



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de
la práctica privada I semestre, Lima 2021**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud**

AUTORA:

Delgado Guevara, Patricia Lucinda (ORCID: 0000-0001-6810-8569)

ASESOR:

Dr. Quinteros Gómez, Yakov Mario (ORCID: 0000-0003-2049-5971)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión de los riesgos en
salud

Lima – Perú

2022

Dedicatoria

A Dios por guiar en todo momento mis pasos
A mi familia por su apoyo incondicional ,
especialmente a mi hija Fátima por ser mi
inspiración.

Agradecimientos

A todas las personas que contribuyeron con su apoyo incondicional a lo largo de esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen	v
Abstract	vi
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización.....	21
3.3. Población, muestra y muestreo.....	22
3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos	23
3.4.1 Variable Estrés Laboral	24
3.4.2. Variable Desempeño Laboral	24
3.5. Procedimientos.....	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV.RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES.....	45
VII. RECOMENDACIONES	46
REFERENCIAS.....	47
ANEXOS.....	51

Resumen

Actualmente la pandemia por la COVID 19 ha producido altos niveles de estrés laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada, ello ha conllevado a afectar el desempeño laboral, la productividad y las diversas metas trazadas en relación a su profesión, poniendo a prueba su capacidad de respuesta, responsabilidad y disciplina a pesar de las circunstancias generadas a raíz de la emergencia sanitaria.

El objetivo de la siguiente investigación es determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada. Se trató de una investigación aplicada con diseño no experimental y correlacional.

Asimismo, para la presente investigación se empleó un instrumento de autoría propia, el cual constó de un cuestionario conformado por 32 ítems, empleando para ambas variables, validado por tres expertos y con una confiabilidad de 0.88.

La muestra fue de 75 cirujanos dentistas de la ciudad de Lima y se efectuó un muestreo por conveniencia. Los datos obtenidos fueron analizados por el programa SPSS versión 25 y las figuras fueron creadas a través del programa Excel.

Por otro lado, se aplicaron estadísticas descriptivas y pruebas de hipótesis para ambas variables y sus dimensiones respectivas. Se encontró que sí existe relación entre estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada. Una de las recomendaciones que debe ser considerada es que se debe establecer medidas preventivas que combatan el estrés, las cuales deben constar en disminución de carga laboral para mejorar el desempeño laboral.

Palabras clave: salud mental, tensión, carga laboral, inestabilidad laboral.

Abstract

Currently, the COVID 19 pandemic has produced high levels of work stress in dental surgeons in private practice, this has affected work performance, productivity and the various goals set in relation to their profession, testing their responsiveness, responsibility and discipline despite the circumstances generated because of the health emergency.

The objective of the following research is to determine the relationship between work stress and job performance of dental surgeons of the private practice. It was an applied research with non-experimental and correlational design.

Likewise, for the present research, an instrument of its own authorship was used, which consisted of a questionnaire made up of 32 items, using for both variables, validated by three experts and with a reliability of 0.88

The sample was from 75 dental surgeons from the city of Lima and a convenience sampling was performed. The obtained data were analyzed by the SPSS version 25 program and the figures were created through the Excel program.

On the other hand, descriptive statistics and hypothesis tests were applied for both variables and their respective dimensions. It was found that there is a relation between work stress and work performance of dental surgeons in private practice.

One of the recommendations that should be considered is that preventive measures should be established to combat stress, which must consist of decrease the workload to improve work performance.

Keywords: mental health, tension, workload, job instability.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad los trabajadores a nivel mundial están atravesando estrés laboral debido a la emergencia sanitaria, lo que ha llevado a un desempeño laboral negativo en sus funciones, han experimentado un agotamiento físico no solo por el trabajo que desempeñan, sino por el estrés que padecen.

En el Perú como en muchos de los países de Latinoamérica los trabajadores más afectados por la pandemia son los del sector salud, en particular los cirujanos dentistas de la práctica privada, ellos se han visto afectados en sus actividades diarias, han tenido que estar un largo tiempo en casa debido a la cuarentena estricta. Luego la reincorporación a sus labores con la disposición de cumplir con protocolos estrictos de bioseguridad dados por el Ministerio de Salud con barreras de protección por la carga viral que genera el trabajar con fluidos y aerosoles por la turbina de alta velocidad, generando un alto costo en insumos a la vez la disminución de aforos y tratamientos dentales en los consultorios y clínicas dentales privadas.

De acuerdo a lo anterior expuesto, el desempeño laboral en cada cirujano dentista se ha visto trastocado por la pandemia; debido a que sienten estrés al momento de ingresar un paciente al consultorio; no saber si está o no contagiado, asimismo, al momento de limpiar el espacio minuciosamente, cumplir con el protocolo de bioseguridad, cada dentista de este país posee una característica distinta como la edad, y sexo, sin embargo, hoy día hay un elemento en común en ellos, llamado "estrés".

Por lo expuesto se establece como problemática general ¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los odontólogos de la práctica privada en la ciudad de Lima?

Asimismo, se define los siguientes problemáticas específicas: ¿Cuál es la relación

entre inestabilidad laboral y la disciplina de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima? ¿Cuál es la relación entre la carga laboral y responsabilidad de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima? Y ¿Cuál es la relación entre el la tensión y fijación de metas de los cirujanos dentistas de la práctica privada en Lima?

Nuestra investigación se justifica en el hecho de que existe la necesidad de conocer el grado de estrés que actualmente poseen los cirujanos dentistas y su afectación en el desempeño laboral. A su vez, la presente investigación nos servirá como material bibliográfico para los trabajadores del sector salud, siendo una base que permitirá profundizar los puntos que considere críticos en vista que actualmente no se cuenta con vasta información en torno al estrés y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la práctica privada y, consecuentemente, las autoridades puedan establecer las medidas correspondientes para contrarrestar el estrés y mejorar el nivel de desempeño de dichos profesionales.

Por tanto, planteo el siguiente objetivo general: Determinar la relación del estrés laboral con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de Lima. Este objetivo se desdobra en los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre inestabilidad laboral y la disciplina. Determinar la relación entre la carga laboral y responsabilidad de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. Determinar la relación entre la tensión y el fijación de metas de los cirujanos dentistas de la práctica privada en Lima.

En consecuencia, planteo la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre el estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. Por consiguiente, las hipótesis específicas planteadas en esta investigación son: Existe una relación entre inestabilidad laboral y la disciplina. Existe una relación entre carga laboral y responsabilidad. Existe una relación entre la tensión y el fijación de metas.

La investigación es conveniente, porque tiene un propósito académico que aporta a la

temática de la Gestión de los Servicios de Salud, para mejorar las organizaciones orientadas a satisfacer las expectativas de los usuarios de este sector. En este sentido y de acuerdo a las variables se debe demostrar la relación entre el estrés laboral y el desempeño en los cirujanos dentistas procedentes de Lima. En este sentido, existe en la indagación una necesidad por conocer el grado de estrés que actualmente poseen los colaboradores del sector salud, en ese caso los cirujanos dentistas. Asimismo; este estudio servirá de material bibliográfico para los profesionales del sector salud, como base para profundizar los puntos que considere críticos, dado la poca información sobre estudios de estrés laboral y desempeño laboral aplicados a cirujanos dentistas.

La investigación es viable porque cuenta con las referencias necesarias, el permiso y acceso a los recursos necesarios para recojo de datos, así como la determinación en el proceso metodológico del enfoque, tipo y diseño del estudio.

II. MARCO TEÓRICO

Luna *et al.* (2020) sostiene que los alumnos de la facultad de odontología presentan niveles elevados de estrés durante su preparación académica el cual podría ser constante, aumentar o disminuir durante la vida estudiantil, teniendo como desencadenantes el desempeño y los continuos exámenes, la practica en la clínica y la atención de pacientes, actualmente se propuso la utilidad del enfoque salutogénico. Con la finalidad de darle una función beneficiosa del estrés aplicando variables favoreciendo la vida personal y social, la finalidad de la investigación del siguiente trabajo es establecer el estrés académico y las fuentes en alumnos de la facultad de odontología y su asociación con el apoyo social, pensamiento positivo y bienestar personal, se realizó un estudio descriptivo, transversal utilizando como instrumentos: cuestionario de estrés académico, escala de apoyo social, escala de positividad y escala de bienestar para adultos, obteniendo como resultados de los ciento cuarenta y seis alumnos que participaron ciento cuatro mujeres y cuarenta y dos hombres. En cuanto al sexo las mujeres presentaron un alto grado de estrés siendo el desempeño académico la causa de mayor estrés. Los autores llegaron a la conclusión que al identificar las variables salutogénicas favorecería el diseño de estrategias que podrían favorecer un desarrollo positivo de los alumnos de odontología.

Monterrosa *et al.* (2020) sostienen que la emergencia sanitaria, ha producido estrés en la mayoría de la personas y, sobre todo, en los profesionales de salud como los médicos generales, la crisis de seguridad sanitario generó miedo a adquirir el virus y morir a consecuencia de ello y por ende contagiar a sus familiares, el siguiente estudio tuvo como finalidad establecer síntomas de estrés, ansiedad y miedo a la pandemia. Se realizó un estudio correlativo trasversal tomando como muestra 539 médicos cuyas edades promedio de 31 años. se realizó una convocatoria a través de las redessociales se utilizó como instrumentos: escala de estrés laboral, escala de trastorno por ansiedad y fear Cov 19, obteniendo como resultado: un 25% presento estrés leve, el 6 % estrés alto y 69% estrés moderado llegando a la conclusión que de cada

diez médicos presentó cuadros de ansiedad, estrés laboral mientras que cuatro presentaron indicios de FVC 19. Se recomendó a las autoridades gubernamentales las medidas de aislamiento preventivo en el personal, también la exigencia de la práctica de los protocolos de bioseguridad, con la finalidad de reducir la propagación del virus, por otra parte, las empresas de salud y riesgo ocupacional deben priorizar la salud mental de los trabajadores que tienen afiliados, para de esta manera verificar quienes presentan los síntomas de estrés y ansiedad.

Fuentes (2020) afirma que la crisis mundial que desató la presencia del virus SARS COV 2 que generó el cierre de fronteras como una de las primeras medidas a nivel mundial y cambió radicalmente nuestros hábitos de vida y dejó al descubierto las deficiencias de nuestro sistema de salud. En cuanto a los odontólogos esto afectó directamente por ser altamente contagioso el aerosol producido al realizar el tratamiento odontológico, por lo cual se incrementaron las medidas de bioseguridad. El objeto del siguiente trabajo fue establecer la relación de estrés en el desempeño de los cirujanos dentistas del ejercicio privado, en el cual se realizó una investigación cuantitativa, correlacional, no experimental con una muestra de 316 odontólogos de la práctica privada, realizó encuestas a través de las redes sociales, usando una técnica de recolección de datos usando como instrumento principal el cuestionario de Burnout de Maslach y para probar la hipótesis se usó el chi cuadrado de Pearson. Obteniendo como resultado: el 70% de odontólogos obtuvo un alto nivel, 29% estrés medio y el 1% bajo y en el desempeño laboral el 50% insuficiente, 30% regular, y 20 bueno. Se concluyó que hay una íntima relación entre el estrés y desempeño.

Delgado *et al.* (2020) sostienen que la globalización y el avance tecnológico ocasionan que los colaboradores de las redes de salud sientan una mayor presión en sus labores diarias. Ellos manifiestan sentir estrés en el trabajo debido a la recarga de funciones, insuficiencia de capacitaciones, espacios de trabajo inadecuado, materiales de oficina insuficiente, etc. Esto ha elevado el nivel de estrés. Para los efectos, se realizó una

indagación a fin de establecer el grado de estrés y desempeño en administrativos de un centro de salud en Trujillo para lo cual se realizó una investigación no experimental, correlacional mixto con una población de 98 trabajadores, realizándose un análisis de las dos variables usando la metodología establecida por Ayay y Azan. Los datos fueron procesados con un programa estadístico y la prueba de Spearman para establecer relación de variables, obteniendo como resultado el nivel de estrés bajo 2%, medio 55%, y 42% elevado en el desempeño laboral deficiente 2%, regular 39%, bueno 37%, excelente 21%. Los resultados obtenidos se observan niveles moderado y superior de estrés laboral; así como, un nivel regular al desempeño laboral, concluyendo que el coeficiente de correlación establece una relación negativa moderada entre estrés y desempeño laboral.

Mejía *et al.* (2020) manifiestan que los factores sociolaborales asociados al estrés entre los trabajadores latinoamericanos se refleja en episodios de ansiedad, apatía, depresión, fatiga, autoestima, irritabilidad, etc. Los encuestados declararon sentirse con mucho estrés en sus trabajos, en particular las mujeres, debido a las responsabilidades en el hogar, exigencia en el trabajo, temor por perder su empleo, etc. Para el desarrollo de su investigación consideraron cinco países de Latinoamérica: Venezuela, Panamá, Ecuador, Colombia y Perú. Se realizó una investigación observacional multicéntrica, con una muestra de dos mil seiscientos ocho trabajadores. Para la cuantificación de estrés se utilizó un cuestionario adaptado sobre catorce situaciones laborales que pueden provocar estrés, dichas preguntas giraban en torno a si se había sentido nervioso en el trabajo, cómo se había sentido antes las situaciones difíciles, etc. Los resultados obtenidos en estos cinco países fueron los siguientes: se concluyó que el país con más estrés es Venezuela con un porcentaje de 63%. Se concluyó que los encuestados para esa fecha respondieron que muy seguido están teniendo nerviosismo y estrés, y se sienten enfadados cuando las cosas se salen de su control. Venezuela es el país con más estrés laboral y las mujeres son las más vulnerables, se cree que la situación política del país ha llevado a desarrollar este nivel tan alto de estrés en sus trabajadores, que está afectando sin duda alguna la salud mental de ellos y esto puede generar problemas más serios sino

se ejecuta un plan de acción que favorezca la calidad de vida del trabajador.

Bada *et al.* (2020) señalan que en los colegios estatales se evidencia ambiente adverso que ha generado un estrés laboral en los docentes, aunado a esto el salario de un maestro no cubre todas sus necesidades, y aun así son sometidos a trabajar fuera de su horario, teniendo una recarga semanal. La finalidad del presente trabajo constó en establecer la relación entre el estrés laboral y el clima organizacional de los profesores peruanos. La presente se llevó a cabo en dos instituciones de Chimbote, Perú. La investigación fue descriptiva, prospectiva, correlacional. Se utilizó el instrumento de Burnout Maslach para medir el estrés, así también se utilizó la correlación de Spearman. El cuestionario estuvo estructurado según la escala de Likert. La muestra estuvo conformada por ciento cuarenta maestros. Los resultados de esta investigación indicaron que el 80,7 % de los profesores de Chimbote padecen de estrés a raíz del clima organizacional. Los encuestados señalan que el estrés está afectando su estado físico y mental, presentan desmotivación y agotamiento continuo. Se evidenció relación respecto al clima organizacional y estrés laboral, se recomienda propiciar un ambiente saludable y un liderazgo transformacional que se preocupe por atender a las necesidades de los docentes ya que estos se sentirían más seguros en sus trabajos.

Gamonal (2020) realizó una indagación con la finalidad de estudiar la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los dentistas durante el Covid-19, plantea que el estrés que padecen los cirujanos dentistas se debe a la pandemia de la Covid-19, pues no se guarda mucha distancia con el paciente y esto ha causado un temor y nerviosismo en los cirujanos dentistas. Esta investigación se practicó en varias clínicas del distrito de Chiclayo en Perú. Fue una investigación no experimental de corte transversal y correlacional. Su población estuvo conformada por 500 odontólogos de los cuales 214 fueron considerados para la aplicación de la encuesta. La prueba constaba de treinta y dos ítems según la Escala de Likert. Se llegó a la conclusión de que hay una relación directa entre las dos variables de estudio, estrés y desempeño laboral en los dentistas durante la pandemia de la covid-19, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la alterna, esta investigación es un llamado de atención para las clínicas para que puedan preocuparse por brindar capacitaciones a su personal y asimismo darles

incentivos mensuales; se sugirió el aumento de recursos psicológicos, disminución de la carga laboral, procurar un ambiente laboral en armonía, etc.

Lagos *et al.*(2019) realizaron una investigación y su objetivo constó en estudiar la relación de las condiciones de trabajo y estrés laboral, se evidenció la carga laboral que actualmente afronta una mujer, y que esta sin duda generará grandes problemas de salud. Este trabajo fue analítico, de carácter transversal y se contó con una muestra de sesenta y una mujeres, de una universidad de Chile. Se utilizó un cuestionario de condiciones de trabajo de Blanch, compuesto por 6 dimensiones, por otra parte, el estrés laboral se midió a través de la OIT OMS. Al verificar los resultados se observó que existe conexión entre los niveles de estrés y las condiciones laborales; la sobrecarga de trabajo, la falta de reconocimiento, son esos factores que ocasionan

estrés; cuando se está expuesto a un riesgo psicosocial tan grande los niveles de estrés aumentan. Se concluyó que las madres académicas pueden desarrollar distintos niveles de estrés dependiendo de las condiciones laborales que reciben. Se requiere de mejores condiciones laborales para ellas ya que esto equivaldría a menor estrés. Asimismo, se debe promover un ambiente de trabajo óptimo que les permita desenvolverse más y sentirse valiosas en sus puestos de trabajos. Se debe también propiciar el apoyo grupal y escuchar las necesidades que ellas tengan.

Ramos *et al.* (2019) realizaron un estudio que buscó determinar las relaciones existentes entre diferentes causas de estrés y los mecanismos de acción ; se aseveró que los trabajadores del sector público están sometidos a niveles altos de estrés debido a la exigencia en sus labores. Esta investigación fue llevada a cabo en seis entidades públicas del Ecuador, fue de carácter cuantitativa, correlacional- explicativo. Contó con una población de ochocientas sesenta y una personas. Se aplicó un cuestionario para determinar una relación eficaz de los mecanismos, se empleó el Brief COPE, el cual proporciona una medida para afrontar el estrés. Se evidenció la existencia de estrés en el entorno laboral, en los trabajadores del sector público, aunque los mecanismos de afrontamiento no guardan relación con el trabajador. Así también, se constató que los factores intrínsecos e intrínsecos alteran las emociones del trabajador. Por otra parte, la edad, el estado civil, y la cantidad de hijos no influyen en el grado de estrés que una persona pueda desarrollar ni en los mecanismos que se pueden aplicar para afrontarlo, pero se recomendó con la información recaudada desarrollar estrategias grupales e individuales en el personal, y que se puedan implementar a futuro para alcanzar los objetivos institucionales con el fin de beneficiar a todos.

Carpio *et al.* (2017) desarrollaron su investigación con docentes y trabajadores universitarios, la finalidad de estudio fue señalar el nivel de estrés que padecen los trabajadores de la universidad Privada del Cuenca. Los cuales se encontraban agotados por las diversas tareas asignadas como: planificar, brindar la mejor atención,

estar actualizados con las TICS, etc. Esta investigación fue cuantitativa, descriptiva y transversal, contó con una muestra de ciento noventa y siete personas, se utilizó el cuestionario CEQDT, conformado por 20 preguntas en la escala de Likert. Se concluyó que la mayoría de los trabajadores no presentaban los síntomas del quemado, pero un grupo si mostró desgaste mental, desequilibrio real, tensión, bajo rendimiento en el trabajo, etc. Que son sesgos del síndrome y deben ser intervenidos a la brevedad. Se observó prevalencia en mujeres en edades comprendidas entre 31 a 40 años, asimismo, se corroboró que hay ausencia laboral debido a las preocupaciones diarias, etc. Se constató que hay presencia de culpa, por las situaciones negativas que se presentan en el ambiente laboral. Se recomendó capacitaciones intensivas para motivar al personal que se encuentra agotado mentalmente. Y propiciar un ambiente agradable donde cada personal pueda desenvolverse libremente y valoren sus opiniones.

Puma (2017) desarrolló una investigación donde aseveró que es muy común ver al trabajador estresado debido a la sobrecarga de tareas que le asignan. La investigación en mención estaba orientada en determinar la conexión entre el estrés y el desempeño laboral de los empleados del centro de salud. Contó con una muestra estudiada de ciento treinta y ocho trabajadores con diferentes puestos. Fue una indagación transversal y no experimental. Se empleó la encuesta confidencial, el cuestionario estuvo conformado por 32 ítems según la escala de Likert, para la medición del instrumento se utilizó un software estadístico; y para la comprobación de los datos se utilizó el coeficiente de correlación. Se concluyó que hay una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral de los colaboradores. Por otra parte, hay una relación significativa entre el estrés fisiológico y el desempeño. Se observó que un 42% de los trabajadores tienen un bajo estrés. Se recomendó al director de esta institución realizar charlas y capacitaciones a su personal, asimismo asignar tareas específicas a cada trabajador y a los jefes de cada servicio; y, por último; propiciar un ambiente agradable y de armonía donde se premie las propuestas innovadoras del personal.

Zuñiga (2019) se establece de acuerdo al objetivo del estudio realizado que el estrés en los centros de labores tiene incidencia en el desempeño de quienes conforman los mismos dentro de las organizaciones. Esto permitió que la investigación que es de tipo descriptivo y de revisión, desarrolle la búsqueda sobre el Estrés Laboral y como este factor puede influir en el desempeño de las personas. El autor discierne de manera sumaria sobre el tema de búsqueda comprobando como resultado una relación directa de ambas variables. Se refiere también, a otras investigaciones que indagan sobre este asunto, lo que le permitió tener acopio de información teórica valiosa para determinar la importancia de este aspecto que tiene que ver con la salud laboral. Los datos que dejan las investigaciones revisadas identifican los orígenes, síntomas y secuelas del estrés laboral causando perjuicios en la salud, física y síquica de los profesionales. El proceso investigativo desde la idea, problemática y justificación, llevó a concluir como perspectiva general y de acuerdo a las investigaciones revisadas sobre el estrés y su afectación en el desempeño laboral en las poblaciones de médicos, educadores, alumnos, madres de familia, administrativos entre otros siendo afectados por este tipo de factores psicosomáticos, generando enfermedades digestivas, reducción del sueño, dolores de cabeza, tensiones que pueden afectar su calidad de vida. A partir de estas conclusiones el investigador recomienda desarrollar un programa de prevención de salud laboral, que permita que los trabajadores tengan un desempeño laboral adecuado para que mejore su productividad, proactividad, efectividad y el sentido de pertenencia.

García & Gil (2016) se observa una indagación de acuerdo al objetivo del estudio sobre el estrés en el recinto de los trabajadores de la salud; por ello, los investigadores establecen como radio de observación de una realidad problemática el ámbito de las profesiones sanitarias, en donde ocurre de manera cotidiana las dificultades a causa del estrés. Los investigadores descubren que el estrés es peligroso si excede la normalidad, lo que puede afectar al profesional que lo padece y de manera indirecta al paciente. Dicha investigación es de tipo descriptivo y de revisión, la misma que permitió recoger datos sobre el grupo de profesionales de la salud que presenta

considerables contrastes sobre la afectación del estrés de acuerdo al cargo y género. Su importancia radica en el enriquecimiento teórico sobre el estrés, que es un factor habitual, que afecta en promedio a uno de cada seis personas en actividad laboral. Fue esencial para el estudio encontrar evidencias del factor determinante en la salud laboral, que se convierte en un problema en las distintas organizaciones. Concluyen los investigadores que el estrés genera angustia y merma la productividad de los colaboradores, lo que implica una limitación preponderante en el desarrollo organizacional. Se enfatiza que esta realidad lo vive más el grupo de trabajadores de la salud, por lo que recomiendan prevenir este mal de acuerdo a las políticas de las organizaciones. Esta acción preventiva evitaría las secuelas que puede generar el estrés laboral, por lo que se convierte en la orientación más efectiva para evitar casos lamentables.

Quiranza (2021) realiza una revisión sistemática de acuerdo al objetivo principal del estudio donde propone la recolección de datos para realizar un examen científico sobre el estrés laboral en la temporada o periodo de pandemia. El investigador emplea una estrategia para el abordaje de información, en primer lugar, identifica las fuentes primarias para determinar el estado del arte y de acuerdo al método de análisis documental o revisión organizada cualitativa realiza una pesquisa de artículos acreditados obtenidos de repositorios de instituciones científicas reconocidas. En este proceso aplica la metodología prisma que es adaptable a cualquier tipo de escrutinios sistemáticos, no se restringe a los metaanálisis solo de estudios clínicos. Esta metodología se ha creado como un instrumento para ayudar a optimizar la nitidez en las publicaciones de revisión. El investigador tuvo a su haber doscientos títulos científicos, en el idioma español e inglés, tomo en cuenta el atributo de la información relevante, contemplando los años dos mil quince al dos mil veinte fecha publicación. Concluye de acuerdo a sus comprobaciones que el estrés laboral se acrecentó en el periodo de pandemia que concitó nuevos estilos de trabajo, aislamiento de los profesionales, aprendizaje virtual, disminución de sueldos y donde los más afectados fueron los profesionales de servicios críticos que son considerados primera

línea. La indagación brinda abundante información, por lo que se hizo necesario la síntesis de las evidencias, lo que exige un grado mayor de calidad, lo cual permitirá una mejor toma de decisiones en el ámbito de la salud laboral.

Cárdenas y Osorio (2016) realiza una investigación sobre el estrés laboral y sus implicancias en contextos organizacionales distintos es muy relevante. Se puede verificar de acuerdo a la búsqueda del investigador que el tema elegido es importante, como idea e indagación, donde se examinan los efectos negativos del estrés como un factor anómalo, cuando supera los límites permitidos, creando secuelas en la salud de los colaboradores y las organizaciones. Por estas razones la finalidad primordial del estudio fue analizar la noción del estrés laboral y sus modelos explicativos. Se tuvo en cuenta el periodo de cinco años de antigüedad de los informes y artículos. En este proceso se usó el CASPE que es un programa de lectura crítica de artículos y el criterio necesario para discriminar la información extraída de las distintas investigaciones, concordante con el método de la investigación de revisión exhaustiva, y consulta de datos apreciables de fuentes secundarias, llegando a las conclusiones del estudio. Se analizaron 60 artículos, de los cuales 25 precisan el estrés de distintas maneras, observándose coincidencias en la respuesta psico-fisiológica hecha a partir de la percepción de estímulos externos que puede fundamentarse desde los modelos explicativos del estrés, como son el Karasek y Siegrist. Ambos modelos han permitido el fundamento teórico que llevó a construir de instrumento de medición, para recojo de datos valiosos en el proceso investigativo. Se concluye y enfatiza que los modelos mencionados han sido claves para la investigación, permitiendo la delimitación conceptual y la base del conocimiento sistematizado para conocer el estrés, el estado de salud las personas y organizaciones.

De La Llata & Lozano (2017) determinaron el nivel estrés de los grupos en formación odontológica en la práctica clínica, donde existe protocolos muy estrictos para el cumplimiento de vida académica. En este proceso los investigadores han observado que el estrés es constante llegando a niveles intensos lo que posee una afectación en

la salud física y mental de los futuros odontólogos. Se tuvo en cuenta los principales factores del estrés en el contexto de la clínica odontológica, teniendo como muestra a los estudiantes de últimos semestres semestre de la carrera de Cirujano Dentista representado por 63 estudiantes, de los cuales 47 fueron mujeres y 20 varones en un rango de edad de dieciocho a veinticuatro años. El enfoque fue de corte cuantitativo, aplicando 65 cuestionarios SISCO al grupo en proceso de las prácticas clínicas de la carrera de Cirujano Dentista. Se obtuvo como resultado que el 97% de los alumnos universitarios que fueron encuestados expresan que las causas posibles serían los trabajos de indagación y las evaluaciones. Los investigadores concluyen que el estrés obedece al tipo de personalidad de los estudiantes y donde la asistencia es rigurosa, así como el número demandado de tratamientos que deben tener a su haber los estudiantes para aprobar la práctica, con un margen de error pequeño por el tiempo restringido para los procedimientos. Concluyen también que el contexto descrito permite comprender el estrés como necesario, sin embargo, cuando existe en un nivel mayor rebasa el límite permitido lo que afecta la salud de los grupos de futuros profesionales de la odontología.

Rodríguez *et al.* (2020) manifiestan que el estrés es un estado el cual puede producir angustia e incapacidad de concentrarse produciéndose estadios como el estrés académico; el presente estudio fue realizado en estudiantes de estomatología en argentina, para el cual se realizó un estudio descriptivo transversal con una muestra de 985 estudiantes de un curso introductorio, quienes accedieron a participar de forma voluntaria. La investigación estuvo orientada a determinar el grado de adaptación a la nueva realidad de la educación durante la pandemia, para lo cual fueron incluidos los estudiantes mayores de edad entre hombres y mujeres, y se excluyó a alumnos con tratamientos médicos tales como alumnos con comorbilidad y con tratamiento psiquiátrico, por lo cual se obtuvo una muestra final de 291. La técnica e instrumento utilizado fue el cuestionario del estrés académico con un grado de confiabilidad de 0.90, fue dicotómico, con una escala de Likert, también se hizo un análisis de correlación de Pearson para medir las dimensiones que fueron estresores, reacciones

y estrategias. Se llegó a la conclusión que 228 estudiantes (78%) fueron mujeres y 63 (22%) fueron varones, donde la edad promedio fue de 19 años, de los cuales el 98% presentó estrés académico y el 2% no presentó, concluyendo que la mayor causa que generó estrés fueron las evaluaciones y la sobrecarga de tareas

Bases teóricas del estrés laboral

El estrés y la Teoría del síndrome general de adaptación.

La palabra estrés es de origen latino y se utiliza desde el siglo XV para referirse a las amenazas externas, coacción o presión a que son sometidos personas u objetos, repeliendo sus efectos. Por su parte, Selye (1980), plantea que el estrés consta en una reacción no específica del organismo ante cualquier demanda que se le imponga a una persona. La mencionada respuesta o reacción produce un desequilibrio corporal ocasionado por un estímulo al que llamó estresor. Selye, propuso el concepto de adaptación general que se define como la aglomeración de todos los cambios inespecíficos del organismo a diferentes factores. En este síndrome se pueden observar específicamente tres etapas: la primera llamada alarma; en la que se evidencia una liberación hormonal (cortisol y adrenalina), puede probar taquicardia y ansiedad. La segunda fase es la resistencia, en la que las personas desarrollan resistencia activa frente al estrés.

Por último, la fase de agotamiento es aquella en la que la persona sufre afectaciones físicas y emocionales, e incluso en esta etapa la persona puede colapsar, ocasionando la muerte por agotamiento.

Por otro lado, Lazarus (1966), determinó un modelo en el que el estrés es definido por su carácter de amenaza para el individuo. Distinguió la respuesta al estrés en tres etapas: la evaluación primaria, la evaluación secundaria, y el afrontamiento.

Respecto a la primera, se percibe una situación como una amenaza, e involucra dos

elementos: la cognición y la emoción. La segunda es aquella en la que se elabora en la mente una amenaza potencial, en esta evaluación se puede determinar, qué puede hacerse frente al estrés. Por último, la tercera fase es el afrontamiento; y en esta la persona debería como respuesta ante ello afrontarlo.

Por su parte, Carpio (2017) define al estrés como un proceso de nivel alto dinámico en el cual se incluyen los factores biológicos, psicológicos y sociales de quien lo padece. Cuando una persona experimenta estrés se cree que puede perder factores internos y externos, por ella es necesario el apoyo social de la familia y amigos. Necesita además de actividades relajantes y recreativas grupales que ayudarán a reducir sus niveles de estrés.

Estrés laboral

Las condiciones laborales afectan en las emociones de los subordinados y en el desarrollo de su trabajo. En el presente, se evidencia una sobrecarga del trabajador debido a diferentes estresores. Los factores internos o externos desarrollan insatisfacción laboral en los trabajadores y la expresan en cualidades desfavorables en el ambiente de trabajo y hacia sí mismo. Estos entorpecen el buen rendimiento y la calidad de vida. Asimismo, Burkle et al, (1991) han analizado las distancias determinadas por el sexo en la evaluación del estrés ocupacional y satisfacción laboral entre médicos. Se evidenciaron estresores significativos como: exceso de tiempo, sobrecarga de trabajo, conflictos entre el trabajo y vida personal, etc. Concluyeron que una relación inversa entre dichos estresores y la satisfacción laboral. Al realizar su análisis en diversos estilos de trabajo en personas del sexo masculino y sexo femenino, se evidenció que aun cuando la mujer tiene menos carga laboral y menos horas de trabajo esta encuentra la práctica médica tan estresante como el hombre.

Entre sus hallazgos se encontraron los siguientes:

- Las vivencias negativas obtenidas del trabajo se trasladan a terreno no laboral.
- Los efectos negativos causados por variables laborales son contrarrestados con tiempo familiar.

Desencadenantes:

Entre los desencadenantes de estrés en los centros de labores, Peiró (1992) establece cuatro categorías de las cuales destacaremos dos: Ambiente laboral y Fuentes extraorganizacionales del estrés laboral:

Ambiente físico: Abarca los siguientes puntos: nivel de ruido, iluminación, temperaturas y condiciones climáticas y demandas que generen estrés en el puesto: trabajo nocturno, exposición a riesgos y peligros, entre otros.

Fuentes extraorganizacionales del estrés laboral:

Como fuentes extraorganizacionales del estrés laboral en la relación, trabajo y familia. Aunque la familia siempre ha sido el centro en las personas, la relación trabajo- familia se han visto afectada mutuamente. Es decir, se ha ahondado en cómo ciertos factores del trabajo poseen una afectación sobre la calidad y satisfacción marital y cómo ello afecta a su vez en el compromiso con el trabajo.

Desempeño laboral

En los primeros pasos al desempeño laboral se le nombró descripción de puestos, por su parte Campbell et al, (1990), afirma que el dicho concepto son hechos y patrones predominantes de un colaborador que buscan la dinamización de las empresas a través de la consecución de objetivos estratégicos impuestos por organizaciones. El desempeño laboral abarca características individuales como: los atributos, características, habilidades, las carencias que influyen en el trabajo y la organización.

Este es el logro de las actividades y encargos de un trabajo.

Modelo teórico de Campbell

Este modelo surgió para dar respuestas a las necesidades del desempeño laboral, tiene por meta tomar en cuenta los elementos principales para calibrar el desempeño y de esta forma poder crear estrategia alineadas a los objetivos estratégicos de la organización.

Este modelo teórico es una gran referencia cuando se intenta evaluar el desempeño laboral. Campbell et al (1993) elaboraron una taxonomía que consta de ocho elementos propios del desempeño laboral, partiendo de los mismos es viable efectuar una descripción del desempeño en cuanto a todos los trabajos. Dichos elementos son los siguientes: dominio de tareas concretas, capacidad del individuo frente a tareas propuestas; poseer habilidades en tareas no concretas, las mismas que deben estar en conexión con las tareas que no son contempladas como exclusivas para el trabajo; comunicación oral y escrita, comprende habilidades de los trabajadores para escribir o hablar frente a una audiencia de diverso tamaño; sostenimiento de la disciplina personal, que comprende el evitar comportamientos lesivos en el trabajo; facilitación del rendimiento en equipo y colaboración en mantener el objetivo principal del grupo de trabajo por parte de un trabajador hacia a sus compañeros; supervisión, a través de la cual determinada persona influye en el desempeño de los subordinados a través de la interacción personal; y administración, la cual hace alusión a los comportamientos direccionado a la integración, proponiendo soluciones a los problemas y organización de los recursos. Cada uno de estos elementos deben ser considerados dentro de la organización para poder medir el desempeño laboral de los trabajadores.

Definición de términos básicos

Estrés:

Se refiere a una respuesta inespecífica del organismo, debido a la exigencia observada sobre una persona. (Selye 1980).

Estrés laboral:

Es el efecto debido tanto a las demandas del trabajo como a los factores moderadores, en forma particular, la percepción de control y la capacidad de decisión del trabajador.(Karasek, 1981)

Desempeño laboral:

Este término se refiere al comportamiento y acciones que se observan en los trabajadores y que son importantes para el cumplimiento de los objetivos organizacionales. (Chiavenato, 2011).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación

El tipo de investigación es aplicada. Lozada (2014) afirma respecto a la investigación aplicada que esta es concebida como aquel tipo de investigación cuyo objetivo primordial responde a contribuir con la construcción de conocimiento, el cual posteriormente será aplicado en forma directa y a mediano plazo en una sociedad. A su vez, establece que posee un valor significativo en razón a que toma conocimiento de la investigación básica efectuada, partiendo de él para generar mayor diversificación en los conocimientos adquiridos.

Diseño de investigación

En cuanto al diseño de investigación, este responde a uno no experimental. Al respecto, Hernández, Fernández & Baptista (2014) conceptualizan a dicho diseño de investigación como aquel que se avocará la investigación a observar un fenómeno determinado tal cual este se desenvuelva naturalmente.

Nivel de investigación

En el presente caso, la investigación en curso responde a un nivel correlacional, pues a través de este se busca medir el grado relacional entre las variables planteadas. Bustamante y Mendoza (2013) especifican que los estudios correlacionales son procedimientos de investigación a través de los cuales se busca fijar la relación entre dos o más variables científicas, lo cual le permitirá al investigador emitir conclusiones a raíz de la comparación efectuada. A su vez, es transversal en relación con el tiempo empleado, pues el presente trabajo de investigación busca efectuar la recolección de datos en un momento fijado.

3.2. Variables y operacionalización

Variable independiente: Estrés laboral

Definición conceptual

En palabras de Atalaya (2001) el estrés laboral hace referencia a la tensión producida en situaciones en las cuales una persona percibe que una condición laboral resulta encontrarse por encima de las capacidades que esta posea, producto de lo cual se desarrollará una tensión en la mencionada en razón a la dificultad que tendrá para enfrentar esa situación. Ello posteriormente se podrá ver traducido en actitudes tomadas por parte del trabajador que responden a un estado de irritabilidad o disconformidad con las actividades que realiza con normalidad

Definición operacional: dimensiones.

- Inestabilidad laboral.
- Carga laboral
- Tensión

Variable dependiente: Desempeño laboral

Definición conceptual

El desempeño laboral es conceptualizado por Faria (1995) como aquel resultado obtenido respecto al desenvolvimiento de un trabajador en el cumplimiento del cargo que posee dentro de una estructura organizacional, esto es, las labores o actividades que se encuentren bajo su responsabilidad. La autora puntualiza en la

importancia de proporcionar cierta estabilidad a los trabajadores con motivo de optimizar dicho desempeño laboral, pues este está relacionado con la efectividad y objetivos alcanzado en una estructura determinada.

Definición operacional

- Dimensiones de la variable dependiente.
- Disciplina
- Responsabilidad
- Fijación de metas

3.3. Población, muestra y muestreo

Población.

La población a estudiar estará conformada por cien cirujanos dentistas que laboran en los consultorios y clínicas privadas de la ciudad de lima.

Muestra.

Al respecto Hernández–Sampieri et. al. (2014) señalan que la muestra consta en un subgrupo de la población estudiada, a partir del cual se recolectarán datos. La muestra la conforman 100 cirujanos de la ciudad de Lima.

Criterios de inclusión.

- Cirujanos dentistas en ejercicio de su profesión y colegiados.
- Profesionales que hayan aceptado participar en el estudio mediante
- consentimiento informado.

- Cirujanos dentistas que trabajen en clínicas y consultorios privados.

Criterio de exclusión.

- Cirujanos dentistas no colegiados.
- Bachilleres en odontología.
- Cirujanos dentistas que no trabajen en la ciudad de Lima.

Muestreo

En este caso, el muestreo corresponde a uno no probabilístico, no aleatorio y por conveniencia el cual toma a las muestras representativas por el patrón de selección, no son arbitrarias o informales y no se basan en conjeturas generales sobre la organización de variables en la población.

Unidad de análisis

Un profesional en salud, cirujano dentista de la práctica privada.

3.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

La técnica que se utilizará será la encuesta y el instrumento será el cuestionario. El cuestionario consta de 18 ítems de la primera variable y 16 ítems de la segunda variable, para ello se ha utilizará la escala de Likert; Muy en desacuerdo = 5, En desacuerdo = 4 Ni de acuerdo ni en desacuerdo = 3, De acuerdo = 2 y Muy de acuerdo = 1.

3.4.1 Variable Estrés Laboral

Se refiere a la tensión producida en situaciones en las cuales una persona percibe que una condición laboral resulta encontrarse por encima de las capacidades que esta posea, producto de lo cual se desarrollará una tensión en la mencionada en razón a la dificultad que tendrá para enfrentar esa situación.

Dimensiones

1.-Inestabilidad Laboral

Se refiere a la afectación que padece el empleador con respecto a su empleo y que implica una amenaza ya que el empleador tiene la facultad de despedir de manera simple y sin ningún trámite legal.

2.-Carga laboral

Se refiere a las horas extras que el trabajador dedica a su trabajo, y en muchos casos en contra de su voluntad es obligado a permanecer más tiempo para el cumplimiento de sus funciones ocasionándole: estrés, problemas cardíacos, insomnios, depresión,

3.-Tensión

Se refiere a la reacción que se produce ante la Covid-19 y que aparece cuando la persona percibe los síntomas y le ocasiona desesperación y ansiedad.

3.4.2. Variable Desempeño Laboral

Es el resultado obtenido respecto al desenvolvimiento de un trabajador en el cumplimiento del cargo que posee dentro de una estructura organizacional, es decir, las actividades que tenga bajo su responsabilidad.

Dimensiones

4.-Disciplina

Se refiere a aquellos factores idóneos de provocar, mantener y dirigir la conducta de una persona respecto a un objetivo. La motivación puede ser tanto intrínseca como extrínseca.

5.- Responsabilidad

Se refiere a la cualidad que tiene una persona en dar cumplimiento de las tareas que se asignen en su trabajo y de asumir las consecuencias de sus actos.

6.-Fijación de metas

Dicho concepto es referente a las capacidades que tiene una persona en influir, motivar, organizar y llevara cabo sus labores y desarrollarlas.

Confiabilidad

El grado de confiabilidad del presente trabajo se realizó tomando en cuenta 8 sujetos para el piloto de nuestra investigación, cabe recalcar que dichos sujetos no forman parte de nuestra muestra, siendo que el resultado del Alfa de Cronbach resultó ser de 0.88, resultando ser un instrumento confiable para desarrollar nuestra investigación.

3.5. Procedimientos

En el actual contexto de pandemia, se adaptó el plan de trabajo para recolectar la data pertinente bajo el siguiente procedimiento:

1. Se elaboró un cuestionario virtual con herramientas de Google.
2. Dicho formulario fue remitido a la muestra de cirujanos dentistas señalada.
3. Se estableció como filtro que los cirujanos dentistas participantes cuenten con la

tecnología necesaria para su desarrollo.

4. Los participantes dieron el consentimiento necesario para desarrollar el cuestionario.

5. Se estableció la privacidad de datos como garantía de que lo expuesto en los cuestionarios solo será usado para fines de investigación.

6. Se elaboró una base de datos con la información recogida.

3.6. Método de análisis de datos

Procesamiento de datos

Análisis descriptivo

Este apartado del presente trabajo de investigación se abocará a la observación y recopilación de los datos en el estudio en cuestión. Al respecto, Hernández-Sampieri y Mendoza (2018) señalan que, en esta parte de la labor investigativa, se dan a conocer las puntuaciones recopiladas en relación a cada variable.

Análisis inferencial

El análisis estadístico inferencial otorga a los investigadores las herramientas que posteriormente permitirán una evaluación de carácter sistemático y eficiente respecto a una muestra extraída de la población que se estudiará. (Veiga et al, 2020) En este estudio, contamos con dos variables cualitativas y ordinales por lo cual se aplicó la prueba de Spearman.

Coeficiente de correlación de Rho Spearman

Este coeficiente de correlación consta de una prueba de carácter no paramétrico empleada para efectuar un análisis de las variables cualitativas ordinales e intervalares. Además, también puede medir poblaciones pequeñas que cuenten con una distribución no normal. Así entonces, a través de una perspectiva estadística inferencial, la presente prueba se empleó para una muestra pequeña que, en nuestro

caso contó con una muestra de 75 cirujanos dentistas. (Martínez *et al.*, 2009)

3.7. Aspectos éticos

La investigación se basa en un dominio tanto técnico como teórico del campo, por lo cual se debe tomar en consideración los riesgos latentes que se presenten al momento de recolectar los datos y así estos puedan ser explicados a los participantes. Se recalca la importancia de que los datos obtenidos solo sean utilizados para fines de estudio.

IV. RESULTADOS

Estadística descriptiva

Variable independiente: Estrés laboral

Dimensión: Inestabilidad laboral

Tabla 1. *Nivel de inestabilidad laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.*

Inestabilidad laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	40	54%
Medio	19	25%
Alto	16	21%
Total	75	100%

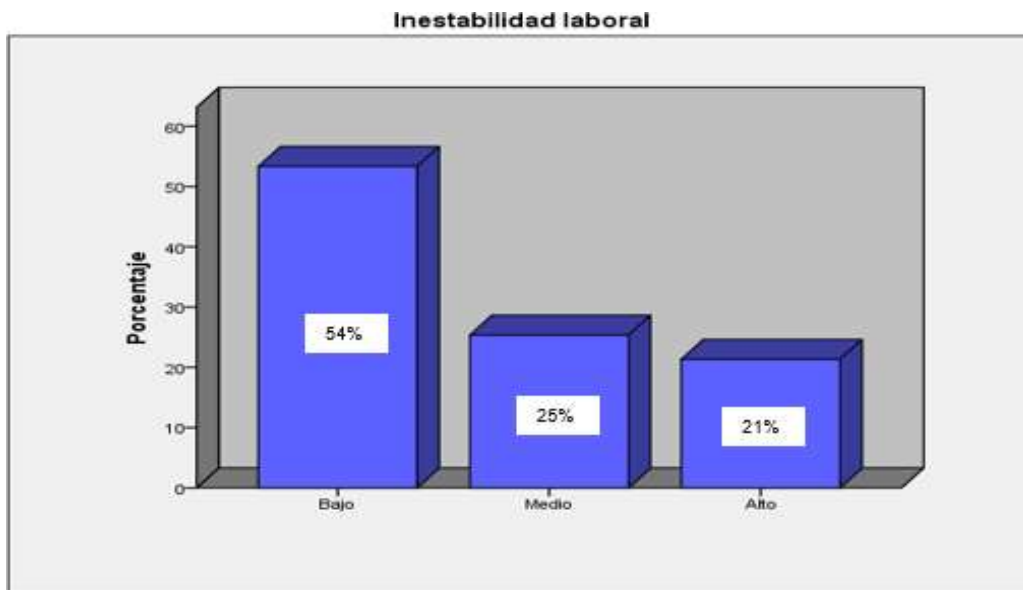


Figura 1. Descripción del nivel de inestabilidad laboral

En la figura 1, se observa los niveles de la variable inestabilidad laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 21% (16) presentan un nivel alto de inestabilidad laboral; 25% (19) se ubican en un nivel medio y 54% (40) presentan un nivel bajo en la inestabilidad laboral.

Dimensión: Carga laboral

Tabla 2. Nivel de carga laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Carga laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	44	59%
Medio	23	31%
Alto	8	10%
Total	75	100%

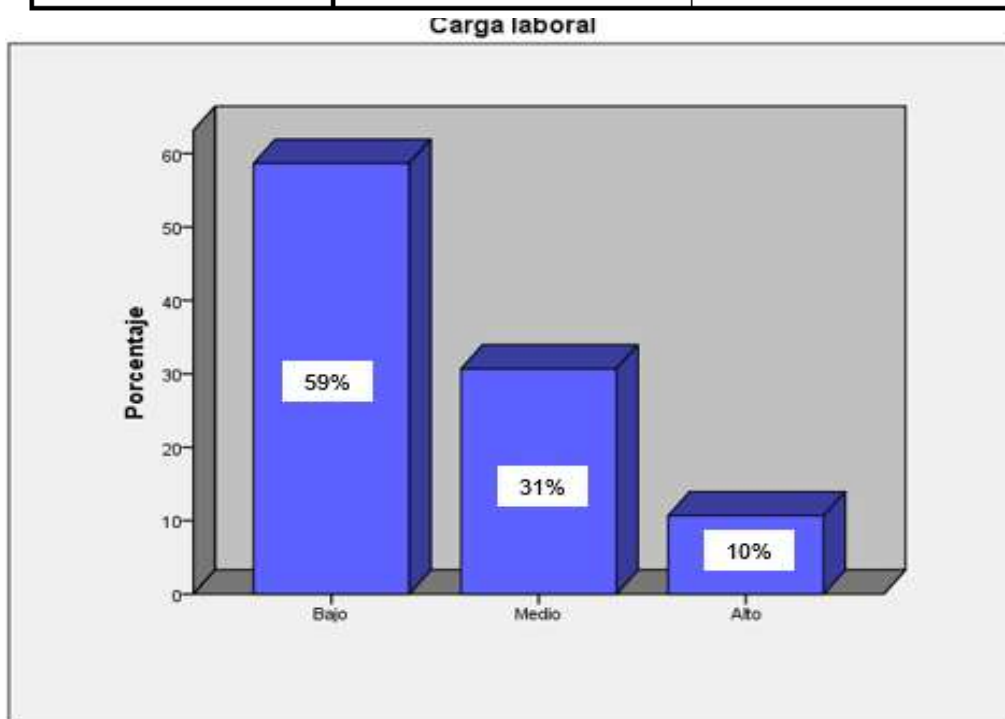


Figura 2. Descripción del nivel de carga laboral

En la figura 2, se observa los niveles de la variable carga laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 10% (8) presentan un nivel alto de carga laboral; 31% (23) se ubican en un nivel medio y 59% (44) presentan un nivel bajo en la carga laboral.

Dimensión: Tensión

Tabla 3. Nivel de tensión en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Tensión		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	46	61%
Medio	19	25%
Alto	10	14%
Total	75	100%

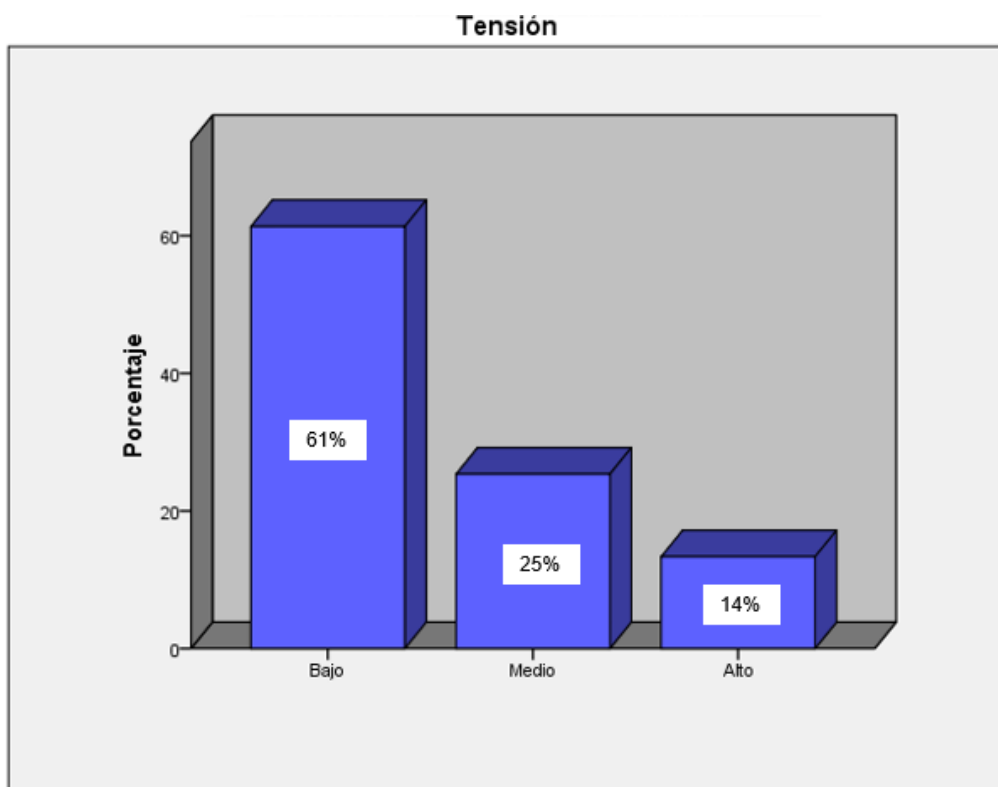


Figura 3. Descripción del nivel de tensión

En la figura 3, se observa los niveles de la variable tensión en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 14% (10) presentan un nivel alto de tensión; 25% (19) se ubican en un nivel medio y 61% (46) presentan un nivel bajo en la tensión.

Variable independiente: estrés laboral

Tabla 4. Nivel de estrés laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Estrés laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	52	69%
Medio	13	17%
Alto	10	14%
Total	75	100%

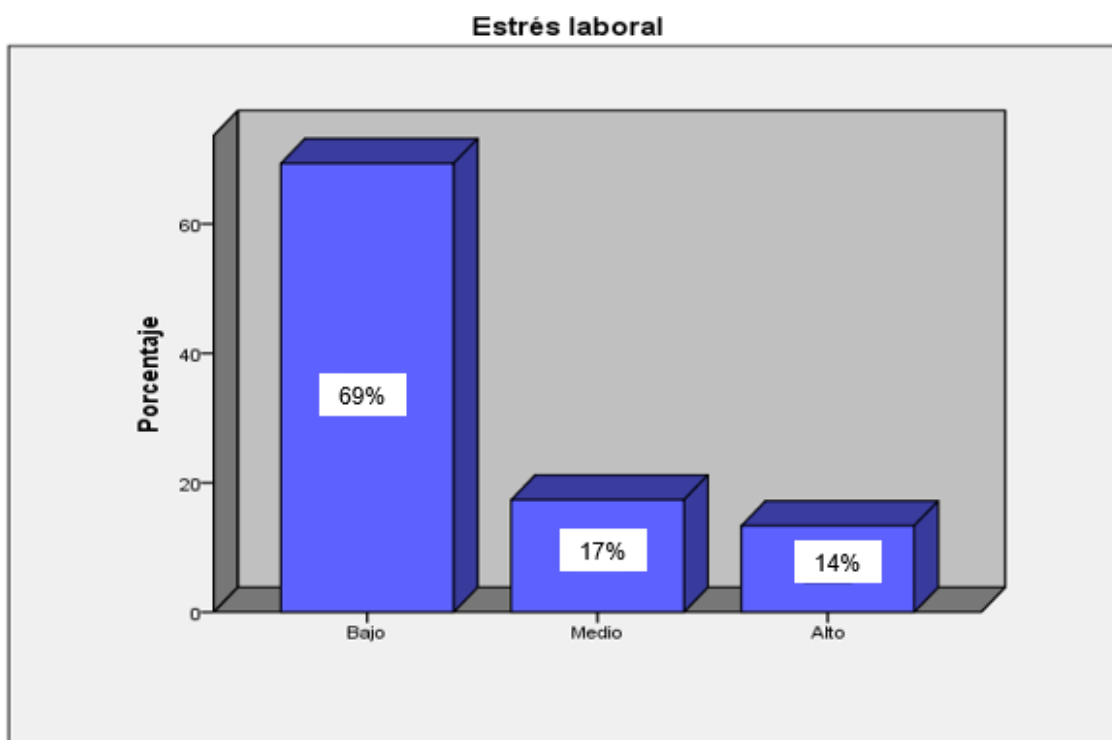


Figura 4. Descripción del nivel de estrés laboral

En la figura 4, se observa los niveles de la variable estrés laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 14% (10) presentan un nivel alto de estrés laboral; 17% (13) se ubican en un nivel medio y 69% (52) presentan un nivel bajo en el estrés laboral.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Dimensión de la variable 2: Disciplina

Tabla 5. Nivel de disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Disciplina		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	11%
Medio	31	41%
Alto	36	48%
Total	75	100%

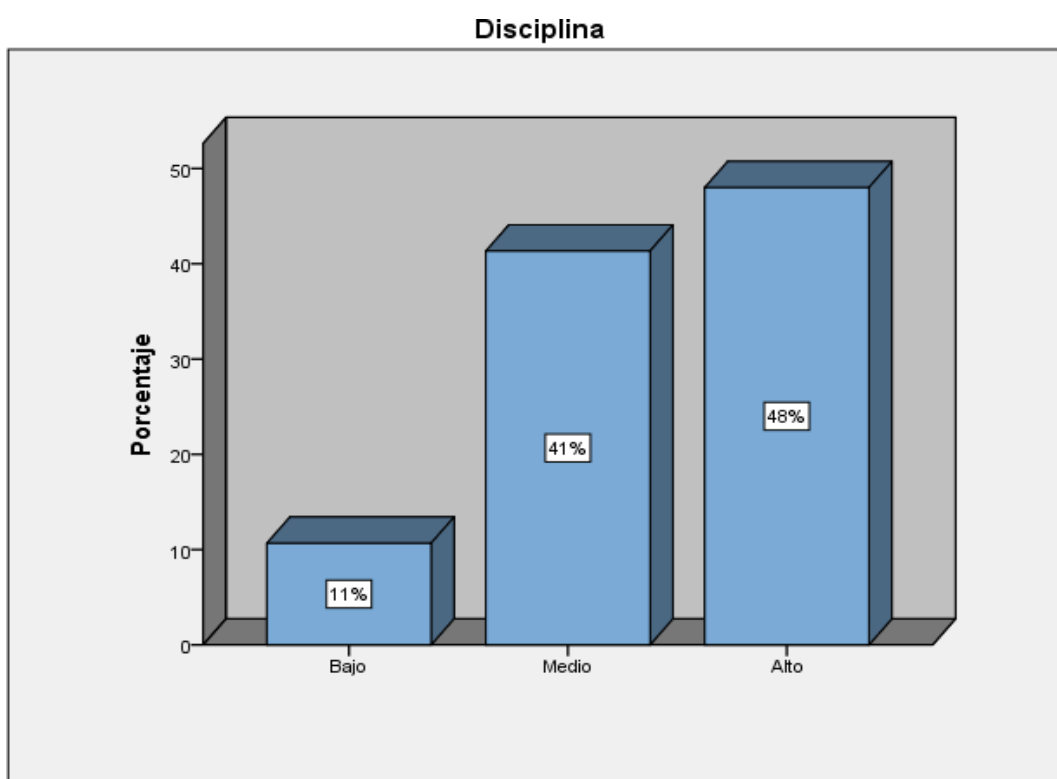


Figura 5. Descripción del nivel de disciplina

En la figura 5, se observa los niveles de la variable disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 48% (36) presentan un nivel alto de disciplina; 41% (31) se ubican en un nivel medio y 11% (8) presentan un nivel bajo en la disciplina.

Dimensión de la variable 2: Responsabilidad

Tabla 6. Nivel de responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Responsabilidad		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	6	8%
Medio	33	44%
Alto	36	48%
Total	75	100%

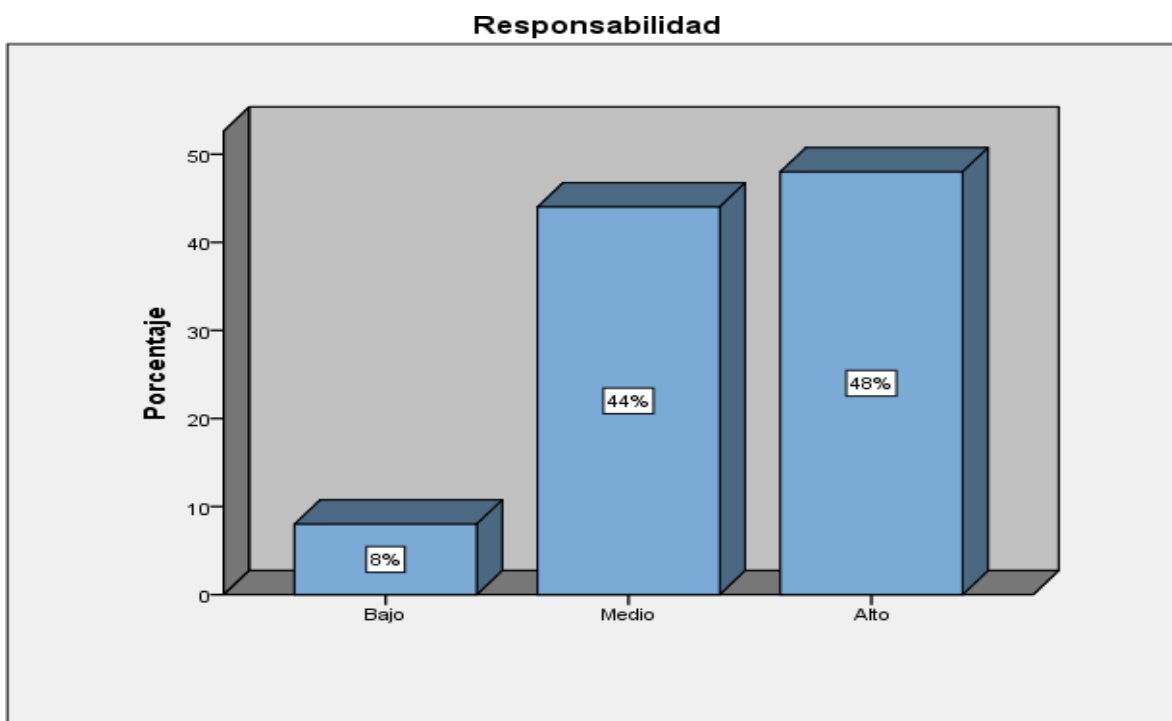


Figura 6. Descripción del nivel de responsabilidad

En la figura 6, se observa los niveles de la variable responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 48% (36) presentan un nivel alto de responsabilidad; 44% (33) se ubican en un nivel medio y 8% (6) presentan un nivel bajo en la responsabilidad.

Dimensión de la variable 2: Fijación de metas

Tabla 7. Nivel de fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Fijación de metas		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	6%
Medio	31	41%
Alto	40	53%
Total	75	100%

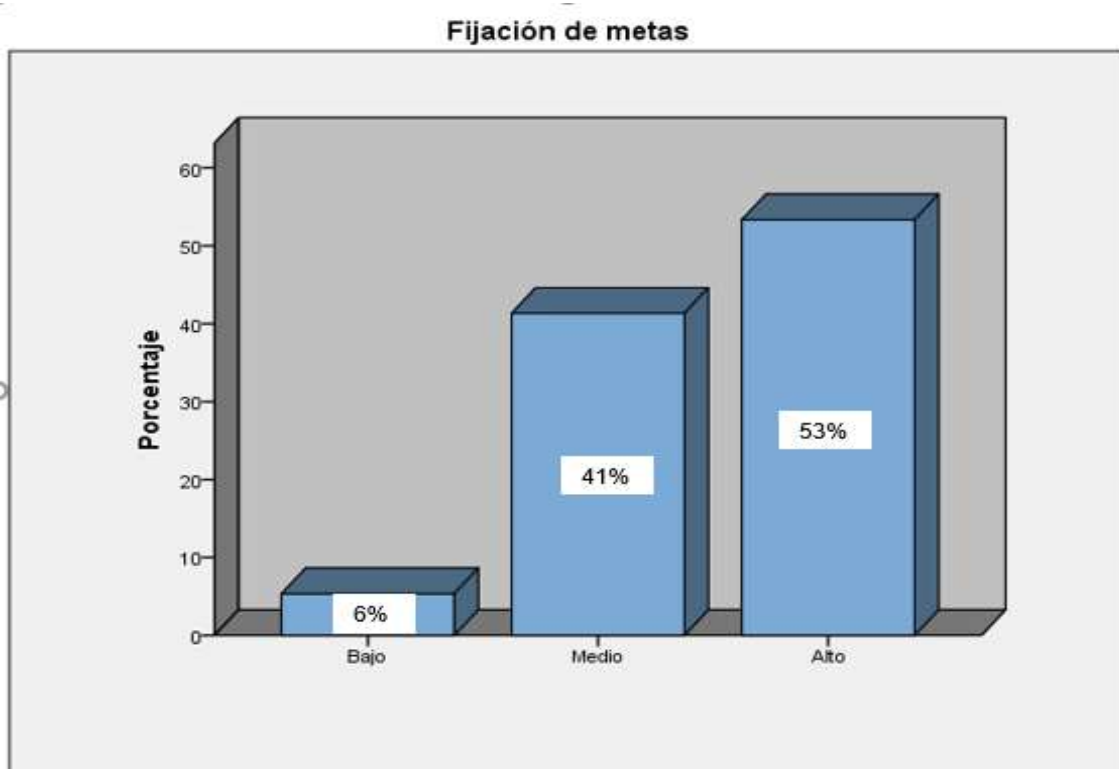


Figura 7. Descripción del nivel de fijación de metas

En la figura 7, se observa los niveles de la variable fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 53% (40) presentan un nivel alto de fijación de metas; 41% (31) se ubican en un nivel medio y 6% (4) presentan un nivel bajo en la fijación de metas.

Variable dependiente: Desempeño laboral

Tabla 8. Nivel de desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	8	10%
Medio	29	39%
Alto	38	51%
Total	75	100%

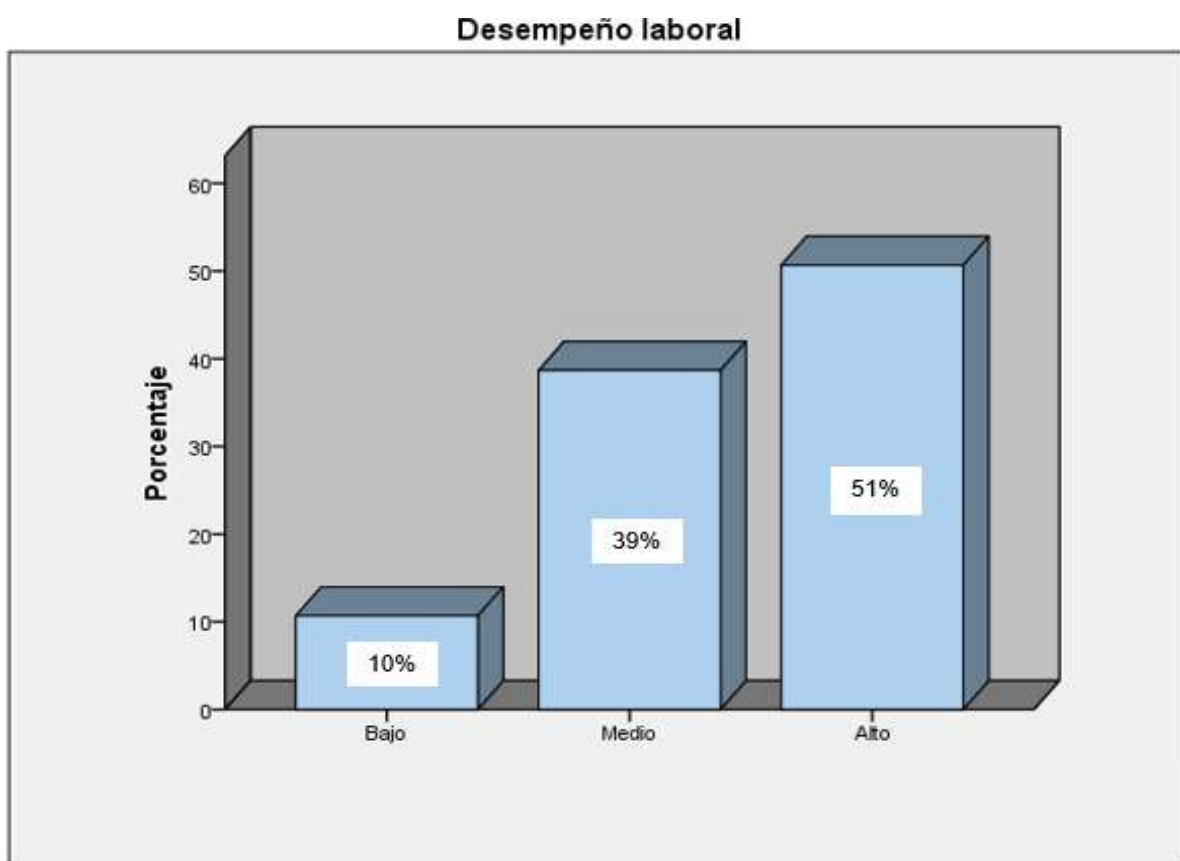


Figura 8. Descripción del nivel de desempeño laboral

En la figura 8, se observa los niveles de la variable desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima, donde el 51% (38) presentan un nivel alto de desempeño laboral; 39% (29) se ubican en un nivel medio y 10% (8) presentan un nivel bajo en el desempeño laboral.

ESTADÍSTICA INFERENCIAL

Hipótesis general

H_a: Si existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima

H_o: No existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

.Tabla 9

Prueba de correlación de Rho Spearman para estrés laboral y desempeño laboral

		Desempeño	
		Estrés laboral	laboral
Rho de Spearman	Estrés laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,576**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	75

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

Como p es mayor a 0.05, consecuentemente se rechaza la hipótesis nula, y se aceptará la hipótesis alterna; habiendo una relación inversa y nivel de correlación moderada (Rho=-,576), (con signo negativo) entre estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. A menor estrés laboral, mejora el desempeño laboral en los cirujanos dentistas.

Conclusión de la prueba

Respecto a los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis general, se determina que sí existe relación inversamente proporcional entre estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas. El cual representa que, a menor estrés laboral, mejora el desempeño laboral. (Rho Spearman=-,576, p< 0.05).

Hipótesis específica 1

H_a: Si existe una relación entre la inestabilidad laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

H₀: No existe una relación entre la inestabilidad laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Tabla 10

Prueba de correlación de Rho Spearman para inestabilidad laboral y disciplina

		Inestabilidad	
		laboral	Disciplina
Rho de Spearman	Inestabilidad laboral	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	<u>-,442**</u>
		N	75
Disciplina	Disciplina	Coefficiente de correlación	-,442**
		Sig. (bilateral)	<u>,000</u>
		N	75

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

Como p es mayor a 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación inversa estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho = -,442$), (con signo negativo) entre inestabilidad laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. A menor inestabilidad laboral, mejora la disciplina en los cirujanos dentistas.

Conclusión de la prueba:

De los resultados obtenidos de la contrastación de la hipótesis específica 1 se determina que sí existe relación inversamente proporcional entre inestabilidad laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. El cual representa que ha menor inestabilidad laboral, mejora la disciplina. ($Rho \text{ Spearman} = -,442$, $p < 0.05$).

Hipótesis específica 2

Ha: Si existe una relación entre la carga laboral y responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Ho: No existe una relación entre la carga laboral y responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Tabla 11

Prueba de correlación de Rho Spearman para carga laboral y responsabilidad

			Carga laboral	Responsabilidad
Rho de Spearman	Carga laboral	Coefficiente de correlación	1,000	-,483**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	75	75
	Responsabilidad	Coefficiente de correlación	-,483**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Como p es mayor a 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación inversa estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=-,483$), (con signo negativo) entre carga laboral y responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. A menor carga laboral, mejora la responsabilidad en los cirujanos dentistas.

Conclusión de la prueba

En relación al resultado obtenido de la contrastación de la hipótesis específica 2, se determina que sí existe relación inversamente proporcional entre carga laboral y responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. El cual representa que ha menor carga laboral, mejora la responsabilidad. ($Rho\ Spearman=-,483$, $p < 0.05$).

Hipótesis específica 3

H_a: Si existe una relación entre la tensión y fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

H₀: No existe una relación entre la tensión y fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

Tabla 12

Prueba de correlación de Rho Spearman para tensión y fijación de metas

			Tensión	Fijación de metas
Rho de Spearman	Tensión	Coefficiente de correlación	1,000	<u>-,475**</u>
		Sig. (bilateral)	.	<u>,000</u>
		N	75	75
	Fijación de metas	Coefficiente de correlación	-,475**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	75	75

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

Como p es mayor a 0.05, entonces rechazamos la hipótesis nula, y se acepta la hipótesis alterna; existiendo una relación inversa estadísticamente significativa, nivel de correlación moderada ($Rho=-,475$), (con signo negativo) entre tensión y fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. A menor tensión, mejora la fijación de metas en los cirujanos dentistas.

Conclusión de la prueba

Respecto a los resultados de la hipótesis específica 3, se determina que sí existe relación inversamente proporcional, entre tensión y fijación de metas en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima. El cual representa que ha menor tensión, mejora la fijación de metas. ($Rho\ Spearman=-,475$, $p < 0.05$).

V. DISCUSIÓN

La investigación en cuestión se propuso fijar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada I Semestre, Lima. Asimismo, la presente investigación se fundamenta en la problemática actual atravesada por los cirujano dentistas, se ha visto trastocado por la pandemia, debido a que sienten estrés al momento de ingresar un paciente al consultorio por el mismo temor de no saber si está o no contagiado. Asimismo, los trabajadores más afectados por la pandemia son los del sector salud, en particular los cirujanos dentistas de la práctica privada. Tales condiciones dan lugar en sus labores con la disposición de cumplir con protocolos estrictos de bioseguridad dados por el Ministerio de Salud con barreras de protección por la carga viral que genera el trabajar con fluidos.

El estrés laboral fue agrupado en tres dimensiones: Inestabilidad laboral, carga laboral y tensión, contando con indicadores. Respecto a la primera dimensión, representada en la Tabla 1, donde el 25% se ubican en un nivel medio y 54% presentan un nivel bajo en la inestabilidad laboral. Al respecto, Riquelme *et al.* (2019) realizó una investigación para analizar las condiciones de trabajo en madres académicas donde se evidenció un 12% de nivel medio de inestabilidad laboral y un 3% de un nivel bajo, lo cual difiere con los datos obtenidos en esta investigación debido a que este grupo de investigación percibieron malas condiciones de trabajo y, consecuentemente, tenían un constante temor de perder su empleo.

Respecto a la segunda dimensión referente a la carga laboral representada en la Tabla 2, el 10% presentan un nivel alto de carga laboral; 31% se ubican en un nivel medio y 59% presentan un nivel bajo en la carga laboral. Los datos recopilados en el presente trabajo de investigación difiere de los obtenidos por Monterosa *et al.* (2020) en razón a que debido a la pandemia del COVID -19 los médicos generales han sido sometidos a una excesiva carga laboral por le demanda de pacientes en los hospitales en Argentina, así entonces un 25% tuvo un bajo nivel de carga laboral, un 6% tuvo un alto nivel y un 69% de carga moderada. De esta manera se percibió la carga laboral en el estudio en cuestión, observándose una diferencia con el presente estudio por cuanto los cirujanos dentistas de la práctica privada no laboraron en los primeros meses de la

pandemia, a diferencia de los médicos quienes sí percibieron la sobrecarga de pacientes.

En la tercera dimensión Tensión representada en la Tabla 3, el 14% presentan un nivel alto de tensión; 25% se ubican en un nivel medio y 61% presentan un nivel bajo en la tensión. Esta información difiere con los datos recopilados de la Llata & Lozano (2017) quienes elaboraron un estudio teniendo como población a estudiantes de odontología de los últimos semestres académicos, en dicha investigación se concluyó que la alta tensión en los estudiantes conllevaba a una afectación en la salud física y mental de los futuros odontólogos; la tensión observada en los participantes se produce debido a la demanda de tratamiento que deben tener para cumplir con su récord académico. Asimismo, en la investigación elaborada por los autores mencionados se obtuvo que un 12% presentó un nivel de tensión media y un 52% un nivel de tensión alta, lo cual difiere claramente con la información recopilada en la presente investigación.

Referente a la variable estrés laboral representada en la tabla 4, vemos que la mayor parte de los cirujanos dentistas presentan un 69% (52) del bajo nivel en el estrés laboral, en comparación al 17% (13) se ubican en un nivel medio y 14% (10) presentan un nivel alto. Los resultados obtenidos por Puma (2017) en un estudio realizado en un centro materno infantil indican que existe un 49% de nivel bajo de estrés, un 40% de nivel medio y un 11% de nivel alto, observándose una coincidencia con el presente trabajo de investigación. No obstante, Delgado *et al* (2020) elaboró una investigación en la cual se midió el estrés laboral en los trabajadores de una red de salud en la ciudad de Trujillo, cuyos resultados fueron contrarios a los resultados que se obtuvieron en el presente estudio, ya que dicha investigación señala que existe un 43% de nivel de estrés elevado, un 55% correspondiente a un nivel medio y un 2% de nivel bajo de estrés laboral en los participantes, concluyéndose que los niveles predominantes corresponden a los niveles medio y alto en cuanto a la población estudiada por Delgado *et al*.

Por otro lado, la variable desempeño laboral consta de tres dimensiones: disciplina, responsabilidad y fijación de metas. Respecto a la primera dimensión correspondiente a disciplina representada en la tabla 5, se observa que un 11% de la muestra estudiada

tuvo un nivel bajo de disciplina, un 41% tuvo un nivel medio y un 48% tuvo un nivel alto de disciplina, concluyéndose que el mayor porcentaje radica en los cirujanos que tienden a ser disciplinados con sus labores, demostrando que a pesar de las contingencias surgidas a raíz de la COVID-19, el compromiso y disciplina de los cirujanos dentistas de la práctica privada no se ha visto afectado en su mayoría.

Asimismo, respecto a la dimensión responsabilidad representado en la tabla 6 los datos obtenidos fueron de un 8% respecto a un nivel bajo de responsabilidad, un 44% de nivel medio y un 48% de nivel alto. Siendo la responsabilidad una cualidad de la persona para dar cumplimiento a las tareas asignadas en el trabajo, podemos notar que los cirujanos dentistas de la práctica privada se han mantenido responsables en sus labores pese a los últimos acontecimientos.

En ese sentido, en relación a la dimensión fijación de metas representado en la tabla 7, se observó que existe un 6% de los cirujanos dentistas de la práctica privada obtuvieron un nivel bajo de fijación de metas, un 41% se posicionó en un nivel medio y el 53% en nivel alto. Estos valores indican que, pese a la pandemia, los cirujanos dentistas se mantuvieron firmes en las metas trazadas, así como en la fijación de nuevas metas.

Respecto a la variable desempeño laboral representada en la tabla 8, se observa que un 10% se encontró en un nivel bajo de desempeño laboral, mientras que un 39% se encontró en un nivel medio y el 51% en un nivel alto. En torno a ello, el estudio realizado por Gamonal (2020) a cirujanos dentistas de la práctica privada en la ciudad de Chiclayo difiere con el nuestro en razón a que el resultado obtenido en dicho estudio indica que existe un 71% de la población en un nivel bajo de desempeño laboral, un 23% en un nivel medio y un 6% alto; cabe recalcar que en el estudio realizado por Gamonal se contó con una muestra de 214 cirujanos dentistas, siendo que en nuestro estudio contamos con una muestra menor de 75 cirujanos dentistas, pudiendo configurarse esta como la causa principal de la diferencia en los resultados obtenidos.

En cuanto a la estadística inferencial, la hipótesis general de este trabajo de investigación se propuso identificar la relación entre el estrés laboral y el desempeño

laboral, sin embargo, como se detalla en la Tabla 9, el resultado de la prueba correlacional señala que se encontró una relación, siendo la correlación, negativa e inversa y moderada ($r = -,576$). Tal como refiere Puma (2017) en un estudio aplicado a un grupo de trabajadores de un centro de salud ubicado en Lima, existe relación entre el estrés y el desempeño de los trabajadores de dicho centro, teniendo como resultado que el valor de $p=0,000$, con lo cual concluye que hay una relación inversa entre el estrés y el desempeño laboral. Asimismo, Delgado et al (2020), sostiene que existe relación entre el estrés laboral y la productividad de los trabajadores de la población seleccionada, obteniendo un coeficiente de Rho de Spearman correspondiente al $(-,650)$ estableciendo así una relación negativa moderada.

En relación a la estadística inferencial, la hipótesis específica 1 buscaba identificar la relación entre la inestabilidad laboral y disciplina, sin embargo, como se detalla en la Tabla 10, el resultado de la prueba de Spearman indica que se encontró una relación significativa, siendo valor $p=0.000$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; además de ello, en la prueba de Spearman se determinó que hay una correlación, negativa e inversa y moderada ($r = -,442$). Al respecto, Mejía et al (2019) en su estudio determina que sí existe relación entre el estrés laboral y la carga laboral, siendo su valor $p = 0.20$, con lo cual se determina que sí hay relación entre el estrés laboral y la sobrecarga laboral, cabe recalcar que por el valor obtenido es una relación baja.

Asimismo, respecto a la estadística inferencial, la hipótesis específica 2 se orientó a identificar la relación entre la carga laboral y responsabilidad, sin embargo, como se detalla en la Tabla 11, el resultado de la prueba de correlacional señala que se encontró una relación significativa, siendo valor $p=0.000$ se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. La prueba de Spearman determina la existencia de una correlación, negativa e inversa y moderada ($r = -,483$). Como refieren de la Llata y Lozano (2017) en su estudio aplicado a estudiantes de una clínica odontológica de una universidad de México, se encontró que dicha población presentó una sobrecarga de trabajo académico, ello conllevó a que a mayor presión por la carga académica exista mayor responsabilidad en los estudiantes respecto al cumplimiento de sus

labores, apreciándose que sí existe una relación entre carga laboral y responsabilidad en la muestra estudiada.

En relación a la estadística inferencial, la hipótesis específica 3 se propuso identificar la relación entre la tensión y fijación de metas, no obstante, como se detalla en la Tabla doce, el resultado de la prueba indica que se encontró una relación significativa, siendo el valor $p=0.000$, por lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, siendo la correlación, negativa e inversa y moderada ($r = -,475$). En torno a ello, Ramos et al (2019) presentaron una investigación cuantitativa, correlacional-explicativo donde demostraron la existencia de las diferentes fuentes de estrés, los cuales guardaban relación con los mecanismos de afrontamiento en los trabajadores del sector público. En donde se encontró que los factores intrínsecos e intrínsecos alteran las emociones, depresión y ansiedad en los trabajadores; es por ello que se recomienda desarrollar estrategias grupales e individuales para fortalecer las decisiones integradoras de trabajo productivo.

VI. CONCLUSIONES

Se determina que sí existe relación entre estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

En la primera hipótesis específica, se determina que sí existe relación entre inestabilidad laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

En la segunda hipótesis específica, se determina que, si existe relación entre carga laboral y responsabilidad en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.

En la tercera hipótesis específica, se determina que sí existe relación entre tensión y fijación de metas en los cirujanos dentistas pertenecientes a la práctica privada de Lima.

VII. RECOMENDACIONES

El estrés de los cirujanos dentistas que de desenvuelven en la práctica privada se debe evitar estableciendo medidas preventivas tomando en cuenta la disminución de los horarios de trabajo y disminución de carga laboral para mejorar su desempeño laboral.

La inestabilidad laboral se ha percibido con mayor intensidad durante la pandemia por el temor del contagio debido al uso de aerosoles producto del trabajo diario del odontólogo. Es por ello que se recomienda la implementación de áreas de trabajo seguras y debidamente equipadas para garantizar el trabajo diario y, de esa forma, evitar el temor del profesional y el paciente en cuanto a su asistencia a la consulta diaria, y consecuentemente, garantizar los ingresos percibidos por el cirujano dentista.

Se ha verificado que, producto de la carga laboral, se presenta en los cirujanos dentistas de la práctica privada un sentido de responsabilidad, lo cual deviene en muchas ocasiones en estrés laboral. Por lo tanto, se recomienda organizar prudentemente las citas en consultorio a través de cronogramas de consultas, cumpliendo así los protocolos establecidos por el gobierno con motivo de la pandemia.

Debido a la pandemia, los cirujanos dentistas tuvieron que paralizar tratamientos seguidos con sus pacientes abruptamente debido al temor al contagio, lo cual generó una fuerte tensión en los mismos por cuanto no pudieron cumplir con las metas fijadas de índole laboral y profesional. Es por ello que se recomienda darle prioridad a los tratamientos que posean mayor urgencia con la finalidad de cumplir las metas fijadas.

REFERENCIAS

- Angarita, E., Ortegón, M. y Niño, L. (2020). Una mirada sistemática al estrés laboral, revisión y categorización de artículos entre los años 2010 al 2020. Tesis de pregrado. Universidad Cooperativa de Colombia. Recuperado de:
<https://repository.ucc.edu.co/handle/20.500.12494/18264>
- Bada, O., Salas, R., Castillo, E., Arroyo, E. & Carbonell, C. (2020). Estrés laboral y clima organizacional en docentes peruanos. *MediSur*, 18(6), 1138-1144. Recuperado de:
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000601138&lng=es&tlng=es.
- Cárdenas, J. y Osorio, J. (2016). Estrés laboral: estudio de revisión. *Revista Diversitas: Perspectivas en Psicología*, 13(01), 81-90.
<https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.06>
- Carina, E. (2019). El estrés laboral y su influencia en el desempeño de los trabajadores. *Gestión en el Tercer Milenio*, 22(44), 115-120.
<https://doi.org/10.15381/gtm.v22i44.17317>
- Carpio, I., Bravo, G., Campos, N., Padilla, A., Banegas, T. y Méndez, L. (2017). Estrés laboral en docentes, administrativos y trabajadores universitarios. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 20(3), 145 – 164. Recuperado de:
<http://www.revistas.unam.mx/index.php/rep/rep/article/view/61780/54401>
- Chiavenato, I. (2004). Calidad de vida laboral. En *Gestión del talento humano*. Colombia: Editorial McGraw Hill.
- De la Llata C. y Lozano, E. (2018). Estrés académico en la práctica clínica del odontólogo en formación. *Revista de Educación y Desarrollo*, (44), 17-28. Recuperado de:
https://www.cucs.udg.mx/revistas/edu_desarrollo/anteriores/44/44_DelaLlata.pdf

- Delgado, S., Calvanapón, F. y Cárdenas, K. (2020). El estrés y el desempeño laboral en los colaboradores de una red de salud. *Revista Eugenio Espejo*, 14(2), 11-18. <https://doi.org/10.37135/ee.04.09.03>
- García-Morán, M. y Gil-Lacruz, M. (2016). El estrés en el ámbito de los profesionales de la salud. *Persona*, (19), 11-20. <https://doi.org/10.26439/persona2016.n019.968>
- Gamonal, L. (2021). Estrés y desempeño laboral en los odontólogos durante la COVID-19 en las clínicas de Chiclayo. Tesis de maestría. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57648/Gamonal_SLM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Guillén, y Bozal. (1999). *Psicología del trabajo para relaciones laborales*. Madrid: Editorial McGraw Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2010). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw- Hill.
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw- Hill.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A. y Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlación de los rangos de Spearman caracterización. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(2) Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-519X2009000200017&lng=es&tlng=es.
- Mejía, C., Chacón, J., Enamorado-Leiva, O., Garnica, L., Chacón-Pedraza, S. y García-Espinosa, Y. (2019). Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Revista Asociación Española Especial*, 28(3), 204-211. Recuperado en: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1132-62552019000300004

- Monterrosa, A., Dávila-Ruiz,R., Mejía-Mantilla,A., Contreras-Saldarriaga,J., Mercado-Lara,M. y Florez-Monterrosa,C. (2020).Estrés laboral, miedo al Covid-19 en los médicos generales colombianos. *Revista MEDUNAB*, 23(2), 195-213. Disponible en: <https://revistas.unab.edu.co/index.php/medunab/article/view/3890>
- Llique, R. y Beyá, E. (2016). La inestabilidad laboral en el Perú y sus impactos en la psicología desde una mirada del psicoanálisis. *Derecho & Sociedad*, (46), 229-245. Recuperado de: <https://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/view/18836>
- Luna, D., García-Reyes, S., Soria-González, E., Àvila-Rojas, M., Ramírez-Molina, V., García-Hernández, B. y Meneses-González,F. (2020). Estrés académico en estudiantes de odontología: asociación con apoyo social, pensamiento positivo y bienestar psicológico. *Inv Ed Med*, 9(35), 8-17. <https://doi.org/10.22201/facmed.20075057e.2020.35.20205>
- Peiró, J. (1992). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. Editorial Pirámide. Madrid.
- Riquelme, A., Soto M., Torres, M. y Luengo,C. (2019). Condiciones de trabajo y estrés laboral en madres académicas universitarias. *Revista cubana de Salud y Trabajo*, 3(20), 26-34. Recuperado de: <http://revsaludtrabajo.sld.cu/index.php/revsytr/article/view/101/172>
- Puma, J. (2017). Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del centro de salud materna de Piedra Liza. Tesis de maestría. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15061/Puma_CJE.pdf?sequence=1
- Ramos, V., Pantoja, O., Tejera, E. y González, M. (2019). Estudio del estrés laboral y los mecanismos de afrontamiento en instituciones públicas ecuatorianas. *Revista Espacios*, 40 (07), 08 – 22. Disponible en: <http://www.revistaespacios.com/a19v40n07/a19v40n07p08.pdf>

Ruiz, I. y Vega, K. (2016). Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales. Tesis de Pregrado. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de:
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/11845>

Selye, H (1980). El estrés de la vida. Nueva York: Editorial McGraw-Hill.

Veiga, N., Otero, L, & Torres., Julia. (2020). Reflexiones sobre el uso de la estadística inferencial en investigación didáctica. InterCambios. Dilemas y transiciones de la Educación Superior, 7(2), 94-106. Epub 01 de diciembre de 2020.<https://dx.doi.org/10.2916/inter.7.2.10>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Matriz de consistencia							
Título: El estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada I Semestre, Lima 2021							
Autor: Delgado Patricia							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada en Lima?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre el estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p>	Variable 1: Estrés Laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
			1. Inestabilidad Laboral	Percepción de pérdida del empleo. Satisfacción Ambiente de trabajo.	1, 2, 3, 4, 5	Muy en desacuerdo (5) Desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (2) Muy de acuerdo (1)	Alto Medio Bajo
<p>Problemas Específicos:</p> <p>¿Cuál es la relación entre el inestabilidad laboral y disciplina de los cirujanos dentistas de la práctica</p>	<p>Objetivos específicos:</p> <p>Determinar la relación entre la inestabilidad laboral y disciplina de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima,</p>	<p>Hipótesis específicas:</p> <p>H1. Existe una relación entre la inestabilidad</p>	2. Carga Laboral	Horas extras. Poco tiempo de recreación familiar Demanda laboral	6, 7, 8, 9, 10, 11		

<p>privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre carga laboral y responsabilidad de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima?</p> <p>¿Cuál es la relación entre tensión y cumplimiento de metas de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima?</p>	<p>Determinar la relación entre carga laboral y responsabilidad de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p> <p>Determinar la relación entre tensión y cumplimiento de metas de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p>	<p>laboral y disciplina en los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p> <p>H2. Existe una relación entre carga laboral y responsabilidad de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p> <p>H3. Existe una relación entre tensión y cumplimiento de metas de los cirujanos dentistas de la práctica privada de Lima.</p>	<p>3. Tensión</p>	<p>Pánico</p> <p>Ansiedad.</p> <p>Autocontrol.</p>	<p>12, 13, 14, 15, 16, 17, 18</p>		
			Variable 2: Desempeño laboral				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición	Niveles y rangos
			1. Disciplina	Orden	19, 20, 21, 22	Muy en	Alto

			<p>2. Responsabilidad</p> <p>3. Fijación de metas</p>	<p>Cumplimiento de normas</p> <p>Cumplimiento de obligaciones</p> <p>Puntualidad</p> <p>Logros</p> <p>Tiempo considerado</p> <p>Resultados</p>	<p>23, 24, 25</p> <p>26, 27, 28, 29, 30, 31, 32</p>	<p>desacuerdo (5)</p> <p>Desacuerdo (4)</p> <p>Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (2)</p> <p>Muy de acuerdo (1)</p>	<p>Medio</p> <p>Bajo</p>
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos		Estadística a utilizar			

<p>Nivel: Correlacional, transversal.</p> <p>Diseño: No experimental</p>	<p>Población: 105</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico, aleatorio y por conveniencia</p>	<p>Variable 1: El Estrés laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario tipo Likert, nominal</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: No</p> <p>Ámbito de Aplicación: Grupo de cirujanos dentistas Sector de salud</p> <p>Forma de Administración: Encuesta de aprox. 30 minutos de duración.</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>La estadística descriptiva “es una gran parte de la estadística que se dedica a analizar y representar los datos. Este análisis es muy básico. Aunque hay tendencia a generalizar a toda la población, las primeras conclusiones obtenidas tras un análisis descriptivo, es un estudio calculando una serie de medidas de tendencia central, para ver en qué medida los datos se agrupan o dispersan en torno a un valor central” (Katherine, (2008. Parr.1) Berenson y Leving (1982) la definen como “los métodos que implican la recolección, presentación y caracterización de un conjunto de datos a fin de descubrir n la forma apropiada las diversas características de ese conjunto de datos” (p.10)</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>“Es el proceso por el cual se deducen (infieren) propiedades o características de una población a partir de una muestra significativa” Katherine, (2008. Parr.1) y nuevamente Berenson, y Leving (1982) puntualizan que son los métodos que posibilitan la estimación de una característica de una población o la toma de decisiones concerniente a una población, tan solo con base en los resultados de un muestreo (p.10)</p>
	<p>Tamaño de muestra: 75</p>	<p>Variable 2: Desempeño laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p> <p>Autor: Elaboración propia</p> <p>Año: 2021</p> <p>Monitoreo: No</p> <p>Ámbito de Aplicación: Grupo de cirujanos dentistas Sector de salud</p> <p>Forma de Administración: Encuesta de aprox. 30 minutos de duración.</p>	

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variables e indicadores				
Variable 1: Estrés Laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>1. Inestabilidad Laboral</p> <p>Se refiere a la afectación que padece el empleador con respecto a su empleo y que implica una amenaza ya que el empleador tiene la facultad de despedir de manera simple y sin ningún trámite legal.</p>	<p>Percepción de pérdida del empleo.</p> <p>Satisfacción</p> <p>Ambiente de trabajo.</p>	<p>Se siente seguro en su trabajo</p> <p>Se siente satisfecho con su trabajo</p> <p>Siente que la pandemia es una amenaza para su trabajo.</p> <p>Ha considerado cambiar de trabajo.</p>	<p>Muy en desacuerdo (5)</p> <p>Desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (2) Muy de acuerdo (1)</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
<p>2. Carga Laboral</p> <p>Se refiere a las horas extras que el trabajador dedica a su trabajo, y en muchos casos en contra de su voluntad es obligado a permanecer más tiempo para el cumplimiento de sus funciones ocasionándole: estrés, problemas cardíacos, insomnios, depresión.</p>	<p>Horas extras.</p> <p>Poco tiempo de recreación familiar</p> <p>Demanda laboral</p>	<p>Sus horarios de trabajo son más extensos.</p> <p>Termina agotado al finalizar mi jornada.</p> <p>Percibe gran demanda de trabajo.</p>		

<p>3. Tensión</p> <p>Se refiere a la reacción que se produce ante la Covid-19 y que aparece cuando la persona percibe los síntomas y le ocasiona desesperación y ansiedad.</p>	<p>Pánico Ansiedad. Autocontrol.</p>	<p>Actúa con calma cuando siente emoción tales como el enfado y frustración extrema.</p> <p>Siente temor en su lugar de trabajo</p> <p>Cree que los protocolos de bioseguridad son estresantes.</p> <p>Su trato con el paciente y compañeros de trabajo ha cambiado.</p> <p>Ha tenido alguna crisis de ansiedad en su trabajo.</p> <p>Siente palpitaciones cuando piensa en el coronavirus.</p> <p>Logra controlar las emociones fuertes como el pánico.</p>		
--	--	--	--	--

Variable 2: Desempeño laboral				
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
<p>4. Disciplina</p> <p>Se refiere a aquellos factores idóneos de provocar, mantener y dirigir la conducta de una persona respecto a un objetivo. La motivación puede ser tanto intrínseca como extrínseca.</p>	<p>Orden</p> <p>Cumplimiento de normas</p>	<p>Me gusta avanzar y alcanzar mis metas</p> <p>Me gusta trabajar en situaciones difíciles</p> <p>Estoy satisfecho con mi trabajo.</p> <p>Si me equivoco busco mejorar y rectificar.</p>	<p>Muy en desacuerdo (5)</p> <p>Desacuerdo (4) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3)</p> <p>De acuerdo (2) Muy de acuerdo (1)</p>	<p>Alto</p> <p>Medio</p> <p>Bajo</p>
<p>5. Responsabilidad</p> <p>Se refiere a la cualidad que tiene una persona en dar cumplimiento de las tareas que se asignen en su trabajo y de asumir las consecuencias de sus actos.</p>	<p>Cumplimiento de obligaciones</p> <p>Puntualidad</p>	<p>Cumple con el horario establecido.</p> <p>Cumplo con mis labores en tiempo y forma.</p> <p>Me agrada solucionar los problemas que se puedan presentar.</p> <p>Asumo mis errores sin culpabilizar a otro.</p>		

<p>6. Fijación de metas</p> <p>Dicho concepto es referente a las capacidades que tiene una persona en influir, motivar, organizar y llevara cabo sus labores y desarrollarlas.</p>	<p>Logros</p> <p>Tiempo considerado</p> <p>Resultados</p>	<p>Muestra disposición para integrarse al equipo.</p> <p>Manifiesta los intereses del equipo.</p> <p>Alerta a sus compañeros a tomar responsabilidad de las tareas.</p> <p>Se muestra empático con sus compañeros.</p>		
--	---	--	--	--

ANEXO 3: INSTRUMENTO

Cuestionario

INTRODUCCION

Mi nombre es Patricia Lucinda Delgado Guevara, estudiante de la Maestría en Gestión de los Servicios de la Salud de la universidad César Vallejo. En este momento estoy realizando una investigación cuyo objetivo es determinar el estrés laboral y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas de la practica privada, Lima 2021.

Por lo cual solicito su colaboración respondiendo a cada uno de los ítems formulados. Cabe resaltar que es un cuestionario anónimo. Por lo que no se harán publico sus datos personales, agradezco anticipadamente su colaboración.

I. ENCUESTA ANÓNIMA

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 el desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas, de los centros privados de Lima, se le solicita responder con transparencia, marque con una X la alternativa que considere. Este cuestionario es confidencial y anónimo.

Datos generales:

Sexo: F () M ()

Edad:

20 – 30 años

30 – 40 años

40 – 50 años

50 – 60 años

60 a más

Marque con una X el número que refleje tu opinión

Nº	ENUNCIADOS	Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
	ESCALA	1	2	3	4	5
1	Me siento seguro (a) en el lugar donde realizo mi actividad profesional.					
2	Me siento satisfecho (a) en el lugar donde realizo mi actividad profesional.					
3	Siento que la pandemia es una amenaza para la actividad profesional que realizo.					
4	He considerado cambiar de trabajo.					
5	Considero hostil el ambiente donde realizo mi actividad profesional.					

6	Mis horarios de trabajo son más extensos.					
7	Termino agotado (a) al finalizar mi jornada.					
8	Percibo gran demanda de trabajo.					
9	Siento que tengo poco tiempo para la recreación familiar.					
10	Me siento cansado (a) cuando me levanto y debo enfrentar un nuevo día.					
11	Me siento presionado (a) en mi trabajo.					
12	Actúo con calma cuando siento emociones tales como el enfado y					

	frustración extrema.					
13	Siento temor en mi lugar de trabajo					
14	Me parece que los protocolos de bioseguridad son estresantes.					
15	Mi trato con el paciente y otras personas ha cambiado.					
16	He tenido crisis de ansiedad en mi trabajo.					
17	Siento palpitaciones cuando pienso en el coronavirus.					
18	Logro controlar mis emociones fuertes como el pánico.					

19	Trato de cumplir con el horario establecido					
----	---	--	--	--	--	--

20	Cumplo con las reglas que se establecieron en el lugar donde realizo mi actividad profesional					
21	Me capacito siempre para mejorar mi actividad profesional					
22	Cumplo con mi actividad profesional en el tiempo establecido					
23	Soluciono los problemas que se presentan.					
24	Asumo mis errores sin culpabilizar a otro.					
25	Soy responsable con las disposiciones de protocolo en tiempos de covid-19.					

26	Muestro disposición para integrarme a un equipo y lograr metas.					
27	Logro las metas de acuerdo al tiempo estipulado					
28	Me gusta avanzar y alcanzar mis metas a pesar de la pandemia					
29	Estoy atento al cumplimiento de los planes operativos de la organización					

30	Enfrento con paciencia y dedicación las tareas que menos agradan en tiempos de pandemia					
31	Es importante internalizar la visión de la organización					

32	Me entusiasma cuando los planes se cumplen					
----	--	--	--	--	--	--

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

ANEXO 4-A: VALIDEZ POR JUICIO DE EXPERTOS



CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: "Estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de Lima Metropolitana 2021"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Variable 1: Estrés laboral													
	DIMENSIÓN 1: Inestabilidad laboral													
1	Me siento seguro en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
2	Me siento satisfecho en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				X					x
3	Siento que la pandemia es una amenaza para la actividad profesional que realizo.				x				X					x
4	He considerado cambiar de trabajo.				x				X					x
5	Considero hostil el ambiente donde realizo mi actividad profesional.				x				X					x
	DIMENSIÓN 2: Carga laboral.													
6	Mis horarios de trabajo son más extensos.				x				X					x
7	Termino agotado al finalizar mi jornada.				x				X					x
8	Percibo gran demanda de trabajo.				x				X					x

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: "Estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de Lima Metropolitana 2021"

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Variable 1: Estrés laboral													
	DIMENSIÓN 1: Inestabilidad laboral													
1	Me siento seguro en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
2	Me siento satisfecho en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
3	Siento que la pandemia es una amenaza para la actividad profesional que realizo.				x				x					x
4	He considerado cambiar de trabajo.				x				x					x
5	Considero hostil el ambiente donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
	DIMENSIÓN 2: Carga laboral.													
6	Mis horarios de trabajo son más extensos.				x				x					x
7	Termino agotado al finalizar mi jornada.				x				x					x
8	Percibo gran demanda de trabajo.				x				x					x
9	Siento que tengo poco tiempo para la recreación familiar.				x				x					x

CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL CUESTIONARIO: “Estrés laboral y desempeño laboral en los cirujanos dentistas de Lima Metropolitana 2021”

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia1				Relevancia2				Claridad3				Sugerencias
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
	Variable 1: Estrés laboral													
	DIMENSION 1: Inestabilidad laboral													
1	Me siento seguro en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
2	Me siento satisfecho en el lugar donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
3	Siento que la pandemia es una amenaza para la actividad profesional que realizo.				x				x					x
4	He considerado cambiar de trabajo.				x				x					x
5	Considero hostil el ambiente donde realizo mi actividad profesional.				x				x					x
	DIMENSION 2: Carga laboral.													
6	Mis horarios de trabajo son más extensos.				x				x					x
7	Termino agotado al finalizar mi jornada.				x				x					x
8	Percibo gran demanda de trabajo.				x				x					x

Anexo 4-B: V DE AIKEN

ANEXO 4-B: V DE AIKEN

Max	4
Min	1
K	3

$$V = \frac{\bar{x} - l}{k}$$

V = V de Aiken

\bar{x} = Promedio de calificación de jueces

k = Rango de calificaciones (Max-Min)

l = calificación más baja posible

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Con valores de V Aiken como V= 0.70 o más son adecuados (Charter, 2003)

		J1	J2	J3	Media	DE	V Aiken	Interpretación de la V Aiken
ÍTEM 1	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 2	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 3	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 4	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 5	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 6	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 7	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 8	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 9	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 10	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 11	Pertinencia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Relevancia	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	Claridad	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido

ÍTEM 28	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 29	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 30	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 31	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
ÍTEM 32	<i>Pertinencia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Relevancia</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido
	<i>Claridad</i>	4	4	4	4	0.00	1.00	Válido

ANEXO 5: ALFA DE CRONBACH

El valor del Alfa de Cronbach está por encima de 0.5, da 0.88 lo cual indica que el nivel de confiabilidad es bueno para proseguir con la investigación. Valores inferiores a 0.5 indicarían un nivel pobre de confiabilidad.

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	Item 23	Item 24	Item 25	Item 26	Item 27	Item 28	Item 29	Item 30	Item 31	Item 32	SUMA X SUJETO	
Sujeto 1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	43
Sujeto 2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	2	43
Sujeto 3	1	1	2	2	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	45
Sujeto 4	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	41
Sujeto 5	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	39
Sujeto 6	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	52
Sujeto 7	1	1	1	2	3	3	3	2	3	1	2	1	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	2	1	1	67
Sujeto 8	2	1	1	1	3	3	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	53
VARIANZAS	0.188	0.105	0.188	0.234	0.688	0.734	0.688	0.25	0.438	0.25	0.25	0.25	0.25	0.484	0.234	0.484	0.234	0.734	0.5	0.234	0.484	0.438	0.234	0.25	0.5	0.25	0.484	0.109	0.234	0.25	0.188	0.234		

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left[1 - \frac{\sum V_i}{V_t} \right]$$

ALFA DE CRONBACH	0.877
K	32
K-1	31
SUMATORIA Vi	11.08
SUMATORIA Vt	73.86

ALPHA DE CRONBACH: 0.88



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada I semestre, Lima 2021", cuyo autor es DELGADO GUEVARA PATRICIA LUCINDA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 09 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
QUINTEROS GOMEZ YAKOV MARIO DNI: 41147993 ORCID 0000-0003-2049-5971	Firmado digitalmente por: YQUINTEROS el 09-01- 2022 13:15:53

Código documento Trilce: TRI - 0261753