



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN DE
LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

**Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en
la región Lambayeque, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

AUTORA:

Flores Rivera, Gaby Fiorella (ORCID: 0000-0003-2320-3049)

ASESORA:

Mg. Alayo Canales, Cecilia (ORCID: 0000-0003-3893-9868)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud.

LIMA – PERÚ

2022

Dedicatoria

El presente trabajo se lo dedico a María Pilar, mi madre, por siempre apoyarme incondicionalmente. brindarme su amor, comprensión y por siempre calmarme y guiarme en los momentos difíciles.

Agradecimiento

A Dios por protegerme, guiarme y permitirme seguir cumpliendo mis objetivos a lado de mi madre. A mi madre por apoyarme incondicionalmente en este camino. También agradezco el apoyo de mi familia y amigos por su apoyo en este proyecto.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	13
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.3. Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis	14
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	15
3.6. Métodos de análisis de datos	15
3.7. Aspectos éticos	16
IV. RESULTADOS	17
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS	31
ANEXOS	38

Índice de tablas

Tabla 1: Nivel de estrés laboral de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.....	17
Tabla 2: Nivel de desempeño profesional de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021	17
Tabla 3: Nivel de estrés laboral según sus dimensiones, en los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021	18
Tabla 4: Nivel de desempeño profesional según sus dimensiones en los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021	18
Tabla 5: Frecuencia de estrés según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.....	19
Tabla 6: Frecuencia de estrés según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.....	20
Tabla 7: Frecuencia de estrés según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021	20
Tabla 8: Frecuencia de desempeño profesional según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021	19
Tabla 9: Frecuencia de desempeño profesional según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.....	21
Tabla 10: Frecuencia de desempeño profesional según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021	21
Tabla 11: Correlación entre el estrés laboral y el desempeño profesional.....	22

RESUMEN

La investigación tuvo como objetivo principal determinar la correlación de las variables estrés laboral y desempeño profesional en los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021. El estudio fue de tipo básico descriptivo de correlación, cuantitativo, no experimental y transversal. La muestra estuvo conformada por 173 dentistas, obtenido mediante una fórmula para poblaciones finitas. Los participantes cumplieron con los criterios de inclusión y exclusión. Los datos de ambas variables se recolectaron mediante encuestas validadas por juicio de expertos y aplicadas virtualmente en el Google Forms. Los instrumentos obtuvieron un alfa de cronbach igual a 0.987 para la variable estrés laboral y 0.985 para el desempeño profesional, confirmando su alta confiabilidad. Los datos se procesaron en el software SPSS 25, mediante la prueba no paramétrica Rho de Spearman para comprobar la hipótesis general, obteniendo como resultado una correlación $r= 0,295$ y un valor de significancia $p=0,000$. Estos datos nos indican un valor positivo y una correlación significativa entre ambas variables en estudio. Se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la hipótesis alterna, concluyendo que sí existe relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

Palabra claves: estrés laboral y desempeño laboral.

ABSTRACT

The main objective of the investigation was to determine the correlation of the variables work stress and professional performance in dental surgeons in the Lambayeque region, 2021. The study was of a basic descriptive type of correlation, quantitative, non-experimental and cross-sectional. The sample consisted of 173 dentists, obtained using a formula for finite populations. Participants met the inclusion and exclusion criteria. The data of both variables were collected through validity surveys by expert judgment and applied virtually in Google Forms. The instruments obtained a cronbach's alpha equal to 0.987 for the work stress variable and 0.985 for professional performance, confirming their high reliability. The data were processed in the SPSS 25 software, using the non-parametric Spearman Rho test to verify the general hypothesis, obtaining as a result a correlation $r = 0.295$ and a significance value $\rho = 0.000$. These data indicate a positive value and a significant correlation between both variables under study. The null hypothesis was rejected and the alternative hypothesis confirmed, concluding that there is a relationship between work stress and professional performance of dental surgeons in the Lambayeque region, 2021.

Keywords: job stress and job performance.

I. INTRODUCCIÓN

A inicios del año 2020, el mundo fue informado por la Organización mundial de la salud (OMS) sobre la existencia de una enfermedad altamente contagiosa y letal, ocasionada por el virus SARS-CoV-2. Los estados de diferentes partes del mundo alertaban de una emergencia sanitaria mundial, el cual ha sometido a la población a vivir bajo tensión, ocasionando cuadros de estrés y de miedo al contagio, cambiando radicalmente nuestras costumbres cotidianas para poder sobrevivir. Muchos trabajadores de los distintos sectores se vieron afectados por la exposición al contagio en sus centros de labores y por los despidos que sufrieron muchos de ellos. Sin embargo, el sector salud fue uno de los que se mantuvo estable, pero con mucho sacrificio, pues se reflejó mucha precariedad en los sistemas sanitarios, sobre todo los de América latina (Chávez y Castro-Ruiz, 2020).

Los profesionales de la salud sufrieron muchos cambios por ser un sector con alto riesgo de contagio por la exposición y contacto directo que tienen con sus pacientes, pero sin duda son los cirujanos dentistas los profesionales que conforman los grupos con alto riesgo de contagio por tener un contacto a menos de un metro de distancia con las cavidades orales de los pacientes, siendo su área de trabajo un riesgo por la generación de aerosoles, producto del empleo de instrumentos rotatorios que están en contacto directo con la saliva de los pacientes y por ello muchos cirujanos dentistas reforzaron sus medidas de bioseguridad para poder hacerle frente al COVID-19, pero el temor de que estas medidas no sean lo suficientemente seguras y poner en riesgo su salud, genera estrés a cada uno de los dentistas de la práctica pública y privada. También, a este problema se le suma el estrés que algunos han experimentado por el mal clima organizacional de sus centros de labores, por muchos otros factores a los que como profesional de la salud y persona se enfrentan a diario, reflejándose en su desempeño laboral y en algunos casos varios dentistas se han visto obligados a renunciar o cerrar sus consultas para poner a buen recaudo su salud y la de las demás personas (Chávez y Castro-Ruiz, 2020).

Por consiguiente, los cirujanos dentistas han sufrido una crisis no solo laboral sino también emocional ya que algunos padecen de enfermedades crónicas y se han

sentido limitados y excluidos por la sociedad y el gobierno por no ser considerados como uno de los grupos más vulnerables y por no haber recibido el apoyo necesario para hacerle frente a la pandemia.

En el Perú el mayor porcentaje de la población de cirujanos dentistas son independientes y han tenido que costear los altos precios de los materiales de bioseguridad y así poder volver a laboral y levantar su economía. Muchos reactivaron su economía sin haber recibido la vacuna contra la COVID-19 y lamentablemente algunos fallecieron a causa de este virus.

Por otro lado, los cirujanos dentistas del sector público han tenido que exigir que les brinden los equipos de protección necesarios para poder seguir laborando y algunos solicitar licencia por ser personas vulnerables. También, en los últimos meses se han levantado muchos consultorios privados, generando una situación de competitividad y de mejora en los servicios dentales y de la bioseguridad que se les ofrece a los usuarios.

La región Lambayeque, fue muy afectada por la pandemia en cuanto al alto porcentaje de contagiados y fallecidos a causa del COVID-19, siendo este un motivo más para que los cirujanos dentistas de esta región demoren en reactivar sus actividades, pero la situación económica fue motivo para que algunos continúen con sus labores e inviertan en equipos de protección y así garantizar el cumplimiento de todos los protocolos de bioseguridad que les permita laborar con tranquilidad. Por otro lado, se encuentran los dentistas que se han sentido presionados en laborar en varias clínicas a la vez, en centros públicos y privados; sobrecargándose de trabajo. Por lo tanto, el estrés y la sobrecarga laboral, puede estar repercutiendo en el desempeño laboral de los odontólogos que, a pesar de contar con los conocimientos y las habilidades necesarias, estas circunstancias no les permiten desarrollarse del todo en su trabajo y a esto podría sumarse el uso de equipos de protección sofocantes entre otras situaciones que han cambiado de forma radical la atención odontológica actual.

Ante la actual situación que están viviendo los cirujanos dentistas, se hace necesario que se realice un estudio donde evalúen el nivel de estrés que están padeciendo y con ello valorar si repercute en su desempeño y así comprender su

situación que por mucho tiempo ha sido ignorado por la población y por las autoridades, por ello se plantea realizar un estudio con el siguiente problema: ¿En qué medida se relacionan el estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021?

De esta manera, la investigación tiene como justificación identificar los niveles de estrés con los que laboran los odontólogos, el cual puede afectar su desempeño laboral y con el tiempo desencadenar el Síndrome de Burnout. Entonces se hace necesario realizar un estudio que evalúe el estrés que sufren para poder tomar las medidas correspondientes que ayuden y cuiden su salud y su óptimo desempeño profesional, pues en el Perú no comprenden que los servicios odontológicos son muy indispensables para la salud de todas las personas porque las enfermedades orales pueden influir y afectar al bienestar general de niños y adultos y en el peor de los casos atentar con la vida.

La hipótesis general es que existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. Por consiguiente, su objetivo general es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

Sus objetivos específicos son: a) Identificar el nivel de estrés laboral según sus dimensiones, de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. b) Identificar el nivel de desempeño profesional según sus dimensiones de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. c) Determinar la frecuencia de estrés según el sector laboral, sexo y edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. d) Determinar la frecuencia de desempeño profesional según el sector laboral, sexo y edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En los antecedentes internacionales presentados en este trabajo de investigación tenemos un artículo de Aldhuwayhi et al. (2021) el cual realizaron para evaluar los niveles de estrés, los calmantes del estrés y los mecanismos de afrontamiento entre los odontólogos de Arabia Saudita en el contexto de pandemia. Para desarrollar este estudio se empleó un cuestionario a través de Google Forms, para evaluar el estrés se empleó la escala de puntuación de estrés de Cohen, cuyos resultados de puntuación media fueron comparados por rangos de edad, sexo, la calificación y ocupación. También se comparó el uso de mecanismos para afrontar el estrés y el uso de calmantes de estrés por género, edades y ocupación. La estadística fue descriptiva mediante el SPSS Versión 21.0. Los resultados mostraron que del total de 206 dentistas que participaron (69% hombres y 31% mujeres) los hombres obtuvieron una puntuación mayor que las mujeres ($P > 0,05$). Los dentistas de 50 años de edad a más presentaron altas puntuaciones de estrés ($25 \pm 7,4$) a diferencia de otros grupos de edad ($P < 0,05$). El nivel ocupacional presentó un nivel de estrés más alto ($22,6 \pm 4,6$) que el resto de grupos de ocupaciones ($P < 0,05$). El 80% de los dentistas saudíes para desestresarse emplean la televisión, móvil y computadora, el 64% los atracones, el 44% los ejercicios, el 32% fumar, el 23 el bricolaje y el 17% la meditación. Se llegó a la conclusión que los dentistas saudíes están viviendo altos niveles de estrés en la pandemia por la COVID-19. El grupo masculino con más de 50 años de edad y los de consulta privada demostraron tener altos niveles de estrés y el eliminador del estrés más empleado por los hombres fue fumar y para las mujeres fue la meditación.

De Melo et al. (2021) realizó una investigación para estudiar los factores asociados a la pandemia de la COVID-19 que se encuentran relacionados al estrés, ansiedad y depresión que han sufrido los cirujanos dentistas. Se empleó un cuestionario para evaluar los factores asociados a la pandemia y las puntuaciones de las escalas 21 de Depresión, Ansiedad y Estrés fueron medidas. Las diferencias de estas puntuaciones en relación a los factores asociados se evaluaron con la aplicación sucesiva de análisis de varianza multivariante (MANOVA, $\alpha = 0,05$). Se incluyeron 998 participantes con edad media de 39,39 años. Se obtuvo que los cambios como en la calidad del sueño ($\eta^2 = 0.161$), los hábitos alimenticios ($\eta^2 = 0.057$) y la salud

física ($\eta^2 = 0.051$) tuvieron resultados negativos en las puntuaciones del DAS. En los profesionales que vivían con personas vulnerables al COVID-19 se observaron puntuaciones DAS altas ($p < 0,001$) al igual que los que no realizaron actividades de ocio en pandemia ($p < 0,001$). Los odontólogos que estuvieron en primera línea obtuvieron altas puntuaciones de ansiedad y estrés ($p = 0,029$). Los dentistas que trabajan en primera línea, sin actividades de ocio, con cambios de los hábitos alimenticios, calidad del sueño, salud física durante la pandemia y que conviven con personas de alta vulnerabilidad a la COVID-19, obtuvieron altos puntajes de ansiedad, depresión y estrés. Se concluye que los niveles de DAS de los cirujanos dentistas se encontraron asociados a los factores relacionados con la COVID-19.

Areas et al. (2021) realizaron una investigación sobre el impacto que tuvo la COVID-19 en los cirujanos dentistas de Brasil, teniendo como objetivo principal estudiar sus comportamientos y percepciones sobre la pandemia y examinar el impacto en el día a día del área de la salud bucal. El estudio se ejecutó en los meses de julio a noviembre mediante la aplicación de un cuestionario electrónico en Google distribuido por las redes sociales. Se calculó una muestra de estudio de 385 cirujanos dentistas. Se obtuvieron respuestas de 318 dentistas (82,6%) de varias regiones del país brasilero, siendo 112 hombres (35,2%) y 206 mujeres (64,8%). De los participantes, 249 dentistas (78,3%) dijeron que laboran en clínicas privadas. Del total de participantes, 26 (8,8%) fueron diagnosticados con COVID-19 y otros 10 (3,1%) tuvieron síntomas, pero no se realizaron ninguna prueba. Ninguno refirió haber sido hospitalizado. Durante el estudio, 235 de los participantes atendían a pacientes de urgencia y a los de rutina (73,9%). Solo 174 (54,7%) refirieron que el uso de EPP los hace sentir protegidos. En su mayoría (54,7%) manifestaron no contar con los recursos para parar sus actividades laborales. Se determinó que la COVID-19 ha ocasionado un gran impacto en el área de la odontología, demostrando la importancia de mejorar la bioseguridad de los profesionales y a tener un mejor manejo de su economía.

Mishra et al. (2020) investigaron el nivel de estrés percibido (PS) y las fuentes de estrés de los dentistas de Chhattisgarh antes y durante la pandemia por la COVID-19. Para la evaluación del nivel de estrés se aplicó una encuesta en línea que se basó en un cuestionario que mide el nivel de estrés percibido empleando la escala

de PS (PSS) de Cohen y las fuentes de estrés entre los dentistas, antes y durante la aparición de COVID-19 en la India. Según su tipo de actividad, los dentistas fueron clasificados en dentistas (grupo A), académicos dentales (grupo B) y dentistas que son profesionales y académicos (grupo C). Para comparar los resultados de los participantes se emplearon las pruebas t de Student, t pareada y ANOVA de una vía. Los resultados en la fase I fueron que la PSS media fue de $18,61 \pm 6,87$ y en la fase II aumentó a $20,72 \pm 1,95$. El grupo C tuvo una PSS media más alta durante la fase I a diferencia del grupo A que reportaron una PSS media más alta en la fase II. En la fase I el principal factor estresante para todos los grupos fue el pasar poco tiempo con la familia debido al trabajo (90%) y en la fase II fue la preocupación por contagio (83,3%) seguido del estrés por la situación financiera. Los cirujanos dentistas de Chhattisgarh están sufriendo mucho estrés psicológico y se podría estar deteriorando su salud mental.

Delgado, Calvanapón y Cárdenas (2020) estudiaron el estrés y el desempeño de los profesionales que colaboran en una red de salud para evaluar si hay o no relación entre estas variables. La investigación fue no experimental, correlacional, transversal y contó con la participación de 98 integrantes de la red de salud. Ambas variables se relacionaron con el ambiente laboral y se obtuvieron como resultados que el 98% de los participantes obtuvieron un nivel medio y alto de estrés y el 39,8% presentaron un regular desempeño laboral. La conclusión fue la confirmación de una correlación negativa y moderada entre el estrés y el desempeño laboral analizado mediante el coeficiente de Rho de Spearman.

Estrada Romero (2021) realizó una investigación donde estudió el Engagement y estrés en el personal de salud del área COVID de un hospital de Andahuaylas para poder determinar si hay relación entre ambas variables en el año 2020. Para este estudio se contó con una muestra censal por conveniencia, obteniendo 60 colaboradores exclusivos del área COVID y los datos fueron recolectados mediante encuestas virtuales y presenciales para ambas variables en estudio. Los resultados demostraron altos niveles de engagement (83%) y un moderado estrés laboral (30%) del total de colaboradores encuestados. Con estos resultados se afirmó la existencia de la relación entre ambas variables por obtener una $\rho = -0,154$ y $p=0,240$.

Gamonal (2021) estudió el estrés y desempeño de los odontólogos en tiempos de COVID-19 con el principal objetivo de afirmar o negar la relación entre el estrés y desempeño laboral de los cirujanos dentistas del distrito de Chiclayo mediante un estudio cuantitativo, de correlación, transversal y no experimental. Se elaboraron dos encuestas como para la recolección de datos y evaluar ambas variables en estudio, su población fue conformada por 500 dentistas y su muestra fue de 214 cirujanos dentistas a los que se le aplicaron las encuestas. Los resultados demostraron la existencia de una correlación directa entre el estrés y el desempeño laboral en los dentistas del distrito de Chiclayo. Se confirma la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los dentistas del distrito de Chiclayo en tiempos de COVID-19.

Celis Becerra (2020) realizó una investigación sobre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales asistenciales de un hospital del distrito del Porvenir de Trujillo siendo su objetivo fue determinar la correlación entre estas variables. El estudio fue cuantitativo, descriptivo, correlacional y fue aplicada en 126 colaboradores, con una muestra de 95 profesionales conformado por médicos, enfermeras y obstetras. Se aplicó una encuesta y se empleó el Test de Maslach Burnout Inventory (MBI) que consta de 22 preguntas de sentimientos y actitudes profesionales y la guía de entrevista. El resultado demostró que el 52.6% de los participantes tienen un nivel alto de síndrome de burnout, el 40% medio y el 7.4% un bajo nivel. Según las dimensiones se obtuvo un de alto nivel (50.2%) de síndrome de burnout. Con respecto al desempeño laboral, se obtuvo un bajo nivel (71.6%). En relación a las dimensiones del Síndrome de burnout, se encontró que la dimensión relacionada a la realización personal, tuvo un 52.6% en alto nivel y bajo nivel del desempeño laboral. Los datos obtenidos mostraron un nivel significativo de correlación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral. Se confirmó la relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del profesional asistencial de salud del hospital del distrito del Porvenir en Trujillo.

Díaz Salés (2020) realizó una investigación sobre el clima organizacional y el desempeño laboral de dentistas en una red de salud de la provincia de Chiclayo para evaluarla existencia de una relación entre el clima organizacional y el desempeño laboral de esta red de salud. El estudio fue transversal, descriptivo,

correlacional y retrospectivo. Se realizó la evaluación a 50 odontólogos que fueron seleccionados mediante los criterios de inclusión y exclusión. Se empleó una encuesta y un instrumento validado con un buen coeficiente de confiabilidad de 0.8 para ambas variables. Los instrumentos fueron dos cuestionarios con una escala de respuesta tipo Likert, con dimensiones de liderazgo, motivación y reciprocidad para el clima organizacional y para desempeño laboral como retroalimentación, trabajo en equipo y reconocimiento del trabajo. Los datos se analizaron en el programa SPSS V23 y fue una estadística descriptiva. En los resultados se obtuvo que el 94% presentan un buen desempeño laboral y el 92% de dentistas refieren tener un buen clima organizacional. La correlación de Spearman fue de 0,857 y un nivel de significancia de 0,01, comprobando la hipótesis de la investigación. Se concluyó que sí existe relación entre ambas variables.

Menendez Cutipa (2019) estudió los factores que intervienen en el desempeño laboral de los dentistas que laboran en una clínica odontológica de una universidad de Arequipa y el objetivo principal del estudio fue analizar estos factores influyentes. Los datos recolectados fueron de todos los dentistas que laboran en la Clínica respetando los criterios de inclusión. Las variables fueron medidas mediante un cuestionario que cuenta con tres partes, en la primera parte se registra la información de los factores, la segunda tiene al estrés laboral como otro factor y la tercera evalúa el desempeño laboral. La mayoría de los participantes eran mujeres y además laboraban en otras instituciones, así mismo, llevan ejerciendo la profesión entre los 11 y 20 años y en la clínica labora hace quince ciclos, su desempeño laboral se determinó bueno. Se ha evidenciado que el sexo, edad y el tiempo de ejercer profesionalmente tienen relación estadística significativa con el nivel de desempeño laboral. Por el contrario, trabajar en otras instituciones, la universidad de procedencia, el tiempo de laborar en la clínica y su estrés laboral no evidenciaron relación con su desempeño. Se demostró que estadísticamente el sexo, la edad y el tiempo de ejercer la profesión tienen relación significativa con el desempeño laboral de los dentistas.

Los conceptos relacionados con el tema en investigación; El estrés es definido por Martínez (2020) como una respuesta propia de nuestro organismo que nos ayuda en el proceso de adaptación y supervivencia con nuestro entorno, impulsándonos

a mejorar nuestro desempeño en las distintas actividades, por ello los niveles de estrés se tienen que mantener moderados para que no afecte la salud y el rendimiento. Es normal que vivamos momentos de estrés y que estos se normalicen al desaparecer el estímulo; siendo este estrés positivo, pero si se continúa en ese estado nuestro organismo se agota y no se recupera, convirtiéndose en un distrés o estrés negativo. El estrés en niveles altos es muy dañino para la salud. En el estrés no hay un equilibrio entre la capacidad de respuesta y la demanda, ocasionando agotamiento, preocupación, inquietud, irritabilidad, problemas en la toma de decisiones, malestares físicos (cardiopatías, presión arterial y trastornos gastrointestinales, etc.) e inclusive puede ser el causante de aparición de problemas adictivos como el alcohol y el cigarrillo.

El estrés laboral es definido por Quiranza (2021) como la respuesta psicológica y fisiológica que tiene cada individuo para adaptarse y expresarlo de forma diferente, dependiendo de varios aspectos como sociales, emocionales, presión, frustración, situaciones personales, económicas en entornos u organizaciones laborales. Es muy probable que este estrés se dé en entornos con mayor exigencia psicológica y así es más difícil que el trabajador logre adaptarse.

Por otro lado, también es conceptualizado por Osorio y Cárdenas (2017) como el producto de situaciones con factores de riesgo psicosocial afectando la salud de los colaboradores de diferentes organizaciones y con mucha probabilidad de afectar el rendimiento y producción empresarial.

La teoría relacionada al estrés laboral; “Teoría transaccional” de Lazarus y Folkman, explica que una misma situación no afecta de igual manera a todas las personas ya que estas pueden poseer estructuras biológicas iguales, pero lo que los termina de conformar con su entorno social, costumbres, factores individuales y sus experiencias de vida y así ellos determinan sus creencias, valores y compromisos; siendo estas características individuales las que intervienen en el momento donde el individuo debe interpretar si una situación es un peligro o una amenaza para él y de qué manera la afrontará.

Modelos de perspectivas relacionadas al estrés laboral; “Modelo demanda-control-apoyo social” de Karasek y Theorell, es una de las más empleadas. Al principio,

planteaban que el control del trabajo y las demandas psicológicas que genera, eran las principales fuentes de estrés. Tiempo después, Jeffrey Johnson incluye al apoyo social como una variable moderadora, refiriéndose a la interacción entre los supervisores y compañeros de trabajo como algo favorable para ayudar a manejar las situaciones de estrés. Es así que un trabajo con alta demanda de control y apoyo social sería activo y no estresante o con un estrés positivo, motivando al aprendizaje y crecimiento personal de los colaboradores a diferencia de un trabajo con alta demanda, escaso apoyo y poco control que solo genera un estrés negativo ocasionando tensión, depresión, fatiga, etc. Por lo tanto, el estrés se puede analizar por medio de los estresores y el grado de la toma de decisiones en el trabajo (Martínez Martínez, 2020).

La “Teoría del ajuste persona-entorno” (P-E) tiene en cuenta a la interacción de las características individuales y del trabajo porque van a influir en el bienestar del colaborador y será determinante para comprender su comportamiento, sus respuestas afectivas y cognitivas. El desequilibrio entre las exigencias laborales y la necesidad del colaborador de aplicar sus habilidades y capacidades, pueden generar un mal ajuste de P-E. También incorporan a la frustración como un moderador del estrés laboral (Martínez Martínez, 2020).

Por otro lado, el “Modelo Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa” (DER) de Siegrist, valora el equilibrio que existe entre las recompensas o ganancias (económicas, apoyo, estabilidad, etc.) y los costes o esfuerzos que realiza el trabajador (demandas, esfuerzo, compromiso, etc.). En este modelo la exigencia va a influir en la autorregulación de la autoestima, autoeficacia y el sentirse parte del equipo. Entonces, si se presenta un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, se pueden presentar sentimientos de baja autoestima, ira, depresión, amenaza, etc. Para el desarrollo de este modelo se consideran variables estructurales del entorno laboral y las variables personales del trabajador. Por ello es importante evaluar el estrés laboral, pues los cambios que se han experimentado en el ámbito laboral en los últimos tiempos, empiezan a desencadenar nuevos riesgos psicosociales que guardan relación con los niveles de estrés y el síndrome de burnout. Son tantos los riesgos que a generado este trastorno que para el año 2022 será reconocido por la OMS e incluido en la “Clasificación Internacional de Enfermedades y Problemas de

Salud Conexos” (CIE-11) como una enfermedad relacionada al trabajo y de esta manera certificar sus dolencias y considerar la incapacidad por estrés laboral; teniendo en cuenta la “sensación de agotamiento”, “cinismo o sentimientos negativos relacionados con su trabajo” y la “eficacia profesional reducida” (Martínez Martínez, 2020).

Finalmente, la medición del estrés laboral se realizará con el instrumento de Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS, sustentada por Ivancecich y Matteson, con una confiabilidad de 0.966 de alpha de Cronbach. Es auto aplicable y se puede realizar de manera individual o grupal. Tiene 25 ítems evaluados en una escala Likert de 7 puntos, sus dimensiones son: la estructura y clima organizacional, tecnología, influencia del líder, territorio, cohesión y respaldo del grupo de trabajo. Para ello clasificaron los estresores intra organizacionales de manera individual, grupal, organizacionales y del ambiente de trabajo y los estresores extra organizacionales a los factores familiares, sociales, económicos del individuo. La identificación de los estresores organizacionales, permite la implementación de medidas de prevención y control de estrés. Este instrumento también permite predecir riesgos psicosociales. También se han percibido diferentes percepciones de estrés según la edad, siendo alta en los grupos de más edad y con mayor antigüedad laboral (Martínez Martínez, 2020).

Después de evidenciar los distintos factores que causan estrés laboral y de esta manera notar que en muchos casos se olvida el papel importante de los trabajadores y que a causa de este descuido se perjudica de manera personal y sobre todo el desempeño profesional. El desempeño profesional se determina por aspectos individuales y organizacionales y se va a manifestar en la disminución del desempeño para alcanzar las metas laborales, irritabilidad, desmotivación, mal atención a los usuarios y la falta de integración al grupo de trabajo. La salud integral óptima del trabajador va a generar un buen desempeño laboral; sin embargo, en los trabajadores de la salud que laboran en los centros públicos, se ha percibido que el sistema de salud ha restado importancia a este aspecto, pues únicamente se enfocan en el cumplimiento de las metas abrumado de carga laboral al profesional de salud (Lauracio y Laurencio, 2020).

Para Robbinsel, el desempeño profesional se complementa al establecer metas, activando la conducta y aumentando el desempeño y enfocando al personal a esforzarse para lograrlas. También Chiavenato, nos describe al desempeño como la acción de la búsqueda de los objetivos trazados, consolidando estrategias para alcanzar las metas, obteniendo el producto de su trabajo diario con un buen desempeño (Gamonal Sánchez, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación:

La investigación fue de tipo básico descriptivo, correlacional porque se buscó analizar, medir, evaluar las características o propiedades de nuestra población objetivo y se analizó la correlación entre las variables de estudio, de diseño no experimental, transversal porque las variables fueron medidas una sola vez, sin ser manipuladas y sin sufrir cambio alguno. También fue cuantitativo, porque se realizó un análisis estadístico para comprobar la hipótesis y evaluar las variables estrés laboral y desempeño profesional (Esteban Nieto, 2018).

3.2. Variables y operacionalización:

El estudio contó con dos variables: la variable 1 es el estrés laboral y la variable 2 es el desempeño profesional.

El estrés laboral es definido conceptualmente como la respuesta fisiológica, psicológica o de conducta que tiene un individuo para poder adaptarse a situaciones de presión en entornos laborales y así recuperar el equilibrio de su organismo siendo distinto para cada persona por sus distintos aspectos emocionales, económicos y sociales (Quiranza, 2021). Su definición operacional, el estrés laboral se evaluará a través de un instrumento tipo cuestionario según la escala de estrés laboral de la OIT-OMS, creado por Ivancevich y Matteson en 1989. Esta encuesta consta de 25 preguntas, divididas en 7 dimensiones: Clima organizacional, Estructura organizacional, Territorio organizacional, Tecnología, Influencia de líder, Falta de cohesión y Respaldo de grupo. Su escala de medición es tipo likert ordinal de 1 a 6 puntos, siendo 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= regularmente, 5= casi siempre y 6= siempre (Estrada, 2021).

El desempeño profesional como concepto teórico es la eficacia que tiene cada trabajador dentro de su organización laboral la cual necesita de esa eficacia que demuestra el personal realizando con satisfacción una gran labor (Chiavenato, 2002). Como definición operacional el desempeño laboral será medido con un instrumento tipo cuestionario constituido por 20 preguntas divididas en 2 dimensiones: desempeño de la función y características individuales; con

indicadores tales como: orientación de resultados, calidad y relaciones interpersonales; su escala de medición es de tipo likert ordinal donde 1= muy bajo, 2= bajo, 3= moderado, 4= alto (Gamonal, 2021).

3.3. Población, muestra y muestreo:

3.3.1. Población: El presente proyecto de investigación fue conformado por Cirujanos dentistas que laboran en la región Lambayeque.

Criterios de inclusión: i) cirujanos dentistas que aceptan voluntariamente participar del proyecto; ii) cirujanos dentistas participantes que resuelvan completamente el formulario; iii) cirujanos dentistas debidamente colegiados y habilitados en el COP de la región Lambayeque; iv) cirujanos dentistas que labore en la región Lambayeque.

Criterios de exclusión: i) cirujanos dentistas que no laboran en la región Lambayeque; ii) cirujanos dentistas que no desean colaborar con el proyecto; iii) cirujanos dentistas que no ejerzan la profesión desde el año 2020; iv) cirujanos dentistas que no se encuentren habilitados ni colegiados en el COP de la región Lambayeque.

3.3.2. Muestra: La población fue finita con un total de 1157 cirujanos dentistas que laboran en la región Lambayeque y la muestra se obtuvo a través de la fórmula estadística para estimar la proporción requerida la cual se aplica a poblaciones finitas, siendo 173 cirujanos dentistas el resultado del tamaño muestral.

3.3.3. Muestreo: se realizó un muestreo probabilístico sistemático y se aplicó la fórmula estadística para poblaciones finitas para determinar nuestra muestra.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

La técnica que se empleó fue la encuesta, la cual se llevó a cabo de manera virtual en Google Forms y en algunos casos presencial, se aplicó una ficha de recolección de datos y a la vez los cuestionarios como instrumentos para recopilar la información según los indicadores de las variables que son objetivos de estudio, siendo el cuestionario una de las técnicas más empleada para recolectar datos por ser accesible económicamente y de fácil difusión y análisis (Martín, 2004).

A la variable estrés laboral, se le aplicó un cuestionario que contiene 25 preguntas y las cuales se encuentran divididas en 7 dimensiones y con respuestas en escala de Likert: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = regularmente, 5= casi siempre, 6=siempre. En los niveles y Rango se considera bajo (0-50), medio (51-100) y alto (101–150). Para la variable desempeño profesional se aplicó un cuestionario con 2 dimensiones y con un total de 19 preguntas y con respuestas en escala de medición tipo likert donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5= siempre (Gamonal, 2021).

Por otro lado, los tres expertos revisaron una cartilla cada uno y realizaron la evaluación, revisión y validación de los instrumentos, los cuales fueron aprobados. Los instrumentos obtuvieron un alfa de cronbach igual a 0.987 para el cuestionario de estrés laboral y 0.985 para el de desempeño profesional, confirmando su alta confiabilidad para ser aplicados en esta investigación

3.5. Procedimientos:

La presente investigación “Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.”; se realizó por etapas; primero se solicitó el permiso a la decana del Colegio odontológico del Perú de la región Lambayeque, para acceder a la información de los datos de los cirujanos dentistas de esta región; luego se aplicó la ficha recolectora de datos y los cuestionarios de manera virtual a los 173 cirujanos dentistas contactados con un tiempo de aplicación de 20 min aprox.

3.6. Método de análisis de datos:

Los datos obtenidos fueron analizados y procesados mediante el análisis estadístico con los programas Microsoft Excel y el SPSS versión 25.0.

Para la estadística descriptiva se utilizó cuadros con tablas de distribución simple y relativa porcentual. La hipótesis general sobre la relacional de la variable 1 y la variable 2, se evaluó mediante la prueba no paramétrica de correlación Rho de Spearman.

3.7. Aspectos éticos:

La investigación se basó en los principios de respeto, protección y beneficencia y así no dañar a los participantes de la investigación. Además, se empleó el consentimiento informado el cual fue de libre aceptación sin coacción alguna y así respetar los derechos de los individuos mediante el respeto a la dignidad humana, salvaguardando su intimidad y su integridad personal (Acevedo, 2002).

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de estrés laboral de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de estrés	BAJO	24	13,9%
	MODERADO	77	44,5%
	ALTO	72	41,6%
Total		173	100,0%

Según la tabla 1, se observa que el 44,5% de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, obtuvieron un estrés moderado, mientras que el 13,9% presentó un nivel bajo.

Tabla 2

Nivel de desempeño profesional de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

		Frecuencia	Porcentaje
Nivel de desempeño profesional	MALO	1	0,6%
	REGULAR	10	5,8%
	BUENO	162	93,6%
Total		173	100,0%

Según la tabla 2, se observa que el 93,6% en los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, obtuvo un buen desempeño profesional, mientras que el 5,8% presentó un regular desempeño y solo el 0,6% un mal desempeño.

Tabla 3

Nivel de estrés laboral según sus dimensiones, en los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		CLIMA ORGANIZACIONAL		Estructura organizacional		Territorio organizacional		Tecnología		Influencia del líder		Falta de cohesión		Respaldo del grupo	
		Fr	%	Fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	fr	%	Fr	%
		Nivel de estrés laboral	BAJO	24	13,9	35	20,2	52	30,1	37	21,4	37	21,4	54	31,2
	MODERADO	72	41,6	73	42,2	59	34,1	74	42,8	68	39,3	59	34,1	65	37,6
	ALTO	77	44,5	65	37,6	62	35,8	62	35,8	68	39,3	60	34,7	69	39,9
	Total	173	100	173	100	173	100	173	100,0	173	100,0	173	100,0	173	100,0

En la tabla 3, se puede observar que 77 dentistas (44,5%) obtuvieron un nivel alto de estrés en el “Clima organizacional”, 73 dentistas (42,2%) tuvieron un estrés moderado en la dimensión “Estructura organizacional”, 74 dentistas (42,8%) también presentó un estrés moderado. En la dimensión “Falta de cohesión” 54 dentistas (31,2%) obtuvieron un bajo nivel de estrés al igual que en la dimensión “Territorio organizacional” donde 52 (30,1%) también presentaron un bajo nivel de estrés.

Tabla 4

Nivel de desempeño profesional según sus dimensiones en los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		Desempeño de la función		Características individuales	
		fr	%	Fr	%
Nivel de desempeño profesional	BAJO	24	13,9%	1	0,6%
	MODERADO	72	41,6%	9	5,2%
	ALTO	77	44,5%	163	94,2%
	Total	173	100,0%	173	100,0%

En la tabla 4, se observa que en la dimensión de “Características individuales” se presenta la mayor frecuencia de cirujanos dentistas que obtuvieron un alto nivel de desempeño profesional (94,2%) y a la vez en esta misma dimensión se obtuvo un menor porcentaje en el nivel bajo de desempeño profesional (0,6%).

Tabla 5

Frecuencia de estrés laboral según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		PRESTACIÓN DE SERVICIOS			Total
		público	privado	ambos	
ESTRÉS LABORAL	BAJO	9	14	1	24
	MODERADO	30	28	19	77
	ALTO	24	25	23	72
Total		63	67	43	173

En la tabla 5, se observa que 67 dentistas laboran en el sector privado, 67 en el sector público y 43 laboran en ambos sectores. El sector público fue el que presentó la mayor cantidad de participantes que obtuvieron un moderado nivel de estrés y solo 1 dentista del grupo que labora en ambas entidades, obtuvo un nivel bajo de estrés.

Tabla 6

Frecuencia de estrés laboral según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		SEXO DE LOS PARTICIPANTES		Total
		masculino	femenino	
ESTRÉS LABORAL	BAJO	8	16	24
	MODERADO	32	45	77
	ALTO	25	47	72
Total		65	108	173

En la tabla 6, se muestra que, de los 173 dentistas participantes, 108 fueron mujeres y 65 hombres. También se observa que, de las mujeres, 47 tuvieron un estrés alto, 45 estrés moderado y 16 nivel bajo de estrés. Los hombres tuvieron 32 participantes con moderado estrés, 25 con alto estrés y 8 de ellos un bajo nivel de estrés.

Tabla 7

Frecuencia de estrés laboral según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		EDAD DE LOS PARTICIPANTES				
		A) 18 a 29	B) 30 a 39	C) 40 a 49	D) 50 años a más	Total
ESTRÉS	BAJO	16	6	2	0	24
LABORAL	MODERADO	51	14	8	4	77
	ALTO	27	41	2	2	72
Total		94	61	12	6	173

En la tabla 7, se observa que el grupo A tuvo 94 participantes y el grupo D tuvo solo 6 participantes. EL grupo A obtuvo el mayor número de participantes con moderado nivel de estrés, el grupo B tuvo el mayor grupo con alto nivel de estrés y en el grupo D no registró ningún participante con bajo nivel de estrés.

Tabla 8

Frecuencia de desempeño profesional según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		PRESTACIÓN DE SERVICIOS			
		público	privado	ambos	Total
DESEMPEÑO PROFESIONAL	MALO	1	0	0	1
	REGULAR	4	5	1	10
	BUENO	58	62	42	162
Total		63	67	43	173

En la tabla 8, se visualiza que el nivel de desempeño profesional es bueno en los tres sectores laborales y solo en el sector público se observa 1 participante con mal desempeño.

Tabla 9

Frecuencia de desempeño profesional según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		SEXO DE LOS PARTICIPANTES		
		Masculino	femenino	Total
DESEMPEÑO	MALO	0	1	1
PROFESIONAL	REGULAR	2	8	10
	BUENO	63	99	162
Total		65	108	173

En la tabla 9, se puede observar que son las mujeres en su mayoría las que han obtenido un buen desempeño profesional y en el grupo de los hombres no se registró ningún participante con un mal desempeño profesional.

Tabla 10

Frecuencia de desempeño profesional según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

		EDAD DE LOS PARTICIPANTES				Total
		A)18 a 29	B)30 a 39	C)40 a 49	D)50 años a más	
DESEMPEÑO	MALO	1	0	0	0	1
PROFESIONAL	REGULAR	8	2	0	0	10
	BUENO	85	59	12	6	162
Total		94	61	12	6	173

En la tabla 10, Los participantes de las edades de 18 a 29 años, son los que han obtenido un mayor resultado de un buen desempeño profesional. Los grupos C y D no presentaron resultados de regular o mal desempeño profesional.

4.2. Resultados inferenciales

4.2.1. Contrastación de hipótesis

De acuerdo con el tipo escala ordinal de los instrumentos tipo cuestionarios que se emplearon, los resultados se obtuvieron mediante una prueba no paramétrica llamada Rho de Spearman y así se confirmó la hipótesis alterna, empleando el programa estadístico SPSS 25.

4.2.2. Prueba de hipótesis general

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

H₁: Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

Tabla 11

Correlación entre el estrés laboral y el desempeño profesional.

			ESTRÉS DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS	DESEMPEÑO DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS
Rho de Spearman	ESTRÉS DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS	Coeficiente de correlación	1,000	0,295**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	173	173
	DESEMPEÑO DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS	Coeficiente de correlación	0,295**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	173	173

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Según la tabla 11, se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman igual a $r=0,295$ y el valor de significancia $p=0,000$ siendo este menor al $\alpha=0,01$, lo que indica que hemos obtenido un valor positivo y una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021. De esta manera se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Se discutirán los resultados obtenidos los cuales se realizaron según los datos recolectados de nuestra población. Esta discusión se iniciará en el orden de nuestros objetivos planteados.

El análisis de los resultados descriptivos que se obtuvieron en la tabla 1, demuestran la existencia de un nivel moderado de estrés (44,5%) en los cirujanos dentistas de la región Lambayeque y también refleja casos de profesionales que obtuvieron un nivel bajo de estrés (13,9%). Demostrando que a pesar de las circunstancias actuales que se vivió y vive aún la región Lambayeque, los cirujanos dentistas le han hecho frente a esta situación de miedo y estrés, pues se ha obtenido población que ha presentado bajo nivel de estrés y que la mayoría ha presentado un moderado y no un alto nivel de estrés. También nos demuestra que aún hay factores en las organizaciones que generan estrés al personal y por otro lado se deja ver que el personal de salud sigue en la lucha para poder continuar con sus actividades laborales y brindar atención a la población.

En los datos de la tabla 2, se ve que el nivel bueno de desempeño profesional obtuvo un 93,6% en los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, mientras que el nivel malo obtuvo un 0,6%. Estos datos nos permiten relacionar los resultados de la tabla 1, donde se evidencia que el nivel alto de estrés no a obtenido mayor porcentaje y que sí existen porcentajes de 13,9% de los participantes que refirieron no sentirse estresados en sus entidades laborales, viéndose reflejado el buen desempeño que refieren tener los cirujanos dentista. Otra observación que se puede discutir es que la encuesta que se les aplicó a los participantes sobre su desempeño, fue directamente dirigida a ellos; esto puede provocar a que por sus propias perspectivas de desempeño no hayan sido totalmente objetivos y sinceros al momento de su evaluación con los puntajes y esto haya generado que la mayoría obtenga un buen desempeño laboral.

Los resultados de los objetivos específicos:

En la tabla 3, se visualiza los resultados sobre el nivel de estrés laboral según sus dimensiones, de cirujanos dentistas en la región Lambayeque y nos señala que el

44,5% de los participantes obtuvo un nivel alto de estrés y en un 41,6% un nivel moderado, siendo ambas pertenecientes a la dimensión “Clima organizacional” lo que nos indica que esta dimensión genera el mayor estrés a los cirujanos dentistas a diferencia de los resultados del estudio de Días (2020) donde evaluó a 50 dentistas de una red de salud de los cuales el 94% presentaron un buen desempeño laboral y el 92% de dentistas refieren tener un buen clima organizacional. Esto puede deberse a que todas las unidades de estudio pertenecían a una misma institución laboral, por lo que todos percibían un mismo clima organizacional al cual refieren ser bueno, según las respuestas y resultados del estudio realizado, mientras que las unidades de estudio de nuestra investigación pertenecen a diferentes entidades laborales públicas y privadas y por lo tanto son diferentes y a la vez nos indica que la mayoría de las entidades odontológicas presentan problemas en sus climas organizacionales.

En la tabla 4, se analiza el nivel de desempeño profesional según sus dimensiones de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque. Se observa que es en la dimensión de las características individuales de los cirujanos dentistas, donde presentan la mayor frecuencia de participantes con un alto nivel de desempeño profesional (94,2%) y a la vez en esta misma dimensión se obtuvo un menor porcentaje en el nivel bajo de desempeño profesional (0,6%). Este resultado puede estar relacionado a que esta dimensión está conformada por la mayoría de preguntas y que a su vez son preguntas relacionadas a las habilidades blandas de las personas.

En la tabla 5, se analiza la frecuencia de estrés según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021 y se identifica que 67 cirujanos dentistas que son la mayoría, laboran en el sector privado y que 43 laboran en ambos sectores (público y privado). En el sector público se observó que se presenta la mayor cantidad de participantes que obtuvieron un moderado nivel de estrés y solo en el grupo de los que laboran en ambas entidades, 1 participante obtuvo bajo nivel de estrés. Estos datos nos reafirman que la mayoría de la población de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, laboran de manera privada y que son muy pocos los cirujanos dentistas que son requeridos por los servicios públicos y a su vez refleja que existe muy poca inversión en salud bucal por parte del estado y

es así que la mayoría de población que no cuenta con un seguro de salud, tienen altos gastos de bolsillo por cubrir estos servicios de manera privada. También se ve reflejado que los dentistas del sector público son los que presentan mayor porcentaje de niveles altos y moderados de estrés, aquí se deja ver que este sector puede presentar muchos factores como sobrecarga laboral, presión para el logro de metas y baja remuneración por lo que se sienten en la necesidad de laboral en otra entidad como la privada (Lauracio y Laurencio, 2020).

La tabla 6 evalúa la frecuencia de estrés según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. Se observa que del total de 173 cirujanos dentistas participantes, 108 fueron del sexo femenino y 65 del sexo masculino. También se observa que el sexo femenino tuvo la mayoría de participantes que obtuvieron un nivel alto y moderado de estrés y fueron pocos los participantes del sexo masculino que obtuvieron un bajo nivel de estrés. En ambos grupos se presentaron participantes que obtuvieron un bajo nivel de estrés. Estos resultados se relacionarían a que, en la realidad actual la mayoría de los estudiantes que se gradúan de las facultades de odontología son mujeres.

La tabla 7, mide la frecuencia de estrés según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021 y se observa que la mayor cantidad de participantes fueron 94 cirujanos dentistas que pertenecen a las edades del grupo A (18-29 años) y los participantes del grupo D (50 años a más) fueron solo 6. EL grupo A obtuvo el mayor número de participantes que obtuvieron moderado nivel de estrés, el grupo B (30-39 años) obtuvo un alto nivel de estrés y en el grupo D no registró ningún participante con bajo nivel de estrés. También se logró observar que actualmente la mayoría de la población de cirujanos dentistas son del grupo A y B. Esto nos pueden indicar la posibilidad de que en los últimos años hubo muchos egresados de las facultades de odontología y está existiendo una sobrepoblación y que también debemos considerar que también se sufrió la pérdida de colegas a causa de la covid-19, siendo los dentistas de mayor edad los que padecieron; sin embargo, también se sufrió la pérdida de dentistas jóvenes a causa del mismo virus.

En la tabla 8, se evaluó la frecuencia del desempeño profesional según el sector laboral de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. Siendo los resultados que el nivel de desempeño profesional es bueno en los tres sectores

laborales y no se observa ningún participante con un mal desempeño en el sector privado ni en los que laboran en ambos sectores. El sector público fue el único que tuvo un participante que obtuvo un mal desempeño profesional. Esto puede estar relacionado a la presión con la que laboran para el logro de sus metas, insumos limitados y también por la falta de equipos y de apoyo técnico para el desarrollo de sus atenciones (Lauracio y Laurencio, 2020). También se puede relacionar el buen desempeño que refieren en los distintos sectores labores de esta investigación con lo discutido en los resultados de la tabla 2, donde se relaciona estos buenos resultados a la autoevaluación de los participantes en el cuestionario que evalúa el desempeño profesional.

La frecuencia de desempeño profesional según el sexo de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021 fue evaluada en la tabla 9, donde se puede observar que son las mujeres en su mayoría las que han obtenido un buen desempeño profesional y en el grupo de los hombres no se registró ningún participante con un mal desempeño profesional a diferencia del grupo de las mujeres que sí tuvo una participante que obtuvo un mal desempeño. Esto se puede deber a que la mayoría de los participantes fueron mujeres, pero hay que resaltar que en ambos grupos se obtuvieron resultados de buen desempeño como profesionales, teniendo en cuenta la diferencia del número de participantes de ambos sexos.

En la tabla 10, se evalúa la frecuencia de desempeño profesional según la edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021. Y se observa en los siguientes datos que son pocos los participantes que han obtenido un mal y regular desempeño profesional. Los participantes de las edades de 18 a 29 son los que han obtenido un mayor resultado de un buen desempeño profesional y solo 1 participante ha obtenido un mal desempeño profesional y éste también pertenece al grupo de esta edad. Los participantes de los grupos C y D que corresponden a las edades de 40-49 años y 50-60 años respectivamente, han obtenido un buen desempeño profesional y no han presentado ninguno con regular o mal desempeño. Esto debe estar relacionado a la edad y la experiencia que sienten tener, lo que los hace tener a todos los de estos grupos una percepción de buen desempeño.

Análisis de los resultados inferenciales:

A continuación, en la tabla 11, se analiza el resultado de correlación, donde se da respuesta a la pregunta de la investigación: ¿En qué medida se relacionan el estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021? Siendo el resultado una respuesta positiva, indicando que sí existe relación entre las variables estrés laboral y desempeño profesional.

El resultado se obtuvo mediante la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, donde el coeficiente de correlación es igual a $r=0,295$ y el valor de significancia $p=0,000$, siendo un valor positivo y una correlación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021. De esta manera estos datos indican que se rechaza la hipótesis nula (H_0 : No existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021) y se acepta la hipótesis alterna (H_1 : Existe relación significativa entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021). Los datos obtenidos en esta investigación fueron comparados con los resultados que Gamonal (2021) obtuvo en su estudio sobre la relación entre el estrés y desempeño de los cirujanos dentistas que laboran en clínicas privadas de la ciudad de Chiclayo en los tiempos de COVID-19, pues en este estudio se obtuvieron los resultados mediante la prueba no paramétrica de Rho de Spearman de un valor de $p=0,000$ y $r=0,652$. Gamonal (2021) también rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna la cual aceptaba que existe relación entre las dos variables.

En nuestra investigación se evaluó los sectores privados y públicos y tuvimos una visión de los altos y moderados niveles de estrés que tienen los profesionales que laboran en el sector público, pero el resultado total fue equilibrado porque hubo un gran número de participantes del sector privado que obtuvo resultados de bajos niveles de estrés con similitud a la investigación en comparación, donde solo se evaluó a cirujanos dentistas que laboran en el sector privado y obtuvieron resultados similares a los nuestros con respecto a ellos. Estas diferencias en ambos sectores públicos y privados, pueden deberse a muchos factores relacionados con su clima organizacional y laboral porque son muy diferentes las ventajas y

desventajas que tienen los profesionales de los distintos sectores y que han sido percibidos en estos tiempos duros que se vivió a inicios de pandemia.

Se sabe que los cirujanos dentistas siempre han sufrido desigualdades en ambos sectores. Los dentistas del sector privado tuvieron muchos inconvenientes para reiniciar sus labores y sin ningún tipo de remuneración a diferencia que los del sector público tuvieron tranquilidad en ese aspecto, pues siguieron siendo remunerados, pero eso no quita con las precariedades en equipos e insumos con los que laboran y a pesar de eso son exigidos con cumplir metas de producción. Sí el estudio hubiera sido aplicado solo a los cirujanos dentistas que laboran en el sector público, se hubiera podido detectar los principales factores y deficiencias que generan estas situaciones de estrés laboral.

El estudio también presentó limitaciones en la recolección de datos, pues hubo muchos participantes que se demoraron en aceptar participar en la investigación porque debido a la coyuntura son varios los trabajos de investigación que se están realizando de manera virtual y que saturan a algunos de los participantes con el llenado de cuestionarios y puede que algunos de ellos hayan respondido de manera rápida cada una de las respuestas, obteniendo datos no tan verídicos de la realidad.

VI. CONCLUSIONES

Primera

Se concluyó que sí existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque, 2021.

Segunda

Se concluye que los dentistas tienen altos niveles de estrés relacionado al “Clima organizacional” y la “Estructura organizacional”. En la dimensión “Falta de cohesión” y “Territorio organizacional” se muestra como poco generadores de estrés.

Tercera

Se concluye que en la dimensión de características individuales presenta la mayor frecuencia de cirujanos dentistas con un alto nivel de desempeño profesional (94,2%).

Cuarta

Se concluye que el sector público presenta mayor frecuencia de moderado estrés.

Quinta

Se concluye que las mujeres tuvieron mayor frecuencia alto y moderado estrés.

Sexta

Se concluye que el grupo de 18-29 años de edad, tuvo la mayor frecuencia de participantes con moderado nivel de estrés, el grupo de 30-39 años tuvo la mayor frecuencia con el nivel alto y en el grupo de 50 años a más no registró ningún participante con bajo nivel de estrés.

Séptima

Se concluyó que la frecuencia de un nivel de desempeño profesional es buena en los tres sectores laborales y no se observa ningún participante con un mal desempeño en el sector privado ni en los que laboran en ambos sectores.

Octavo

Se concluye que la mayor frecuencia de un buen desempeño lo obtuvo las mujeres y que en el grupo de los hombres no se registró ningún participante con un mal desempeño profesional.

Noveno

Se concluye que la mayor frecuencia de buen desempeño la han obtenido las edades de 18 a 29 años.

VII. RECOMENDACIONES

Primera

Se recomienda implementar metodologías o programas para disminuir el estrés en los cirujanos dentistas y evaluar sus resultados para que sea aplicado en las diferentes instituciones públicas y privadas.

Segunda

Se recomienda que se trabaje en las diferentes metodologías que ayuden a la mejora del desempeño de los cirujanos dentistas.

Tercera

Se recomienda que se mejore el instrumento para evaluar de manera objetiva los verdaderos factores que influyen en el desempeño profesional.

Cuarta

Se recomienda replicar esta investigación solo en cirujanos dentistas que laboran en el sector público de la región Lambayeque.

Quinta

Se recomienda aplicar este tipo de investigación relacionada al clima organizacional y el estrés de los cirujanos dentistas de la región Lambayeque.

REFERENCIAS

- Acevedo, I. (2002). Aspectos Éticos En La Investigación Científica. *Ciencia Y Enfermería*, 8(1). 15-18. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95532002000100003>
- Aldhuwayhi, S., Shaikh,S., Mallineni, S., Kumari, V., Thakare, A., Ahmed, A., Mustafa, M. & Manva, M. (2021). Occupational Stress and Stress Busters Used Among Saudi Dental Practitioners During the COVID-19 Pandemic Outbreak. *Disaster Medicine and Public Health Preparedness*, 1-7. doi:10.1017/dmp.2021.215
- Areas, A., Ferreira, J., Boabaid, B. & Cruvinel,E. (2021). Impact of COVID-19 pandemic on brazilian dentists in 2020: an epidemiologic study. *Revista de Odontologia da UNESP*, 1-9. <https://doi.org/10.1590/1807-2577.00221>
- Balvín C. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad minera Cobriza. [Tesis Magistral] Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú; 2018
- Bendezu, S. L. M. (2016) Nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial almenara ESSALUD. [tesis de grado, universidad norbert Wiener]. Repositorio universitario <http://repositorio.uwiener.edu.pe/handle/123456789/1032>
- Burgos M. grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza, 2016. [Tesis de Pregrado. Trujillo: Universidad Católica los Ángeles de Chimbote]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5081>
- Cárdenas-Niño, L. (2017). Work stress: a review study. *Revistas diversitas*:

perspectivas en psicología. 1(13) <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>

Carrizo, M. (2020). Manejo del estrés laboral en tiempos del COVID-19 en el hospital Castro Rendón. La Izquierda. doi: <http://www.laizquierdadiario.com/Manejo-del-estres-laboral-entiemposdel-COVID-19-en-el-hospital-Castro-Rendon>

Celis, D. Síndrome de Burnout y su relación con el desempeño laboral del profesional asistencial del Hospital Distrital Santa Isabel del distrito del Porvenir, 2019. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44545>

Cubas, E. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de salud La Victoria Sector II, 2018. [Tesis de posgrado. Lambayeque: Universidad Señor de Sipán]. Repositorio institucional. <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss.>

Chávez, M. y Castro-Ruíz, C. (2020). Desafíos de la Odontología Frente a la Pandemia del COVID-19. Int. J. Odontostomat, 14(3). 325-326.

Chauca, F. C. (2017). Estrés laboral y su relación con el clima organizacional en el personal administrativo de eSsalud [tesis de maestro, Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio institucional UNH. <http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2894>

Chiavenato, I. (2002). Administración de Recursos Humanos. Capital humano de las organizaciones 2010. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Capital humano de las organizaciones 2010. Disponible en:

<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

De Melo, C., Miranda A., Alves, L., Baraúna, M., Alves, E., Martins, C., Da Silva R., Melo, M. & Cople, L. (2021). Factors associated with depression, anxiety and stress among dentists during the COVID-19 pandemic. *Original Research Social/Community Dentistry*, 35(84), 1-11. <https://doi.org/10.1590/1807-3107bor-2021.vol35.0084>

Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-16. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>

Dezolina-Franciele, C. C., Cordioli- Junior, J. R., Gomes-Da silva, A., GarciaLourenca, L., (2019) Estrés ocupacional y compromiso de los trabajadores de atención primaria de salud. revista brasileira de enfermagem 72(6). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2018-0681>

Díaz, M. (2020). Clima organizacional y evaluación del desempeño laboral de los odontólogos de la Red Chiclayo- Salud Bucal en febrero. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51906>

Esteban, N. (2018). Tipos de investigación. *CORE*, 1-4. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Estrada, D. (2021). Engagement y estrés laboral en el personal de salud que labora en el área COVID – 19 del Hospital Sub Regional de Andahuaylas. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57032>

Florencia Daneri M. Psicobiología del estrés. Trabajo Practico. universidad de buenos aires, Facultad de Psicología; 2012.

- Gamonal, L. (2021). Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio institucional. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57648/Gamonal_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Garabal-Freire, F. (2011). El estrés amenaza la salud de uno de cada cinco trabajadores. Revista la voz de galicia, Santiago de Chile. https://www.lavozdegalicia.es/noticia/santiago/2011/08/10/estresamenaza-salud-cinco-trabajadores/0003_201108S10C3991
- García-Moran, M.C y Gil-La cruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. Revista de la facultad de psicología-universidad de lima, 19(1), 12-30. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gonzales, J.L. A y Mendez, N. M.X. (2017) Los factores de riesgo psicosocial y su relación con el estrés laboral en el personal de salud en un centro de atención ambulatorio del distrito metropolitano de Quito [tesis de posgrado, Universidad Central del Ecuador]. Repositorio Institucional <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/14706>
- Hernández, G. F. (2016). El estrés en el trabajo: un enfoque sico Administrativo, 228-253. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/estres1996.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. Metodología de la investigación, sexta edición. In. México D.F: McGRAW-HIL.: S. D. Interamericana EditoreS, Ed; 2014. p. 37-154.
- Hurtado, M. A. C. (2017). Estrés laboral y el Síndrome de Burnout en el personal de enfermería de la red de salud lima norte IV [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. [ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/18209/Hurtado_MAC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Izquierdo, F. (2018). Estrés laboral: No dejes que entre en tu vida. Fundación española del corazón.

Lauracio, C. y Lauracio, T. (2020). Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*, 2(4), 544-554.
<http://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>

León, R.P.L. (2020). Estilos de vida y estrés laboral en el personal de enfermería en tiempos de COVID-19 [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48285>

López, P.L. (2004). Población muestra y muestreo. *Rev. Punto cero*, 9(8), 69-74.
http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-02762004000100012

Martín, M. (2004). Diseño y validación de cuestionario. *Matronas Profesión*, 5(17), 23-29.

Martínez, L. (2020). Riesgos Psicosociales Y Estrés Laboral En Tiempos De Covid-19: Instrumentos Para Su Evaluación. *Revista de Comunicación y Salud*, 10(2), 301-321.
<http://www.revistadecomunicacionysalud.es/index.php/rcys/article/view/212/182>

Menendez, C. (2019). Factores que influyen en el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la clínica estomatológica de la Universidad Alas Peruanas Arequipa - 2018. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9652/UPmecuco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Mendoza, R. B y Gutierrez, F. M. (2018). Relacion del engagement en el desempeño laboral del personal del Hospital Santa Rosa de puerto Maldonado [tesis de especialista, Universidad Nacional de la Amazonia].

<http://repositorio.unamad.edu.pe/bitstream/handle/UNAMAD/317/004-3-10-004.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

MINSA. cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid – 19. Resolucion Ministerial 180-2020/MINSA. Lima: 2020.

Mishra, S., Singh, S., Tiwari, V., Vanza, B., Khare, N., & Bharadwaj, P. (2020). Assessment of Level of Perceived Stress and Sources of Stress Among Dental Professionals Before and During the COVID -19 Outbreak. *Journal of International Society of Preventive & Community Dentistry*, 10(6), 794–802. https://doi.org/10.4103/jispcd.JISPCD_340_20

Muños, F. I., Molina, V. D., Ochoa, P. R., Sanchez, G. O. y Esquivel, A. J. (2020). Estrés, respuestas emocionales, factores de riesgo, psicopatología y manejo del personal de salud durante la pandemia por COVID-19. *Articulo Especial Acta Pediatr Mex*, 41(supl.1), S127-S136. <https://www.medigraphic.com/pdfs/actpedmex/apm-2020/apms201q.pdf>

Osorio, J. y Cárdenas, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 13(1), 81-90. <http://dx.doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.07>

Palomino, S. S. (2017). Estrés laboral y desempeño laboral en evaluadores de certificados de DIGESA-2017 [tesis de maestro, universidad cesar vallejo]. Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/9992>

Portero, D.S. y Varquero, A. A. (2015). Desgaste profesional, estrés y satisfacción laboral del personal de enfermería en un hospital universitario. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23(543-552). <https://doi.org/10.1590/0104-1169.0284.2586>

Puma, J.E. (2017). Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro

Salud Materno Infantil Piedra Liza. [Tesis de posgrado. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional.

Quiranza, J. (2021). Estrés Laboral Durante La Covid-19: A Propósito De Una Revisión Sistemática. *Universidad Internacional Sek*, 1-13. <https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/123456789/4182/1/Quiranza%20Montalvo%20Juan%20Carlos.pdf>

Quispe, Y. T. (2015) Estrés laboral y estilos de vida en enfermeras que laboran en los servicios de hospitalización del hospital Regional Honorio delgado de Arequipa, Perú. [Tesis de Maestría, Universidad cesar vallejo].

Rodríguez, M. y Mendivelso, F. (2018). Diseño de investigación de corte transversal. *Rev. Médica Sanitas*. 21(3), 141-146. <https://doi.org/10.26852/01234250.20>

Torres, O. D. P. (2015). Satisfacción Laboral y su relación con el estrés ocupacional en enfermeras del sector de salud pública [tesis de especialidad, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio Institucional <http://hdl.handle.net/20.500.12404/6559>

Trucco-Marcela., Valenzuela-Paulina., Trucco-Daniela. (2000). Occupational stress in health care personnel. *Revista médica de Chile*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0034-988719990012000>.

Villasis-Keever, M. y Miranda-Novales, M. (2016). El protocolo de investigación IV: las variables de estudio. *Rev. Alergia México*. 63(3), 303-310. <https://www.revistaalergia.mx/ojs/index.php/ram/article/view/199/336>

ANEXOS

Anexo 5: Matriz de consistencia

TÍTULO	FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO			
					TIPO/DISEÑO DE ESTUDIO	POBLACIÓN	MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS
“Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.”	¿En qué medida se relacionan el estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021?	<p>Objetivo general</p> <p>Es determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>a) Identificar el nivel de estrés laboral según sus dimensiones, de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p> <p>b) Identificar el nivel de desempeño profesional según sus dimensiones de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p> <p>c) Determinar la frecuencia de estrés según el sector laboral, sexo y edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p> <p>d) Determinar la frecuencia de desempeño profesional según el sector laboral, sexo y edad de los cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Estructura organizacional</p> <p>Territorio organización</p> <p>Tecnología</p> <p>Influencia del líder</p> <p>Falta de cohesión</p> <p>Respaldo del Grupo</p> <p>Desempeño profesional</p> <p>Desempeño de la función</p> <p>Características individuales</p>	cuantitativo, descriptivo, diseño transversal, correlacional, no experimental.	Cirujanos dentistas que laboran en la región Lambayeque y que cumplan con los criterios de inclusión y exclusión.	Para esta investigación se seleccionó a través de la fórmula estadística que se aplica para poblaciones finitas, siendo 173 cirujanos dentistas el total del tamaño muestral	<p>Se aplicó una encuesta, de manera virtual en Google Forms,</p> <p>estrés laboral, se le aplicó un cuestionario con 25 preguntas, divididas en 7 dimensiones y con respuestas tipo Likert: 1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = algunas veces, 4 = regularmente, 5= casi siempre, 6=siempre. Sus niveles y Rango: bajo (0-50), medio (51-100) y alto (101–150).</p> <p>El desempeño profesional, un cuestionario con 2 dimensiones y con 19 preguntas y con respuestas tipo likert donde 1= nunca, 2= casi nunca, 3= algunas veces, 4= casi siempre, 5= siempre.</p>

Anexo 6: Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Niveles o rangos	Instrumento
El estrés laboral.	El estrés laboral es definido como la respuesta psicológica y fisiológica que tiene cada individuo para adaptarse y expresarlo de forma diferente, dependiendo de varios aspectos como sociales, emocionales, presión, frustración, situaciones personales, económicas en entornos u organizaciones laborales. Es muy probable que este estrés se dé en entornos con mayor exigencia psicológica y así es más difícil que el trabajador logre adaptarse (Quiranza, 2021).	El estrés laboral se evaluará mediante un cuestionario, el cual consta de 25 preguntas divididas en 7 dimensiones. Los puntajes finales se obtendrán de la sumatoria total de cada una de las respuestas de escala de tipo likert.	Clima organizacional	1.-Buena Organización por el trabajo 2.-Motivación por el trabajo	Escala de Lickert 1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= regularmente 5= casi siempre 6= siempre	Bajo: [0 a 50] Mediano [51 a 100] Alto: [101 a 150]	Encuesta
			Estructura organizacional	1.- Reconocimiento 2.- Aceptabilidad 3.- equipo			
			Territorio organización	1. Adaptación al trabajo 2. Alcance por el trabajo			
			Tecnología	1.- servicio en el trabajo 2.- eficacia del trabajo			
			Influencia del líder	1. Dirección en el trabajo 2. Organización en el trabajo			
			Falta de cohesión	1. Vínculo con el trabajo 2. Compromiso con el trabajo			
			Respaldo del Grupo	1. Respeto en el trabajo 2. Respaldo en el trabajo			
Desempeño profesional.	Es la eficacia que tiene cada trabajador dentro de su organización laboral la cual necesita de esa eficacia que demuestra el personal realizando con satisfacción una gran labor (Chiavenato, 2002).	La variable desempeño profesional se evaluará mediante un cuestionario conformado por 2 dimensiones integradas por 19 preguntas.	Desempeño de la función	Orientación de resultados	Escala de Lickert 1= nunca 2= casi nunca 3= algunas veces 4= casi siempre 5= siempre	0 - 31=Insuficiente 32 -63 =Regular 64 -95 =Bueno	Encuesta
			Características individuales	calidad Relaciones interpersonales Iniciativa Trabajo en equipo Organización			

Anexo 7: Instrumentos de recolección de datos con su respectiva ficha técnica

Instrumento de recolección de datos

Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) cirujano dentista, el presente formulario tiene como finalidad encontrar la relación entre el estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021, por ello se le pide leer con atención cada pregunta y así responder como se ha sentido en su trabajo, marcando la alternativa que crea conveniente. También se le recuerda que este formulario es anónimo y confidencial. Gracias por su participación.

Datos generales:

Sexo: Masculino () femenino ()

Edad:

- A) 18 a 29.
- B) 30 a 39.
- C) 40 a 49.
- D) 50 años a más.

COP: _____

¿Se encuentra actualmente habilitado?

- A) Sí
- B) No

Grado académico:

- A) General
- B) Maestro
- C) Especialidad

Prestación de servicio:

- A) Público
- B) Privado
- C) Ambas

Tiempo de ejercer profesionalmente:

- A) 1-10 años
- B) 11-15 años
- C) 16 años a más

ESCALA DE ESTRÉS LABORAL DE LA OIT-OMS

Marcar con una X su respuesta según las indicaciones del siguiente cuadro:

Nunca= 1	Casi nunca= 2	Algunas veces=3	Regularmente= 4	Casi siempre= 5	Siempre= 6
----------	---------------	-----------------	-----------------	-----------------	------------

N°	Enunciados	1	2	3	4	5	6
Dimensión: Clima organizacional							
1	El que las personas que están dentro de mi servicio tengamos poco control sobre la covid-19 en el trabajo me causa estrés.						
2	El que mi coordinador no se preocupe por mi bienestar me estresa.						
3	El que mi coordinador no tenga confianza en el desempeño de mi trabajo me causa estrés.						
Dimensión: Estructura organizacional							
4	El que no comprenda las metas y misión de mi institución me causa estrés.						
5	El rendirle informes a mis supervisores y a mis subordinados me estresa.						
6	El que la forma en que mi equipo no sea clara me estresa.						
7	Que el equipo disponible para llevar a cabo mi trabajo sea limitado me estresa.						
8	El que las políticas generales iniciadas por la institución impidan mi buen desempeño me estresa.						
9	El que se maneje mucho papeleo en las historias clínicas me causa estrés.						
Dimensión: Territorio organización							
10	El que no esté en condiciones de controlar las actividades de mi servicio donde trabajo me produce estrés.						
11	El que mi equipo de trabajo no sea reconocido dentro del hospital me causa estrés.						
12	El no tener un espacio privado en mi trabajo me estresa						
Dimensión: Tecnología							
13	El no tener el conocimiento técnico para competir dentro del hospital me estresa.						
14	El no contar con la tecnología adecuada para hacer un trabajo de calidad me causa estrés.						
Dimensión: Influencia del líder							
15	El que mi equipo de trabajo me presiona demasiado me causa estrés.						
16	El que mi coordinador no dé la cara por mí ante los jefes me estresa.						
17	El que el hospital carezca de buena dirección y objetivos definidos me causa estrés.						
18	El que mi equipo de trabajo se encuentra desorganizado me estresa.						
Dimensión: Falta de cohesión							
19	El que mi equipo no me brinda protección en relación con injustas demandas de trabajo que me hacen los jefes me causa estrés.						
20	El que tenga que trabajar con miembros de otros departamentos me estresa.						
21	El que no sea parte de un equipo de trabajo que colabore con las labores me causa estrés.						
Dimensión: Respaldo del Grupo							
22	El que no respeten a mis supervisores, a mí y a los que están debajo de mí, me causa estrés.						
23	El que mi equipo de trabajo no me respalde en mis metas me causa estrés.						
24	El que mi coordinador no me respete me estresa						
25	El que mi equipo de trabajo no me brinde ayuda técnica cuando lo necesito me causa estrés.						

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL DE LA VARIABLE ESTRÉS LABORAL

- 1. Nombre del instrumento:** Escala de Estrés Laboral de la OIT-OMS.
- 2. Autor:** OIT-OMS; sustentada por Ivancevich y Matteson.
- 3. Adaptado por:** Perú – Lima, Mg. Ángela Suárez Tunanñaña y en el 2021 por la CD. Gaby Flores Rivera
- 4. Tiempo que dura:** 20min.
- 5. Lugar de aplicación:** Región Lambayeque.
- 6. Evidencia de confiabilidad:** Alfa de Crombash.
- 7. Numero de items:** 25
- 8. Dimensiones:** 7 (Clima organizacional, estructura organizacional, territorio organización, tecnología, influencia del líder, falta de cohesión y respaldo del grupo).
- 9. Indicadores:** Buena organización por el trabajo, motivación por el trabajo, reconocimiento, aceptabilidad, equipo, adaptación al trabajo, alcance por el trabajo, servicio en el trabajo, eficacia del trabajo, dirección en el trabajo, organización en el trabajo, vínculo con el trabajo, compromiso con el trabajo, respeto en el trabajo, respaldo en el trabajo.
- 10. Nivel o rango de calificación:** bajo=0-50, moderado= 51-100, alto= 101-150.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO PROFESIONAL

Marcar con una X su respuesta según las indicaciones del siguiente cuadro:

nunca= 1	Casi nunca = 2	Algunas veces = 3	Casi siempre= 4	siempre = 5
----------	----------------	-------------------	-----------------	-------------

DESEMPEÑO LABORAL						
N°	Enunciados	1	2	3	4	5
Desempeño de la función						
1	Termina su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomiendan					
3	Realiza una productividad adecuada de trabajo					
Características individuales						
4	Identifica sus errores para poder mejorarlos					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	Se muestra profesional en el trabajo					
7	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
8	Se muestra responsable con sus clientes y sus compañeros en la repercusión de COVID-19					
9	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
10	Evita los conflictos dentro del equipo					
11	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
12	Se muestra asequible al cambio					
13	Se anticipa a las dificultades					
14	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
15	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
16	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
17	Planifica sus actividades					
18	Hace uso de indicadores					
19	Se preocupa por alcanzar las metas					
Puntaje total						

**FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
DE LA VARIABLE DESEMPEÑO PROFESIONAL**

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la variable desempeño laboral

2. Autor: Mg. Leili Gamonal Sánchez.

3. Adaptado por: CD. Gaby Fiorella Flores Rivera.

4. Tiempo que dura: 20min.

5. Lugar de aplicación: Región Lambayeque.

6. Evidencia de confiabilidad: Alfa de Crombach

7. Numero de items: 19

8. Dimensiones: 2 (Desempeño de la función, características individuales).

11. Indicadores: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo en equipo, organización.


12. Nivel o rango de calificación: malo= 0-33, regular= 34-67, bueno= 68-100.

Anexo 8: Cálculo de tamaño muestral

Total de la población (N)	1157
(Si la población es infinita, dejar la casilla en blanco)	
Nivel de confianza o seguridad (1- α)	95%
Precisión (d)	3%
Proporción (valor aproximado del parámetro que queremos medir)	5%
(Si no tenemos dicha información $p=0.5$ que maximiza el tamaño muestral)	
TAMAÑO MUESTRAL (n)	173
EL TAMAÑO MUESTRAL AJUSTADO A PÉRDIDAS	
Proporción esperada de pérdidas (R)	15%
MUESTRA AJUSTADA A LAS PÉRDIDAS	203

Anexo 9: Validación de instrumentos (documentos con firmas de los expertos)

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

 ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] ~~Aplicable después de corregir~~ [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilfredo J. Curi DNI: 2953738
ESP. EN REHABILITACIÓN ORAL
C.O.P. 8847
R.N.E. 1231

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Científica del Sur	Rehabilitación Oral	2014 - 2016
02	Universidad Señor de Sipón	Mg. en Estomatología	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Universidad "USAT"	Docente	Chiclayo	2010 - 2013	Docente.
02	Univ. Señor de Sipón	Docente	Chiclayo	2014 - Actual	Docente.
03	Univ. "César Vallejo"	Docente	Ciudad	2016 - 2018	Docente.

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 07 de octubre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: MANZOR GUEVARA EVID DNI: 08652982

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Univ. Nacional Pedro Ruiz Gallo	Mg. Gerencia de los Servicios de la Salud	2007 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

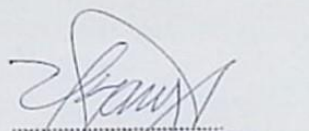
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	Odontólogo y jefe de servicio	Lambayeque	2002 - 2021	Asestencial
02	Colegio Odontológico Lambayeque	Directora general	Lambayeque	2015 - 2017	Administrativas
03	Colegio Odontológico Lambayeque	Decana	Lambayeque	2018 - 2021	Administrativo

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


Evid Manzor Guevara
CIRUJANO DENTISTA
C.O.P. 14235

Lima, 11 de octubre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Salés Melissa Andrea DNI: 73022258 COP: 38085 FIRMA:



Mg. CD Melissa Andrea Díaz Salés
COP 38085

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	2019-2020
02	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	RESIDENTE DE ODONTOPEDIATRÍA	2019-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S.CIUDAD ETEN	JEFA DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA	CIUDAD ETEN	2016-2017	CIRUJANO DENTISTA GENERAL
02	CLÍNICA SALUD MUJER	JEFA DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA	CHICLAYO	2017-2018	CIRUJANO DENTISTA GENERAL
03	CENTRO ODONTOLOGICO ESPECIALIZADO "ODONTOCIX"	CIRUJANO DENTISTA	CHICLAYO	2018-2019	ODONTOPEDIATRÍA
04	CENTRO ODONTOLOGICO ESPECIALIZADO "ODONTOCIX"	GERENTE	CHICLAYO	2019-2021	ESPECIALISTA EN ODONTOPEDIATRÍA

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

VALIDACIÓN DEL CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO PROFESIONAL



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] ~~Aplicable después de corregir~~ [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Wilber Pichona Cari DNI: 29537381

ESP. EN REABILITACIÓN ORAL
C.O.P. 8847
R.N.E. 1274

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Escuela del Sur	Rehabilitación Oral	2014 - 2016
02	Universidad Señor de Sipán	Mg. en Estomatología	2015 - 2017

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	Univ. "USAT"	Docente	Chiclayo	2010 - 2013	Docente
02	Univ. "Señor de Sipán"	Docente	Chiclayo	2014 - Actual	Docente
03	Univ. "César Vallejo"	Docente	Chiclayo	2016 - 2018	Docente

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Lima, 07 de octubre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador: MANZUR GUEVARA EVID DNI: 08652982.

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo	Mg. Gerencia de los Servicios de la Salud	2007 - 2015
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

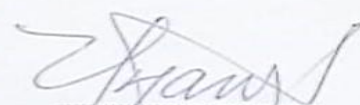
	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	MINSA	Odentólogo y jefe de servicio	Lambayeque	2002 - 2021	Asistencial
02	Colegio Odont. Lambayeque	Directora general	Lambayeque	2015 - 2017	Administrativo
03	Colegio Odont. Lambayeque	Decano	Lambayeque	2018 - 2021	Administrativo

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Evid Manzur Guevara
 ODONTÓLOGO DENTISTA
 C.O.P. 14205

Lima, 11 de octubre de 2021

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO

Observaciones: los ítems responden a los indicadores y dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Díaz Salés Melissa Andrea DNI: 73022258 COP: 38085 FIRMA:



Mg. CD Melissa Andrea Diaz Salés
COP 38085

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Especialidad	Periodo formativo
01	UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	MAESTRA EN GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD	2019-2020
02	UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO	RESIDENTE DE <u>ODONTOPEDIATRÍA</u>	2019-2021

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

	Institución	Cargo	Lugar	Periodo laboral	Funciones
01	C.S.CIUDAD ETEN	JEFA DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA	CIUDAD ETEN	2016-2017	CIRUJANO DENTISTA GENERAL
02	CLÍNICA SALUD MUJER	JEFA DEL SERVICIO DE ODONTOLOGÍA	CHICLAYO	2017-2018	CIRUJANO DENTISTA GENERAL
03	CENTRO ODONTOLOGICO ESPECIALIZADO "ODONTOCIX"	CIRUJANO DENTISTA	CHICLAYO	2018-2019	<u>ODONTOPEDIATRÍA</u>
04	CENTRO ODONTOLOGICO ESPECIALIZADO "ODONTOCIX"	GERENTE	CHICLAYO	2019-2021	<u>ESPECIALISTA EN ODONTOPEDIATRÍA</u>

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Anexo 10: Confiabilidad de los instrumentos

Análisis de datos en el SPSS

	Sexo	Edad	COP	Grado	servicios	tiempo	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11
1	2	1	42621	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2
2	1	1	36867	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	1	47369	1	2	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	1
4	2	1	40370	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
5	2	1	42851	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	2	1	42818	1	2	1	2	6	2	5	1	2	6	6	6	6	2
7	2	1	42813	1	2	1	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1
8	1	1	49277	1	2	1	4	4	3	5	4	2	2	3	4	3	2
9	2	1	42817	1	2	1	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6
10	2	1	42814	1	2	1	4	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2
11	2	1	42692	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
12	1	1	42700	1	2	1	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2
13	2	1	45292	1	2	1	1	2	2	1	3	3	4	4	4	2	1
14	2	1	45291	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
15	2	1	42699	1	2	1	4	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6
16	2	1	48788	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
17	2	1	43411	1	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
18	2	2	47083	1	1	1	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3
19																	

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	18	100.0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.987	25

ESTRÉS LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.985	19

Anexo 11: Consentimiento informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Investigador: CD. Gaby Fiorella Flores Rivera con COP: 42851, alumna de posgrado de la “Universidad César Vallejo” en la MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD.

Título: “Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.”

Propósito del Estudio:

Estimado(a) Dr (a):

Se le invita a participar en la presente investigación que tiene como objetivo determinar la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.

Procedimientos: Si usted acepta participar en el estudio, se le brindará un cuestionario sobre “Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.”

Riesgos: No existe riesgos por participar en el estudio, puesto que no se le realizará ningún procedimiento invasivo o que dañe su integridad durante su participación en la investigación.

Beneficios: Gracias a su aporte, ayudará en el desarrollo de esta investigación, permitiendo la evaluación del “Estrés laboral y desempeño profesional de cirujanos dentistas en la región Lambayeque, 2021.”

Confidencialidad: Le podemos garantizar que la información que brinde es absolutamente confidencial, ninguna persona, excepto el investigador manejará la información obtenida, la cual es anónima, pues cada entrevista será codificada, no se colocará nombres ni apellidos. Su nombre no será revelado en ninguna publicación ni presentación de resultados.

Lambayeque, 2021.