



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el
COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud

AUTORA:

Gamonal Sánchez, Leili Mireli (ORCID: 0000-0001-7462-7963)

ASESOR:

Mg. Pérez Arboleda, Pedro Antonio (ORCID: 0000-0002-8571-4525)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las Prestaciones Asistenciales y Gestión del Riesgo en Salud

CHICLAYO - PERÚ

2021

Dedicatoria

El presente trabajo lo dedico con todo mi amor a mis padres por darme la vida, por darme educación y apoyarme siempre en todo, y guiarme por el buen camino, a mi docente Pérez Arboleda Pedro Antonio por sus enseñanzas y paciencia.

Agradecimiento

A Dios por permitirme cumplir unos de mis objetivos, siendo mi guía y mi fortaleza, dándome fuerzas para continuar con mis metas trazadas.

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de Investigación	14
3.2. Variables y Operacionalización	15
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis	15
3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos.....	17
3.7 Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN	23
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA.....	31
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	38
Anexo 1:	38
Anexo 2:.....	39
Anexo 3:.....	40
Anexo 4:.....	41
Anexo 5:.....	42
Anexo 6:.....	43
Anexo 7:.....	44
Anexo 8:.....	47
Anexo 9:.....	88
Anexo 10:.....	89

Índice de tablas

Tabla 1 Validación de juicio de expertos variable 1 Estrés laboral.....	16
Tabla 2 Validación de juicio de expertos variable 2 Desempeño laboral.....	16
Tabla 3 Determinación de la dimensión desempeño de la función	18
Tabla 4 Correlación entre estrés y la dimensión desempeño de la función	18
Tabla 5 Determinación de la dimensión características individuales.....	20
Tabla 6 Correlación entre estrés y la dimensión característica individuales	20
Tabla 7 Determinación del nivel de desempeño.....	21
Tabla 8 Correlación entre estrés y desempeño laboral	22
Tabla 9 Matriz de Consistencia.	42
Tabla 10 Matriz de Operacionalización de la Variable Estrés.	43

Índice de figuras

Figura 1 Diseño de Investigación Correlacional	14
--	----

Resumen

En el presente estudio titulado: Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Tuvo como objetivo general determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo; su metodología fue de enfoque de tipo cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. En sus técnicas e instrumentos de recolección de datos, se elaboró dos encuestas para evaluar las dos variables en estudio estrés y desempeño, su población estuvo compuesta por 500 Cirujanos dentistas del distrito de Chiclayo, su muestra se obtuvo mediante la fórmula para poblaciones finitas, donde se determinó 214 cirujanos dentistas para la aplicación de la encuesta. Se obtuvo como resultados mediante tablas y gráficos estadísticos; donde existe una correlación directa entre el estrés y la variable desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se concluyó que existe relación entre el estrés y el desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Palabras Clave: Estrés, desempeño laboral, cirujanos dentistas, atención de salud, Covid-19

Abstract

In the present study entitled: Stress and job performance in Dental Surgeons during COVID-19 in the clinics of the downtown district of Chiclayo. Its purpose was to determine the relationship between stress and job performance in Dental Surgeons during COVID-19 in clinics in the downtown district of Chiclayo; Its methodology is of a quantitative approach, with a non-experimental, correlational cross-sectional design. In its data collection techniques and instruments, two surveys were developed to evaluate the two variables under study, its population was made up of 500 dental surgeons from the downtown district of Chiclayo, its sample was obtained through the formula where 214 dental surgeons were determined for the application of the survey. The results were obtained using tables and graphs; where I know that there is a direct correlation between stress and the job performance variable in Dental Surgeons during COVID-19 in the Chiclayo district clinics. This allows rejecting the null hypothesis and accepting the alternative hypothesis, It was concluded that there is a relationship between stress and job performance in Dental Surgeons during COVID-19 in the Chiclayo district clinics.

Keywords: Stress, job performance, dental surgeons, health care, Covid-19

I. INTRODUCCIÓN

Cuando hablamos de estrés hacemos referencias al estado patológico, a lo que alude a la respuesta ante situaciones de excesivo peligro o demanda. La respuesta de los individuos ante una situación de estrés depende de la resistencia psicológica, su capacidad de resolver problemas y el medio ambiente(1), aquellas que tengan problemas de salud mental son las que serán más susceptibles a reaccionar de manera negativa debido a su pobre resistencia psicológica, la falta de capacidad de resolución de problemas y el escaso apoyo o afecto que reciban de la sociedad que los rodea (2).

Uno de los últimos acontecimientos que afectó a todo el mundo es lo causado por el virus del Sars cov2 o covid-19, que no solo ha dejado estragos en la salud física sino también en la emocional y economía (3), no basta los esfuerzos que se vienen realizando a nivel global como la inmovilización y aislamiento ya que, la repercusión de COVID-19 sigue en aumento, con cifras de contagios confirmados por pruebas de diagnóstico a nivel mundial en 114 países, siendo las personas más afectadas los adultos mayores; por ello se establece una emergencia de salud pública global y que ha puesto al descubierto a la vulnerabilidad y deficiente implementación del sistema de salud de muchos países, instalando una cultura de miedo acompañado de no tener una información clara (4).

En esta lucha el personal de salud es el más exigido y puede llegar a presentar trastornos de salud mental como ansiedad, estrés y síntomas de depresión, una investigación realizada en China se encontró que un impacto psicológico está asociada a los niveles altos de estrés considerando que la ansiedad en el personal de salud del sexo femenino es mayor en un 23% así mismo el área de enfermería sufren un mayor nivel de estrés con relación a los médicos. De esta manera, en la población general de China se observó un impacto psicológico moderado a severo en un 53%; sintoma ansioso un 28%, estrés un 8% y finalmente un 16% de síntoma depresivo (5). Otro estudio del mismo país mostró que la población en general sufre de estrés psicológico siendo las mujeres las que presentan altos niveles de este trastorno que los varones

en un 35% al igual que los grupos y sub grupos de 18 -30 años y los adultos mayores de 60 años (6).

Es un desafío el salvaguardar la salud mental del personal de salud el cual se ve afectado ante esta situación. El Perú no es ajeno ante esta situación y ninguna profesión médica es excluida de padecer un problema de salud mental, en caso de los Odontólogos quienes la profesión es considerada de alto riesgo ya que la atención es a poca distancia de paciente y el uso de aerosoles que contienen fluidos como sangre, saliva hace de esta profesión riesgosa, causando temor al momento de la atención, los estudios de investigación sobre esta nueva enfermedad el Covid 19 y su efecto en la odontología son muy pocos (7).

Por otro lado observamos el impacto en la economía y salud a nivel mundial por ser una enfermedad conocida recientemente son estudios que carecen de homogeneidad por lo que dificulta tomar decisiones en el manejo, enfoques que sean apropiados para afrontar esta situación, por ello hoy conocemos la realidad de los países en desarrollo pues presentan dificultades económicas dado que están afrontando el brote masivo (8), actualmente se considera que el cirujano dentista es un profesional vulnerable por el alto riesgo de contagio ya que habitualmente realizaba todo tipo de tratamientos, que iban desde procedimientos simples a complejos (9).

Es por esta razón, y ante la falta de estudios que nos muestre la realidad de la odontología en nuestra región Lambayeque ante este panorama es que se plantea el problema general siguiente ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo? Y como problemas específicos, (i) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión desempeño de funciones de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo?, (ii) ¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo?

Por lo tanto, esta investigación presenta justificación social, porque debido a que el estrés laboral es considerado una enfermedad influyente en la población que tiene relación con el desempeño profesional lo cual aqueja a los cirujanos dentistas sobre todo en los de servicios críticos comprometiendo su estado físico y mental. La justificación teórica tiene el propósito de determinar la presencia de estrés laboral y la relación con el desempeño en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo por lo tanto es primordial medir capacidad cognitiva, afectiva, psicomotora, tanto como el cumplimiento y la responsabilidad del desempeño laboral con relación al estrés y así identificarlo para poder contrarrestarlos y actuar de una manera oportuna. Así mismo, presentó una justificación clínica porque, ayudó crear estrategias como capacitaciones preventivas y ejercicios de pausa activa y de esta manera evitar el estrés que puede influir en el desempeño laboral en los cirujanos dentistas. La justificación económica, se basó en el llenado de las encuestas para evitar cualquier manipulación de resultados. Por ello se trazó el objetivo general; determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo; así como los objetivos específicos son: (i) determinar la relación que existe entre el estrés y la dimensión desempeño de la función de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo; y, (ii) determinar la relación que existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Para ello se formuló la hipótesis general, existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Así mismo, se planteó las hipótesis específicas; (i) existe relación entre el estrés y la dimensión desempeño de funciones de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo; (ii) existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

Como podemos ver es un tema que aún necesita más atención a dicha problemática es por eso que a nivel internacional se encontró la investigación de Ortiz uvidia (10) desarrollo una investigación para demostrar relacion las dos variables estudio de tipo cualitativo-cuantitativo, transversal y analítico. Se aplicó el cuestionario a 53 profesionales. En sus resultados mostraron que el 54.72% son profesionales de sexo femenino, los que no cuentan con apoyo de sus colegas son el 30.19%, el 37.74% son conscientes que pueden perder el trabajo en el momento menos esperado, el 43.40% de los equipo multidisciplinarios de trabajo son desorganizados, por lo que en esta investigacion se recomendo la implementación de los tácticas para el trabajo en equipo.

Por otro lado Maya Hurtado(11) realizó un trabajo bibliográfico donde relacionaba la ansiedad y estrés de los estudiantes de estomatología asociados con el sentimiento o posible pensamiento de suicidio que aparecían en los alumnos con síntomas mas gaves. Los resultados mostraron que el nivel de estrés y ansiedad en estos alumnos fueron elevados con situaciones negativas no solo en el aspecto académico, en las relaciones interpersonales y en su salud en general, llegando a la conclusión de que hay que conocer el origen de estas situaciones que generan estos transtornos, los cuales tienen que ser tratados con las diferentes técnicas de manejo que trata los síntomas hasta su desaparición, destacando la mentoría entre iguales a nivel universitario.

Como hace mención, Vásquez R (12) en su estudio detalla que los síntomas relacionados al estrés en sus colaboradores mostraron un grado severo de 14,5% por desempeñar sus funciones y proximidad a los pacientes COVID-19; es por ello, que se recomienda desarrollar acciones que permitan al personal mantener bajo control su nivel de estrés evitando la ocurrencia de acontecimientos que compliquen el estado de la determinación del estrés, ya que se está trabajando acontecimientos como la pandemia que se está pasando en la actualidad.

Chen Y, et al (13) en su la investigación sobre el estrés laboral y el agotamiento ocupacional entre el personal dental taiwanés es escasa. Así, este estudio tuvo como objetivo explorar el estrés laboral y el agotamiento ocupacional entre el personal odontológico de un centro médico. Se concluye que el estrés laboral y el agotamiento ocupacional fueron comunes entre el personal dental; esto puede afectar la seguridad del paciente y debe valorarse. Se recomienda un programa de manejo del estrés para promover la salud mental del personal dental, junto con el ajuste del entorno de trabajo, la evaluación del desempeño y los sistemas de promoción.

Kyeong L, et al (14) en su estudio tuvo como objetivo proporcionar datos básicos para establecer una base para el funcionamiento eficiente de la organización mediante la evaluación de los efectos de la autoeficacia y el estrés laboral medidos por la autoeficacia, la demanda laboral y la autonomía laboral sobre el compromiso organizacional entre los higienistas dentales clínicos. Sus resultados fueron, que las medias de autoeficacia, demanda laboral, autonomía laboral y compromiso organizacional fueron $55,94 \pm 9,65$, $26,55 \pm 2,29$, $20,24 \pm 3,88$ y $49,49 \pm 8,39$, respectivamente, los que muestran que cuanto mayor es la autoeficacia, la autonomía laboral, el salario medio y el bienestar de los empleados, mayor es el compromiso organizacional y para mejorar la demanda laboral entre los higienistas dentales, es necesario establecer un plan efectivo para mejorar el bienestar laboral, la autoeficacia y la autonomía laboral.

Anabuki, et al (15) en su investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo de los dentistas utilizando el cuestionario Dentist Job Stress (DJS) desarrollado recientemente y explorar las relaciones entre los factores sociodemográficos, el estrés laboral y los indicadores de salud mental, incluido el estrés psicosocial, depresión y la ansiedad, y dormir entre dentistas coreanos obteniendo los resultados; la tasa de respuesta fue del 15,2%, el cuestionario DJS consistió en factores ambientales y vocacionales, el estrés laboral de los dentistas se asoció significativamente con los ingresos el tiempo de trabajo y la satisfacción laboral.

Méndez C (16) realizó su investigación con el objeto de demostrar factores que influyen en el trabajo de los cirujanos dentistas, para la recolección de datos se utilizó un cuestionario el cual dio a conocer que los aspectos que influyen en el desempeño laboral son la edad, sexo y tiempo ejerciendo la profesión, por lo contrario el tener otro trabajo como clínicas docente, enseñanza de pregrado no mostraron relación alguna con el nivel de estrés concluyendo que los únicos aspectos de mayor prevalencia en cuanto a la relación de estrés son la edad, sexo y tiempo que van desempeñando la labor de cirujanos dentistas.

Así mismo Burgos (17) realizó una investigación que llevo como finalidad encontrar el grado de satisfacción laboral, siendo una investigación observacional, descriptivo de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizó una encuesta, dando como resultado general, el 63.9% presentaron una satisfacción alto, satisfacción media el 36.1%. Concluyendo que prevalece un grado de satisfacción alto.

Por otra parte Puma Chombo (18) en su investigación con la finalidad de encontrar la relación entre el estrés y el desempeño laboral de los trabajadores, investigación descriptiva, básica y correlacional con enfoque cuantitativo, la recolección de datos se dio a través de un cuestionario que demostró que la relación entre el estrés y el desempeño laboral es un tipo de relación inversa dicha conclusión se dio gracias a la prueba de Rho de Spearman.

A nivel local Cubas (19) realizó un trabajo de investigación en donde encontró la relación que hay entre el estrés y el desempeño laboral, esta investigación de tipo no experimental, descriptiva y correlacional, con una muestra de 53 personas a las cuales se les practicó una encuesta obteniendo que los factores que influyen al nivel de estrés en un mayor porcentaje son en 52,8% un nivel alto agotamiento emocional, en un 67,9% un nivel bajo de realización y un nivel alto un 60,4% un nivel alto de despersonalización, con respecto al desempeño laboral las dimensiones de calidad de trabajo resultó un nivel regular en un 56,6%, el nivel de responsabilidad es de nivel deficiente en un

47,2% y en trabajo en equipo presenta un nivel regular en un 47,2%, así mismo el nivel de compromiso institucional es de nivel regular en un 47,2%. A nivel nacional y regional no se encuentren más investigaciones con referencia a las variables a estudiar.

Las teorías relacionadas al tema; el estrés laboral, es la utilización pionera de esta palabra, es gracias al doctor Hans Selye, quién fue endocrinólogo dentro de la Universidad de Montreal, a quién se le conoce como el padre del concepto del estrés, proponiendo como una situación interior del organismo, el cual se convierte en una respuesta frente a los agentes sugestivos. Incluso formuló el nombre de los agentes estresores, asentando así las bases de la terminología usada actualmente dentro de este campo (20). Actualmente, los estudiosos del comportamiento humano se ocupan más del estudio del estrés a comparación de los médicos, dicho fenómeno ha generado diversas consecuencias importantes, pues la mayoría de estas ha desencadenado e incrementado la polémica sobre lo que realmente significa la patología del estrés (21).

Los modelos que abarcan el estrés; la correlación de estresores, y su interacción con estímulos agradables y las propias características del trabajador, determinan el tipo de respuesta, tan igual como la sintomatología y por último el grado de adaptación, generando como resultante la manifestación o no de alteraciones en la salud del individuo. Este modelo ampliado de Beehr y Newman, es un modelo ampliado que ubica medioambientalmente al estrés laboral, y la respuesta de estrés ante consecuencias personales, se convertirán en las dos condiciones, que a su vez son necesarias y suficientes al generar una situación de estrés ocupacional; la presentación de otras facetas, serían el indicativo del posible efecto que tienen otras variables en el proceso (21).

De igual manera la faceta personal, está conformado por la estabilidad de caracteres del ser humano personalidad, demografía y característica cultural; estas podrían interactuar con distintos estresores para producir una variabilidad más amplia en la respuesta de estrés. La variable consecuencias

organizativas contiene los comportamientos de los empleados, en situaciones de estrés, que tienen implicaciones directas en la eficacia de la organización por ejemplo, el absentismo, la rotación o cambios en los niveles de rendimiento (22).

Por último, la faceta duración realza la importancia del factor tiempo en el propio proceso de estrés laboral, que es probablemente poco reconocido en el estudio de este padecimiento. Posteriormente, se desarrolló un modelo extendido, dividiendo la faceta ambiental en dos partes, estresores laborales y otras características de la situación. Estas otras características de la situación, podrían contener la relación entre los estresores y las otras variables intervinientes del proceso. Además, en esta nueva versión del modelo, cambiaría el papel de las características personales para mostrar de forma explícita su papel moderador en la relación estresor - contestación de estrés. Por ende, las peculiaridades individuales pueden generar directamente distintos tipos de respuesta de estrés (23).

El modelo demanda de control de Robert Karasek, explica lo que se genera como producto del interactuar entre los componentes de las tareas, la estructura del trabajo, el control o libertad del empleado para poder tomar decisiones sobre su trabajo y las exigencias psicológicas. La resultante entre la escasa libertad decisional sobre el trabajo y las altas demandas psicológicas escaso control que definen de este, es el estrés; el nivel de producción exigido por las instituciones o empresas, exacerba las demandas laborales en distintos grados, mientras que la organización o estructura, depende más del nivel de control (24).

La cantidad de actividades, carencia de concentración, órdenes contrapuestas, cantidad de paralizaciones, el ritmo y la velocidad del trabajo, sometimiento en base al ritmo de los demás empleados, producen una demanda elevada puesto que la habilidad y el nivel formativo que posee un empleado, determina su capacidad de poder ejercer control en su trabajo, este grupo de recursos del cual puede disponer, sirven a este, cuando hace frente a las exigencias y demandas. El nivel de autonomía y el grado de participación

para tomar decisiones, incluye el desarrollo de habilidades en base a: adquirir y optimizar capacidades para efectuar las tareas, y el poder realizar el trabajo que domina de forma creativa y variada (24).

La autonomía proporcionada por el trabajo, es la habilidad del profesional, para poder tomar decisión, sobre sus propias actividades y las del área crítica donde labora, en concordancia a lo mencionado, es transcendental ejercer control sobre el ritmo de trabajo y las interrupciones. Los requerimientos psicológicos, son entendidos como suspensiones que exigen dejar por un momento las actividades y la carga de trabajo con relación al tiempo establecido para realizarlo y volver a retomar lo pausado más tarde (24).

Este modelo, fue introducida por Johnson y Hall, denominado apoyo social conformando el modelo demanda control y apoyo social, el cual opera con dos elementos; las relaciones sociales y el grado de apoyo en donde la calidad y cantidad de apoyo social es el tercer factor modificador, el cual es brindado por los otros empleados y los jefes o quienes estén en rango superior de jerarquía. El incremento adecuado de este factor, puede reducir los efectos de los estresores, debido a la mezcla del bajo control y las exigencias o altas demandas laborales. Es decir que, cuanto más sea la exigencia laboral y menor el control decisional frente al trabajo, es potencialmente mayor la probabilidad de que el profesional se enferme (25).

Como Cuevas y García (26), considera la teoría de la apreciación cognitiva; también llamada transaccional la cual refiere que el estrés es un proceso donde la persona es quién describe si el ambiente es estresante o no. Por su parte Karasek y Theorell menciona su teoría exigencias y control en dónde manifiestan que sólo las variables que forman un modelo la pueden especificar.

Según Campos (27) nos señala dos tipos de estrés laboral, el episódico es aquel que sucede momentáneamente, el que se da en un determinado tiempo luego se soluciona y desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo. Por otra parte, el crónico, es el que se presenta y

produce un desgaste físico y emocional del ser humano comúnmente cuando un trabajador es sometido a situaciones no resueltas las que se mantienen por semanas, por lo que los síntomas de estrés si no se afronte no desaparecerá. Así mismo se puede presentar en el individuo cuando se encuentra inmersa a situaciones de sobrecarga de trabajo, responsabilidades y decisiones muy importantes (27).

Según Sánchez (28) manifiesta el estrés en cinco dimensiones, (i) la falta de apoyo organizacional, este componente corresponde a la descripción hecha por Dolan y Diez, donde la falta de afinidad entre las personas en el trabajo y un clima laboral poco solidario son generadores de elevados niveles de estrés entre los miembros de una organización, (ii) la sobre carga laboral, Martínez, 2004; Peiro (2005), describen que se evidencian en los ítems relativos al exceso de las labores, (iii) las dificultades interpersonales; resumen las categorías que surgen en otras listas excluidas en varios factores, en las que usan dos dimensiones para medir este estresor por lo que el factor corresponde a las relaciones del inventario de fuentes de estrés laboral (Sources of work stress Inventory; Bruin y Taylor, 2005).

En la dimensión, (iv) detalla las fuentes extrínsecas de insatisfacción; la que trata sobre los beneficios que se recibe en un trabajo; ya sea estabilidad laboral, posibilidad de desarrollar una carrera, presentando similitudes con el primer grupo de factores determinantes del estrés laboral de Dolan y Arsenault, propuesto en 1980 (Dolan, García & Diez Piñol, 2005) (29), y por último la Dimensión (v), la falta de justicia organizacional, se manifiesta en la apreciación de los trabajadores que asumen sobre lo que es justo o no, dentro de la organización a la que pertenece. Los ítems incluyen, la justicia distributiva, referente al contenido de la distribución, y los fines alcanzados (30).

Para Bruce ME (31), señala que el estrés puede ser una amenaza a la integridad psicológica o fisiológica de una persona que resulta a una situación externa al sujeto. Así mismo en medicina, el estrés es expresado como una situación en donde los niveles de glucocorticoides y catecolaminas en

circulación se elevan, como la definición de Chrousos y Gold (32) es el estado donde no se encuentra la homeostasis que es la respuesta cuando se adapta, resultando ser una respuesta fisiológica a fin de restaurar el balance homeostático ideal.

Por su parte, Mikhail (33) menciona que el estrés es un estado tanto fisiológico como psicológico provocando un desequilibrio real o percibido, que exige se adapte ante ello, una situación que se produce de una respuesta indefinida, así mismo Invancevich y Matteson (34) hace mención en su definición a tres dimensiones que se interrelacionan demandas ambientales, una respuesta de adaptación, influida por diferencias individuales, señalando al estrés como una respuesta de adaptación, físicas y fisiológicas (35).

Según Moscoso, cuando hablamos de estrés nos referimos a una parte de nuestro día a día es una parte de nuestra vida así como el afrontar el estrés es todo un proceso de desarrollo personal, ciertas investigaciones demuestran que el estrés se da durante el embarazo y afecta tanto a la madre como al feto lo que produce complicaciones y deformaciones en el nacimiento (36).

Una investigación en la medicina durante la década 20 por el fisiólogo Walter Canon muestra una manera de describir el estrés que lo definió como la respuesta ante una amenaza a nuestro equilibrio interno u homeostasis. Lo que realizó Selye fue establecer el concepto con dos ideas, llamando síndrome general de adaptación al grupo de respuestas que presenta el cuerpo, lo que llamamos respuesta al estrés para enfrentar al estresor (37).

Si los estresores se alargan por mucho tiempo pueden provocar que nos enfermemos, de este modo planteó una respuesta al estrés de 3 etapas, fase inicial o alarma, la cual ocurre cuando se detecta la presencia del estresor, la segunda fase de adaptación o resistencia cuando se activa el sistema de respuesta tornando al equilibrio y por último la tercera fase u agotamiento en el estresor si se dilata en el tiempo, entra en la última fase, en donde surgen las alteraciones con relación al estrés crónico.

Por otra parte cuando hablamos de la importancia del desempeño laboral en las actividades de los profesionales, tenemos que Palaci (38) señala que el desempeño laboral es la calidad del servicio que se espera aportar a la organización de los diferentes sucesos conductuales que un individuo produce en un periodo de tiempo determinado. Estas conductas, de un mismo individuo en distintos periodos temporales simultáneamente lo que favorecerán a la eficiencia organizacional.

Según Robbins (39) el desempeño laboral se complementa al establecer, que uno de los elementos esenciales de la psicología del desempeño, es la fijación de metas, el cual activa la conducta y aumenta el desempeño, ayudando a enfocar a la persona sus esfuerzos sobre metas complicadas. Además Chiavenato (40), muestra el desempeño como la conducta del evaluado en la busca de los objetivos fijados, constituyendo la estrategia particular para alcanzar los objetivos deseados.

Para Chiavenato (41) plantea la evaluación del desempeño en base a las metas logradas en su puesto de trabajo. Mediante dicha evaluación, se incentiva al empleado a trabajar, buscando la excelencia considerando las cualidades que pueda tener. Siendo evaluados de manera formal e informal y de manera periódica. De igual forma se le puede indicar a este proceso evaluación del mérito, evaluación de eficiencia funcional, entre otros.

En la apreciación de Gratton (42) el desenvolvimiento de las unidades empresariales y las actividades realizadas por los trabajadores; son las que se toman en cuenta para ser evaluadas por el empresario, estas evaluaciones deben mostrar los objetivos propuestos, por lo que la empresa tiene que tener una planeación de cómo se debe efectuar dichos objetivos para llegar a lograr la meta en común, este tipo de evaluación se realizara con criterio de justicia, teniendo en cuenta el desenvolvimiento del pasado y actual del trabajador ya que son de utilidad para su evaluación, los cuales se comparan con los objetivos y metas que la empresa propone Dessler (42).

Para Chiavenato (43) las dimensiones del desempeño laboral son como actúa el evaluado a los objetivos propuestos por empresa. Considerando que para

lograr los objetivos deseados se plantea estrategias individuales, siendo la que define la comprensión de las situaciones, el grado en el que percibe un problema, y la creatividad para establecer ideas y proyectos, sumando la capacidad de realización para poner en práctica las ideas y proyectos además el, desempeño de la función; es el producto, el volumen y cantidad de su trabajo realizado normalmente con cualidad y conocimiento del trabajo.

En el marco conceptual de esta investigación, esta justificado por los siguientes conceptos. El estrés y el desempeño laboral puede producir problemas de salud y aumentar las tasas de lesiones y accidentes laborales. Algunas posibles causas son, la falta de claridad en las instrucciones, el exceso de trabajo, falta de toma de decisiones, inseguridad laboral ,toma de decisiones inadecuadas son algunas de las consecuencias que vivimos en la actualidad por la situación que estamos viviendo, de igual forma juegan un papel en la gravedad de las reacciones a estrés agudo, vulnerando la capacidad de adaptación individual, así que se deduce que no todas las personas expuestas a un estrés presentan este trastorno.

Los síntomas presentan una gran variabilidad, pero lo más característico es que en un período inicial, se da un estado de estrechamiento de la atención, incapacidad para asimilar estímulos y la desorientación. De este estado puede pasarse a un grado mayor o a una agitación e hiperactividad. Por lo general se presentan de la misma manera los signos vegetativos de los ataques de pánico (taquicardia), lo que puede afectar la salud mental del personal de hospitalario ocasionando ansiedad, depresión, desmotivación y afectan arduamente la realización de labores relacionadas al cuidado de la salud (44).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de Investigación

El tipo de estudio fue cuantitativo, porque de esta nacen preguntas objetivos e hipótesis, las cuales se probaron a través de un análisis estadístico con lo que se buscaron comprobar las teorías o consolidar creencias y medirá con exactitud los variables estrés y desempeño laboral. El alcance fue descriptivo, diseño correlacional, no experimental y retrospectiva. Hernandez, Fernandez & Baptista, señalaron que una investigación descriptiva se basó en analizar y medir la variable con sus componentes con el fin de especificar propiedades, características y comportamiento de los individuos u otro evento sometido a análisis (45).

En este caso nos permitió conocer el estrés y el desempeño laboral en los Odontólogos durante el COVID-19 en la atención odontológica en las clínicas dentales. Correlacional porque busca encontrar la relación que existe entre las variables; el diseño fue no experimental porque las variables de estudio no serán sometidas a ningún cambio, solo se midió, observando el efecto de una variable sobre la otra, retrospectiva porque la recolección de datos se dio y analizo en un tiempo y espacio actual, pero con datos pasados. Este estudio fue medido estadísticamente dos variables estrés y desempeño laboral (45).

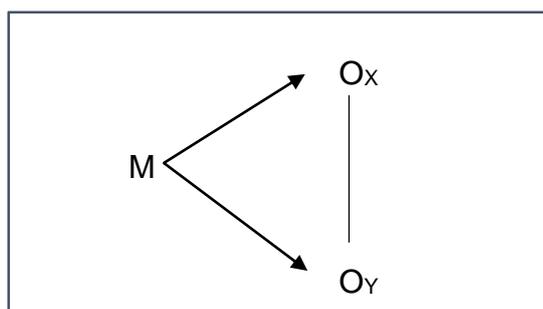


Figura 1 Diseño de investigación

Dónde:

M= muestra

Ox= estrés

Oy=desempeño laboral

R= relación entre estrés y desempeño laboral

3.2. Variables y Operacionalización

En la definición conceptual del estrés, se define como un sentimiento de tensión física o emocional. La definición operacional, para medir la variable de estrés se utilizará un cuestionario que consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones: Falta de apoyo organizacional, sobre carga laboral, dificultad interpersonal, fuentes extrínsecas de insatisfacción, falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: Falta de cohesión, cantidad de trabajo, falta de seguridad, trastornos, falta de mecanismo protector

La segunda variable de desempeño laboral, su definición conceptual, abarca la forma de desenvolverse del individuo enfatizando su naturaleza conductual incluyendo los rasgos de personalidad, capacidad cognitiva, motivación, el conocimiento y las relaciones personales. Su definición operacional se utilizará, un cuestionario considerando 2 dimensiones que constituyen 20 preguntas, sus dimensiones son desempeño de la función y características Individuales, sus indicadores son, orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, trabajo de equipo y organización.

3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis

El presente trabajo de investigación estuvo conformado por 500 Odontólogos de Chiclayo. Se tuvo en cuenta los criterios de inclusión; i) cirujanos dentistas mayores de 18 años; (ii) cirujanos dentistas que trabajan en las clínicas de Chiclayo; (iii) cirujanos dentistas que acepten voluntariamente resolver el cuestionario; (iv) se encuentren colegiados con habilidad vigente en el COP Región Lambayeque. Respecto a los criterios de exclusión abarcaría; i) cirujanos dentistas menores de 18 años; (ii) doctores que trabajan en hospitales; (iii) cirujanos dentistas que tengan falta de interés con el proyecto de investigación; (iv) cirujanos dentistas que trabajan en la Ciudad de Chiclayo, que no se encuentren colegiados, y no se encuentren habilitados en el COP Región Lambayeque. La muestra, fue seleccionada de acuerdo a la aplicación de la fórmula estadística para poblaciones finitas que salió un promedio de 214 odontólogos; el muestreo de esta investigación es No probabilístico porque se basará en una fórmula para aplicar a la población.

3.4 Técnicas e instrumento de recolección de datos

La técnica que se utilizó fue la encuesta, la misma que hace referencia al proceso que se lleva a cabo para la recolección de datos está a su vez contiene un cuestionario el cual es un instrumento básico para el recojo organizado según los indicadores de la variable implicada en el objetivo de la encuesta (46) (47).

Para la variable de estrés se utilizó el cuestionario el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones preguntas, el cual ha utilizado la escala de Likert: 0 = nada 1 = poco 2 = bastante 3 = mucho Niveles y Rango: Se considera: Bajo (0 - 32), medio (33-64) y alto (65 – 96). (19) Para medir la variable de desempeño laboral se utilizó un cuestionario considerando 2 dimensiones que constituyen 20 preguntas (48). De esta manera los expertos revisaron la cartilla de evaluación para su respectiva revisión y validación de cada experto, y así la aprobación para la aplicación del instrumento.

Tabla 1 Validación de juicio de expertos variable 1 Estrés laboral

N°	Experto	Especialidad	Ítems Aprobados	Índice
1	Muro Carrasco Tania	Doctora	32/32	1,0
2	Edwin Zelada Flórez	Magister	32/32	1,0
3	Milagros Mundaca Alvarado	Psicóloga	32/32	1,0
Total				1,0

Nota: Nota: Ficha de validación de expertos

Tabla 2 Validación de juicio de expertos variable 2 Desempeño laboral

N°	Experto	Especialidad	Ítems Aprobados	Índice
1	Muro Carrasco Tania	Doctora	20/20	1,0
2	Edwin Zelada Flórez	Magister	20/20	1,0
3	Milagros Mundaca Alvarado	Psicóloga	20/20	1,0
Total				1,0

Nota: Ficha de validación de expertos

En el anexo 10; se muestro el análisis de confiabilidad de los instrumentos; donde señala que el Alfa de Cronbach aplicada a la muestra que fue de 0,771

para la variable de estrés laboral, así mismo en la variable desempeño laboral fue de 0.737; lo que indica que los instrumentos son confiables para su respectiva aplicación.

3.5 Procedimientos

El estudio estuvo formado por tres etapas, (i) recopilación de información de diferentes fuentes bibliográficas para concretar la realización del proyecto de investigación con el fin de ser aprobado por la escuela Posgrado de la Cesar Vallejo (ii) se solicitó permiso a la institución para la respectiva aplicación de los instrumentos, la cual fue por medio de un enlace virtual, (iii) consistió en el procesamiento, análisis estadístico de los datos recolectados para generar las conclusiones y recomendaciones según los resultados que se obtenga de estos datos (49).

3.6 Método de análisis de datos

Para el análisis de datos fue procesado utilizando Microsoft Excel XP y el Programa Estadístico SPSS 20.0. Asimismo, se trabajaron utilizando la bioestadística descriptiva según tablas, gráficos y la hipótesis relacional será contrastada utilizando una prueba inferencial de tipo no paramétrica que se conoce como Chi - Cuadrado.

3.7 Aspectos éticos

La presente investigación se basó en tres principios básicos planteados por Belmont (2003) que están relacionados con el respeto por los demás, a la protección de los individuos, beneficencia ya que las personas serán tratadas éticamente no dañándolas. El inicio de la justicia puesto que se usó métodos razonables, no abusadores, ni explotadores y bien considerados para asegurar que se administraran correctamente. Para emplear los principios generales a la conducción de la investigación se deben cumplir con el consentimiento informado; valoración riesgo/beneficio y selección de los sujetos de investigación. Los cuáles serán realizados en el presente estudio (50).

IV. RESULTADOS

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre estrés y la dimensión desempeño de la función de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

Tabla 3 Determinación de la dimensión desempeño de la función

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje acumulado
Bajo	152	71,0	71,0	71,0
Regular	50	23,4	23,4	94,4
Alto	12	5,6	5,6	100,0
Total	214	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia tomada del SPSS

De acuerdo a la tabla 1 se ha determinado el nivel de desempeño de la función donde 71,0% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño bajo, 23,4% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño regular y 5,6% de los cirujanos tienen desempeño alto. Esto quiere decir, que el desempeño de la función está influenciada por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Tabla 4 Correlación entre estrés y la dimensión desempeño de la función

			Desempeño	Estrés
Rho de Spearman	Desempeño	Coefficiente de correlación	1,000	0,685
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	214	214
	Estrés	Coefficiente de correlación	0,685	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	214	214

Nota: Elaboración propia tomada del SPSS

La lectura de estos resultados concuerda con lo encontrado en la tabla 1 pues nos permite afirmar que hay una relación entre el nivel de estrés y la dimensión desempeño de la función, resultado que es corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman (0,685) con $p < 0,05$ (significancia bilateral = 0,000). Lo que nos permite afirmar que el nivel de estrés afecta de manera directa a la dimensión desempeño de la función, y por consiguiente en el desempeño laboral de la persona.

Hipótesis específicas

H₁: Existe relación entre el estrés y la dimensión desempeño de función en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

H₀: No existe relación entre el estrés y la dimensión desempeño de función en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Dado que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que hay una correlación directa entre el estrés y la dimensión desempeño de la función. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y desempeño de la función en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Objetivo específico 2

Determinar la relación que existe entre estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Tabla 5 Determinación de la dimensión características individuales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	159,0	74,3	74,3	74,3
Regular	21,0	9,8	9,8	84,1
Alto	34,0	15,9	15,9	100,0
Total	214,0	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia tomada del SPSS

En la tabla 3 se ha determinado el nivel de desempeño en la dimensión características individuales donde 74,3% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño bajo, 9,8% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño regular y 15,9% de los cirujanos tienen desempeño alto.

Esto quiere decir, que la dimensión característica individuales es influenciada por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Tabla 6 Correlación entre estrés y la dimensión característica individuales.

			Características	Estrés
Rho de Spearman	características	Coeficiente de correlación	1,000	0,619
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	214	214
Rho de Spearman	estrés	Coeficiente de correlación	0,619	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	214	214

Nota: Elaboración propia tomada del SPSS

La lectura de estos resultados permite afirmar que existe una relación entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales, resultado que es corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman (0,619) con $p < 0,05$ (significancia bilateral = 0,000). Lo que nos permite afirmar que el nivel de estrés está relacionado con la dimensión características individuales, y por consiguiente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas.

Hipótesis específica

H₁: Existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

H₀: No existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Si existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo; No existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Dado que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que existe una correlación directa entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

Tabla 7 Determinación del nivel de desempeño

Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	156	72,9	72,9	72,9
Regular	36	16,8	16,8	89,7
Alto	22	10,3	10,3	100,0
Total	214	100,0	100,0	

Nota: Elaboración propia tomada del SPSS

En la tabla 5 se ha determinado el nivel de desempeño laboral donde 72,9% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño bajo, 16,8% de los cirujanos

dentistas tienen un desempeño regular y 10,3% de los cirujanos tienen desempeño alto. Esto quiere decir, que el desempeño laboral es influenciado por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Tabla 8: Correlación entre estrés y desempeño laboral

			Desempeño labora	estrés
Rho de Spearman	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	1,000	,652**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	214	214
	estrés	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	214	214

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Al determinar la correlación entre las variables se tiene que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que existe una correlación directa entre el estrés y la variable desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que hay una relación entre las variables de estudio.

Hipótesis General

H₁: Si existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

H₀: No existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

Dado que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Es decir: existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

V. DISCUSIÓN

La discusión empieza con el análisis del primer objetivo específico: Determinar la relación que existe entre el estrés y la dimensión desempeño de la función de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

En la tabla 1; señala que el 74.3% de los encuestados afirman tener un nivel bajo, el 15.9% en un nivel alto y el 9.8% en un nivel regular, lo que señala que sobresale el nivel bajo en la dimensión desempeño de la función de los Cirujanos Dentistas. En la tabla 2; con respecto a la correlación señala que si hay una relación entre el estrés y la dimensión desempeño de la función, corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman (0,685) con $p < 0,05$ (significancia bilateral = 0,000). Estos hallazgos contrastan con; Pedraza E, Amaya G, Conde M (30); en este estudio el principal resultado obtenido es que no existe una correlación significativa entre la escala de agotamiento del trabajo y la escala de estrés del trabajo. Según Aquino (2) sostiene que el estrés en el personal de este rubro es una de las ocupaciones más agotadoras. Los desencadenantes del estrés están estrechamente relacionados con esta práctica, y provoca múltiples daños a la salud de los profesionales. Estos estresores los denominados factores ambientales del entorno laboral tales como; ruido, iluminación, temperatura y factores organizativos, como programa de producción, naturaleza de la tarea, presión de tiempo entre ellos. Agotamiento físico y mental, trabajo diario, gestión administrativa en pacientes de oficina, ansiosos y que no cooperan es una de las causas del estrés en la cirugía dental. El resultado: cansancio, inflamación, impaciencia, dificultad. Atención, frustración, definitivamente dañará el rendimiento profesional.

De tal manera que Ozano (5) señala que la presión laboral es una enfermedad peligrosa al afectar la salud física y mental de los trabajadores es la ocurrencia de reacciones físicas y emocionales nocivas cuando las necesidades laborales y la capacidad no coinciden, necesidades de recursos o trabajadores. La mayoría de los autores definen el estrés laboral que es una serie de reacciones físicas y mentales que experimenta los trabajadores

afectados por diversos factores externos, y están más allá de su capacidad para manejarlos. Estas reacciones pueden ser fisiológico, cognitivo, conductual o emocional, amplio espectro acompañado de agotamiento físico y / o mental, dolor y sentimientos incompetencia o frustración con la incapacidad del individuo para hacer frente a situaciones estresantes. De tal manera que la OMS (1), define el estrés como una serie de reacciones las condiciones fisiológicas que preparan el organismo. Si el concepto de ámbito personal del trabajo se puede ajustar, el estrés se define como un desequilibrio entre las necesidades la competencia de los profesionales y sus ejecutivos. El concepto de estrés ocupacional o laboral se refiere a todos aquellos que puede afectar el trabajo de las personas este estrés es el impactó que varía de una persona a otra. Lo que resalta que un cirujano dental es un profesional de las ciencias de la salud, que brinda sus servicios científicos, técnicos y realizan el siguiente proceso; promover, prevenir, restaurar y rehabilitar la salud bucal, mediante la interacción de personas, familias y comunidades, y considera a todos en el contexto de la cultura social y a contribuir a mejorar la calidad de vida y el bienestar de la población del país en general. El dentista es responsable de la atención médica sistemática, la enfermedad en el contexto de la salud integral.

Cubas (19), específicamente, algunos estudios han encontrado que el riesgo de fatiga emocional causado por las altas exigencias laborales es siete veces mayor que el de las personas normales. Hay poco apoyo de los compañeros y el riesgo de problemas de espalda, cuello y hombros se ha triplicado; bajo el control del trabajo, el riesgo de muerte cardiovascular se ha duplicado y mucho estrés puede aumentar el riesgo de hipertensión. Los riesgos para la salud directos del estrés ocupacional están relacionados con enfermedades cardíacas, enfermedades digestivas, presión arterial elevada y dolores de cabeza, y enfermedades musculo esqueléticas (dolor lumbar a continuación). Además, la presión laboral a largo plazo puede conducir a trastornos de salud mental de los empleados, como agotamiento mental, afectar el desempeño laboral o provocar actitudes poco saludables.

En el segundo análisis del objetivo específico: Determinar la relación que existe el entre estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

En la tabla 4, señala que existe una relación entre el nivel de estrés y la dimensión características individuales, resultado que es corroborado con la prueba estadística Rho de Spearman (0,619) con $p < 0,05$ (significancia bilateral = 0,000). Estos hallazgos concuerdan con Vásquez (12) donde señala que la situación, creatividad (determinación de ideas y proyectos) y capacidad de ejecución (la capacidad de poner en práctica ideas y proyectos), así mismo en el estudio de Puma (9) Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza, encontró que el 49% de los trabajadores tiene estrés laboral, el 10% tiene poco estrés y el 12% tiene mucho estrés. En 45% de empleados con referencia a desempeño el rendimiento laboral es normal, el 29% de las personas se desempeña bien y el 25% es deficiente. Estos números muestran algunas coincidencias del trabajo terminado. Por lo tanto Maya (11) Ahora si la presión es experiencia psicológica el fenómeno proviene de la evaluación de eventos estresantes de la importancia de la investigación diagnóstica sobre el estrés no es importante prevenir por influencia pero solo contemplación la acumulación de diversos estresores que tiene un mediano o largo plazo y las consecuencias para la salud a largo plazo; Cuevas (17) señala que bajo estas circunstancias, determinar el factor estresante del rol, por ejemplo, el profesional aumenta la posibilidad de rediseñar el contexto trabajar e implementar intervenciones de manejo del estrés.

Florencia DM (18) afirma que en la industria de la salud, el estrés es muy grave porque no solo afecta a los profesionales que están laborando, sino también a los pacientes que dependen de su cuidado. En cuanto a su incidencia en el establecimiento, según Género, ocupación y cargo. La prevención es la forma ideal de solucionar este problema y se basa fundamentalmente en una organización del trabajo más razonable, en establecer un turno más equilibrado, conciliar la vida laboral y familiar, Crear

un ambiente agradable en el lugar de trabajo. Poseer trabajadores y formular políticas socio laborales que promuevan la salud. Según Campos (19), el estrés es el resultado de un proceso de adaptación cuando los organismos experimentan cambios. En términos médicos, esto es el resultado de cambios en la homeostasis causados por muchos estímulos diferentes, entre los que destacan los estímulos físicos, químicos, biológicos y / o psicológicos. En los seres humanos, el estrés es una condición provocada por la interacción entre los seres humanos y el medio ambiente. Por un lado, es la dolorosa diferencia entre las necesidades humanas y las consecuencias, ya sean reales o imaginarias, sociales, biológicas, psicológicas o de recursos. En los seres humanos, los estímulos que causan estrés pueden originarse en la propia mente (psicológica), fisiológica, anatómica o física. Por lo general, los dentistas llevan una vida sedentaria, tienden a ser perfeccionistas, nerviosos e irritables, autoritarios y obsesivos. La carrera del dentista es dura, estresante y física, emocional y espiritual debido a las siguientes razones El deterioro puede considerarse de alto riesgo. Los dentistas suelen realizar actividades en un espacio limitado durante un tiempo limitado, y se encuentran en una posición forzada bajo la presión del tiempo. El área de trabajo se limita a la cavidad bucal en condiciones no óptimas. Estas restricciones laborales hacen que el dentista tenga que soportar la presión de la posición del cuerpo cuando se produce presión. Para obtener mayores derechos de acceso y visibilidad óptica. La cirugía dental suele ser muy larga. El entorno donde trabajas suele ser ruidoso, con iluminación y ventilación insuficientes. El estrés es un proceso físico, químico o emocional que puede generar tensión emocional y causar enfermedades físicas. El médico canadiense Hans Selye (Hans Selye) identificó tres etapas de respuesta al estrés: En la primera etapa, la alarma, muestra que el cuerpo reconoce el estrés y está listo para actuar, ya sea agresión o huida.

Burgos (14), señala que es muy difícil evitar la presión generada en la clínica dental, y la investigación al respecto merece una mayor investigación. Los resultados de este estudio indican que habrá factores estresantes durante la jornada laboral, como las fuentes de ruido y el tipo de especialidad dental

seleccionada. Además, una gran proporción de dentistas se toma dos vacaciones al año y solo toma un día a la semana. Por las razones anteriores, los dentistas dedican muy poco tiempo a utilizarlo para el desarrollo de actividades que incluyen un estilo de vida saludable, como actividades que se enfocan en deportes apropiados (ejercicio), entretenimiento y actividades sociales. Estos factores como desencadenantes de enfermedades de los profesionales evidencian que los dentistas son un grupo de alto riesgo bajo estrés.

Con respecto al objetivo general: determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

En la tabla 6; afirma que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), entonces señala que existe una correlación directa entre el estrés y la variable desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que hay una relación entre las variables de estudio. Estos resultados contrastan con Cubas (16) En este estudio se encontró que los cirujanos dentistas con alto nivel de estrés se concentra en la edad menor de 40 años, este resultado coincide con la investigación de Santos (20) quien encontró relación estadística en odontólogos entre el estrés y desempeño laboral, también coincide con la investigación Pedraza (30) quien concluye que el 50.3% se obtuvieron diferencias significativas de estrés en los profesionales odontólogos menores de 40 años de edad.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. El estrés laboral, según Moscoso (27) señala que cuando hablamos de estrés se produce una discrepancia entre las demandas del ambiente, y los recursos de la persona para hacerles frente. El estrés es una respuesta adaptativa por parte del individuo, que en un primer momento nos ayuda a responder más rápida y eficazmente a situaciones que lo requieren, nuestro

cuerpo se prepara para un sobre esfuerzo, somos capaces de procesar más información sobre el problema y actuamos de forma rápida y decidida. El problema es que nuestro cuerpo tiene recursos limitados y aparece el agotamiento. Existen varias situaciones desencadenantes del estrés y una de ellas puede ser la resistencia al cambio en las empresas, ya sea por el avance tecnológico implementado, o una nueva forma de trabajar que no están acostumbrados incluso es percibido como amenaza para el trabajador. Algunas veces estos cambios no son aceptados por el personal y en el momento de brindar una capacitación se torna renuentes a recibirla, y cuando se pone en práctica no saben cómo llevar a cabo el nuevo programa porque no sintieron la necesidad de conocerlo.

Blanco (25) El estrés dentro del trabajo aumenta y esto tiene una estrecha relación con lo estudiado anteriormente, se identifica en varias situaciones con la falta de modernidad mayormente en los colaboradores que tienen varios años de trabajar dentro de la empresa y sienten la amenaza de parte de los nuevos empleados por el conocimiento de ellos al entender el avance de la educación y llegan con nuevas ideas a la institución, causando temor por sentirse desplazados por las innovaciones que se introduzcan inclusive pueden ser mejores. Una razón más de la causa del estrés es el escaso número de intervenciones para evaluar los riesgos psicosociales en el centro laboral, al detectar entre otros riesgos este factor y así poder actuar con las medidas preventivas necesarias, como el nuevo diseño del trabajo o del asesoramiento al personal y de esta manera eliminar o reducir el estrés laboral. Asimismo el desempeño laboral describe el grado en que los gerentes o coordinadores de una organización logran sus funciones, tomando en cuenta los requerimientos del puesto 36 ocupado, con base a los resultados alcanzados. El desempeño laboral es el nivel de ejecución alcanzado por el trabajador en el logro de las metas dentro de la organización en un tiempo determinado.

VI. CONCLUSIONES

Conclusión General

Se concluyó que dado el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Es decir, existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Conclusión específica 1.

En la relación de la dimensión desempeño de la función; se concluye que hay una relación de manera directa a la dimensión y asimismo al desempeño laboral de la persona. De tal manera que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que hay una correlación directa entre el estrés y la dimensión desempeño de la función. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y desempeño de la función en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

Conclusión específica 2.

Con respecto a la segunda dimensión característica individual, es afectada por el nivel de estrés; dado que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que existe una correlación directa entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

VII. RECOMENDACIONES

Recomendación general

Se recomienda al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; realizar capacitaciones donde se pueda fomentar el trabajo en equipo, así también charlas motivacionales y psicológicas para seguir disminuyendo el estrés.

Recomendación específica 1

Se sugiere al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; se les recomienda delegar funciones específicas a los jefes de cada establecimiento, y asimismo asignar tareas concretas al personal a cargo.

Recomendación específica 2

Se recomienda al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; brindar incentivos al área de salud que mejor desempeño laboral haya obtenido durante el año, también se recomienda realizar concursos que se premie a las mejores propuestas innovadoras que fomente mejoras asistenciales a la ciudadanía.

VIII. PROPUESTA

1. Título de la propuesta

Propuesta de mejora para prevenir el estrés laboral en los cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

2. Presentación

Los Cirujano dentistas están sujetos a muchas presiones psicológicas que conviene saber manejar para mantener una buena salud mental. La situación laboral en Odontología genera, por sí misma, un cierto grado de activación, beneficioso y necesario para mantener todos los recursos alerta y atentos, con el fin de utilizarlos cuando sea necesario solucionar algún problema de la misma. Sin embargo, si esta activación se mantiene durante mucho tiempo o con demasiada intensidad, o si le damos más importancia de la que se merece, si no se dan descansos adecuados, etc.,

3. Objetivos de la Propuesta

El objetivo General; Prevenir el estrés, proporcionando los recursos necesarios para su desempeño laboral. Asimismo los objetivos específicos son; (i) aumentar los recursos psicológicos para fortalecer la mente humana y tratar de reducir al máximo los factores estresantes. (ii) disminuir la intensidad de trabajo (Cantidad y tiempo). (iii) fomentar el desempeño laboral en los cirujanos dentista

4. Justificación

La salud dental es parte fundamental en el bienestar integral de las personas y es la salud un tema de interés social y de gran responsabilidad. Las instituciones involucradas como el Ministerio de Salud (MINSA) y el Colegio Odontológico del Perú, entre otros, juegan un rol importante en crear las estrategias multidisciplinarias para que exista un plan preventivo.

5. Fundamentos

La propuesta se fundamenta, en el índice de estrés que posee cada médico odontólogo, ya que el estrés se considera como un periodo de cansancio

excesivo debido a una mayor exigencia a la persona, de la cual está tradicionalmente habituada; cuando este evento se presenta en las organizaciones, no solo afecta al profesional como persona; si no que afecta al trabajador como parte importante de la organización, es decir, afecta su entorno laboral, puesto que toda actividad que la persona vaya a desarrollar será realizada con ira, angustia, poco ánimo, ansiedad y así, se verá afectado el comportamiento laboral de los trabajadores.

6. Principios

Las clínicas del distrito de Chiclayo, busca desbordar las expectativas de los pacientes, cumpliendo con los requisitos, promoviendo un mejoramiento continuo, elevando el nivel profesional y manteniendo a la vanguardia de la tecnología. Promover y practicar la cultura de valores, honestidad, veracidad laboralidad, lealtad y respeto.

Características

Este programa de prevención se desarrolla por medio de estrategias, competencias, contenidos, materias y el tiempo que se aplicará cada estrategia.

7. Estructura del modelo (Estrategias de prevención)

Competencias	Estrategias	Contenidos	Materiales	Tiempo
Meditación	Aprender a manejar pacientes, sobre todo pacientes ansiosos	Teorías sobre estrés Videos sobre el tema	Laptop Internet	10 "
Organización	Mantener el gabinete dental en buenas condiciones.	Videos sobre la organización del establecimiento	Plataforma vía Zoom Laptop Internet	10"
Control de carácter	Búsqueda de conductas adecuadas	Videos Conceptos teorías	Plataforma vía Zoom Laptop Internet	10"
Salud y bienestar personal	Solución creativa de problemas	Videos Conceptos teorías	Plataforma vía Zoom Laptop Internet	10"

REFERENCIAS

1. Organización Mundial de la Salud. suicide prevention an instrument at work. 2006
2. Aquino Canchari C. COVID-19 y su repercusión en la Odontología. Revista cubana de estomatología. 2020; 57
3. Jain A, Bansal R. Stress among Medical and Dental Students: a Global Issue. J Dent Med Sc. 2012;1(5):05-07
4. Guiñez-Coelho M. Impacto del COVID-19 (SARS-CoV-2) a Nivel Mundial, Implicancias y Medidas Preventivas en la Práctica Dental y sus Consecuencias Psicológicas en los Pacientes. Int J Odontostomatol. septiembre de 2020;14(3):271-8
5. Ozano Vargas A. Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. Rev Neuropsiquiatr. 2020; 83(1)
6. WHO | Novel Coronavirus – China [Internet]. [citado 19 de septiembre de 2020]. Disponible en: <https://www.who.int/csr/don/12-january-2020-novel-coronavirus-china/en/>
7. Considerations about dental care in Peru during the COVID-19 pandemic | Rosales | Revit Cabana de Estomatología [Internet]. [citado 20 de septiembre de 2020]. Disponible en: <http://www.revestomatologia.sld.cu/index.php/est/article/view/3315/1812>
8. Vilca SBY. Recomendaciones para la atención odontológica durante la pandemia de COVID-19. Rev. Odontológica Basadrina. 26 de junio de 2020;4(1):59-64
9. Puma Chombo JE. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza. Tesis de posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017
10. Ortiz Uvidia J. el Estrés laboral de los profesionales de la salud y la relación con el clima organizacional en el hospital dr. eduardo montenegro de

chillanes, provincia de bolívar. tesis de posgrado. guayaquil: universidad católica de santiago de guayaquil; 2018.

11. Maya HurtadO C. ansiedad y estrés en los estudiantes de odontología. trabajo fin de grado. Sevilla: Universidad de sevilla, Facultad de odontologia; 2016.
12. Vásquez R. La teoría de la causalidad de Frank Bird [Internet]. Prevencionar. 2017 [citado 27 de septiembre 2020]. Disponible en: <https://prevencionar.com/2017/03/27/la-teoria-la-causalidad-frank-bird/>
13. Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, Je-Kang Du, Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center, Journal of Dental Sciences, Volume 14, Issue 3, 2019, Pages 295-301,ISSN 1991-7902, <https://doi.org/10.1016/j.jds.2019.01.006>.
14. Kyeong-Jin Lee, Young-im Kim. Effects of self-efficacy and job stress on organizational engagement among clinical dental hygienists. 2019.
15. Anabuki, P. Corrêa-Faria, AC Batista, LR Costa, Stress of pediatric dentists during dental care for children under sedation: a cross-sectional study, European Archives of Pediatric Dentistry, 10.1007 / s40368-020-00565-3, (2020).
16. Méndez Cutipa C. "factores que influyen en el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la clínica estomatológica de la universidad alas peruanas arequipa- 2018". Tesis Posgrado. Arequipa. Disponible en: <https://1library.co/document/y960pdwy-factores-desempeno-cirujanos-dentistas-estomatologica-universidad-peruanas-arequipa.html>
17. Burgos M. grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza. Tesis de Pregrado. Trujillo: Universidad Catolica los Angeles de Chimbote; 2016. Disponible de: <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5081>
18. Puma Chombo JE. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro Salud Materno Infantil Piedra Liza. Tesis de posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo; 2017.

19. Cubas Cubas E. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores del Centro de salud La Victoria Sector II. Tesis de posgrado. Lambayeque: Universidad Señor de sipan, 2018. Disponible en: <http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/uss>.
20. Selye H. Teoría del estrés. Ed. Guadarrama, Madrid, España. 1975. [Internet]. [citado 27 de agosto de 2019]. Disponible en: <https://www.cerasa.es/media/areces/files/book-attachment-1677.pdf>
21. Balvín C. Estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la unidad minera Cobriza. [Tesis Magistral] Huancayo: Universidad Nacional del centro del Perú; 2018
22. Zryewskij T, Davis L. Sources of stress in third year baccalaureate nursing students. AARN News Lett. Marzo de 2014; 43(3):24-5.
23. Faúndez V.E.O. Prevalencia del síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en trabajadores de servicios en Chile. Ed. Austral 2015;10 (4): 31 - 34
24. Karasek R. Theorell, T. Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working. New York: Basic Books; 2014.
25. Johnson J. Hall M. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: a cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. American Journal of Public Health. 1988; 78(2): 1336 - 1342.
26. Cuevas Torres M. They Psychological Perspectives of Job Stress. Revista científica .Argentina, 2012. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/262672096_Analisis_critico_de_tres_perspectivas_psicologicas_de_estres_en_el_trabajo_Three_Psychological_Perspectives_of_Job_Stress
27. Florencia Daneri M. Psicobiología del estrés. Trabajo Practico. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires , Facultad de Psicología; 2012.
28. Campos, M. A. (2006). Causas y efectos del estrés laboral. San Salvador: Universidad de El Salvador, Escuela de Ingeniería Química. Disponible en: <https://www.elportaldelasalud.com/estres-laboral/>

29. Santos, J. A. (2006). Retcambio: Un Contrafuego de Posibilidades. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores. Disponible en: <https://www.elportaldelasalud.com/estres-laboral/>
30. Peiró, J. M., Salvador, A. (1992). Desencadenantes del Estrés Laboral (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
31. Banchs, R. M., González, P., Morera, J. (1997). Estrés Laboral. ERGA – Formación Profesional, Suplemento Especial, 3-4.
32. Florencia Daneri M. Psicobiología del estrés. Trabajo Practico. Buenos Aires : Universidad de Buenos Aires , Facultad de Psicología; 2012.
33. Santos, J. A. Diccionario del Retcambio
34. Blanco Guzmán. El estrés en el trabajo. Revista Ciencia y Cultura. 2003;; p. 71-78.
35. Frew, D.R: 1977. Management of stress. Chicago: Nelson-Hall. Publishers. en Ivancevich M., John y Michael T. Matteson. 1989. Estrés y trabajo: Una perspectiva gerencial. 2a. ed., México: Editorial Trillas. Serie: Teoría y práctica organizacional.
36. Moscoso S. Estres, Salud y emociones. Revista de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de Sar Marcos. 2014. II(2): p. 47-68. Disponible en. https://www.researchgate.net/profile/Manolete_Moscoso/publication/283488827_Estres_Salud_y_EmocionesEstudio_de_la_Ansiedad_Colera_y_Hostilidad/links/563a248208aeed0531dca6d4/Estres-Salud-y-EmocionesEstudio-de-la-Ansiedad-Colera-y-Hostilidad.pdf
37. Cano, A. (2002). La Naturaleza del Estrés. Extraído el 16 de marzo, 2007. Disponible en: http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/index.htm
38. Florencia Daneri M. Psicobiología del estrés. Trabajo Practico. universidad de buenos aires , Facultad de Psicología; 2012.
39. Robbins. Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la Facultad de Medicina de la Universidad del Zulia. Revista de Ciencias Sociales. 2010 Septiembre; XVI(3).

40. Chiavenato, Idalberto, Comportamiento organizacional: a dinámica do suceso das organizaciones, São Paulo, Thompson Learning, 2004, p. 23.
41. Chiavenato I. Administración de Recursos Humanos. Capital humano de las organizaciones 2010. Disponible en: <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
42. Gratton, Lynda (2001). Estrategias de capital humano. Como situar a las personas en el corazón de la empresa. Madrid. Pentice- Hall.
43. Gary Dessler (2001). Administración de recurso humano, enfoque latinoamericano. México Prentice-Hall
44. MINSA. cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del covid – 19. Resolucion Ministerial 180-2020/MINSA. Lima.; 2020.
45. Hernandez Sampieri R, Fernandez Collado , Baptista Lucio P. Metodología de la investigación, sexta edición. In. Mexico D.F: McGRAW-HILL.: S. D. Interamericana Editores, Ed; 2014. p. 37-154.
46. Cohen S, Janicki-Deverts D, Miller G. Psychological Stress and Disease. JAMA. 2007; 298(14): p. 1685–1687.
47. Motowidlo SJ, Harrison JK. PERSONNEL PSYCHOLOGY. Psicología industrial y organizacional. 2012 Septiembre; XII.
48. Casas Aguita J, Repullo Labrador J, Donado Campos J. La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos. Aten primaia. 2003; XXXI(8): p. 527-538.
49. MINSA. Evaluacion del desempeño y conducta laboral. Resolucion Ministerial 626-2008/MINSA. Lima: Ministerio de Salud; 2008.
50. Belmont. Centro de Documentación de Bioética de la Universidad de Navarra. [Online].; 2003. Available from: <http://www.unav.es/cdb/usotbelmont.html>.

Anexo 5: Matriz de consistencia

Tabla 9: Matriz de Consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Conclusiones	Recomendaciones
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Conclusión General	Recomendación General
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo	Existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.	Se concluyó que dado el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna. Es decir: existe relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.	Se recomienda al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; realizar capacitaciones donde se pueda fomentar el trabajo en equipo, así también charlas motivacionales y psicológicas para seguir disminuyendo el estrés.
Problema Específicos	Objetivo Específicos	Hipótesis Específicos	Conclusiones específicas	Recomendaciones específicas
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión desempeño de funciones de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre el estrés y la dimensión desempeño de la función de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo	Existe relación entre el estrés y la dimensión desempeño de funciones de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo	En la relación de la dimensión desempeño de la función; se concluye que hay una relación de manera directa a la dimensión y asimismo al desempeño laboral de la persona. De tal manera que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que hay una correlación directa entre el estrés y la dimensión desempeño de la función. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y desempeño de la función en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo	Se sugiere al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; se les recomienda delegar funciones específicas a los jefes de cada establecimiento, y asimismo asignar tareas concretas al personal a cargo.
¿Cuál es la relación que existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo?	Determinar la relación que existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.	Existe entre el estrés y la dimensión características individuales de los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.	Con respecto a la segunda dimensión característica individual; es afectada por el nivel de estrés; Dado que el valor de significancia encontrado $p < 0,05$ (valor de $p = 0,000$), se afirma que existe una correlación directa entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Esto permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, concluyendo que existe relación entre el estrés y la dimensión características individuales en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.	.Se recomienda al encargado del servicio de odontología de las Clínicas del distrito de Chiclayo; brindar incentivos al área de salud que mejor desempeño laboral haya obtenido durante el año, también se recomienda realizar concursos que se premie a las mejores propuestas innovadoras que fomenten mejoras asistenciales a la ciudadanía.

Nota: Elaboración propia de la investigadora

Anexo 6: Matriz de la operacionalización de variables

Tabla 10: Matriz de operacionalización de la Variable Estrés.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 estrés	Es el estado que ocurre cuando las demandas ambientales sobrepasan la capacidad de adaptación, en donde las respuestas de los individuos son actos negativos causando eventos negativos como consecuencia posteriores de exposiciones estresantes. (37)	Para medir la variable de estrés se utilizara el cuestionario de estrés el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones preguntas: Falta de Apoyo organizacional, Sobre carga laboral, Dificultad interpersonal, Fuentes extrínsecas de insatisfacción, Falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: falta de cohesión, Cantidad de trabajo, Falta de seguridad, Trastornos, Falta de mecanismo protector	Falta de Apoyo organizacional	Falta de Cohesión	Likert ordinal. 0=Nunca 1=Casi nunca 2=Poco 3=Bastante 4=Mucho
			Sobre carga laboral	Cantidad de trabajo	
			Dificultad Interpersonal	Falta de seguridad	
			Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Trastornos	
			Falta de justicia Organizacional	Falta de mecanismo protector	
Variable 2 Desempeño laboral	Abarca la forma de desenvolverse del individuo enfatizando su naturaleza conductual incluyendo los rasgos de personalidad, capacidad	para la variable de desempeño laboral se utilizara un cuestionario el que considera 2 dimensiones que constituyen 20 preguntas	Desempeño de la función	Orientación de resultados	Likert ordinal. 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Moderado 4=Alto
			Características Individuales	Calidad	
				Relaciones interpersonales	

Nota: Elaborado por la propia Investigadora.



Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud

INSTRUCCIONES:

Estimado(a) la presente encuesta fue elaborada con el objetivo de encontrar la relación entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo, por lo que se le pedirá responder con sinceridad el cuestionario, en el cual se marcará con una “X” en la alternativa que manifieste. Cabe recalcar que este cuestionario es de carácter anónimo y el procesamiento de la misma será confidencial.

Datos generales:

Sexo: Masculino () femenino ()

Su edad comprende:

a) De 18 a 30 (),

b) de 31 a 40 (),

c) de 41 a 50 (),

d) de 51 a 60 (),

e) de 61 a más ()

Maque con una X el número que refleja tu opinión

	Nunca = 0	Casi nunca = 1	Un poco =2	Bastante= 3	Mucho=4
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					
31					
32					

DESEMPEÑO LABORAL	Muy bajo =1	Bajo =1	Moderado = 3	Alto =4	Muy alto =5	Puntaje
Terminar su trabajo oportunamente						
Cumple con las tareas que se le encomiendan						
Realizan un volumen adecuado de trabajo						
No comete errores en el trabajo						
Hace uso racional de los recursos						
No requiere de supervisión frecuente						
Se muestra profesional en el trabajo						
Se muestra respetuoso y amable en el trato						
Se muestra cortés con sus clientes y sus compañeros en la repercusión de COVID-19						
Brinda una adecuada orientación a los clientes						
Evita los conflictos dentro del equipo						
Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos						
Se muestra asequible al cambio						
Se anticipa a las dificultades						
Tiene gran capacidad para resolver problemas						
Muestra aptitud para integrarse al equipo						
Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo						
Planifica sus actividades						
Hace uso de indicadores						
Se preocupa por alcanzar las metas						
PUNTAJE TOTAL						

Anexo 8: Formatos de validación del instrumento de recolección de datos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora:

Dra. Muro Carrasco Tania Roberta

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez



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

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral

2. Autor original:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

3. Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las Clínicas del Distrito de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 214 Cirujanos Dentistas que trabajen en las clínicas de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la variable desempeño laboral

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable dos, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2: Desempeño laboral	Desempeño de la función	Nivel de desempeño de la función	Orientación de resultados	1,2,3
	Características Individuales	Nivel de características individuales	Calidad	4,5,6,7,8
			Relaciones Interpersonales	9,10,11
			Iniciativa	12,13,14,15
			Trabajo en equipo	16,17
Organización	18,19,20			



**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL ESTRÉS**

Autora: Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal de las clínicas dentales de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

El cuestionario tiene por objetivo obtener la percepción sobre el tema de Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19, por lo que se agradece su participación brindando respuesta a cada una de las preguntas.

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- Poco (3)
- Bastante (4)
- Mucho (5)

Edad:

Fecha: / /

Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio: () años

En donde:

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- Poco (3)
- Bastante (4)
- Mucho (5)

Cuestionamiento		1	2	3	4	5
Variable 1: Estrés						
Dimensión: Falta de Apoyo organizacional						
1	En sus actividades laborales presenta apoyo ineficaz de los superiores					
2	Presenta escasa autoridad para tomar decisiones					
3	Presenta escasa disposición de los supervisores para integrar					
4	Imposibilidad de contar con alguien cuando hay dificultades					
5	En sus actividades laborales presenta pobre devolución sobre su desempeño					
6	Asignación de tareas que no corresponden					
Dimensión: sobre carga laboral						
7	Sobrecarga de tareas					
8	Falta de medios y recursos en la clínica					
9	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno					
10	Excesivo número de empleados					
11	Demandas del jefe de no poder atender					
12	Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda de mucho tiempo					
13	No saber que situaciones deberá enfrentar cada día					
Dimensión: Dificultad Interpersonal						
14	Existe conflictos interpersonales con sus superiores (jefes)					
15	Existe conflictos interpersonales con sus colegas					
16	Demanda de los pacientes que no se pueden atender					
17	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo					
18	Demasiada competitividad					
19	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
Dimensión: Fuentes Extrínsecas de satisfacción						
20	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
21	Inestabilidad laboral					
22	Considero que existe bajos sueldos					
23	Deficiencia laboral					
24	Quejas de los supervisores					
25	Multitempleo					
26	Escaso confort físico en el lugar de trabajo					
27	Escasas posibilidades de ascenso					
Dimensión: Falta de justicia Organizacional						
28	Sentir que nadie se compromete con su trabajo					
29	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado					
30	Sentir que se desperdicia su capacitación y habilidades					
31	No estar involucrado con los objetivos y metas					
32	Ocultar las propias emociones o sentimientos					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Items	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable estrés	Es el estado que ocurre cuando las demandas ambientales sobrepasan la capacidad de adaptación, en donde las respuestas de los individuos son actos negativos causando eventos negativos como consecuencia posterior de exposiciones estresantes. (37)	Para medir la variable de estrés se utilizara el cuestionario el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones preguntas: Falta de Apoyo organizacional, Sobre carga laboral, Dificultad interpersonal, Fuentes extrínsecas de insatisfacción, Falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: falta de cohesión, Cantidad de trabajo, Falta de seguridad, Trastornos, Falta de mecanismo protector	Falta de Apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4 5,6	Encuesta / Cuestionario	Likert ordinal. 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Poco 4=Bastante 5=Mucho
			sobre carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,1 0,11,1 2,13		
			Dificultad Interpersonal	Falta de seguridad	14,15, 16,17, 18,19		
			Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Trastornos	20,21, 22,23, 24,25,2 6,27		
		Falta de justicia Organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29, 30,31, 32			

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Lelli Mirell Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.



Dra. Tania Roberta Muro Carrasco



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora:

Dra. Muro Carrasco Tania Roberta

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez



Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL
 Autora: Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal de las clínicas dentales de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Poco (4) Bastante (5) Mucho

El cuestionario tiene por objetivo obtener la percepción sobre el tema de desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19, por lo que se agradece su participación brindando respuesta a cada una de las preguntas.

Edad:

Fecha: / /

Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio: () años

En donde:

(1) Muy bajo

(2) Bajo

(3) Moderado

(4) Alto

(5) Muy alto

Cuestionamiento		1	2	3	4	5
Variable 2: Desempeño laboral						
Dimensión: Desempeño de la función						
1	Terminar su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomiendan					
3	Realizan un volumen adecuado de trabajo					
Dimensión: Características Individuales						
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
9	Se muestra cortés con sus clientes y sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
11	Evita los conflictos dentro del equipo					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
16	Muestra aptitud para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
18	Planifica sus actividades					
19	Hace uso de indicadores					
20	Se preocupa por alcanzar las metas					



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable 1 estrés	Es el estado que ocurre cuando las demandas ambientales sobrepasan la capacidad de adaptación, en donde las respuestas de los individuos son actos negativos causando eventos negativos como consecuencia posteriores de exposiciones estresantes. (37)	Para medir la variable de estrés se utilizara el cuestionario el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones preguntas: Falta de Apoyo organizacional, Sobre carga laboral, Dificultad interpersonal, Fuentes extrínsecas de insatisfacción, Falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: falta de cohesión, Cantidad de trabajo, Falta de seguridad, Trastornos, Falta de mecanismo protector	Falta de Apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4 .5,6	Encuesta / Cuestionario	Likert ordinal. 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Poco 4=Bastante 5=Mucho
			sobre carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,1 0,11,1 2,13		
			Dificultad Interpersonal	Falta de seguridad	14,15, 16,17, 18,19		
			Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Trastornos	20,21, 22,23, 24,25,2 6,27		
			Falta de justicia Organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29, 30,31, 32		



INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés.

3. TESISISTA:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.

Dra. Yanis Rocío Nieto Carrasco

EXPERTO EVALUADOR

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora

Dra. /Psicóloga: Milagros Mundaca Alvarado

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.]

Atentamente,



Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre estrés

2. Autor original:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

3. Objetivo:

Recolectar datos para determinar el estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las Clínicas del Distrito de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 214 Cirujanos Dentistas que trabajen en las clínicas de Chiclayo.

FICHA TECNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Questionario sobre la variable estrés

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable uno, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 1: estrés	Falta de Apoyo organizacional	Nivel de apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4,5,6
	sobre carga laboral	Nivel de carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,10,11,12,13
	Dificultad Interpersonal	Relaciones interpersonales	Falta de seguridad	14,15,16,17,18,19
	Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Nivel de satisfacción	Trastornos	20,21,22,23,24,25,26,27
	Falta de justicia Organizacional	Nivel de justicia organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29,30,31,32

Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL ESTRES

Autora: Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal de las clínicas dentales de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

El cuestionario tiene por objetivo obtener la percepción sobre el tema de Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19, por lo que se agradece su participación brindando respuesta a cada una de las preguntas.

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- Poco (3)
- Bastante (4)
- Mucho (5)

Edad:

Fecha: / /

Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio: () años

En donde:

- Nunca (1)
 - Casi Nunca (2)
 - Poco (3)
 - Bastante (4)
 - Mucho (5)
-



Cuestionamiento		1	2	3	4	5
Variable 1: Estrés						
Dimensión: Falta de Apoyo organizacional						
1	En sus actividades laborales presenta apoyo ineficaz de los superiores					
2	Presenta escasa autoridad para tomar decisiones					
3	Presenta escasa disposición de los supervisores para integrar					
4	Imposibilidad de contar con alguien cuando hay dificultades					
5	En sus actividades laborales presenta pobre devolución sobre su desempeño					
6	Asignación de tareas que no corresponden					
Dimensión: sobre carga laboral						
7	Sobrecarga de tareas					
8	Falta de medios y recursos en la clínica					
9	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno					
10	Excesivo número de empleados					
11	Demandas del jefe de no poder atender					
12	Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda de mucho tiempo					
13	No saber que situaciones deberá enfrentar cada día					
Dimensión: Dificultad Interpersonal						
14	Existe conflictos interpersonales con sus superiores (jefes)					
15	Existe conflictos interpersonales con sus colegas					
16	Demanda de los pacientes que no se pueden atender					
17	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo					
18	Demasiada competitividad					
19	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
Dimensión: Fuentes Extrínsecas de satisfacción						
20	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
21	Inestabilidad laboral					
22	Considero que existe bajos sueldos					
23	Deficiencia laboral					
24	Quejas de los supervisores					
25	Multitempleo					
26	Escaso confort físico en el lugar de trabajo					
27	Escasas posibilidades de ascenso					
Dimensión: Falta de justicia Organizacional						
28	Sentir que nadie se compromete con su trabajo					
29	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado					
30	Sentir que se desperdicia su capacitación y habilidades					
31	No estar involucrado con los objetivos y metas					
32	Ocultar las propias emociones o sentimientos					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable estrés	Es el estado que ocurre cuando las demandas ambientales sobrepasan la capacidad de adaptación, en donde las respuestas de los individuos son actos negativos causando eventos negativos como consecuencia posterior de exposiciones estresantes. (37)	Para medir la variable de estrés se utilizara el cuestionario el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones preguntas: Falta de Apoyo organizacional, Sobre carga laboral, Dificultad interpersonal, Fuentes extrínsecas de insatisfacción, Falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: falta de cohesión, Cantidad de trabajo, Falta de seguridad, Trastornos, Falta de mecanismo protector	Falta de Apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4,5,6	Encuesta / Cuestionario	Likert ordinal. 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Poco 4=Bastante 5=Mucho
			sobre carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,10,11,12,13		
			Dificultad Interpersonal	Falta de seguridad	14,15,16,17,18,19		
			Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Trastornos	20,21,22,23,24,25,26,27		
			Falta de justicia Organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29,30,31,32		



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés.

3. TESISISTA:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.



EXPERTO EVALUADOR

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora:

Dra. / Psicóloga: Milagros Mundaca Alvarado

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,



Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN
GESTION DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral

2. Autor original:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

3. Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las Clínicas del Distrito de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 214 Cirujanos Dentistas que trabajen en las clínicas de Chiclayo.

FICHA TÉCNICA INSTRUMENTAL
1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la variable desempeño laboral

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable dos, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Sub dimensiones	Indicadores	Ítems
Variable 2: Desempeño laboral	Desempeño de la función	Nivel de desempeño de la función	Orientación de resultados	1,2,3
	Características Individuales	Nivel de características individuales	Calidad	4,5,6,7,8
			Relaciones interpersonales	9,10,11
			Iniciativa	12,13,14,15
			Trabajo en equipo	16,17
			Organización	18,19,20

**Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL DESEMPEÑO LABORAL**

Autora: Br. Leili Mirell Gamonal Sánchez

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal de las clínicas dentales de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ÍTEM:

(1) Nunca (2) Casi nunca (3) Poco (4) Bastante (5) Mucho

El cuestionario tiene por objetivo obtener la percepción sobre el tema de desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19, por lo que se agradece su participación brindando respuesta a cada una de las preguntas.

Edad:

Fecha: / /

Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio: () años

En donde:

(1) Muy bajo

(2) Bajo

(3) Moderado

(4) Alto

(5) Muy alto

Cuestionamiento		1	2	3	4	5
Variable 2: Desempeño laboral						
Dimensión: Desempeño de la función						
1	Terminar su trabajo oportunamente					
2	Cumple con las tareas que se le encomiendan					
3	Realizan un volumen adecuado de trabajo					
Dimensión: Características Individuales						
4	No comete errores en el trabajo					
5	Hace uso racional de los recursos					
6	No requiere de supervisión frecuente					
7	Se muestra profesional en el trabajo					
8	Se muestra respetuoso y amable en el trato					
9	Se muestra cortés con sus clientes y sus compañeros					
10	Brinda una adecuada orientación a los clientes					
11	Evita los conflictos dentro del equipo					
12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos					
13	Se muestra asequible al cambio					
14	Se anticipa a las dificultades					
15	Tiene gran capacidad para resolver problemas					
16	Muestra espíritu para integrarse al equipo					
17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo					
18	Planifica sus actividades					
19	Hace uso de indicadores					
20	Se preocupa por alcanzar las metas					



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable *Desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.*

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Abarca la forma de desenvolverse del individuo enfatizando su naturaleza conductual incluyendo los rasgos de personalidad, capacidad cognitiva, motivación, el conocimiento y las relaciones personales(38)	para la variable de desempeño laboral se utilizara un cuestionario el que considera 2 dimensiones que constituyen 20 preguntas, sus dimensiones son Desempeño de la función y características Individuales, sus indicadores son: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, Trabajo de equipo, Organización	Desempeño de la función	Orientación de resultados	1,2,3	Encuesta / Cuestionario	Likert ordinal. 1=Muy bajo 2=Bajo 3=Moderado 4=Alto 5= Muy alto
			Características Individuales	Calidad	4,5,6,7, 8		
				Relaciones interpersonales	9,10,11		
				Iniciativa	12,13,14, 15		
				Trabajo de equipo	16,17		
				Organización	18,19,20		



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (ver instrumento detallado adjunto)		SI	NO			
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO					
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LA FUNCION	ORIENTACION DE RESULTADOS	1	Terminar su trabajo oportunamente	X		X		X		X					
			2	Cumple con las tareas que se le encomiendan	X		X		X		X		X			
			3	Realizan un volumen adecuado de trabajo	X		X		X		X		X			
			4	No comete errores en el trabajo	X		X		X		X		X			
			5	Hace uso racional de los recursos	X		X		X		X		X			
			6	No requiere de supervisión frecuente	X		X		X		X		X			
			7	Se muestra profesional en el trabajo	X		X		X		X		X			
			8	Se muestra respetuoso y amable en el trabajo	X		X		X		X		X			
			9	Se muestra cortés con sus clientes y sus compañeros	X		X		X		X		X			
			10	Brinda una adecuada orientación a los clientes	X		X		X		X		X			
	CARACTERISTICAS INDIVIDUALES	CALIDAD	11	Evita los conflictos dentro del equipo	X		X		X		X					
			12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		X		X			
			13	Se muestra asequible al cambio	X		X		X		X		X			
			14	Se anticipa a las dificultades	X		X		X		X		X			
			15	Tiene gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		X		X			
			16	Muestra aptitud para integrarse al equipo	X		X		X		X		X			
			17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		X		X			
			18	Planifica sus actividades	X		X		X		X		X			
			19	Hace uso de indicadores	X		X		X		X		X			
			20	Se preocupa por alcanzar las metas	X		X		X		X		X			

Dra. /Psicóloga
Doctora en Ciencias de la Salud

Firma



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

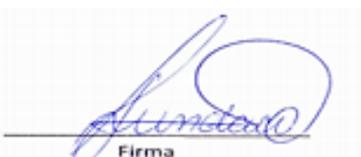
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.



Firma



Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora

Mg. Edwin Zelada Flórez

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre estrés

2. Autor original:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

3. Objetivo:

Recolectar datos para determinar el estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las Clínicas del Distrito de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 32 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 214 Cirujanos Dentistas que trabajen en las clínicas de Chiclayo.

FICHA TECNICA INSTRUMENTAL

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre la variable estrés

2. Estructura detallada:

En esta sección se presenta una tabla en la cual se puede apreciar la variable uno, las dimensiones e indicadores que la integran.

Estructura

Variable	Dimensiones	Sub Dimensiones	Indicadores	Items
Variable 1: estrés	Falta de Apoyo organizacional	Nivel de apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4,5,6
	sobre carga laboral	Nivel de carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,10,11,12,13
	Dificultad Interpersonal	Relaciones interpersonales	Falta de seguridad	14,15,16,17,18,19
	Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Nivel de satisfacción	Trastornos	20,21,22,23,24,25,26,27
	Falta de justicia Organizacional	Nivel de justicia organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29,30,31,32



Anexo 2: Ficha de evaluación de validación
ESCALA VALORATIVA PARA EVALUAR EL ESTRÉS

Autora: Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

Se agradece anticipadamente la colaboración del personal de las clínicas dentales de Chiclayo.

MARQUE CON UN ASPA (X) LA ALTERNATIVA QUE MEJOR VALORA CADA ITEM:

El cuestionario tiene por objetivo obtener la percepción sobre el tema de Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19, por lo que se agradece su participación brindando respuesta a cada una de las preguntas.

- Nunca (1)
- Casi Nunca (2)
- Poco (3)
- Bastante (4)
- Mucho (5)

Edad:

Fecha: / /

Sexo: F () M ()

Tiempo de servicio: () años

En donde:

- Nunca (1)
 - Casi Nunca (2)
 - Poco (3)
 - Bastante (4)
 - Mucho (5)
-

Cuestionamiento		1	2	3	4	5
Variable 1: Estrés						
Dimensión: Falta de Apoyo organizacional						
1	En sus actividades laborales presenta apoyo ineficaz de los superiores					
2	Presenta escasa autonomía para tomar decisiones					
3	Presenta escasa disposición de los supervisores para integrar					
4	Imposibilidad de contar con alguien cuando hay dificultades					
5	En sus actividades laborales presenta pobre devolución sobre su desempeño					
6	Asignación de tareas que no corresponden					
Dimensión: sobre carga laboral						
7	Sobrecarga de tareas					
8	Falta de medios y recursos en la clínica					
9	Dificultad para conocer las responsabilidades reales de cada uno					
10	Excesivo número de empleados					
11	Demandas del jefe de no poder atender					
12	Falta de tiempo libre porque el trabajo demanda de mucho tiempo					
13	No saber que situaciones deberá enfrentar cada día					
Dimensión: Dificultad Interpersonal						
14	Existe conflictos interpersonales con sus superiores (jefes)					
15	Existe conflictos interpersonales con sus colegas					
16	Demanda de los pacientes que no se pueden atender					
17	Relaciones problemáticas con los compañeros de trabajo					
18	Demasiada competitividad					
19	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
Dimensión: Fuentes Extrínsecas de satisfacción						
20	Relaciones problemáticas con gente fuera de su sector					
21	Inestabilidad laboral					
22	Considero que existe bajos sueldos					
23	Deficiencia laboral					
24	Quejas de los supervisores					
25	Multitasking					
26	Escaso confort físico en el lugar de trabajo					
27	Escasas posibilidades de ascenso					
Dimensión: Falta de justicia Organizacional						
28	Sentir que nadie se compromete con su trabajo					
29	Sensación de dar mucho en el trabajo y no ser recompensado					
30	Sentir que se desperdicia su capacitación y habilidades					
31	No estar involucrado con los objetivos y metas					
32	Ocultar las propias emociones o sentimientos					

Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Estrés en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable estrés	Es el estado que ocurre cuando las demandas ambientales sobrepasan la capacidad de adaptación, en donde las respuestas de los individuos son actos negativos causando eventos negativos como consecuencia posteriores de exposiciones estresantes. (37)	Para medir la variable de estrés se utilizara el cuestionario el cual consta de 32 preguntas divididas en 5 dimensiones organizacionales, Sobre carga laboral, Dificultad interpersonal, Fuentes extrínsecas de insatisfacción, Falta de justicia organizacional y sus respectivos indicadores: falta de cohesión, Cantidad de trabajo, Falta de seguridad, Trastornos, Falta de mecanismo protector	Falta de Apoyo organizacional	Falta de Cohesión	1,2,3,4,5,6	Encuesta / Cuestionario	Likert ordinal. 1=Nunca 2=Casi nunca 3=Poco 4=Bastante 5=Mucho
			sobre carga laboral	Cantidad de trabajo	7,8,9,10,11,12,13		
			Dificultad Interpersonal	Falta de seguridad	14,15,16,17,18,19		
			Fuentes Extrínsecas de satisfacción	Trastornos	20,21,22,23,24,25,26,27		
			Falta de justicia Organizacional	Falta de mecanismo protector	28,29,30,31,32		



VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	ITEM	CRITERIOS DE EVALUACIÓN										OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)					
					SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO				
ESTRES	FALTA DE APOYO ORGANIZACIONAL	FALTA DE COHESION	En sus actividades laborales presenta apoyo ineficaz de los superiores	1	x		x		x		x					
				2	x		x		x		x					
				3	x		x		x		x					
				4	x		x		x		x					
				5	x		x		x		x					
				6	x		x		x		x					
				7	x		x		x		x					
				8	x		x		x		x					
				9	x		x		x		x					
				10	x		x		x		x					
	SOBRECARGA LABORAL	CANTIDAD DE TRABAJO	Excesivo número de empleados	11	x		x		x		x					
				12	x		x		x		x					
				13	x		x		x		x					
				14	x		x		x		x					
				15	x		x		x		x					
				16	x		x		x		x					
				17	x		x		x		x					
				18	x		x		x		x					
				19	x		x		x		x					
				20	x		x		x		x					
	DIFICULTAD INTERPERSONAL	FALTA DE SEGURIDAD	Existe conflictos interpersonales con sus superiores (jefes)	21	x		x		x		x					
				22	x		x		x		x					
				23	x		x		x		x					
				24	x		x		x		x					
				25	x		x		x		x					
				26	x		x		x		x					
				27	x		x		x		x					
				28	x		x		x		x					
				29	x		x		x		x					
				30	x		x		x		x					
FUENTES EXTRINSECAS DE SATISFACCION	TRANSTORNOS	Bajas sueldos	31	x		x		x		x						
			32	x		x		x		x						
			33	x		x		x		x						
			34	x		x		x		x						
			35	x		x		x		x						
			36	x		x		x		x						
			37	x		x		x		x						
			38	x		x		x		x						
			39	x		x		x		x						
			40	x		x		x		x						
FALTA DE JUSTICIA ORGANIZACIONAL	FALTA DE MECANISMO PROTECTOR	Sentir que nadie se compromete con su trabajo	41	x		x		x		x						
			42	x		x		x		x						
			43	x		x		x		x						
			44	x		x		x		x						
			45	x		x		x		x						
			46	x		x		x		x						
			47	x		x		x		x						
			48	x		x		x		x						
			49	x		x		x		x						
			50	x		x		x		x						

Dr. Esteban P. ZELADA FLORES
 Psicólogo
 Asesor en Gerencia, Metodología
 y Estadística



1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Desempeño laboral.

3. TESISISTA:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.



Mg. Edwin A. ZELADA FLORES
Asesor Técnico, Metodológico
y Estadístico



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Validación de escala valorativa para evaluar el instrumento

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020

Señora:

Mg. Edwin Zelada Flórez

De mi consideración:

Reciba el saludo institucional y personal y al mismo tiempo para manifestarle lo siguiente:

El suscrito está en la etapa del diseño del Proyecto de Investigación para el posterior desarrollo del mismo con el fin de obtener el grado de Maestro en Gestión de los Servicios de la Salud.

Como parte del proceso de elaboración del proyecto se ha realizado un instrumento de recolección de datos, el mismo que por el rigor que se nos exige es necesario validar el contenido de dicho instrumento; por lo que, reconociendo su formación y experiencia en el campo profesional y de la investigación recurro a usted para que en su condición de EXPERTO emita su juicio de valor sobre la validez del mismo.

Para efectos de su análisis adjunto los siguientes documentos:

- Instrumento detallado con ficha técnica.
- Ficha de evaluación de validación.
- Matriz de consistencia de la investigación.
- Cuadro de operacionalización de la variable.
- Descripción de las dimensiones.

Sin otro particular quedo de usted.

Atentamente,

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Anexo 1: INSTRUMENTO

1. Nombre del instrumento:

Cuestionario sobre desempeño laboral

2. Autor original:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

3. Objetivo:

Recolectar datos para determinar el desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las Clínicas del Distrito de Chiclayo.

4. Estructura y aplicación:

El presente cuestionario está estructurado en base a 20 ítems, los cuales tienen relación con los indicadores de las dimensiones.

El instrumento será aplicado a una muestra de 214 Cirujanos Dentistas que trabajen en las clínicas de Chiclayo.



Anexo 3: Matriz de operacionalización de la variable Desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas de Chiclayo.

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Técnicas/ Instrumentos	Escala de medición
Variable 2 Desempeño laboral	Abarca la forma de desenvolverse del individuo enfatizando su naturaleza conductual incluyendo los rasgos de personalidad, capacidad cognitiva, motivación, el conocimiento y las relaciones personales(38)	para la variable de desempeño laboral se utilizara un cuestionario el que considera 2 dimensiones que constituyen 20 preguntas, sus dimensiones son Desempeño de la función y características individuales, sus indicadores son: Orientación de resultados, calidad, relaciones interpersonales, iniciativa, Trabajo de equipo, Organización	Desempeño de la función	Orientación de resultados	1,2,3	Encuesta / Cuestionario	Línea ordinal. 1= Muy bajo 2=Bajo 3= Moderado 4=Alto 5= Muy alto
			Características individuales	Calidad	4,5,6,7, 8		
				Relaciones interpersonales	9, 10, 11		
				Iniciativa	12, 13, 14, 15		
				Trabajo de equipo	16, 17		
				Organización	18, 19, 20		

Anexo 4: FICHA DE VALIDACIÓN A JUICIO DE EXPERTOS

TÍTULO DE LA TESIS: Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ITEMS	CRITERIOS DE EVALUACION										OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES
				RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCION DE RESPUESTA (Ver instrumento detallado adjunto)				
				SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO			
DESEMPEÑO LABORAL	DESEMPEÑO DE LA FUNCION	ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	1	Terminar su trabajo oportunamente	X		X		X		X			
			2	Cumple con las tareas que se le encomiendan	X		X		X		X			
			3	Realizan un volumen adecuado de trabajo	X		X		X		X			
			4	No comete errores en el trabajo	X		X		X		X			
			5	Hace uso racional de los recursos	X		X		X		X			
			6	No requiere de supervisión frecuente	X		X		X		X			
			7	Se muestra profesional en el trabajo	X		X		X		X			
			8	Se muestra respetuoso y amable en el trabajo	X		X		X		X			
	CALIDAD		9	Se muestra cortés con sus clientes y sus compañeros	X		X		X		X			
			10	Brinda una adecuada orientación a los clientes	X		X		X		X			
			11	Evita los conflictos dentro del equipo	X		X		X		X			
			12	Muestra nuevas ideas para mejorar los procesos	X		X		X		X			
			13	Se muestra asertivo al cambio	X		X		X		X			
			14	Se anticipa a las dificultades	X		X		X		X			
			15	Tiene gran capacidad para resolver problemas	X		X		X		X			
			16	Muestra aptitud para integrarse al equipo	X		X		X		X			
	RELACIONES INTERPERSONALES		17	Se identifica fácilmente con los objetivos del equipo	X		X		X		X			
			18	Planifica sus actividades	X		X		X		X			
			19	Hace uso de indicaciones	X		X		X		X			
			20	Se preciosa por alcanzar las metas	X		X		X		X			

Mg. Edwin Zelada Flórez



Mg. Edwin ZELADA FLÓREZ
Mag. Educación, Psicopedagogo
Maestría y Especialista



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Estrés y Desempeño Laboral en los Cirujanos dentistas durante el Covid 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario de Estrés.

3. TESISTA:

Br. Leili Mireli Gamonal Sánchez

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por lo tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 25 de noviembre de 2020.


LILIANA FLORES
EXPERTA EN PSICOLOGÍA
Asesor
César Vallejo
PERU

Anexo 9: Calculo del tamaño de la muestra

Para el caso del tamaño de la muestra de la población, se obtuvieron mediante la fórmula para población finita, es decir, cuando se conoce el total de la población.

$$n = \frac{N \times Z^2 \times p \times q}{e^2(N - 1) + Z^2(p \times q)}$$

Dónde:

N= es el total de la población =500

p= 0.70

q = 0.30

Z= Nivel de confianza al 95% = 1.96

e= Error 0.05

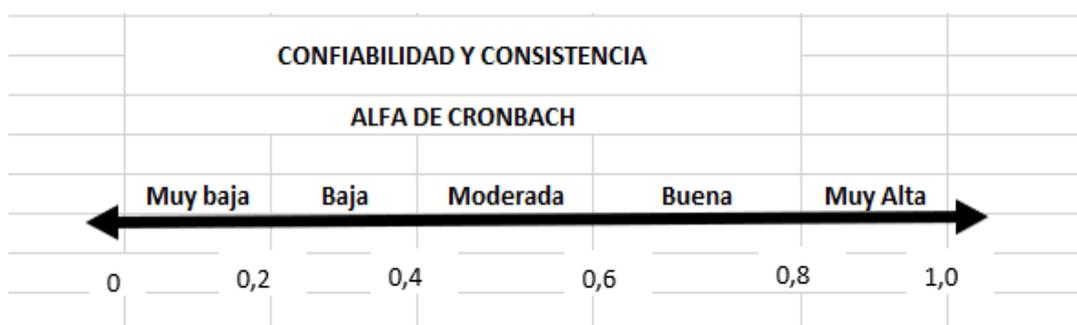
$$n = \frac{(1.96)^2 \times 0.5 \times 0.95 \times 500}{0.05^2(500 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.95}$$

$$n = 214$$

Utilizando un nivel de confianza de 96% y un error de estimación de 5 % para una población de 500 Cirujanos dentistas se ha obtenido muestra equivalente a 214 personas para recopilar la información necesaria que se requiere en la investigación

Anexo 10: Confiabilidad del instrumento

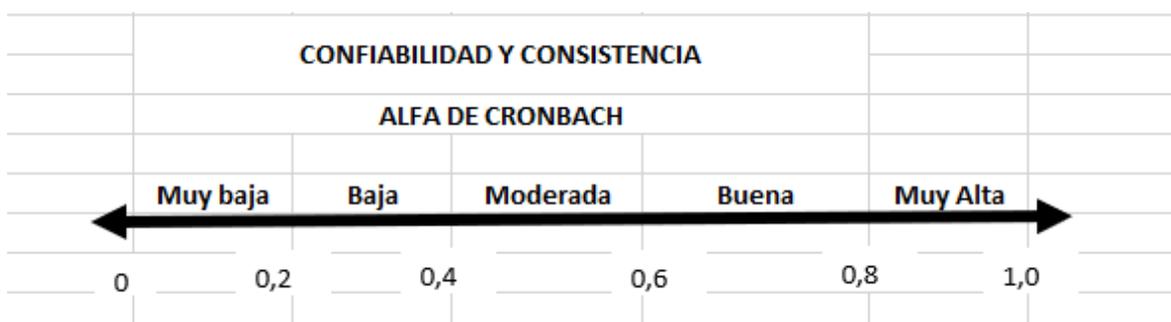
Variable 1: estrés laboral



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,771	5

Variable 2: desempeño laboral



Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,737	22

DISEÑO DE LA PROPUESTA

