



UNIVERSIDAD JOSÉ CARLOS MARIÁTEGUI

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA

TESIS

**“RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS CON EL
DESEMPEÑO LABORAL EN ÉPOCA DE PANDEMIA
COVID-19 EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA
PROVINCIA MARISCAL NIETO, MOQUEGUA, 2022”**

PRESENTADA POR

BACH. HEIDY YUDIT MAMANI HUIZA

ASESOR

DR. CD. MANUEL JESUS MENDOZA CASILLAS

PARA OPTAR TÍTULO PROFESIONAL DE

CIRUJANO DENTISTA

MOQUEGUA- PERÚ

2023

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINA DE JURADO	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN	3
CAPÍTULO I.....	4
EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN	4
1.1 Descripción de la Realidad Problemática	4
1.2 Definición del Problema	6
1.3 Objetivos de la Investigación	6
1.3.1 Objetivo General:.....	6
1.3.2 Objetivos Específicos:.....	6
1.4 Justificación.....	7
1.5 Operacionalización de Variables.....	8
1.6 Hipótesis de la Investigación	10
CAPÍTULO II	11
EL MARCO TEÓRICO	11
2.1 Antecedentes de la Investigación.....	11
2.2 Bases Teóricas.....	15
2.3 Marco Conceptual	25
CAPÍTULO III	27
MÉTODO.....	27
3.1 Tipo de Investigación.....	27
3.2 Diseño de Investigación	27
3.3 Población.....	27
3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	28
3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos	31
CAPÍTULO IV.....	32

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS	32
4.1 Presentación de Resultados	32
4.2 Contrastación de Hipótesis.....	38
4.3 Discusión de Resultados	39
CONCLUSIONES	41
RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	43
ANEXOS	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Agotamiento emocional de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia	32
Tabla 2 Despersonalización de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	33
Tabla 3 Realización personal de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	34
Tabla 4 Desempeño laboral de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	35
Tabla 5 Desempeño laboral asociado al Estrés de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	36

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1 Agotamiento emocional de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	33
Gráfico 2 Despersonalización de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	34
Gráfico 3 Realización personal de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	35
Gráfico 4 Desempeño laboral de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	36
Gráfico 5 Desempeño laboral asociado al Estrés de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.....	37

RESUMEN

El trabajo de investigación tiene como propósito, determinar la relación del nivel de estrés con el Desempeño laboral en época de pandemia COVID-19 en los Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto.

Es un estudio de tipo observacional, transversal, prospectivo y analítico. La población estuvo conformada por 90 Cirujanos Dentistas que se encuentren en la provincia de Mariscal Nieto. La técnica de recolección de datos fue la encuesta, para la variable de estrés se utilizó el cuestionario de Maslach Burnout que constituía en 22 ítems y para la variable de desempeño laboral se utilizó el cuestionario de Método de elección forzada que estuvo conformada por 32 ítems.

Según en la variable de estrés, se encontraron niveles bajos en las dimensiones de agotamiento emocional y despersonalización con un 76.57 y 80.00% respectivamente, y un nivel alto en la dimensión de realización personal con un 72.22%. En cuanto a la variable de desempeño laboral se encontró un 64.44% en un nivel regular.

Se concluye que, al presentar niveles bajos de estrés el desempeño laboral es bueno. Pudiendo decir que existe una correlación inversa.

Palabras Claves: Estrés, Desempeño laboral y COVID-19

ABSTRACT

The purpose of the research work is to determine the relationship between the level of stress and work performance in times of the COVID-19 pandemic in dental surgeons in the Mariscal Nieto Province.

It is an observational, cross-sectional, prospective and analytical study. The population consisted of 90 dental surgeons who are in the province of Mariscal Nieto. The data collection technique was the survey, for the stress variable the Maslach Burnout questionnaire was used, which consisted of 22 items, and for the work performance variable, the Forced Choice Method questionnaire was used, which consisted of 32 items.

According to the stress variable, low levels were found in the dimensions of emotional exhaustion and depersonalization with 76.57 and 80.00% respectively, and a high level in the dimension of personal fulfillment with 72.22%. Regarding the labor performance variable, 64.44% were found at a regular level.

It is concluded that, when presenting low levels of stress, job performance is good. Being able to say that there is an inverse correlation.

Keywords: Stress, Job Performance and COVID -19

INTRODUCCIÓN

Hoy en día, en el Perú y el mundo entero está atravesando por una pandemia llamada COVID-19, en la cual el gobierno tuvo que tomar nuevas medidas sanitarias para poder evitar el contagio. El personal de salud se vio muy afectado, ya que son los que se mantienen en primera línea de contención. Sobre todo, los cirujanos dentistas que son uno de los profesionales de la salud que tiene mayor riesgo al contagio directo por los procedimientos propios de la práctica diaria. Al encontrarse expuestos genera cierta tensión, estrés en el momento de desarrollar sus actividades en la atención y esta se puede ver influenciada en el desempeño laboral.

La presente investigación, pretendió determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en época de pandemia COVID-19 en cirujanos dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022.

Este proyecto llegó a ser viable, porque contamos con la disponibilidad de la población de estudio, tiempo, materiales y tuvimos los conocimientos y medios económicos necesarios para poder ejecutarlo.

La tesis consta de cinco capítulos. En el Capítulo I, denominado Problema de la Investigación que contiene la descripción de la realidad problemática, definición del problema, los objetivos, justificación y limitaciones, variables y la hipótesis de la investigación. En el Capítulo II, aborda el Marco Teórico, consiste en antecedentes, bases teóricas y marco conceptual. En el Capítulo III, denominado Método, que estudia el tipo de investigación, diseño, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnica de procesamiento y análisis de datos. En el Capítulo IV, se presentan los Resultados de la investigación y la discusión de resultados. En el Capítulo V que aborda las Conclusiones y las Recomendaciones. Finalmente, se incluye las referencias bibliográficas consultadas y citadas, así como los anexos correspondientes.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Descripción de la Realidad Problemática

El mundo entero probablemente atraviesa el desafío más crítico en este milenio, ya que su existencia está siendo desafiada por la aparición de un enemigo invisible que ha sembrado el caos en la época actual del siglo XXI, el SARS-CoV-2, también llamado COVID-19. Originado esta enfermedad reportada en Wuhan (China), posteriormente la epidemia de COVID-19 fue declarada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) una emergencia de salud pública de preocupación internacional el 30 de enero de 2020 (1).

En el Perú a mediados de marzo 2020 y ante el inminente contagio de la población, el gobierno instauró políticas sanitarias similares a las tomadas por el gobierno chino. Así, se establecieron medidas de cuarentena y distanciamiento social (2).

El efecto que trajo consigo la crisis de COVID-19 son múltiples las alteraciones psicológicas asociadas que van desde síntomas aislados hasta trastornos complejos con un deterioro marcado de la funcionalidad, tales como insomnio, ansiedad, depresión y trastorno por estrés postraumático (3).

Por lo tanto, la pandemia ha puesto un desafío para los profesionales de la salud por su envergadura, y se destaca la indiscutible labor de médicos especialistas en la atención, mitigación y prevención de esta enfermedad.

También es vital la labor del grupo de profesionales y trabajadores de los puestos médicos que se mantienen en la primera línea de contención del nuevo coronavirus ya que su alto contagio ha generado numerosos reportes de la enfermedad, incluso la muerte del personal de Salud en diferentes partes del mundo, lo que genera un temor real en la atención a los pacientes.

En cuanto a la práctica odontológica, el odontólogo es uno de los profesionales de la salud que tiene mayor riesgo al contagio por los procedimientos propios de la práctica diaria (4).

La transmisión de COVID-19 a través del contacto con gotitas y aerosoles generados durante los procedimientos clínicos dentales y su impacto en la transmisión de este virus, lo cual es crucial para mejorar estrategias efectivas de prevención, especialmente para dentistas y profesionales de la salud los cuales son una fuente crítica de contagio viral (5), así como el equipo de protección personal (EPP) juega un papel importante en el control de la enfermedad.

Y que a diferencia del resto de profesionales el cirujano Dentista tiene que hacer frente a muchos otros cambios dentro del área laboral enfrentándose a una enorme presión de trabajo en el día a día , esta presión incluye el estar expuestos a un alto riesgo de sufrir la infección del COVID-19, a una inadecuada protección para evitar ser contaminados, a sentir frustración, a sufrir discriminación, a pasar al aislamiento, a interactuar con pacientes con emociones negativas, a la pérdida del contacto con la familia y al agotamiento físico y mental. Así, la situación de crisis que enfrenta el personal de salud está causando problemas de salud mental como el estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor (6).

Ante las estrictas medidas de bioseguridad los cirujanos dentistas han percibido una disminución de sus ingresos principalmente por la disminución de pacientes, la limitación de las actividades Odontológicas y las medidas de restricción social instauradas por el Gobierno peruano. Además, se percibe un aumento en los egresos económicos como consecuencia del aumento de los precios de elementos de protección personal y la implementación de modificaciones dentro del consultorio con el fin de cumplir las medidas sanitarias instauradas por las autoridades para brindar el servicio (7).

El ejercicio de la profesión del Cirujano Dentista es arduo ya que todos los procedimientos operatorios dentro del consultorio dental involucran un alto grado de atención y perfección por parte del dentista.

La presente investigación se llevó a cabo en la Provincia Mariscal Nieto, cuyo objeto de estudio son los Cirujanos Dentistas quienes radican en la ciudad de Moquegua, se pretende generar conocimiento del problema a través de un aporte teórico para incentivar el estudio sobre los efectos del estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas en el contexto de la pandemia COVID-19.

1.2 Definición del Problema

¿Cuál es la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en época de pandemia COVID-19 en cirujanos dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua, 2022?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General:

- Determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en época de pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2022.

1.3.2 Objetivos Específicos:

- Estimar el agotamiento emocional en época de pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2022.
- Estimar la despersonalización en época de pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2022.
- Estimar la realización personal en época de pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2022.
- Estimar el desempeño laboral en época de pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Provincia Mariscal Nieto, Moquegua 2022.

1.4 Justificación

El presente estudio, tiene la finalidad de proporcionar a los Cirujanos Dentistas conocimientos acerca del tema y así tener una visión más amplia y buscar un equilibrio entre los deberes tanto laborales como personales y la tranquilidad mental, para así poder elaborar protocolos de atención de una manera óptima ante la pandemia por COVID-19.

Nuestro proyecto es el primero en nuestra región, sin embargo, existen otros estudios realizados con idéntico enfoque a nivel regional, nacional e internacional por lo tanto nuestro estudio tendrá una originalidad parcial.

El resultado del presente estudio abordará datos nuevos, que servirá como punto de inicio o guía para desarrollar futuras investigaciones relacionado con el nivel de estrés y el desempeño laboral, estos resultados podrán servir para hacer promoción, prevención, distintos programas de soporte emocional, públicos o privados para la orientación mejorando su bienestar, armonía, salud, trabajo, ambiente y calidad de vida, de los Cirujanos Dentista quienes radican en la ciudad de Moquegua.

1.5 Operacionalización de Variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Valor final: unid/categ	Escala
Nivel de estrés	Agotamiento emocional	-Cansancio emocional -Agotamiento físico	Bajo (0 – 18) Medio (19 – 26) Alto (27 – 54)	Ordinal
	Despersonalización	-Actitudes negativas -Respuestas cínicas	Bajo (0 – 5) Medio (6 – 9) Alto (10 – 30)	
	Realización personal	-Sentimiento de fracaso -Incompetencia	Bajo (0 – 33) Medio (34 – 39) Alto (40 – 56)	
Desempeño laboral	Capacidad Cognitiva	-Conocimiento -Actitud		

		Habilidades	Insuficiente (0-12) Regular (13-25) Bueno (26-32)	Ordinal
	Capacidad Afectiva	-Comunicación -Respeto		
	Cumplimiento	-Responsabilidad		

1.6 Hipótesis de la Investigación

Dado que, que esta pandemia ha representado una mortalidad, ya que el virus es sumamente trasmisible y los cirujanos dentistas son profesiones catalogadas como alto riesgo de contagio, por ser la boca una de las principales fuentes de transmisión del virus. Es probable que exista relación inversa del Nivel de Estrés con el desempeño laboral en época de Pandemia COVID-19 en Cirujanos Dentistas Provincia Mariscal Nieto.

CAPÍTULO II

EL MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la Investigación

Collin V., O'Selmo E., Angustia P.; Psicológica y el impacto percibido de la pandemia de COVID-19 en los dentistas del Reino Unido durante un cierre nacional – 2021:

Se sabe que los dentistas funcionan en condiciones estresantes. Es importante monitorear, examinar y comprender los efectos psicológicos que ha tenido el desafío sin precedentes de la pandemia del SARS-CoV-2. La angustia psicológica fue menor en los dentistas del Reino Unido durante el período de encierro nacional en comparación con investigaciones anteriores que utilizaron la misma medida. Los PIB, los de Inglaterra y aquellos con compromiso mixto informaron los niveles más altos de angustia psicológica. La mayoría de los dentistas se han visto afectados por la pandemia. Algunos que trabajaban de forma remota durante este tiempo valoraban el tiempo fuera de la profesión, disfrutaban de la ausencia de factores estresantes regulatorios y contractuales, y usaban el encierro como una oportunidad para reevaluar sus vidas y carreras. Otros encontraron las condiciones estresantes con algunos factores estresantes previamente reconocidos que permanecían y se introdujeron nuevos factores estresantes. Conclusiones Argumentamos que la alteración del equilibrio de los factores de estrés y la reducción de la angustia psicológica resultante es una prueba más de la necesidad de reformar la profesión para mejorar la vida

laboral. Dada la importancia de la salud mental y el bienestar, es vital que continúe el seguimiento (2).

Kaur Sandhu B., Roshini Blanchard J., Koshal Y.; COVID-19 - el impacto en el bienestar del equipo odontológico en un centro odontológico de urgencias de atención secundaria Reino Unido – 2021:

En este estudio se destacaron incluyeron ansiedad, preocupaciones de seguridad, trabajo en equipo, familia y redespliegue. Los temas de ansiedad y seguridad se exploraron más a fondo, identificando la discusión de los participantes sobre sentirse aislado, confusión y preocupaciones específicas sobre el PPE y el transporte al trabajo.

Este estudio identifica las razones para establecer redes de apoyo para la fuerza laboral dental en el Reino Unido, destacando la verdadera adaptabilidad del equipo dental y la capacidad de romper barreras para ayudar a combatir una pandemia global (3).

Molina Hernández J., Fernández Estevan L., Montero J., González García L.; Entorno laboral, satisfacción laboral y burnout entre los odontólogos españoles: un estudio transversal España- 2021:

En la investigación posterior se utilizaron el Maslach Burnout Inventory y un conjunto de preguntas sociodemográficas creadas especialmente para el objetivo de este estudio. Se calculó el coeficiente de correlación de Pearson para evaluar las correlaciones con las variables independientes. no se aprecian variaciones de género en la impresión de bienestar en el trabajo entre los dentistas que trabajan más de 20 horas semanales y tienen más años de experiencia. Para prevenir el burnout, lo que redundaría en una mayor dedicación al trabajo y una mejor atención a los pacientes, es crucial hacer hincapié en los factores que aumentan el bienestar en odontología (4).

Ekaterina Mosolova, Seockhoon Chung, Dmitry Sosin, Sergey Mosolov; Estrés y Ansiedad entre los trabajadores de la Salud asociados con la pandemia de Covid-19 en Rusia – 2020:

Concluye que los trabajadores de la salud en Rusia informaron altas tasas de estrés y ansiedad. La versión rusa del SAVE-9 mostró una buena relación de sensibilidad a especificidad en comparación con GAD-7 y puede recomendarse

como un instrumento de detección para la detección de estrés y ansiedad en los trabajadores de la salud (1).

Fuentes Torres JA., Relación del Nivel de Estrés con el Desempeño Laboral en el contexto de la Pandemia Global Covid-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la Ciudad de Puno – 2020:

El presente estudio fue un estudio cuantitativo relacional, no experimental, prospectivo y transversal . Los hallazgos indicaron que, de 151 cirujanos dentistas , el 32,8 % experimentará niveles altos de estrés, el 14,8 % experimentará niveles medios de estrés, el 28,4% ejecutará su trabajo de manera insuficiente, el 15,5% con regularidad y el 3,8% realizará bien su trabajo .

Además, al 6,3% le irá bien en el trabajo, al 14,8% le irá bien y al 31,2% le irá mal. De los 166 cirujanos dentistas varones, el 37,2% mostrará un alto grado de estrés, el 14,8% un nivel medio de estrés y el 0,3% un nivel bajo de estrés. En el contexto de la pandemia mundial COVID-19, se demostró con un nivel de significación del 5% que existe una relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de consultorios privados de la ciudad de Puno (8).

Ocas Rodríguez LI., Estrés, ansiedad y depresión en el personal de Salud del Primer Nivel de Atención durante la Pandemia de Covid – 19. Lima, 2020:

El propósito del presente estudio es evaluar el estrés, la ansiedad y los síntomas depresivos experimentados por los trabajadores sanitarios de primera línea durante la pandemia de COVID-19. Lima, 2020. Metodología: Se utilizó una encuesta en línea usando Google Forms para recolectar información sociodemográfica y el puntaje DASS-21 (Escala de Estrés, Ansiedad y Depresión). Los 21 ítems de la DASS tienen respuestas tipo Likert, y se utiliza el siguiente sistema de puntuación: 0: no lo he experimentado; 1: me ha sucedido esporádicamente u ocasionalmente; 2: me ha sucedido frecuentemente o la mayor parte del tiempo; y 3: me ha sucedido frecuente o frecuentemente. Los datos se exportarán de Google Forms a Microsoft Excel para su codificación y análisis estadístico, de acuerdo con la estrategia de análisis (7).

Menacho Solano V., Prevalencia y Factores asociados al estrés, ansiedad y depresión, en Médicos que laboran en Áreas Covid-19, Lima – Perú, 2020:

La investigación fue transversal, analítica, observacional y utilizó una encuesta virtual con la escala de Depresión, Ansiedad y Estrés, así como datos sociodemográficos y ocupacionales. El análisis descriptivo descubrió frecuencias y porcentajes. Se utilizó la prueba exacta de Fisher para el valor p de los análisis bivariados, y también se empleó la ORc para demostrar la asociación y establecer si uno de los componentes era protector o peligroso.

Los resultados revelaron un aumento de la prevalencia de la ansiedad del 8,15%. La edad inferior a 30 años actuó como factor protector frente a la ansiedad; el estrés, la ansiedad y la depresión no se relacionaron con otras características sociodemográficas o laborales. La ansiedad está muy extendida. La edad, una variable sociodemográfica, actuó como barrera contra la ansiedad entre los profesionales médicos. (9).

Angeles J., Einer N.; Estrés y Desempeño Laboral en Trabajadores del Centro de Salud de Chiquián, Bolognesi – Chimbote- Perú, 2019:

Se utilizó una muestra de 42 empleados del Centro de Salud, y se aplicó el método de encuesta su instrumento el cuestionario, uno para la variable de estrés y otro cuestionario para el desempeño laboral. El estudio se considera un enfoque cuantitativo basado en resultados estadísticos, también es un diseño no experimental - correlacional porque las variables de estudio no son manipuladas, realizado en observación única, se sometió a un proceso de validez y fiabilidad antes de su aplicación, se concluyó que existe una relación inversa y significativa entre el estrés y el rendimiento laboral en los empleados del Centro de Salud. Se descubrió que los factores estresantes de los empleados son su carga de trabajo, sus relaciones con los compañeros y su entorno laboral, lo que repercute en su capacidad para desempeñar su trabajo. (10).

Collin M., Toon E., O'Selmo L., Reynolds YP W.; Una encuesta sobre el estrés, el agotamiento y el bienestar en dentistas del Reino Unido – 2019:

Determinar los niveles de estrés y agotamiento en dentistas del Reino Unido y cómo esto se relaciona con el bienestar e identificar las fuentes de estrés relacionado con el trabajo que reportan los dentistas en diferentes campos de

práctica, se administró una encuesta en línea que comprende medidas validadas que examinan el estrés, el agotamiento y el bienestar en dentistas a miembros y no miembros de la Asociación Dental Británica (BDA).

Los hallazgos de este estudio se basan en investigaciones existentes que muestran que la odontología es una profesión estresante. Las fuentes de este estrés parecen haber cambiado a lo largo de los años, destacando el panorama cambiante de la odontología. Las intervenciones deben centrarse en abordar estos factores estresantes mediante la realización de cambios en las condiciones de trabajo de los dentistas (5).

Quispe Delgado Y., Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud El Bosque, La Victoria, Chiclayo- Perú, 2018:

El diseño de investigación le correspondió al tipo No Experimental, Descriptivo – Correlacional, con una sola muestra de los profesionales del Centro de Salud, estudio estuvo conformada por 45 trabajadores que cumplieron con los criterios de inclusión, 45 empleados constituyeron la muestra. En cuanto al agotamiento emocional, los resultados mostraron que los niveles de estrés de los profesionales sanitarios son 77,8% bajo, 22,2% medio, realización personal, 100% alto, y despersonalización, 100% bajo. Los profesionales del Centro de Salud El Bosque tienen un nivel de desempeño eficiente en un 82,2% en la calidad de su trabajo, en un 22,2% en la regularidad de su trabajo y en un 100% en la dedicación a la responsabilidad institucional, trabajo en equipo y responsabilidad. Al finalizar la investigación, concluimos que debemos aceptar la hipótesis H1, que afirma que existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral (11).

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Estrés

El estrés es un problema que existe en todas las etapas de la vida de las personas. Los trabajadores estresados se enferman con más frecuencia, están menos motivados, son menos productivos y menos seguros en su trabajo. Como resultado, su capacidad para manejar las condiciones de trabajo puede ponerse a prueba, ya que pueden tener que responder a demandas y presiones que están fuera del alcance de sus conocimientos y habilidades. Los sentimientos de los empleados de no

recibir suficiente apoyo de jefes y compañeros, así como su falta de control sobre su trabajo o sobre cómo responden a la presión en el trabajo, intensifican esta situación (12).

2.2.1.1 Origen

Aunque últimamente se ha extendido fuera del ámbito de la ciencia, el término estrés se utiliza en la lengua inglesa al menos desde el siglo XV. Desde un punto de vista histórico, ha sufrido diversas variaciones de significado, y así descubrimos que en el siglo XIX se refería a la fuerza, presión o tensión externas a las que se sometían las personas o las cosas para resistir sus efectos (13).

2.2.1.2 Fases del Estrés

También propuso una respuesta al estrés en tres etapas:

Fase inicial (alarma): Momento en que se descubre la presencia del factor estresante.

Segunda fase (adaptación o resistencia): Cuando el organismo responde a los acontecimientos cotidianos para preservar la homeostasis (un proceso activo mediante el cual se activa el sistema de respuesta para lograr el equilibrio).

Tercera fase (agotamiento): Etapa en la que empiezan a aparecer cambios relacionados con el estrés crónico, si el factor estresante se mantiene en el tiempo (12).

2.2.1.3 Agentes Causales

Sexo

Según algunas investigaciones, los hombres experimentan más burnout que las mujeres, mientras que otros estudios muestran lo contrario o no muestran correlación alguna. (14).

Estado civil

El matrimonio ofrece suficiente apoyo para superar una excesiva participación en el trabajo y el agotamiento. La mayoría de las investigaciones muestran que los trabajadores casados experimentan menos burnout que los solteros (15).

Formación y desarrollo personal

Un menor grado de burnout puede ser el resultado de las posibilidades de formación y promoción (15).

2.2.1.4 Tipos de estrés laboral

Los tipos de estrés son:

- **Agudo:** Resultado de las exigencias que alguien se impone a sí mismo o a otras personas. Los síntomas básicos del estrés agudo incluyen dolores musculares, cefaleas, molestias en la espalda y contracturas. A esto se añaden sentimientos negativos como desesperación, preocupación, miedo y frustración. Acidez, diarrea, estreñimiento y malestar estomacal son algunos síntomas adicionales de carácter más físico. Otros signos de sobreestimulación del sistema nervioso son dolores de cabeza, taquicardia, palpitaciones, náuseas, sudoración y presión arterial elevada (16).
- **Crónico:** Presenta efectos devastadores sobre la salud psicológica. Dado que la persona no puede alterar la circunstancia estresante ni abandonarla, el daño emocional y físico puede ser permanente. La persona se siente impotente. La pobreza extrema es una de sus manifestaciones, que requiere una vigilancia constante. No se descarta que un trauma infantil haya servido mediador del estrés persistente (17).
- **Agudo episódico:** Se da en personas que tienen expectativas poco razonables de sí mismas y de la sociedad. Se les puede identificar por su angustia constante, su comportamiento agresivo y su ansiedad ante el futuro (18).
- **Estrés negativo:** Cualquier persona debe plantearse cómo responder cuando se enfrenta a un aumento de las expectativas o a exigencias percibidas como difíciles o peligrosas. La balanza de la tensión se inclinará hacia lo negativo si alguien responde con un no puedo.

Hay momentos en la vida en los que tienes mucho trabajo que hacer en poco tiempo, o tienes que hacer cosas de las que no sabes lo suficiente como para hacerlas, o te ascienden en el trabajo a un puesto en el que tienes que pagar muchas facturas pero no tienes dinero suficiente para pagarlas debido al bajo sueldo del puesto. Todas estas situaciones indican claramente que se está produciendo estrés negativo. Esta situación es más común en jubilados, empleados mal pagados y trabajadores que no reciben la formación adecuada (12).

Síntomas del estrés negativo:

- Sensación de latidos y palpitaciones.
 - Sensación de ahogo, así como respiración superficial y rápida..
 - Tensión muscular, preferentemente en las mandíbula, rechinar de dientes, espalda redondeada, dolores musculares y calambres.
 - Mareos y dolores de cabeza, así como sensación de agotamiento y cansancio.
 - Sofocos y sudoración, especialmente en las palmas de las manos.
 - Dedos de manos y pies fríos
 - Necesidad constante de orinar (19).
- **Estrés positivo:** Cuando la capacidad de demanda percibida es sustancialmente superior a las demandas reales, se siente una tensión positiva. Aunque hay una inclinación en la balanza, se trata de una inclinación muy positiva. De este modo, puede considerarse como una ampliación de la zona habitual de la escala de estrés. Aquí, el estrés se traduce en una sensación de seguridad, control y disposición para asumir y hacer frente a determinadas demandas, tareas y problemas. La cantidad adecuada de estrés crea la conciencia necesaria para alcanzar el rendimiento físico y mental que nos permite ser eficaces y creativos.
- Para alcanzar el equilibrio es necesario replantearse la visión del entorno y las interacciones con él, ya que afecta a la comparación entre las exigencias y la capacidad para satisfacerlas. (19).

Síntomas del estrés positivo:

- Eufórico, estimulado, excitado, divertido, ameno.
- Amable, empático, gregario, amistoso, alegre; tranquilo.
- Controlado y confiado; creativo, eficaz y eficiente.
- Claramente lógico, decidido; ocupado, animado.
- Productivo, alegre y sonriente constantemente (19).

2.2.1.5 Consecuencias del estrés Laboral

A nivel fisiológica: Aumento de la tensión arterial, sudores, cambios en la frecuencia respiratoria aumento de los niveles de glucosa en sangre, aumento de la tasa metabólica basal, aumento del colesterol, aumento de la tensión muscular inhibición del sistema inmunitario, sensación de estar desnudo en la boca, pupilas dilatadas, etc.

A nivel cognitivo: Sentimientos de preocupación, incertidumbre, mal humor , falta de concentración, desorientación, hipersensibilidad a las críticas, falta de control, etc.

A nivel motor: Habla rápida, temblores, inflexiones vocales, imprecisión, arrebatos emocionales, tartamudeo, consumo de sustancias legales como alcohol y cigarrillos, comer en exceso o en defecto, conducta impulsiva, risa ansiosa, bostezos, etc. Estos son algunos de los efectos agudos del estrés laboral, que pueden ser perjudiciales para la salud (4).

2.2.1.6 Principales efectos del estrés

Cuando las defensas del organismo se ven comprometidas, las actividades del cuerpo se ralentizan y a menudo se detienen por completo, lo que provoca graves problemas psicológicos, enfermedades físicas o incluso la muerte.

La investigación científica ha demostrado que el estrés disminuye significativamente las defensas del organismo, haciendo que una persona que experimenta estrés de forma regular sea más susceptible a las enfermedades bacterianas y víricas que impiden con frecuencia trabajar (19).

Estrés laboral y calidad de vida relacionados con la salud

El primer paso del proceso de interpretación, el sujeto evalúa la situación y el grado de amenaza que supone a la luz del significado que ésta y sus

características tienen para él. Los recursos disponibles para hacer frente a la circunstancia estresante se evalúan en una evaluación secundaria que se realiza en una fase posterior.

Basándose en estas dos evaluaciones, la persona determina si la situación a la que se enfrenta es un reto que puede superar con relativa facilidad o, por el contrario, una amenaza que puede abrumar a la persona, provocarle ansiedad y reducir su capacidad para reaccionar ante la situación (19).

- **Los estresores ambientales:** Incluyen la luz, el ruido excesivo, el espacio físico y la temperatura.

- **Factores de estrés relacionados con el contenido del trabajo:** El exceso de trabajo, la ambigüedad de las funciones, las exigencias de la carga de trabajo y el control del trabajo.

- **Estresores relacionados con las interacciones sociales:** Como los desacuerdos con los compañeros de trabajo y las relaciones con superiores y subordinados, entre otros.

- **Estímulos relacionados con el desarrollo profesional:** Como oportunidades de formación, incentivos y recompensas.

- **Énfasis en las características organizativas:** Como la estructura, la burocracia, la política, la cultura organizativa, la tecnología, el ritmo de trabajo, los ciclos de trabajo y los periodos de descanso, entre otros.

- **Los factores estresantes relacionados con las interacciones entre el trabajo y otros aspectos de la vida:** Incluyen los que tienen que ver con cuestiones laborales y familiares, aficiones, relaciones románticas y realización personal en el trabajo, entre otros (7).

Los elementos mencionados pueden tener una amplia variedad de efectos negativos sobre la persona en diversas áreas de su vida si se consideran estresores.

En primer lugar, pueden acelerar la aparición de patologías relacionadas con la salud física, tales como: enfermedades cardiovasculares, hipertensión arterial, úlceras pépticas, síndrome del intestino irritable, problemas respiratorios, desequilibrios endocrinos, insomnio, alergias, etc.

Los factores mencionados, si se perciben como estresores, pueden llegar a provocar una gran diversidad de consecuencias en la persona en diferentes dimensiones de su vida.

En segundo lugar, pueden contribuir al deterioro de la salud mental en la medida en que el estrés laboral se ha relacionado con agresividad, aislamiento o distanciamiento en las relaciones interpersonales (a nivel conductual), así como con estados de ansiedad, depresión, baja autoestima e irritabilidad (a nivel cognitivo/emocional). Cabe recordar que el Síndrome de Burnout es uno de los trastornos más graves que pueden manifestarse en las personas como consecuencia de niveles excesivos de estrés laboral. (11).

2.2.1.7 Características del estrés

- **Agotamiento:** Se manifiesta tanto emocionalmente (sentimiento de inadecuación, abatimiento, escasa motivación, bajo compromiso, sensación de estar desbordado por el problema) como fisiológicamente (baja energía, cansancio persistente, dificultades para dormir, etc.).
- **Cansancio Emocional:** Suele ir acompañada de un cansancio físico extremo, del que la persona que lo padece siente que nunca se recuperará del todo. Cuando se produce, provoca una sensación de pesadez imposible de continuar. El resultado es un estado de letargo del que es difícil salir, ya que suele ir acompañado de sentimientos de impotencia.
- **Agotamiento Físico:** Suele ir acompañada de un agotamiento físico extremo, del que el enfermo tiene la sensación de no recuperarse nunca del todo. Cuando esto ocurre, aparece una sensación de incapacidad para continuar. Se entra entonces en un estado de inercia del que es difícil desprenderse, ya que suele ir acompañado de una sensación de impotencia.(20).
- **Despersonalización:** Consiste en emociones crónicas o recurrentes de estar desconectado del propio cuerpo o de los propios procesos mentales, típicamente acompañadas de una sensación de despersonalización o de sentirse aislado del entorno. Además, implica

tratar a las personas con dureza y sin compasión (pérdida de interés, rechazo, distancia emocional, ira, apatía).

- **Actitudes negativas:** Disminución de la autoestima y sentimientos de inadecuación, ineficacia e ineptitud con respecto a uno mismo, al trabajo y a la vida en general (18).
- **Respuestas Cínicas:** Reacciones desagradables, frías y distantes hacia otras personas, en particular hacia clientes, pacientes, usuarios, etc. Se acompaña de un aumento de la irritación y una disminución de la motivación (21).
- **Baja realización personal:** Circunstancias dolorosas que, con frecuencia no observadas, provocarían una pérdida de confianza en la satisfacción personal y el desarrollo de un autoconcepto negativo. (20).
- **Sentimiento de fracaso:** Falta de información, esfuerzo o capacidad), falta de aspiraciones u horizontes laborales y descontento general. La falta de fiabilidad, la evitación del lugar de trabajo, el absentismo y la deserción profesional son, por consiguiente, indicios frecuentes y típicos de este trastorno ocupacional.
- **Incompetencia:** Poder afrontar el estrés y la baja autoestima (21).

2.2.1.8 Prevención del estrés laboral

Atención individual del problema:

- **Prevención primaria:** Difundir conocimientos sobre el tema. Potenciar la capacidad del individuo para reducir el estrés. Mediante folletos, carteles, seminarios, etc., promover la prevención y sensibilizar.
- **Prevención secundaria:** Establecer rutinas saludables de trabajo, alimentación, ejercicio y sueño le ayudará a identificar y reconocer el estrés..
- **Prevención terciaria:** Aplicar ejercicios de concentración para ayudar al empleado a sentirse menos estresado. (22).

2.2.2 Desempeño Laboral

Siempre que se den las circunstancias adecuadas, son actividades visibles con un objetivo claro en las que la persona demuestra su capacidad y voluntad de llevarlas a cabo. En el transcurso del proceso de gestión de los recursos humanos, debe

recibir especial atención por ser también un componente crucial para el funcionamiento de cualquier empresa. Con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales, la evaluación de dicho desempeño debe ser ventajosa para la empresa y para las personas al potenciar la felicidad de los empleados (22).

2.2.2.1 Factores asociados al Desempeño Laboral

Sexo: La probabilidad de que los trabajadores de uno u otro sexo puedan acceder a un empleo, así como sus condiciones laborales (salarios y oportunidades de formación y promoción, entre otras cosas), se ven influidas de manera significativa por la forma en que los empresarios perciben el rendimiento laboral de hombres y mujeres y, en particular, por las supuestas diferencias de productividad y los costes asociados. En ese sentido, son factores que pueden ayudar o dificultar la integración de diversos grupos de trabajadores en el mercado laboral. En lo que respecta a las mujeres, una parte importante de estas barreras se deriva de una perspectiva empresarial que, en muchos aspectos, es poco favorable a su entrada en el mercado laboral (17).

Edad: Los estereotipos de edad son nociones preconcebidas y expectativas sobre los trabajadores en función de su edad. Los estereotipos negativos pueden servir de base para prejuicios y conductas discriminatorias en el trabajo, a pesar de las diferencias conceptuales entre ambos. Son muchos los estudios sobre las impresiones de la conducta laboral de los trabajadores y su rendimiento en el trabajo (17).

Tiempo de experiencia laboral: Cuando una persona empieza a trabajar en cualquier profesión, experimenta las mismas cosas que un joven que empieza a madurar en el mundo laboral. Al principio todo parece nuevo y fascinante, y las exigencias de la organización son modestas. En consecuencia, su rendimiento es sólido y la satisfacción del cliente es alta (17).

Tiempo de permanencia en el área: Lugar de trabajo como un conjunto de elementos, situaciones y características que, combinados con la personalidad y las aspiraciones del empleado, pueden dar lugar a la felicidad laboral; la relación entre la satisfacción laboral y la antigüedad en el puesto de trabajo es compleja (17).

2.2.2.2 Características del Desempeño Laboral

- **Capacidad Cognitiva:** son habilidades que el cerebro necesita para funcionar e interactuar con los datos que obtenemos de nuestro entorno. Estas cualidades centradas en el rendimiento laboral tienen potencial para triunfar (23).
- **Capacidad Afectiva:** Comprender, comunicar y gestionar las propias emociones. Son especialmente importantes el sentido del equilibrio, la autoestima y la empatía. La capacidad de la persona para comprender y controlar las emociones que causan los acontecimientos afectivos, o metaafectividad, es igualmente significativa (23).
- **Cumplimiento:** La eficacia con la que los empleados desempeñan sus funciones dentro de la organización puede comprobarse mediante un procedimiento de análisis periódico basado en mediciones objetivas (23).

2.2.3 Odontología Frente a la Pandemia de COVID-19

Los servicios odontológicos son cruciales para mantener la salud humana, ya que los trastornos bucodentales repercuten negativamente en el bienestar físico y mental de los pacientes, y los problemas más graves pueden incluso poner en peligro su vida.

En el contexto de esta epidemia, los dentistas formamos parte del grupo de profesionales médicos con mayor riesgo, ya que realizamos nuestro trabajo en la cavidad bucal, muy cerca de la nasofaringe y a una distancia inferior al metro recomendado para evitar la transmisión.

Según algunas investigaciones, las bacterias como la que causa el covid19 pueden permanecer en el aire durante mucho tiempo y tienen más posibilidades de propagar enfermedades antes de adherirse a las superficies cuando están en forma de aerosoles (partículas con un diámetro inferior a 50 micrómetros). Esto es aún peor en los procedimientos odontológicos que producen aerosoles y salpicaduras cuando el paciente, el personal odontológico y el dentista corren el riesgo de contraer la enfermedad (3).

2.2.4 Impacto Psicológico en el Cirujano Dentista

El cirujano dentista debe enfrentarse cada día a otros cambios en el lugar de trabajo, así como a una enorme tensión laboral. Esta presión incluye estar expuesto a un elevado riesgo de COVID-19 infección, protección inadecuada contra la contaminación, discriminación, frustración, aislamiento, interacciones difíciles con los pacientes, pérdida de contacto con la familia y agotamiento físico y mental.

Del mismo modo, la posición de crisis en la que se encuentran los profesionales sanitarios se traduce en estrés, síntomas depresivos, preocupación, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y pavor (6).

Por otro lado, las acciones sociales perjudiciales están motivadas por el miedo y creencias erróneas sobre el riesgo y las consecuencias. Además de las reacciones de angustia (como el insomnio, la rabia y el miedo extremo a la enfermedad incluso en personas que no están expuestas), estos estados y comportamientos también pueden provocar conductas de riesgo para la salud (como un mayor consumo de alcohol y tabaco y aislamiento social), trastornos específicos como el trastorno de estrés postraumático, trastornos de ansiedad y depresión, entre otros (3).

2.3 Marco Conceptual

2.3.1 Ansiedad: sentimiento que experimenta todo ser humano, pero que en algunas circunstancias se convierte en un trastorno que hay que tratar. Es la ansiedad que parece no tener una razón visible, nos hace preocuparnos, tensarnos e irritarnos, además de incitarnos a realizar actividades impropias y evasivas (7).

2.3.2 Agotamiento laboral: es un tipo particular de estrés relacionado con el trabajo que incluye cansancio físico o emocional, falta de sensación de logro y pérdida del sentido de uno mismo. (24).

2.3.3 Estrés: tensión, ya sea física o emocional. Puede ser el resultado de cualquier circunstancia o idea que le provoque frustración, rabia o ansiedad (12).

2.3.4 Desempeño Laboral: el nivel de calidad del trabajo de cada empleado durante un periodo de tiempo específico en relación con sus actividades diarias (22).

2.3.5 Depresión: es una enfermedad del estado de ánimo que provoca melancolía persistente y falta de interés por una serie de actividades (25).

2.3.6 Ansiedad: es una emoción que incluye miedo, temor e inquietud. La sudoración, las emociones tensas e inquietas y las palpitaciones son posibles efectos de ello. Puede ser una reacción común al estrés (26).

2.3.7 Miedo: es una actitud desconfiada que hace que los individuos anticipen cosas malas, es miedo ante el peligro, es bastante significativo y puede ser genuino o imaginario (27).

2.3.8 Frustración: es un sentimiento que se experimenta cuando una persona no consigue realizar un deseo previsto para satisfacer una necesidad. Las respuestas emocionales de las personas en estas circunstancias incluyen ira, furia, malestar, preocupación y desesperanza (28).

2.3.9 Insomnio: es un trastorno frecuente del sueño (29).

CAPÍTULO III

MÉTODO

3.1 Tipo de Investigación

Es observacional porque no se manipula la variable de estudio, nos limitamos a su descripción u observación. Es transversal porque la variable es medida en un solo momento. Es prospectivo porque la toma de datos se hace a partir de una planificación y corresponde al investigador realizarla. Es analítico porque ve el comportamiento o relación de dos o más variables.

3.2 Diseño de Investigación

No experimental porque no se manipula la variable de estudio y a secuenciado de asociación porque se va asociar dos variables en un momento determinado.

3.3 Población

La población estuvo conformada por 90 cirujanos dentistas que se encontraron en la provincia de Mariscal Nieto, que cumplieron con los criterios de elegibilidad, por lo tanto, no se necesitó una muestra.

CRITERIOS DE INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN

Criterios de inclusión

- Cirujanos dentistas de ambos sexos.
- Que se encuentren colegiados en la Provincia de Mariscal Nieto.
- Que estén actualmente laborando.
- Que acepten el consentimiento informado.

Criterios de exclusión

- Cirujanos dentistas que llenen incorrectamente los instrumentos de recolección de datos.
- Que tengan problemas de comunicación o su estado general no lo permita.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos

- **Técnica**

Para ambas variables la técnica para la recolección de datos fue la encuesta.

- **Instrumento**

El instrumento para la recolección de datos de la variable nivel de estrés, fue el cuestionario de Maslach Burnout. Que consta de 22 ítems, con respuestas en escala lineal, tomando valores desde 0 (nunca), 1 (pocas veces al año), 2 (una vez al mes o menos), 3 (unas pocas veces al mes o menos), 4 (una vez a la semana), 5 (pocas veces a la semana) y 6 (todos los días).

Presentando tres dimensiones:

- **Agotamiento emocional:** 9 ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20)

Puntuación:

Bajo (0 – 18)

Medio (19 – 26)

Alto (27 – 54)

- **Despersonalización:** 5 ítems (5, 10, 11, 15 y 22)

Puntuación:

Bajo (0 – 5)

Medio (6 – 9)

Alto (10 – 30)

- **Realización Personal:** 8 ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21) (Anexo 02)

Puntuación:

Bajo (0 – 33)

Medio (34 – 39)

Alto (40 – 56)

Validez

En los estudios originales de Maslach & Jackson (1986) se recogieron tres tipos de análisis en los que las puntuaciones de la prueba se pusieron en relación con:

- Las evaluaciones del comportamiento hechas por una persona que conoce bien al sujeto examinado (su pareja o un compañero en el puesto de trabajo)
- La presencia de algunas características laborales que normalmente provocan estrés.
- Las medidas en otras variables que, por hipótesis, están relacionadas con éste estrés.

Confiabilidad

Se estableció la consistencia interna mediante el coeficiente alfa de Cronbach en una muestra de 1316 casos, obteniéndose los siguientes índices: 0,90 en Agotamiento Emocional; 0,79 en Despersonalización; y 0,71 en Realización Personal.

Sub escalas	Coefficiente Alfa de Cronbach
Agotamiento emocional	0,90
Despersonalización	0,79
Realización personal	0,71

Para medir la variable desempeño laboral, se empleó el segundo cuestionario Método de elección forzada, conformada por 32 ítems, la calificación se llevó

acabo tomando en cuenta que se le asigna un valor de 0 al NO y un valor de 1 al SI, obteniendo un puntaje final de 32.

- Insuficiente (0 – 12)
- Regular (13 – 25)
- Bueno (26 – 32)

Confiabilidad y Validez

Para evaluar la validez de constructo se utilizaron el parámetro Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) y la prueba de esfericidad de Barlett, que permiten determinar la conveniencia de realizar un análisis factorial para definir si las escalas que lo constituyen son adecuadas para el instrumento. Estas pruebas arrojaron valores inferiores a 0,50 (KMO = 0,189 y EB = 0,084), lo que indica una fiabilidad aceptable con un alfa de Cronbach de 0,798. No es imprescindible redefinir las escalas porque están diseñadas para evaluar lo que hay que medir, en este ejemplo, el rendimiento laboral, con un 50 (KMO = 0,189 y EB = 0,084).

- **Estrategia**

Primero: Se solicitó al Colegio Odontológico de la Sede Moquegua, que nos proporcione un listado de todos los cirujanos dentistas de la provincia Mariscal Nieto que se encuentren habilitados y laborando, de esa manera se pudo planificar la recolección de datos.

Segundo: Teniendo el listado de los cirujanos dentistas habilitados, se les seleccionó según los criterios de elegibilidad.

Tercero: Se les contactó vía WhatsApp, se les explicó los objetivos del trabajo de investigación y se les envió el enlace que los llevó al formulario de google, que constituía de tres secciones. La primera que fue el consentimiento informado, los que no aceptaron participar, automáticamente se les cerraba el cuestionario. Los que aceptaron, continuaron con la segunda sección que es el cuestionario de Maslach Burnout y la tercera sección que fue el cuestionario de método de elección forzada.

Cuarto: El cuestionario de Maslach Burnout constituía de 22 ítems y el cuestionario de método de elección forzada en 32 ítems, que tomó un tiempo de 20 minutos.

3.5 Técnicas de Procesamiento y Análisis de Datos

Los análisis de Datos se exportaron de Google Forms se utilizó hoja de cálculo de Microsoft Excel y se codificaron. Los análisis estadísticos se realizaron utilizando software estadístico SPSS versión 26. Se realizó un análisis descriptivo mediante la obtención de las frecuencias absolutas y relativas de las variables categóricas además de los porcentajes respectivos.

Así mismo, para las variables numéricas se describieron media o mediana y desviación estándar o, según la distribución de los datos.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

4.1 Presentación de Resultados

Tabla 1

Agotamiento emocional de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

AGOTAMIENTO EMOCIONAL	N	%
Bajo	69	76.67
Medio	14	15.56
Alto	7	7.78
TOTAL	90	100.00

En la tabla 1 se puede observar el agotamiento emocional de los 90 cirujanos dentistas encuestados, donde el 76.67% presenta agotamiento emocional bajo, un 15.56% medio y una mínima parte 7.78% agotamiento emocional alto.

Gráfico 1

Agotamiento emocional de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

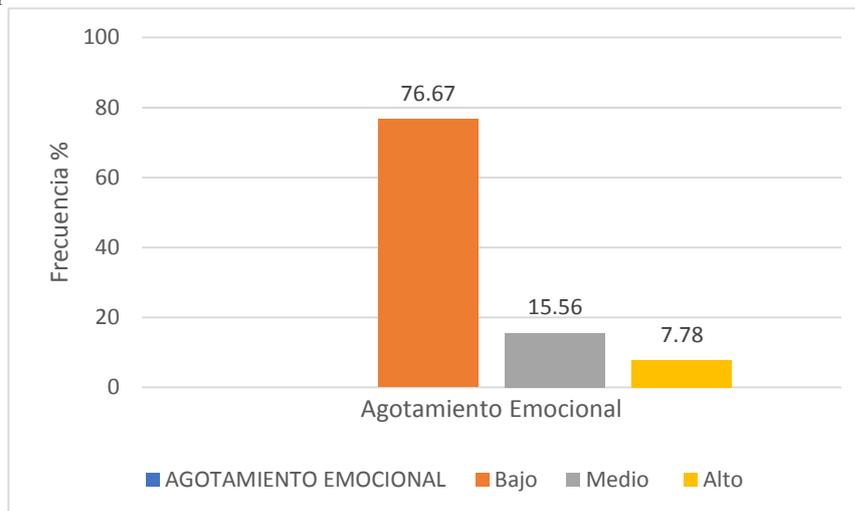


Tabla 2

Despersonalización de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

DESPERSONALIZACIÓN	N	%
Bajo	72	80.00
Medio	15	16.67
Alto	3	3.33
TOTAL	90	100.00

En la tabla 2 se puede observar la despersonalización de los 90 cirujanos dentistas encuestados, donde el 80.00% despersonalización bajo, un 16.67% medio y una mínima parte 3.33% despersonalización alto.

Gráfico 2

Despersonalización de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

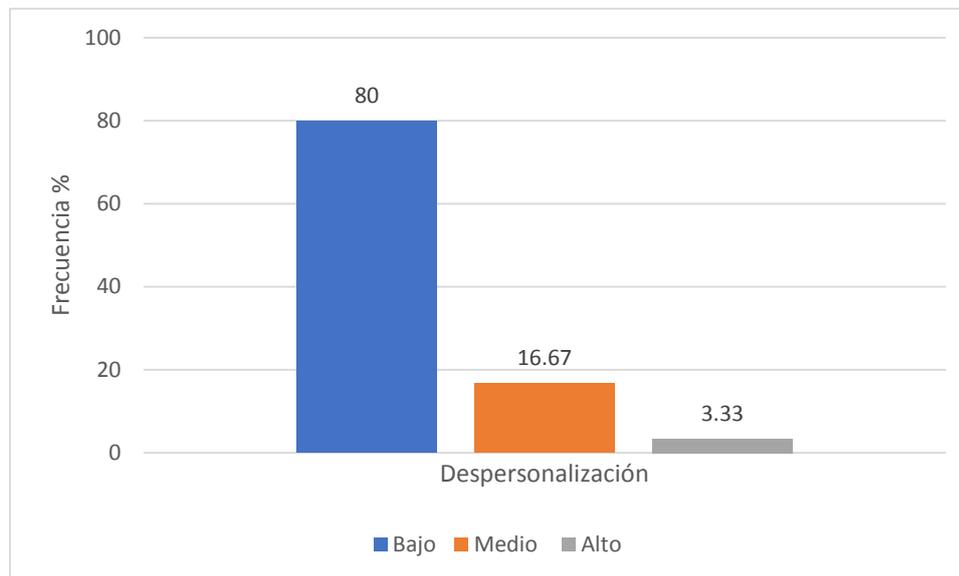


Tabla 3

Realización personal de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

REALIZACIÓN PERSONAL	N	%
Bajo	13	14.44
Medio	12	13.33
Alto	65	72.22
TOTAL	90	100.00

En la tabla 3 se puede observar la realización personal de los 90 cirujanos dentistas encuestados, donde el 72.22% presenta realización personal alto, un 13.33% medio y un 14.44% realización personal bajo.

Gráfico 3

Realización personal de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

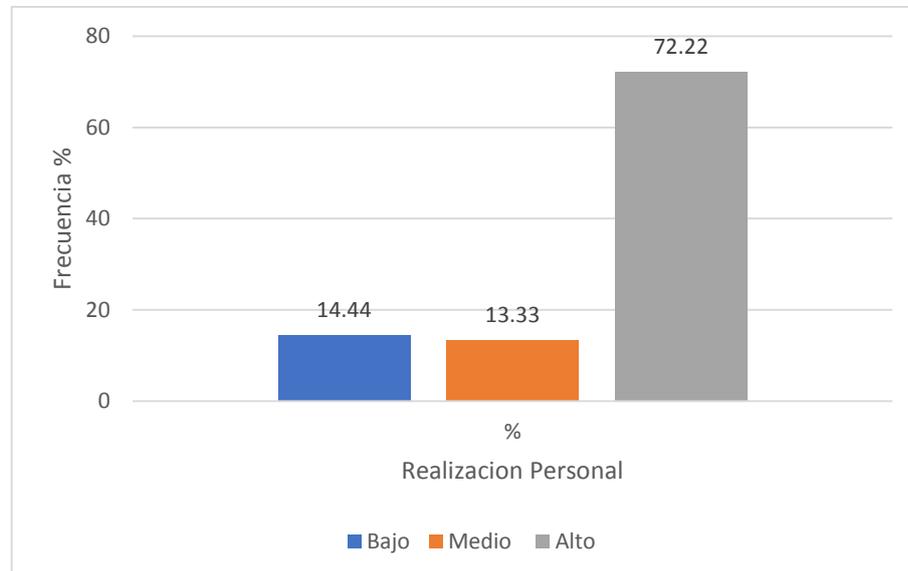


Tabla 4

Desempeño laboral de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia.

DESEMPEÑO LABORAL	N	%
Insuficiente	9	10.00
Regular	58	64.44
Bueno	23	25.56
TOTAL	90	100.00

En la tabla 4 se puede observar el desempeño laboral de los 90 cirujanos dentistas encuestados, donde el 64.44% presenta un desempeño laboral regular, una cuarta parte (25.56%) bueno y solo el 10.0% tiene desempeño laboral insuficiente.

Gráfico 4

Desempeño laboral de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

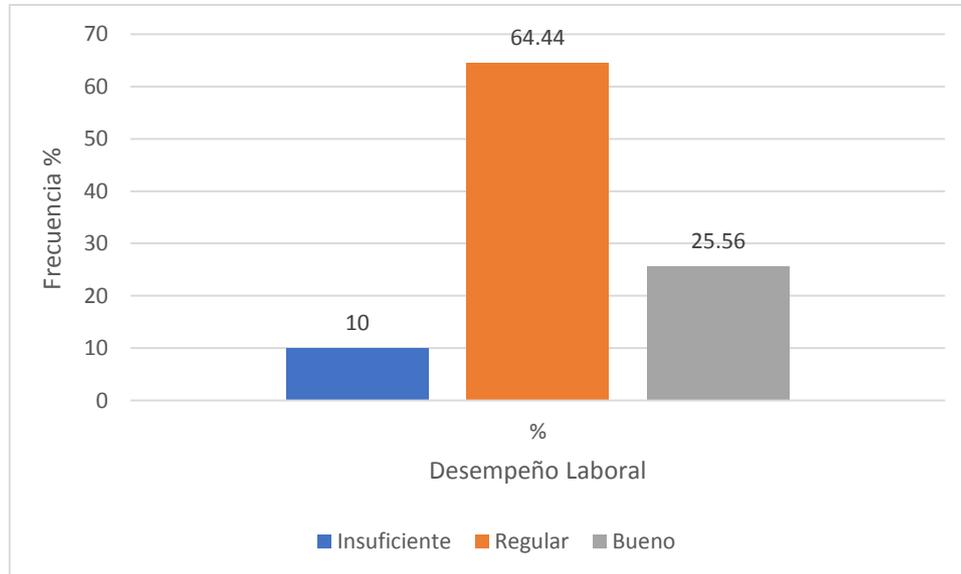


Tabla 5

Desempeño laboral asociado al estrés de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia

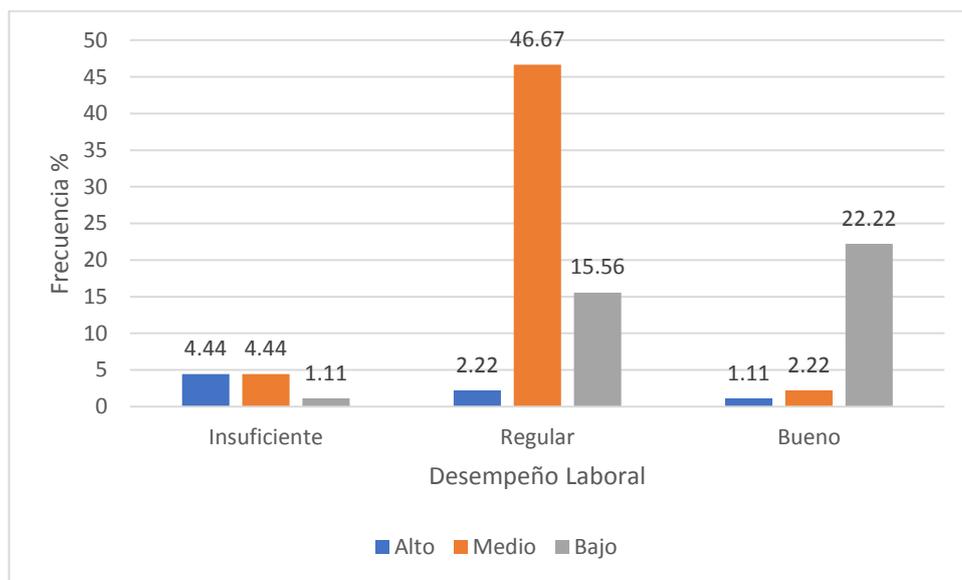
ESTRES	ALTO	MEDIO	BAJO	TOTAL
DESEMPEÑO LABORAL	N (%)	N (%)	N (%)	N (%)
Insuficiente	4 (4.44)	4 (4.44)	1 (1.11)	9 (10.0)
Regular	2 (2.22)	42 (46.67)	14 (15,56)	58 (64.44)
Bueno	1 (1.11)	2 (2.22)	20 (22.22)	23 (25.56)
TOTAL	7 (7.78)	48 (53.33)	35 (38.89)	90 (100.0)
Rho de Spearman: -0.569			valor de p : 0.000	

En la tabla 5 se puede observar la asociación entre el estrés y el desempeño laboral de los 90 cirujanos dentistas en la provincia Mariscal Nieto, donde el 53.33%

presenta un estrés medio, así como el 64.44% presenta un desempeño laboral regular. Así también el 38.89% presenta un estrés bajo lo que se corresponde con un desempeño laboral bueno con 25.56%. Para un estrés alto de 7.78% corresponde un desempeño laboral insuficiente de un 10.0%. Para realizar el contraste de hipótesis usamos la prueba estadística de Rho de Spearman donde se obtuvo un valor de p de 0.000 que es menor al margen de error (0.05) que nos indica que existe correlación entre el estrés laboral y el desempeño que tienen los cirujanos dentistas. Esta correlación es inversa por el valor obtenido de -0.569 y representa una intensidad regular.

Gráfico 5

Desempeño laboral asociado al estrés de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia



4.2 Contratación de Hipótesis

Para la contrastación de la hipótesis en la tabla N° 5 se asocia el nivel de estrés con el desempeño laboral. Enunciamos nuestras hipótesis estadísticas.

H₀: No existe asociación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés en los cirujanos dentistas.

H₁: Existe asociación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés en los cirujanos dentistas.

El nivel de significancia para el presente estudio fue el 5%.

La prueba estadística que se usó para asociar el desempeño laboral y el nivel de estrés en los cirujanos dentistas fue el RHO de Spearman

Resultados: Valor de p: 0.000 que es menor al 0.05 por lo tanto es significativo.

Con una probabilidad de error menor al 5% podemos afirmar que existe asociación entre el desempeño laboral y el nivel de estrés.

Interpretación: El nivel de estrés de presentan los cirujanos dentistas en tiempos de pandemia se correlacionan con el desempeño laboral que desarrollan.

4.3 Discusión de Resultados

El agotamiento emocional de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia que se observa en la tabla 1, donde los 90 encuestados, presentan agotamiento emocional bajo con un 76.57% y una mínima parte 7.78% agotamiento emocional alto.

Resultados difieren de los encontrados en Bancayán Guerrero K. en el trabajo de investigación, titulado: “Efecto del estrés en el desempeño laboral del Odontólogo en el contexto del COVID-19, en distritos de Lima, 2021”, donde la mayoría presentaron un agotamiento emocional medio en un 91.7%, seguido un agotamiento emocional alto en un 8.3%.

La despersonalización de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia que se observa en la tabla 2, donde el 80.00% presenta despersonalización baja y una mínima parte 3.33% despersonalización alta.

Resultados difieren de los encontrados en Bancayán Guerrero K., donde la mayoría presentaron una despersonalización media en un 83.3%, seguido una despersonalización baja en un 11.7%

La realización personal de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia que se observa en la tabla 3, donde el 72.22% presenta realización personal alto y un 14.44% realización personal bajo.

Resultados difieren de los encontrados en Bancayán Guerrero K., en mayoría presentaron realización personal media en un 94.2%, seguido relaciones personales altas en un 5.8%.

El desempeño laboral de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia que se observa en la tabla 4, donde el 64.44% presenta un desempeño laboral regular y solo el 10.0% tiene desempeño laboral insuficiente.

Resultados similares de los encontrados en Bancayán Guerrero K., donde la mayoría presentaron un desempeño laboral regular en un 98.3%.

Resultados difieren de los encontrados en Fuentes Torres JA. en el trabajo de investigación, titulado: “Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020”, donde presenta un desempeño laboral insuficiente con un 59.6% y solo el 10.1% tiene desempeño laboral bueno.

El desempeño laboral asociado al síndrome de burnout de Cirujanos Dentistas de la provincia Mariscal Nieto en época de pandemia que se observa en la tabla 5, se encontró que existe una correlación inversa, es decir si el cirujano dentista presenta alto estrés su desempeño laboral será insuficiente.

Resultados similares de los encontrados en Fuentes Torres JA., donde presentan un nivel de estrés alto, que es el 70.0%; el 49.8% tiene un desempeño laboral insuficiente.

Al obtener dichos resultados, puede deberse a que, al estar atravesando por una pandemia, una enfermedad totalmente nueva para el personal de salud, genere ciertos niveles altos de estrés, está comprobado que puede presentar riesgos directos a la salud, relacionados con cardiopatías, trastornos digestivos, aumento de la tensión arterial y dolor de cabeza, trastornos músculo-esqueléticos como lumbalgias. También se puede decir que altos niveles de estrés afecta el desempeño laboral, impacta en el rendimiento y la capacidad de desarrollar las actividades y procedimientos diarios en la atención al paciente, pudiendo inducir a errores procedimentales y falta de eficiencia.

CONCLUSIONES

- 1.- Se encontró un nivel de agotamiento emocional bajo en los Cirujanos Dentistas de la provincia de Mariscal Nieto con un 76.57% y una mínima parte de 7.78% con un nivel alto.

- 2.- Se encontró un nivel de despersonalización bajo en los Cirujanos Dentistas de la provincia de Mariscal Nieto con un 80.00% y una mínima parte de 3.33% con un nivel alto.

- 3.- Se encontró un nivel de realización personal alto en los Cirujanos Dentistas de la provincia de Mariscal Nieto con un 72.22% y un nivel bajo de 14.44%.

- 4.- Se encontró un nivel de desempeño laboral regular en los Cirujanos Dentistas de la provincia de Mariscal Nieto con un 64.44% y un nivel insuficiente de 10.0%.

- 5.- Al asociar el estrés y el desempeño laboral se encontró un margen de error del 5 %, el cual nos indica que existe una correlación inversa.

RECOMENDACIONES

- El Colegio Odontológico debería generar espacios de esparcimiento e implementar un plan de intervención para disminuir el estrés a los profesionales, como el de realizar reuniones donde haya programas de relajación.
- Se sugiere realizar estudios sobre conocimientos, actitudes que se deberían de tomar frente al tema del estrés y las consecuencias que ésta trae ya sea en el trabajo, en la familia, etc.
- Las Instituciones deberían de fomentar el manejo del estrés, porque se verá reflejado en el desempeño y clima laboral.
- Incentivar a los Cirujanos Dentistas y a los profesionales de la salud ya que no se encuentran ajenos a la problemática actual, a la capacitación sobre temas como estrés, ansiedad entre otros.
- Se sugiere que se realicen estudios orientados a medir el nivel de satisfacción de los pacientes y la calidad de atención recibida por parte del personal de salud en tiempos de pandemia.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Mosolova E, Chung S, Sosin D, Mosolov S. Stress and anxiety among healthcare workers associated with COVID-19 pandemic in Russia. *Psychiatr Danub.* 2021;32:3–4.
2. Collin V, O'Selmo E, Whitehead P. Psychological distress and the perceived impact of the COVID-19 pandemic on UK dentists during a national lockdown. *Br Dent J.* 2021;1–8.
3. Sandhu B, Blanchard J, Koshal S. COVID-19 – the impact on wellbeing of the dental team in a secondary care urgent dental hub. *Br Dent J.* 2021;1–6.
4. Molina Hernández J, Fernández Estevan L, Montero J, González García L. Clima laboral, satisfacción laboral y burnout entre los odontólogos españoles: un estudio transversal. *BMC Oral Health.* 2021;21(1):1–10.
5. Collin V, Toon M, O'selmo E, Reynolds L, Whitehead P. A survey of stress, burnout and well-being in UK dentists. *Br Dent J.* 2019;226(1):40–9.
6. Molleapaza Mamani JN. Influencia del clima laboral y cultura organizacional en la gestión empresarial del Hotel Sillustani de la ciudad de Puno en los periodos 2014 – 2015. Universidad Nacional del Altiplano; 2017.
7. Ocas L, Contreras P. Estrés, ansiedad y depresión en el personal de salud del primer nivel de atención durante la pandemia de covid – 19. *Proy Investig para optar el Tit Espec en Med Fam y comunitaria.* 2021;16(1):1–18.
8. Fuentes Torres JA. Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en cirujanos dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno. Universidad Nacional del Altiplano; 2020.
9. Menacho Solano V. Prevalencia y factores asociados al estrés, ansiedad y depresión, en médicos que laboran en áreas covid-19. Universidad Ricardo Palma; 2020.

10. Angeles Jaimes EN. Estrés y desempeño laboral en trabajadores del Centro de Salud de Chiquián. Universidad César Vallejo; 2019.
11. Quispe Delgado Y. Nivel de estrés y desempeño laboral de los profesionales de Salud del Centro de Salud El Bosque. Universidad Señor de Sipán; 2019.
12. El estrés y su salud [Internet]. MedlinePlus. 2018 [cited 2022 Dec 2]. Available from: <https://medlineplus.gov/spanish/ency/article/003211.htm>
13. Lazarus R, Folkman S. Stress y Procesos Cognitivos. Martínez Roca, editor. Barcelona; 1986.
14. Saborío Morales L, Hidalgo Murillo L. Síndrome de Burnout. Med Leg Costa Rica. 2015;23(1).
15. García Morán M de C, Gil Lacruz M. El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Rev Psicol. 2016;
16. Mendez Cutipa C. Factores que influyen en el Desempeño Laboral de los Cirujanos Dentistas de la Clínica Estomatológica de la Universidad Alas Peruanas Arequipa. Universidad Nacional de San Agustín; 2019.
17. Ministerio de Salud. Depresión. 2005.
18. Castillo Ramírez S. El síndrome de “Burn Out” o síndrome de agotamiento profesional. Med Leg Costa Rica. 2007;17(2).
19. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Ciencias Soc. 2010;16(3):493–505.
20. Maslach C, Jackson S. Maslach Burnout Inventario. 1986;1:432–5.
21. Apiquian Guitart A. El Síndrome de Burnout en las empresas [Internet]. 2007. Available from: <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/sindrome burnout.pdf>
22. Pedraza E, Amaya G, Conde M. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Rev Ciencias Soc. 2010;16(3).

23. ¿Cómo influyen nuestras habilidades cognitivas en nuestro éxito profesional? [Internet]. Cognifit. 2017 [cited 2022 Nov 10]. Available from: <https://blog.cognifit.com/es/habilidades-cognitivas-desarrollo-profesional/>
24. Agotamiento emocional de los profesionales de la salud [Internet]. Clínica Galatea. 2018 [cited 2022 Nov 20]. Available from: <https://www.clinica-galatea.com/es/bloc/agotamiento-emocional-profesionales-salud/#:~:text=El agotamiento emocional es un,de tipo emocional o cognitivo.>
25. Depresión (trastorno depresivo mayor) [Internet]. MayoClinic. 2019 [cited 2022 Dec 10]. Available from: <https://www.mayoclinic.org/es-es/diseases-conditions/depression/symptoms-causes/syc-20356007>
26. Instituto Nacional de la Salud Mental. Ansiedad [Internet]. MedlinePlus. 2018 [cited 2022 Dec 15]. Available from: <https://medlineplus.gov/spanish/anxiety.html>
27. Miedo [Internet]. ABC Bienestar. 2018 [cited 2022 Dec 16]. Available from: https://www.abc.es/bienestar/psicologia-sexo/psicologia/abci-miedo-202005200827_noticia.html
28. ¿Qué es la frustración y cómo te afecta? [Internet]. psonrie. 2017 [cited 2022 Dec 20]. Available from: <https://www.psonrie.com/noticias-psicologia/que-es-la-frustracion-y-como-afecta>
29. Insomnio [Internet]. National Heart, Lung and Blood Institute. 2022 [cited 2022 Dec 26]. Available from: <https://www.nhlbi.nih.gov/es/salud/insomnio#:~:text=El insomnio es un trastorno,entorno correcto para dormir bien.>