecimiento, reproducción y dominio.

La salud es contemplada como un estado sano e intacto que conduce a la integridad personal, con el objetivo de llegar a una meta , promocionar modos de adaptación que apoyen la salud global.

La segunda es la teoría general de desempeño laboral de Campbell, bajo la premisa de que, el desempeño son las acciones y/o conductas a nivel motor, psicológico, cognitivo e interpersonal que puede manejar el colaborador y que eleva el empleador, con la finalidad de lograr metas trazadas.

Por ende, el aporte de esta pesquisa ayudará a comprender la función de la enfermera y a su vez conocer formas de intervención para minimizar los factores desencadenantes del estrés, bajo un enfoque teórico de adaptación.

1.4.2. Metodológica

Esta pesquisa hace uso del método científico, de tal forma que halla en el método hipotético-deductivo la herramienta para indagar el fenómeno y poder interpretarlo desde lo específico hasta lo general. Ambos fenómenos serán recolectados usando 2 instrumentos validados y confiables, el modelo demanda – control de Karasek y el cuestionario de desempeño laboral de Ramírez. Asimismo, permitirá sustraer antecedentes y documentos que serán correlacionados en un determinado momento transeccional a fin de encontrar la comprensión del fenómeno que se suscita.

1.4.3. Práctica

Esta pesquisa ayudará tanto a los futuros profesionales, instituciones de salud u hospitales y a la comunidad de enfermeros a mejorar el grado de estrés y desempeño del personal de enfermería.

El impacto de esta investigación proporcionará antecedentes valiosos sobre el estrés ocupacional en términos de medidas preventivas, situaciones modificables y un balance entre la vida y el entorno laboral, etc. Asimismo, como crear e implementar estrategias que permitan fomentar la empatía del empleador en pro del trabajador a su cargo, y porque no de la organización a su cargo.

Además, los hallazgos de este estudio pueden ser utilizados en la formación de capacitación continua, mejorar currículos y programas de formación de enfermería y otras disciplinas de la salud. Así como para que la misma Universidad solicite o establezca colaboraciones con

instituciones de salud (hospitales, clínicas) fomentando el buen manejo del estrés para un adecuado desempeño del alumnado durante su formación profesional.

Y para culminar, siendo las enfermeras la columna vertebral de cada centro de salud en cualquier nivel de atención, debe brindar una atención holística al paciente, a ellos se suma las jornadas extenuantes, sobrecarga laboral, el poco valor profesional que se le da, etc.

Un estudio como este puede proporcionar información crucial sobre cómo estos profesionales están manejando su estrés y la forma como se desempeñan laboralmente, es decir, esta pesquisa permitirá evaluar los puntos donde hay necesidad de mejorar.

1.5. Delimitación de la investigación

1.5.1. Temporal

Esta investigación se llevará a cabo en el periodo noviembre a diciembre del año 2023.

1.5.2. Espacial

Esta investigación tendrá lugar en el área de emergencias de la clínica San Gabriel de Lima.

1.5.3. Población o unidad de análisis

La población está constituida por todos los profesionales de enfermería que laboran en el servicio de emergencias de la clínica San Gabriel, siendo la unidad de análisis un enfermero.

2. MARCO TEORICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes internacionales

Cortez et al. (13), México 2022, tuvieron como objetivo “determinar el nivel de estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería y su asociación con variables sociodemográficas de un hospital de tercer nivel de atención de emergencias en la ciudad de México”. El estudio fue de diseño descriptivo y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 115 profesionales de enfermería. La técnica utilizada fue la entrevista. Los instrumentos de medición fueron dos cuestionarios llamados: Test de estrés laboral y test de Hamilton. Los resultados según el test de Hamilton indicaron que el 46,1% se encontraban sin estrés, mientras que con el test de estrés laboral se identificó que el 18,3% tuvieron un nivel de estrés medio y 10,4% de nivel de estrés alto. Finalmente, se concluyó que, el personal de enfermería presenta bajo estrés laboral.

Choi et al. (14), Corea del Sur 2020, tuvieron como objetivo “identificar las relaciones entre el desempeño profesional, la fatiga por compasión y el estrés laboral en las enfermeras de salas de emergencias”. Fue una investigación correlacional y de diseño descriptivo. La población estuvo constituida por 133 enfermeras del servicio de emergencia del hospital general de Gyeonggi-do en Corea del Sur. Se encontró que el estrés laboral de las enfermeras se correlacionaba de forma positiva con el desempeño que presentaban. Por ende, se culmina que la enfermera presentó un alto grado de estrés laboral, el cual se identificó en su desempeño durante la realización de cuidados y atenciones.

Contreras et al. (15), Ecuador 2019, tuvieron por finalidad “determinar el nivel de estrés laboral y su relación con el desempeño en la calidad de atención del personal de enfermería del Hospital de Emergencias Jaime Roldos Aguilera”. El estudio de esta investigación fue descriptivo, de corte transversal con enfoque mixto; cuantitativo y cualitativo. La muestra estuvo conformada por 35 profesionales de enfermería y 30 pacientes que estuvieron hospitalizados en dicho lugar. La técnica usada fue la entrevista y los instrumentos fueron el cuestionario. Los resultados mostraron que el 70% tuvieron un nivel medio de agotamiento emocional, el 67% presentó un nivel medio de despersonalización y el 53% reflejó un nivel bajo de realización personal. Se concluyó que, el personal de enfermería ha sido afectado por estrés y se relaciona directamente con la calidad de atención que se brinda al paciente.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Santa Cruz (16), Lima 2022, tuvo como objetivo “determinar la relación entre estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de emergencias en un hospital de la región Callao”. El estudio de esta investigación tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, de corte transversal y de alcance correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 100 enfermeras. Además, la técnica utilizada fue la entrevista y los instrumentos fueron los cuestionarios. Los resultados mostraron que la variable estrés laboral tuvo un nivel medio en el 56% y la variable desempeño laboral presenta un nivel medio, es decir 58%. Por lo que se concluyó que no existe relación significativa entre estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería.

Becerra et al. (17), Ica 2021, tuvieron como objetivo “determinar la relación entre estrés y desempeño laboral en el profesional de enfermería del servicio de emergencias del hospital Santa María del Socorro”. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de diseño descriptivo y de corte transversal. Además, la muestra fue de 47 profesionales de enfermería. La técnica que se utilizó

fue la entrevista y el instrumento dos cuestionarios. Los resultados mostraron un 55,3% con un nivel medio de estrés, siguiendo de 29,8% con un nivel bajo de estrés y un 14,9% con un nivel alto de estrés en el personal de enfermería. Además, el desempeño laboral demostró un nivel regular 44,7%, nivel bueno 38,3% y nivel deficiente 17%. Se concluyó que, existe relación entre estrés y desempeño laboral del personal de enfermería del servicio de emergencia del Hospital Santa María del Socorro.

Tasayco et al. (18), Cañete 2020, tuvieron como objetivo “determinar la relación la relación entre estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área de emergencia de un hospital en Cañete”. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo correlacional, con diseño no experimental y de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 24 profesionales de enfermería que laboran en un hospital de Cañete. El instrumento que se utilizó fueron el cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) y otro de elaboración propia para medir desempeño laboral. Los resultados mostraron que, en la dimensión agotamiento emocional se obtuvo un 100% con nivel medio, mientras que en el indicador despersonalización un 87,50% con nivel bajo, siguiendo del 12,50% con nivel medio, y, por último, para la dimensión falta de realización personal se obtuvo que solo el 4,17% tuvieron un nivel bajo, sin embargo, el 95,83% demostraron tener un nivel alto de estrés laboral.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable 1: Estrés laboral

Conceptualización

La OMS define al estrés laboral como “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones a labores que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” (19).

Similar al autor Hans Selye, quien conceptualiza al estrés como “una respuesta a un cambio o demanda que el ser humano está teniendo. Además, cuyo estímulo percibido puede ser positivo o negativo. Por ende, el estrés se genera cuando la presión hacia la persona es muy fuerte, cuando las exigencias sobrepasan el nivel adecuado” (20).

Dentro del marco, es imposible no mencionar a Callista Roy, quien, durante su labor como enfermera, se percató la capacidad de recuperación y adaptación que tenían las personas ante variaciones físicas y psicológicas. Por consiguiente, creó su modelo el “Roy Adaptation Model” (RAM), en el año 1970, desde entonces es una herramienta de gran ayuda para comprender la verdadera función y labor del personal de enfermería (21).

Roy, menciona que el RAM son respuestas que ayudan en la integridad del ser humano en función de supervivencia, desarrollo, reproducción y predominio. De forma que, abarcó 4 enfoques muy importantes: el modo fisiológico de adaptación ante el estrés, el modo de adaptación del autoconcepto de grupo, el modo de adaptación de desempeño de rol y el modo de adaptación de la interdependencia (22).

Asimismo, el estrés en el campo de la enfermería suele causar agotamiento, insomnio, sobredemanda laboral, insatisfacción laboral, inestabilidad, es más, trastornos físicos, problemas con el entorno profesional, y, por consiguiente, brindan una atención deficiente al paciente (23).

Dimensiones de estrés laboral:

Robert Karasek desarrolló el modelo Demanda-Control de trabajo (Job Demand Control JDC), el mismo que hasta la actualidad es un referente en el campo de la investigación laboral. Asimismo, fundamenta que el estrés es causado por dos singularidades “las demandas psicológicas laborales y el control o autonomía que tienen los trabajadores para ejecutar decisiones”. Por consiguiente, este modelo sirve para medir el nivel de estrés en los trabajadores, y consta de tres dimensiones: demandas, control laboral y apoyo social (24).

Dimensión 1: Control de trabajo

Esta dimensión, hace referencia al nivel, capacidad o autonomía que tienen los trabajadores para realizar sus actividades en lo que transcurre del día laboral. Además, esta dimensión puede determinarse de forma positiva, puesto que favorece las acciones que modifican la salud del trabajador, evitando factores de riesgo (25).

Cabe recalcar que, el control sirve como moderador de las demandas de trabajo, y consta de dos características: La autonomía, es la capacidad que tiene una persona para tomar decisiones inmediatas en función al trabajo. El desarrollo de habilidades es la forma en que el trabajo le permite al hombre desenvolverse de acuerdo a sus capacidades. Es así como, esta dimensión tiene tres indicadores: aprendizaje, creatividad y trabajo variado (26).

Dimensión 2: Demandas psicológicas

Según esta dimensión, hacen hincapié a la cuantificación de jornadas de trabajo, presión en cuanto al tiempo, rango de atención, discontinuidad laboral, etc. Por ende, no se refiere necesariamente al trabajo y/o esfuerzo mental, sino a cualquier otro sector (26). Por ello, las demandas psicológicas buscan dar explicaciones a todo el desarrollo del estrés dentro del entorno laboral, las implicancias que tiene en la salud y el rendimiento del trabajador, encontrándose estrechamente relacionados, siendo dependiente de las exigencias que aparecen en el campo laboral (27).

La dimensión demandas psicológicas, consta de tres indicadores: sobrecarga laboral, tiempo suficiente e interferencia al trabajo.

Dimensión 3: Apoyo social

Por último, el apoyo social es una dimensión que Jeffrey Johnson agregó en el año 1986. De esta forma el modelo de demandas-control de Karasek fue ampliado. En tanto, el aporte de esta dimensión es en función al aumento de destrezas y habilidades para afrontar situaciones de estrés percibido, además, sirve como un atenuante de las consecuencias del estrés en la salud del trabajador (28).

Por otro lado, el apoyo social hace referencia a la percepción del trabajador en cuanto a recibir respaldo y/o ayuda de todo su entorno, empezando por los compañeros y terminando en los jefes y superiores con un fin organizacional. Ahora bien, si el apoyo social es elevado, las demandas psicológicas serán menores, por el contrario, si el apoyo social es bajo acrecienta la

posibilidad de surgir el estrés. Por lo tanto, cuando el trabajador se encuentra expuesto a diferentes demandas mentales, un inadecuado control de trabajo y apoyo social insuficiente, se tiene el riesgo contraproducente para la salud. La dimensión apoyo social consta de tres dimensiones: jerarquía, trabajo en equipo y hostilidad (29).

Finalmente es necesario mencionar aquellos instrumentos que miden el estrés laboral en sus diferentes enfoques y dimensiones. Tales como: el Modelo Demanda-Control de trabajo propuesto por Robert Karasek en 1979 ampliamente utilizado en diferentes partes del mundo, actualmente es uno de los más confiables para medir estrés laboral (30), el cuestionario de la Escala de Estrés Percibido realizado por Cohen et al. en 1983, además cuenta con varias adaptaciones (31), The Nursing Stress Scale (NSS) propuesta por Pamella Gray-Tofl y James Anderson (32), entre otras más.

2.2.2. Variable 2: Desempeño profesional laboral

Conceptualización

Desde antaño, el desempeño profesional sigue siendo analizado, sobre todo en las áreas de la psicología ocupacional, a fin de comprender y expresar las diferentes razones que repercuten en el desarrollo y eficiencia de los recursos humanos de organizaciones, compañías, etc. (33).

Chiavenato, define al desempeño profesional laboral como “las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes en el logro de los objetivos de la organización”. De hecho, el autor asegura que un adecuado desempeño ocupacional es la fuerza más importante, es el apoyo que el trabajador entrega la organización para alcanzar una finalidad

(34). Mientras que, los autores Milkovich y Noudreau conceptualizan al desempeño el nivel del obrero para cumplir los estándares o estipulación de trabajo (35).

Por otro lado, Campbell define al desempeño laboral como “cualquier conducta cognitiva, psicomotora, motora o interpersonal, bajo el control del individuo, graduable en términos de habilidad relevante para las metas organizacionales” (36). En efecto, nace el modelo de Campbell, ante la necesidad de evaluar el nivel de desempeño ocupacional en forma integral y así buscar estrategias para cumplir con los objetivos trazados. Además, es aplicable en cualquier tipo de trabajo porque tiene un enfoque comportamental del trabajador y de qué manera este interviene en los resultados (37).

En tanto, la OMS, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Consejo Internacional de Enfermería (CIE) recomiendan que el profesional de enfermería debe manejar una serie de conocimientos para un buen desempeño laboral, puesto que están al cuidado de seres humanos. En tal sentido, a mayor demanda, se quiere una atención inmediata y óptima para salvaguardar la vida de los pacientes (38).

Sin embargo, la sobrecarga en los turnos extenuantes repercute en el agotamiento, impide seguir capacitándose profesionalmente, interfiere en las relaciones sociales y familiares, emociones de culpa por los hijos que dejan en casa, desgaste, angustia y sobre todo estrés (39).

Dimensiones del desempeño profesional:

El cuestionario tiene como autoría original a Ramírez (40). Más tarde, según fuente de adaptación realizado por López, las dimensiones para medir el desempeño laboral con cuatro: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo (41).

Dimensión 1: Desempeño de la tarea

Es la dimensión de desempeño que da cuenta de todos esos comportamientos de realización de quehaceres de un puesto/rol que aporta directa o indirectamente en la productividad de bienes, y en la prestación de servicios de una organización. Esta dimensión hace énfasis al tema del puesto de trabajo, dicho de otro modo, a la correcta ejecución de tareas y actividades (41).

Sus indicadores son:

Conductas intra-rol: Hace referencia a aquellas acciones que son consistentes con ciertas actividades que están incorporados en las descripciones formales de los puestos/rol de trabajo (41).

Conductas extra-rol: Se refiere a las acciones que van fuera del deber formal del puesto/rol de trabajo (41).

Dimensión 2: Desempeño contextual

Es la dimensión de desempeño que da cuenta de todos esos comportamientos que aportando y/o cooperando al progreso del medio psicosocial en que el trabajo se ejecuta, ayudan a alcanzar los objetivos de la organización. Se trata de una dimensión que va más allá del rol en sí, puesto que implica una extensa gama de actividades que busquen mejorar el ambiente en el que las labores son desarrolladas. Ejemplo: Dar la cara por la organización (41).

Sus indicadores son:

Contexto social: Son aquellos comportamientos que generan un ambiente social propicio para el trabajo (41).

Contexto psicológico: Hace referencia a los estados emocionales (sensitivos, afectos, anímicos) que posibilitan los vínculos interpersonales adecuados para un mejor desarrollo organizacional (41).

Contexto organizacional: Son aquellas conductas que permiten liderar las acciones al contexto inmediato que la organización prioriza (41).

Dimensión 3: Desempeño adaptativo

Es la dimensión de desempeño que se encuentra rigurosamente vinculado a la realidad de trabajo actual. Se trata de aquellas conductas de adaptación o ajuste competente frente a situaciones inciertas y/o adquisición de destrezas y ser idóneo a la luz de nuevos requerimientos laborales (41).

Sus indicadores son:

Capacidad de enfrentar cambios: Son las conductas que responden a los cambios y exigencias que surgen en el trabajo. es decir, es la magnitud en la cual el trabajador es capaz de sostenerse en una trayectoria de actividad y finalidad (41).

Flexibilidad: Son los comportamientos que con facilidad permiten anular vínculos de roles anteriores para hacerse cargo de los nuevos (41).

Dimensión 4: Desempeño proactivo

Es la dimensión de desempeño que da cuenta de todas esas conductas de índole enérgico e impulsor que es útil para tomar la delantera a nuevos retos y desafíos en el ambiente ocupacional. Se diferencia de otras dimensiones por su carácter activo, estratégico y reflexivo, que conlleva el dinamismo personal y la incorporación de nuevos cambios laborales (41).

Sus indicadores son:

Iniciativa: Son los comportamientos que permiten dirigir las actividades hacia cambios innovadores, diferente a lo predeterminado (41).

Proyecto a futuro: Es la habilidad de proyección comportamental para la realización y ejecución de los objetivos de la organización (41).

Además, el desempeño laboral puede ser medido a través de diferentes instrumentos, tales como: Cuestionario de desempeño laboral propuesto por Ramírez en el año 2013 y adaptado por López en el año 2019 (41). Otro instrumento aplicable es aquel que elaboró MINSA con su Resolución Ministerial N° 626-2008 un modelo apropiado para los jefes del de los centros hospitalarios (42).

El desempeño profesional de los enfermeros en los servicios de emergencias es un tema de vital importancia, ya que estos profesionales son responsables de la atención de pacientes críticos en situaciones de emergencia. Sin embargo, existen una serie de factores que pueden afectar negativamente al desempeño profesional de los enfermeros en este ámbito (41).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023.

Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023.

2.3.1. Hipótesis específicas

HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “control del trabajo del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “demandas del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “apoyo social del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.

3. METODOLOGIA

3.1. Metodología de la investigación

El método que se aplicará será el hipotético deductivo, el cual se basa en plantear una hipótesis que debe explicar el tema que se está estudiando. Asimismo, este deberá ser sometido a un experimento, con el objetivo de buscar solución a la problemática previamente planteada. Además, este método de investigación está compuesto por teorías y/o conceptos básicos, que ayudan a reunir información deductiva sobre las consecuencias experimentales de dicho estudio (43).

3.2. Enfoque de la investigación

El presente estudio abarcará un enfoque cuantitativo, debido a que son fenómenos que pueden ser cuantificables, es decir, se puede medir o se le puede asignar un número. Con mayor frecuencia se utiliza en el campo de la biología, química, física, psicología, ciencias naturales, etc. Asimismo, utilizará las diferentes técnicas de estadística para el análisis y recogida de datos, lo que permitirá describir, explicar, predecir y realizar conclusiones (44).

3.3. Tipo de investigación

La presente pesquisa será de tipo aplicada, puesto que permitirá obtener un nuevo o reciente conocimiento, el cual tendrá como objetivo principal la solución de problemas en determinados contextos de la vida cotidiana (45).

3.4. Diseño de la investigación

El diseño será no experimental, el cual se basa en rangos, conceptos, variables y hechos. Además, el estudio se realizará en un entorno natural y se llevará a cabo sin que el investigador intervenga o altere el objetivo de la investigación (46). Además, el nivel de esta investigación será correlacional, puesto que permitirá estudiar la relación que existe entre las dos variables (47).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Este estudio tendrá una población muestra censal de 73 enfermeras, es decir, se trabajará con el total de la población de análisis. La población en una investigación es todo el conjunto o colectivo que tiene las mismas características del fenómeno que se quiere estudiar o describir, de forma que luego se pueda crear conclusiones (48).

Criterios de inclusión:

- Profesionales de enfermería que laboren dentro de la clínica San Gabriel de Lima.
- Personal de enfermería mayor de 18 años.
- Personal de enfermería que aceptaron voluntariamente ser parte de la investigación.
- Personal de en enfermería que firmaron el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Profesionales y técnicos de enfermería que no laboren dentro de la clínica San Gabriel de Lima.
- Personal de enfermería que no cumplen con la mayoría de edad.
- Personal de enfermería que no aceptaron ser parte de la investigación.
- Personal que no aceptaron firmar el consentimiento informado.

3.6. Variable y operacionalización

Matriz operacional de la variable 1

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V1: Estrés laboral	Es una respuesta a un cambio o demanda que el ser humano está teniendo. Además, cuyo estímulo percibido puede ser positivo o negativo. Por ende, el estrés se genera cuando la presión hacia la persona es muy fuerte, cuando las exigencias sobrepasan el nivel adecuado (20).	La variable estrés laboral será medida por 3 dimensiones, las cuales son: control de trabajo, demandas y apoyo social. El cuestionario del modelo demandas-control de Karasek, será medida en forma de escala de Likert.	Control de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> - Destrezas - Contenido - Decisiones 	Ordinal	Bajo (28-49 puntos)
			Demandas	<ul style="list-style-type: none"> - Sobrecarga laboral - Tiempo suficiente - Interferencia al trabajo 		Moderado (50-70 puntos)
			Apoyo social	<ul style="list-style-type: none"> - Jerarquía - Trabajo en equipo - Hostilidad 		Alto (71-91 puntos)
						Muy alto (92-112 puntos)

Matriz operacional de la variable 2

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Escala valorativa (niveles o rangos)
V2: Desempeño profesional	El desempeño profesional son las acciones y comportamiento observados en los empleados, los cuales son relevantes para el logro de los objetivos de la organización (38).	La variable desempeño laboral será medida por 4 dimensiones, las cuales son; desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo. El cuestionario de desempeño laboral será medido en forma de escala de Likert.	Desempeño de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> - Conducta intra rol - Conducta extra rol 	Ordinal	<p align="center">Bajo (20-46 puntos)</p> <p align="center">Regular (47-73 puntos)</p> <p align="center">Alto (74-100 puntos)</p>
			Desempeño contextual	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto social - Contexto psicológico - Contexto organizacional 		
			Desempeño adaptativo	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para enfrentar cambios - Flexibilidad 		
			Desempeño proactivo	<ul style="list-style-type: none"> - Iniciativa - Proyecto a futuro 		

3.7. Técnica e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

Tanto para la variable 1 “estrés laboral y variable 2 “desempeño profesional”, la técnica que se utilizará será la encuesta y el instrumento será el cuestionario. La encuesta se define como una forma de procedimiento sistemático que permite obtener datos por medio de respuestas a cuestionarios realizados a una comunidad, a fin de especificar las diferentes características de dicha población determinada. Asimismo, la encuesta es un método de investigación que se utiliza en las ciencias de la salud y sociales (49).

Por otro lado, un cuestionario es un instrumento de investigación que se enfoca en emplear una gama de preguntas o ítems sobre un tema de estudio específico o una población determinada. Además, aunque el cuestionario se puede realizar por escrito o redactado, es posible también usarse de forma verbal (50).

3.7.2. Descripción de instrumento

Instrumento N° 1. – Cuestionario de percepción del estrés laboral (24): El presente instrumento tiene como autor a Robert Karasek, quien publica su modelo “Demandas-Control y Apoyo Social” en el año 1979, con la finalidad de explicar sobre estrés laboral en función a las demandas psicológicas de trabajo y su nivel de control.

Originalmente, es un instrumento publicado en inglés, sin embargo, al ser ampliamente reconocido y utilizado a nivel internacional, muchos autores han elaborado diferentes adaptaciones y validaciones para un mejor uso. Tal es así que, el año 2001 en España, los autores Escriba, Mas Pons y Flores realizaron una adaptación del cuestionario en su versión mínima reducida en

castellano, además, recientemente (2019), también en España se realizó otra adaptación y validación en versión lingüística, donde los autores Alfaro, Canga, Gutiérrez, Carrión y Esandi determinaron que el Demand-Control-Support Questionnaire (DCSQ) demostró ser una herramienta breve, válida y fiable para evaluar estrés laboral. Por consiguiente, en Perú ha sido utilizado por muchos investigadores, uno de ellos Durand Valencia Marleni en el año 2022.

Este modelo utiliza 3 dimensiones: control de trabajo, demandas y apoyo social, que constan de 9 indicadores, 28 ítems, con una escala de medición tipo Likert, totalmente en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), de acuerdo (3) y completamente de acuerdo (4). Considera un puntaje de baremos por niveles (24).

Rango	Nivel de estrés
28 a 49 puntos	Bajo
50 a 70 puntos	Moderado
71 a 91 puntos	Alto
92 a 112 puntos	Muy alto

Instrumento N° 2. – Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el trabajo (41): El presente instrumento mide los niveles de desempeño profesional laboral que tienen los enfermeros en sus centros de trabajo. Este modelo titulado “Cuestionario para desempeño profesional en el trabajo” fue creado por Raúl Ramírez Vielma en el año 2013 y fue adaptado por Ivette López Maticorena en el año 2018.

Además, considera 4 dimensiones: desempeño de la tarea, desempeño contextual, desempeño adaptativo y desempeño proactivo, asimismo, consta de 10 indicadores y 20 ítems, los cuales son medidos con escala tipo Likert: siempre (5) muchas veces (4) a veces (3) pocas veces (2) y nunca (1). Considera un puntaje de baremos en tres niveles (41).

	Bajo	Medio	Alto
Desempeño de la tarea	5 -11	12 – 18	19 - 25
Desempeño contextual	5 -11	12 – 18	19 - 25
Desempeño adaptativo	5 -11	12 – 18	19 - 25
Desempeño proactivo	5 -11	12 – 18	19 - 25
Desempeño profesional	20 – 46	47 -73	74 - 100

3.7.3. Validación

La validación de las herramientas y/o cuestionarios se realizó sobre la base de la opinión de tres expertos, los cuales utilizaron los siguientes criterios: El instrumento recopilará información que le permitirá responder la problemática de la investigación, el instrumento responde a los objetivos planteados en la investigación, la estructura del instrumento es apropiada, los componentes del instrumento corresponden a la operacionalización de la variable, la secuencia presentada facilitará el desarrollo del instrumento, los elementos son claros y comprensibles y su número es suficiente para su aplicación correcta.

La prueba de validez usada fue la V de Aiken, en ellas se obtuvieron coeficientes de 0,85 para el cuestionario de estrés laboral (24) y de 0,80 para el cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional (41).

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad para el instrumento N° 1 se halló mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La prueba piloto se aplicó a 40 enfermeras, dando como resultado una fiabilidad de 0,819, lo que indica una fuerte fiabilidad (24).

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,819	28

La confiabilidad para el instrumento N° 2 se hallaron mediante el coeficiente Alfa de Cronbach. La prueba piloto se llevó a cabo en 20 sujetos similares a la muestra de estudio, dando como resultado una fiabilidad de 0,881 lo que significa que el cuestionario tiene una fuerte fiabilidad (41).

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,881	20

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En el presente trabajo de investigación lo primero que se realizará es solicitar una autorización a la dirección de la Escuela Profesional de Enfermería de la Universidad. Posteriormente, se procederá a la seleccionar al software SPSS versión 23 como explorador de datos, donde estos serán filtrados y procesados.

Posteriormente, se realizará la codificación de datos, para ser utilizado en la tabulación nominal y porcentual. Asimismo, los resultados serán analizados a fin de comprobar y contrastar la hipótesis, para el cual se utilizará la prueba estadística del Chi Cuadrado, donde se recomienda tener un valor no menor a 0.05.

Para finalizar, los resultados se mostrarán en tablas y/o gráficos, el cual se llevará a cabo con la ayuda del programa Microsoft Excel para su respectiva interpretación metodológica.

3.9. Aspectos éticos

Durante todo el proceso de la investigación se tendrá en cuenta los siguientes principios.

Principio de autonomía: se solicitará al profesional de enfermería su consentimiento a través de la información brindada, además se le brindará un formato en donde dejarán constancia de su participación en esta investigación. Es así que, se respetará el principio de la autonomía, tomando en cuenta la decisión voluntaria de ser o no participe de este estudio.

Principio de beneficencia: los hallazgos o resultados que se obtendrán de esta investigación serán útiles y proporcionarán beneficios tanto al propio profesional de enfermería como al empleador y paciente, ya que, ayudará en la toma de decisiones en cuanto a un mejor manejo del estrés durante el trabajo, y, por ende, se logrará un mejor desempeño profesional.

Principio de no maleficencia: La realización de esta investigación, no arriesgará a los participantes, ya que se desarrollará de forma anónima y confidencial. La participación del personal de enfermería no involucra ningún daño para su salud física o psicológica.

Principio de la justicia: Se respetará este principio porque durante esta investigación no existirá preferencias con ninguno de los participantes, cada enfermera recibirá un trato justo y equitativo.

4. ASPECTOS ADMINISTRATIVOS

4.1. Cronograma de actividades

Tabla de actividades	2023					2024
	AGO	SET	OCT	NOV	DIC	ENE
Análisis y contextualización del problema	X					
Indagación de las mejores fuentes científicas		X				
Planteamiento del problema, marco referencial y datos precedentes		X				
Importancia y justificación de la pesquisa			X			
Finalidad de la pesquisa			X			
Enfoque y diseño de la pesquisa			X	X		
Realización de la metodología, población, muestra y muestreo del estudio				X		
Técnica e instrumento de recogida de datos			X	X	X	
Principios bioéticos				X		
Elaboración de aspectos administrativos					X	
Construcción de anexos					X	
Dictamen del estudio de investigación					X	
Sustentación del proyecto de investigación						X

4.2. Presupuesto

GASTOS EN INSUMOS	VALOR POR UNIDAD	SUMA TOTAL
1 Tecnología (laptop)	s/. 2500.00	s/. 2500.00
1 Paquete de papel para imprimir	s/. 15.00	s/. 15.00
1 caja de lapicero azul	s/. 78.30	s/. 78.30
80 lápices	s/. 1.00	s/. 80.00
3 tintas para impresora	s/. 40.00	s/. 120.00
Anillado del proyecto	s/. 15.00	s/. 30.00
Folder y archivadores	S/. 14.00	s/. 28.00
GASTOS EN SERVICIOS	VALOR POR UNIDAD	SUMA TOTAL
Adquisición de software	s/. 300.00	s/. 300.00
Modem inalámbrico de internet	s/. 70.00	s/. 70.00
Contratación de estadístico por hora	s/. 20.00	s/. 100.00
Otros gastos		
Transporte y alimentos	s/ 120.00	s/. 120. 00
SUMA TOTAL		S/. 3321.30

5. REFERENCIAS

1. Patlán J. ¿Qué es el estrés laboral y cómo medirlo? Salud, Barranquilla [Internet]. 2019;35(1): 156-184. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S012055522019000100156&lng=en .
2. Delgado SK, Calvanapón FA, Cárdenas K. El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp [Internet]. 2020;14(2):11-18. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S266167422020000200011&lng=es .
3. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: Transformar la salud mental para todos [Internet]. 2022 [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.who.int/es/publications/i/item/9789240050860>
4. The Mental Health of Healthcare Workers in COVID-19. Mental Health America [Internet]. 2020 [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://mhanational.org/mentalhealth-healthcare-workers-covid-19>
5. Betancourt MT, Domínguez WF, Peláez BI, Herrera MR. Estrés laboral en el personal de enfermería del área de UCI durante la pandemia de COVID 19. Rev Cient Multidisc [Internet]. 2020;4(3):41-50. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesciencias/article/view/308/210>
6. Molina P, Muñoz M, Schlegel G. Estrés laboral del profesional de enfermería en unidades críticas. Medicina y seguridad del trabajo. 2021; 65(256): p. 1-10.

7. Cobos G, Soriano A, Seijo ML. Estrés laboral en Enfermería de Cuidados Críticos. SANUM [Internet]. 2021; 5(4):74-85. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.revistacientificasanum.com/pdf/sanum_v5_n4_a9.pdf
8. Aires GP, Marziale MHP. Satisfaction, stress and burnout of nurse managers and care nurses in Primary Health Care. Rev Esc Enferm USP [Internet]. 2021;55:e03675. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.1590/S1980-220X2019021503675>
9. De las salas R, Díaz D, Serrano DV, Ortega S, Tuesca R, Gutiérrez C. Síndrome de burnout en el personal de enfermería en hospitales del departamento del Atlántico. Rev. salud pública [Internet]. 2021;23(6):1-8. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revsaludpublica/article/view/97141>
10. Trujillo CO, Quispe AC. Estrés laboral en personal de enfermería del Centro de Salud Alberto Barton del Callao, 2021. Cuidado y Salud Pública [Internet]. 2023;1(2):46-53. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.cuidadoysaludpublica.org.pe/index.php/cuidadoysaludpublica/article/view/25>
11. Morales R. Estrés laboral en licenciados de enfermería en áreas Covid del hospital José Cayetano Heredia – Piura, mayo 2021. [tesis para optar el título profesional de licenciado en enfermería]. Piura: Universidad Nacional de Piura; 2021. Disponible en: <http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/2855>
12. Morales DY. Estrés Laboral y Desempeño del Profesional de Enfermería de UCI del Hospital Nacional Dos de Mayo, año 2021. [tesis para obtener el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud]. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2021. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/74361>

13. Cortez LC, Pantoja M, Cortes DB, Tello MA, Nuncio JL. Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería en una institución de emergencias de tercer nivel de atención de la ciudad de México. IPC USMA [Internet]. 2022;10(2):04-22.
Disponible en: <https://revistas.usma.ac.pa/ojs/index.php/ipc/article/view/288>
14. Choi EM, Bae SH. Nursing Performance, Compassion Fatigue, and Job Stress in Emergency Room Nurses. Journal of muscle and joint health [Internet]. 2020 Apr 30;27(1):41–9. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.koreascience.or.kr/article/JAKO202013562119263.page>
15. Contreras KY, Vélez SL. Estrés laboral y su relación en la calidad de atención del personal de enfermería del hospital de emergencias “Jaime Roldos Aguilera”, octubre 2018 – abril 2019. [Informe final del proyecto de investigación previo a la obtención del título de licenciada de enfermería]. Ecuador: Universidad Técnica De Babahoyo; 2019. Disponible en: <http://dspace.utb.edu.ec/handle/49000/5786>
16. Santa Cruz V. Estrés laboral y desempeño profesional del personal de enfermería de emergencias en un hospital de la región Callao, 2020. [Tesis para optar el título profesional de Licenciada en Psicología]. Lima: Universidad Privada del Norte; 2022. Disponible en: <https://hdl.handle.net/11537/30476>
17. Becerra BD, Pereyra ME, Benabente RA. Estrés y desempeño laboral en el personal de enfermería del servicio de emergencia, Hospital Santa María Del Socorro - Ica 2021. [Tesis desarrollada para optar el Título Profesional de Licenciada en Enfermería]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2021. Disponible en: <http://repositorio.autonmadeica.edu.pe/handle/autonmadeica/1373>

18. Tasayco AA, Rojas FP, Saldaña GL. Estrés laboral y el desempeño de los profesionales de enfermería del área emergencia de un hospital de Cañete, 2020. [Tesis desarrollada para optar el Título de Licenciada en Psicología]. Ica: Universidad Autónoma de Ica; 2020. Disponible en: <http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/handle/autonomadeica/930>
19. Ministerio de Educación. El estrés Laboral [Internet]. 2021 [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12799/7757>
20. Acero MA. Estrés laboral y sus consecuencias en la salud que afectan el rendimiento. [Monografía para optar por el título de Especialista en Gerencia del Talento Humano]. Bogotá: Fundación Universidad de América; 2020. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.11839/8061>
21. Bonfill E, Lleixa M, Sáez F, Romaguera S. Estrés en los cuidados: una mirada desde el modelo de Roy. Index Enferm [Internet]. 2010;19(4):279-282. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113212962010000300010
22. Cusme NA, García EX. Aplicación del modelo de Callista Roy como herramienta de adaptación al estrés. [Requisito previo para optar por el Título de Licenciada en Enfermería]. Educador: Universidad Técnica de Ambato; 2023. Disponible en: <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/38711>
23. Vásquez S, González YV. El estrés y el trabajo de enfermería: factores influyentes. Más Vita. Rev. Cienc. Salud. [Internet]. 2020;2(2):51-59. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://fi-admin.bvsalud.org/document/view/p34fv>

24. Alfaro C, Canga A, Gutiérrez A, Carrión M, Esandi N. Validación lingüística del Demand-Control-Support Questionnaire para profesionales de enfermería en España. *An. Sist. Sanit. Navar.* [Internet]. 2020; 43 (1): 17-33. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.23938/ASSN.0749>
25. Bahamondes MG; Calabrano NI. Modelo de Estrés de Karasek en Supervisores de Faenas Forestales en la Provincia del BioBío. [Seminario de titulación para optar al título de ingeniero en prevención de riesgos]. Chile: Universidad de Concepción; 2020. Disponible en: <http://repositorio.udec.cl/jspui/handle/11594/1441>
26. Vallejo FF, Rubio OW, López JR, Véliz ON. Acercamientos conceptuales a los modelos de riesgos psicosociales para la salud de Karasek y Siegrist en trabajadores de Ecuador. *Pol. Con.* [Internet]. 2020;5(49):707-721. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://mail.polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/1722>
27. Fernández JM, Calderón G. Modelo Demandas-Control-Apoyo social en el estudio del estrés laboral en el Perú. *Rev Med Hered* [Internet]. 2017;28(4):281-282. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1018-130X2017000400014
28. Vega S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). 2021 [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f1228ef5349b3c1
29. Cevallos JG, Cantos EM, Manobanda JL, Santos ML. Evaluación de estrés laboral en pescadores mediante el cuestionario de Karasek. *RECIAMUC* [Internet]. 2023;7(1(esp)):2-

0. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://reciamuc.com/index.php/RECIAMUC/article/view/1024>
30. Escribà V, Más R, Flores E. Validación del Job Content Questionnaire en personal de enfermería hospitalario. *Gac Sanit* [Internet]. 2001; 15 (2): 142-149. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911101715336?via%3Dihub>
31. Reyna C, Mola BJ, Correa PS. Escala de Estrés Percibido: análisis psicométrico desde la TCT y la TRI. *Ansiedad y Estrés* [Internet]. 2019;25(2):138–147. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.elsevier.es/es-revista-ansiedad-estres-242-articulo-escala-estres-percibido-analisis-psicometrico-S1134793718301283>
32. Más R, Escribà V. La versión castellana de la escala "the nursing stress scale". proceso de adaptación transcultural. *Rev. Esp. Salud Pública* [Internet]. 1998;72(6): 529-538. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57271998000600006
33. Bautista R, Cienfuegos R, Aquilar JD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *RIVA* [Internet]. 2020;7(1):54-60. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/riva/article/view/1417>
34. Pineda JA, Salazar LA, Zaragoza WA, Silva GI. Desempeño laboral: revisión literaria. 2023;1(5). [Consultado el 15 de octubre de 2023].
Disponible en:
<https://revistasacademicas.ucol.mx/index.php/commerciumpius/article/view/638/893>

35. Chiang M; Méndez G; Sánchez G. Cómo influye la satisfacción laboral sobre el desempeño: Caso empresa de retail. *Theoria* [Internet]. 2010; 19(2):21-36. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29918523003>
36. Salgado J, Cabal A. Evaluación del Desempeño en la Administración Pública del Principado de Asturias: Análisis de las Propiedades Psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones* [Internet]. 2011;27(2):75-91. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a1.pdf>
37. Bautista R, Cienfuegos R, Aguilar EJD. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de Investigación Valor Agregado* [Internet]. 2020;7(1):109-121. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: https://revistas.upeu.edu.pe/index.php/ri_va/article/view/1417/1788
38. Quintana D, Tarqui C. Desempeño laboral del profesional de enfermería en un hospital de la Seguridad Social del Callao – Perú. *Archivos de Medicina* [Internet]. 2020;20(1):123-132. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2738/273862538013/html/>
39. Silvia AP, González J. La relación del pluriempleo con el desempeño en profesionales de enfermería en Argentina. *Revista de Información científica para la Dirección en Salud*. 2022;8. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/445/4453347009/>
40. Ramírez RG. Diseño del trabajo y desempeño laboral individual. [tesis doctoral]. Madrid: Universidad Autónoma de Madrid; 2013. Disponible en: https://repositorio.uam.es/bitstream/handle/10486/13039/62525_Ram%C3%ADrez%20Vie%20Raul%20Gonzalo.pdf?sequence=1

41. López IMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: César Vallejo; 2018. Disponible en:
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y
42. MINSA. Resolución Ministerial N.º 626-2008-MINSA [Internet]. 2008 [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en:
<https://www.gob.pe/institucion/minsa/normaslegales/247631-626-2008-minsa>
43. Niño JS, Mendoza ML. La investigación científica en el contexto académico [Internet]. Lima: NSIA Publishing House Editions; 2021 [revisado 2023 Abr 03]. Disponible en: DOI:
[10.5281/zenodo.4670493](https://doi.org/10.5281/zenodo.4670493)
44. Ñaupas H, Valdivia MR, Palacios JJ, Romero HE. Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis [Internet]. Bogotá: Ediciones de la U; 2018 [revisado 2023 Abr 03]. Disponible en:
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
45. Salgado C. Manual de investigación-Teoría y práctica para hacer la tesis según la metodología cuantitativa [Internet]. Lima: Fondo Editorial de la Universidad Marcelino Champagnat; 2018 [revisado 2023 Abr 06]. Disponible en:
https://drive.google.com/file/d/1mqL1lWfYEh0_YszB1prmWU3rx4brkLAr/view
46. Huairé EJ, Marquina RJ, Horna VE, Llanos KN, Herrera AM, Rodríguez J, et al. Tesis fácil-El arte de dominar el método científico [Internet]. Lima: Casa Editorial Analética; 2022

[Revisado 2023 Abr 06]. Disponible en:

https://play.google.com/books/reader?id=PDJcEAAQBAJ&pg=GBS.PA8&hl=es_419

47. Maldonado JE. Metodología de la Investigación Social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario [Internet]. Bogotá: Ediciones de la U; 2018

[Revisado 2023 Abr 06]. Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipo+de+investigacion+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlpzAqpXhXQHrkGHSdhCn0Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false>

48. Hernández R, Fernández C, Baptista P. Metodología de la investigación [Internet]. México: McGRAW - HILL INTERAMERICANA DE MÉXICO; 1997 [Revisado 2023 May 02].

Disponible en:

<https://libgen.is/book/index.php?md5=D5AC4302FFD1A76E6BE321C6E92EC79B>

49. Monje CA. Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa Guía didáctica [Internet]. Neiva; 2011 [Revisado 2023 May 02]. Disponible en:

<https://libgen.is/book/index.php?md5=527543CD4D90C68ADA9EBE9A0C5A7B27>

50. Maldonado JE. Metodología de la Investigación Social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario [Internet]. Bogotá: Ediciones de la U; 2018

[Revisado 2023 Abr 06]. Disponible en:

<https://books.google.com.pe/books?id=FTSjDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=tipo+de+investigacion+aplicada&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwjlpzAqpXAhXQHrkGHSdhCn0Q6AF6BAgIEAI#v=onepage&q&f=false>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

“ESTRÉS LABORAL Y DESEMPEÑO DEL PERSONAL DE ENFERMERIA EN LA CLÍNICA LA LUZ, SEDE CENTRAL DE LIMA, 2023”

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Diseño metodológico
¿Cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023?	“Determinar cómo el estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias”.	Ha: Existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023. Ho: No existe relación estadísticamente significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias de la Clínica San Gabriel de Lima, 2023.	Estrés laboral: - Control de trabajo - Demandas - Apoyo social	Tipo: Aplicada Método: hipotético deductivo Enfoque: Cuantitativo Diseño: No experimental
a. ¿Cómo la dimensión “control del trabajo del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?	a. Identificar cómo la dimensión control del trabajo del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.	HaE1: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “control del trabajo del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.		
b. ¿Cómo la dimensión “demandas del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?	b. Identificar cómo la dimensión demandas del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.	HaE2: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “demandas del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.	Desempeño laboral: - Desempeño de la tarea - Desempeño contextual - Desempeño adaptativo - Desempeño proactivo	Nivel: correlacional Población: 73 enfermeras de la clínica.
c. ¿Cómo la dimensión “apoyo social del estrés laboral” se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias?	c. Identificar cómo la dimensión apoyo social del estrés laboral se relaciona con el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.	HaE3: Existe relación estadísticamente significativa entre la dimensión “apoyo social del estrés laboral” y el desempeño profesional del personal de enfermería del área de emergencias.		

Anexo 2: Instrumentos

Instrumento 2: Cuestionario para evaluar la percepción del estrés laboral Modelo Demanda – Control de Karasek

La presente encuesta tiene la finalidad de medir el estrés laboral en los profesionales de salud adaptada al área de Emergencia. Lea correctamente y marque con un aspa, su respuesta.

Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	De acuerdo	Completamente en acuerdo			
1	2	3	4			
Preguntas			Nivel			
Control de trabajo			1	2	3	4
1.- Mi trabajo requiere que aprenda cosas nuevas.						
2.- En mi trabajo realizo muchas tareas repetidas.						
3.- En mi trabajo debo ser creativo.						
4.- Mi trabajo me permite tomar muchas decisiones por mí mismo.						
5.- Mi trabajo requiere un alto nivel de capacitación.						
6.- Tengo muy poca libertad para decidir cómo hacer mi trabajo.						
7.- En mi trabajo puedo hacer muchas tareas distintas.						
8.- Tengo mucha influencia en lo que ocurre en mi trabajo.						
9.- En el trabajo tengo la posibilidad de desarrollar mis habilidades.						
Demandas			1	2	3	4
10.- Mi trabajo requiere trabajar muy rápido.						
11.- Mi trabajo requiere trabajar muy duro.						
12.- No tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo.						
13.- Tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo.						
14.- En mi trabajo no estoy sometido a situaciones conflictivas o problemas productivos por otros.						
15.- Mi trabajo requiere largos periodos de intensa concentración lo que se hace.						
16.- Mis tareas son interrumpidas con frecuencia antes de poder terminarlas, teniendo que continuarla más tarde.						
17.- Mi trabajo es muy ajetreado						
18.- Mi trabajo se enlentece por retraso de otras personas.						
Apoyo social			1	2	3	4
19.- Mi jefe (a) se preocupa del bienestar de las personas que están a su cargo.						
20.- Mi jefe (a) presta atención a lo que digo.						
21.- Tengo problemas con mi jefe (a).						

22.- Mi jefe (a) colabora para que el trabajo se haga.				
23.- Mi jefe (a) consigue que la gente trabaje en equipo.				
24.- Tengo problemas con las personas que trabajo.				
25.- Las personas con las que trabajo son agradables.				
26.- A las personas con las que trabajo les gusta trabajar en equipo.				
27.- Las personas con las que trabajo colaboran para conseguir que el trabajo se haga.				
28.- Las personas con las que trabajo son competentes en su trabajo.				

Fuente: Alfaro C, Canga A, Gutiérrez A, Carrión M, Esandi N. Validación lingüística del Demand-Control-Support Questionnaire para profesionales de enfermería en España. An. Sist. Sanit. Navar. [Internet]. 2020; 43 (1): 17-33. [Consultado el 15 de octubre de 2023]. Disponible en: <https://doi.org/10.23938/ASSN.0749>

Rango	Nivel de Estrés
28 a 49 puntos	Bajo
50 a 70 puntos	Moderado
71 a 91 puntos	Alto
92 a 112 puntos	Muy alto

¡Gracias por su colaboración!

Instrumento 2: Cuestionario de autoevaluación del desempeño profesional en el trabajo

La presente encuesta está adaptada al área de Emergencia, para evaluar el desempeño profesional de Enfermería.

Le agradeceremos nos responda su opinión marcando con un aspa en la que considere expresa mejor su punto de vista.

No hay respuesta ni buena ni mala ya que todas son opiniones.

Contesta según la siguiente escala: **Nunca [1]. Pocas veces [2]. A veces [3]. Muchas veces [4]. Siempre [5].**

La presente es parte de forma parte de una investigación. La información será evaluada de forma confidencial y anónima. Lea detenidamente cada pregunta y marque con un aspa (x) la respuesta que crea que es correcta.

N°		1	2	3	4	5
	DIMENSION 1: DESEMPEÑO DE LA TAREA					
1	Cumplo con la calidad de trabajo que me asignan					
2	El trabajo asignado lo hago bien					
3	Soy preciso (a) con las indicaciones que me dan para hacer mi trabajo					
4	Conozco lo necesario para hacer mi trabajo					
5	Puedo hacer varias cosas a la vez					
	DIMENSION 2: DESEMPEÑO CONTEXTUAL					
6	Tiendo a cooperar con el trabajo de otros					
7	Soy responsable con mis funciones					
8	Facilito las buenas relaciones con mis compañeros					
9	Soy perseverante en el cumplimiento de mi trabajo					
10	Estoy comprometido con el desarrollo de todos					
	DIMENSION 3: DESEMPEÑO ADAPTATIVO					
11	Manejo adecuadamente el estrés propio del trabajo					
12	Doy soluciones creativas a los problemas					
13	Manejo adecuadamente situaciones inciertas e impredecible					
14	Aprendo rápidamente y me adapto las nuevas tecnologías					
15	Me ajusto a la diversidad cultural de colegas y pacientes					
	DIMENSION 4: DESEMPEÑO PROACTIVO					
16	Encuentro y ejecuto nuevas formas de hacer mi trabajo					
17	Formulo procedimientos innovadores en bien de los pacientes					
18	Resuelvo problemas con los recursos disponibles					
19	Encuentro maneras de resolver situaciones de conflicto entre los pacientes y la institución.					

20	Tomo en cuenta las capacidades que cada persona tiene para el cumplimiento					
----	----------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Fuente: López IMG. Calidad de vida y desempeño laboral del profesional de enfermería del servicio de centro quirúrgico del Hospital Cayetano Heredia, Lima-2018. [tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión de los Servicios de Salud]. Lima: César Vallejo; 2018. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/27450/Lopez_MIMG..pdf?sequence=1&isAllowed=y

Anexo 3: Formato de consentimiento informado

MODELO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título del Estudio: [Título del Estudio]

Investigador Principal: [Nombre del Investigador Principal]

Estimado/a [Nombre del Participante],

Le invitamos a participar en un estudio de investigación llamado [Título del Estudio]. Antes de decidir si desea participar, es importante que comprenda por qué se realiza la investigación y qué implicará su participación. Por favor, tómese el tiempo necesario para leer la siguiente información con atención.

Propósito del Estudio

El propósito de este estudio es [describir el propósito del estudio].

¿Qué Implica la Participación en el Estudio?

Si decide participar, [describir lo que se le pedirá al participante que haga].

Posibles Riesgos y Beneficios

Como con cualquier estudio de investigación, puede haber riesgos desconocidos. Se espera que los riesgos de participar en este estudio sean mínimos. [Describir cualquier riesgo conocido para el participante].

Es posible que no se beneficie directamente de este estudio. Sin embargo, la información que obtengamos nos ayudará a entender mejor [describir el beneficio potencial para la sociedad].

Confidencialidad

Su participación en este estudio es confidencial. [Describir cómo se protegerá la confidencialidad del participante].

Participación Voluntaria

Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Si decide no participar, no habrá ninguna penalización. Además, puede decidir dejar de participar en cualquier momento sin ninguna penalización.

Por favor, pregunte si tiene alguna duda sobre el estudio o si hay algo que no está claro. Si decide participar, se le pedirá que firme este formulario de consentimiento y se le dará una copia de este.

Agradezco sinceramente su consideración de mi solicitud.

Atentamente,

[Nombre del Investigador Principal]

Reporte de similitud TURNITIN

● 20% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 8% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 19% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Submitted on 1693193314794 Submitted works	1%
2	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%
3	uwiener on 2024-02-07 Submitted works	<1%
4	University of Cape Town on 2024-01-05 Submitted works	<1%
5	repositorio.autonomaedica.edu.pe Internet	<1%
6	repositorio.upch.edu.pe Internet	<1%
7	uwiener on 2023-10-26 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2024-02-25 Submitted works	<1%