



# UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA



**RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS CON EL DESEMPEÑO  
LABORAL EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA GLOBAL  
COVID-19 EN CIRUJANOS DENTISTAS EN CONSULTA  
PRIVADA DE LA CIUDAD DE PUNO – 2020**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**Bach. JUAN ANDRES FUENTES TORRES**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

**CIRUJANO DENTISTA**

**PUNO – PERÚ**

**2021**



## DEDICATORIA

*A Dios por acompañarme en cada momento difícil y por darme la oportunidad de  
lograr mis metas*

*A mis amados padres que con mucho sacrificio pudieron darme su amor, comprensión  
y un bien invaluable que es mi educación.*

*Solo me queda corresponderles por todo el esfuerzo que hicieron para que cumpla con  
mis sueños y mis objetivos*

*A mis hermanos quienes siempre fueron mi fuente de inspiración para poder seguir  
adelante y me acompañaron a cada paso de este proceso.*

*A mi compañera de vida que siempre estuvo en mis momentos más difíciles,  
brindándome el apoyo que me mantenía en pie y el impulso que logro que paso a paso  
llegara a cumplir mis metas.*

*A mis amigos con los cuales compartí momentos agradables estudiando en las aulas de  
nuestra querida alma mater y ahora las compartiré como colegas.*

**Juan A. Fuentes Torres**



## AGRADECIMIENTOS

*“La gratitud da sentido a nuestro pasado, trae paz para el día de hoy y crea una visión para el mañana”.*

*Melody beattie.*

*A Dios, por ser mi camino y mi guía en cada paso que di en mi vida.*

*A mi alma mater “la Universidad Nacional del Altiplano” quien me albergó en todo mi proceso educativo, por la formación profesional recibida; a toda la plana docente de mi querida escuela profesional por la formación profesional brindada, sus valores y su visión crítica que hacen que pueda desarrollarme plenamente como profesional y que han sido capaces de ganarse toda a mi admiración y respeto*

*A mí asesor Mg. Gian Carlo Valdez Velazco, quien me apoyo y guio paso a paso esta investigación. Así también, a los miembros del jurado, CD. Gaelord Vladimir Huacasi Supo, Dra. Luz Dominga Mamani Cahuata y Mg. Alipio Arnulfo Cotrado Maquera por su gran apoyo y ser parte de este objetivo alcanzado.*

*Especial agradecimiento a todas las personas que me brindaron su apoyo para que pudiera hacer posible la ejecución del presente trabajo de investigación.*

*Juan A. Fuentes Torres*



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNIMOS**

**RESUMEN ..... 10**

**ABSTRACT..... 11**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 12**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 16**

**1.3. HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION ..... 16**

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 16**

**1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION..... 18**

1.5.1. Objetivo general. .... 18

1.5.2. Objetivos especificos. .... 18

## **CAPÍTULO II**

### **REVISIÓN DE LITERATURA**

**2.1. MARCO TEORICO ..... 19**

2.1.1. Antecedentes ..... 19



<b>2.2. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>33</b>
2.2.1. Estrés: .....	33
2.2.2. Desempeño laboral:.....	41
2.2.3. Pandemia COVID-19 .....	44
2.2.4. El trabajo del Cirujano Dentista:.....	52
2.2.5. Impacto psicologico del COVID-19.....	54
<b>CAPÍTULO III</b>	
<b>MATERIALES Y MÉTODOS</b>	
<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO.....</b>	<b>62</b>
3.1.1. Ambito general.....	62
3.1.2. Aambito especifico.....	62
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>63</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>63</b>
<b>3.4. POBLACION Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>64</b>
3.4.1. Población.....	64
3.4.2. Muestra.....	64
<b>3.5. DISEÑO ESTADISTICO .....</b>	<b>65</b>
<b>3.6. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>66</b>
3.6.1. Procedimiento de recoleccion de datos .....	66
3.6.2. Tecnica e instrumento de recoleccion de datos.....	67
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>69</b>
3.7.1. Variable independiente: .....	69



3.7.2.	Variable dependiente.....	70
3.7.3.	Variable inteviniente .....	70
3.7.4.	Operacionalización de variables .....	70
<b>3.8.</b>	<b>ANALISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>71</b>
<b>3.9.</b>	<b>CONSIDERACIONES ETICAS.....</b>	<b>71</b>
<b>CAPÍTULO IV</b>		
<b>RESULTADOS Y DISCUSIÓN</b>		
<b>4.1.</b>	<b>RESULTADOS.....</b>	<b>73</b>
<b>4.2.</b>	<b>DISCUSIÓN.....</b>	<b>80</b>
<b>V.</b>	<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>85</b>
<b>VI.</b>	<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>86</b>
<b>VII.</b>	<b>REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....</b>	<b>87</b>
	<b>ANEXOS.....</b>	<b>93</b>

**Área:** Salud mental y desarrollo personal.

**Línea:** Salud pública y ocupacional.

**FECHA DE SUSTENTACION:** 12 de agosto del 2021.



## ÍNDICE DE TABLAS

<b>TABLA N° 1:</b>	Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.....	73
<b>TABLA N° 2:</b>	Nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada de la ciudad de Puno. ....	75
<b>TABLA N° 3:</b>	Desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada de la ciudad de Puno .....	77
<b>TABLA N° 4:</b>	Prueba estadística de Chi-cuadrado de relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno. ...	79



## ÍNDICE DE GRAFICOS

<b>GRÁFICO N° 1:</b> Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.....	74
<b>GRÁFICO N° 2:</b> Nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno. ....	76
<b>GRÁFICO N° 3:</b> Desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno. ....	78





## ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

- OMS:** Organización Mundial de la Salud
- PSS:** Escala de percepción de estrés.
- TAG:** Trastornó de Ansiedad generalizada.
- MBI:** Inventario Burnout de Maslach.
- SARS COV-2:** SARS (Severe Acute Respiratory Syndrome/Síndrome respiratorio agudo severo), CoV (Familia Coronaviridae o coronavirus) y 2, indica que es la segunda cepa de virus descubierta dentro de la familia coronavirus, pues ya existe un SARS-CoV-1 descubierto en 2003.
- COVID-19:** Corona Virus Disease (enfermedad en inglés) y 19, indica el año en el que fue registrado el primer caso de la enfermedad
- OIT:** Organización Internacional del Trabajo.
- COP:** Colegio odontológico del Perú.
- CIOMS:** Consejo de Organizaciones Internacionales de las Ciencias Médicas
- SBO:** Síndrome Burnout



## RESUMEN

**Objetivo:** El propósito de la presente investigación fue determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.

**Materiales y métodos:** Se realizó una investigación de tipo cuantitativo de nivel relacional, no experimental, prospectivo y transversal. La población estuvo conformada por 1,796 Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno; la muestra fue probabilística y estuvo conformada por 317 Cirujanos Dentistas. Donde para obtener los datos se realizaron encuestas virtuales, que consistió en 4 secciones. El análisis estadístico fue inferencial se presentara los datos en tablas de frecuencia y grafico de barras para probar la hipótesis de estudio se usó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson. **Resultados:** Del total de 151 Cirujanos Dentistas de sexo femenino: el 32,8 % presentara un nivel alto de estrés y el 14.8% un nivel medio de estrés; también el 28.4% tendrá un desempeño laboral insuficiente, el 15.5% un desempeño laboral regular y el 3.8% un desempeño laboral bueno. Del total de 166 Cirujanos Dentistas de sexo masculino el 37.2% presentara un nivel alto de estrés, el 14.8% un nivel medio de estrés y el 0.3% un nivel bajo de estrés; también el 6.3% tendrá un desempeño laboral bueno, 14.8% un desempeño laboral regular, y el 31.2% un desempeño laboral insuficiente. **Conclusiones:** Se demostró con un nivel de significancia del 5% que si existe relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

**Palabras Clave:** Nivel de estrés, desempeño laboral, pandemia global COVID-19, Cirujano Dentista, ciudad de Puno.



## ABSTRACT

**Objective:** The purpose of this research was to determine the relationship between stress level and work performance in the context of the global pandemic COVID-19 in dental surgeons in private practice in the city of Puno - 2020. **Materials and methods:** A quantitative, descriptive, observational, prospective and cross-sectional correlational research was carried out. The population consisted of 1,796 dental surgeons in private practice in the city of Puno; the sample was probabilistic and consisted of 317 dental surgeons. In order to obtain the data, virtual surveys were carried out, consisting of 4 sections. The statistical analysis was inferential, the data were presented in frequency tables and bar graphs to test the study hypothesis, Pearson's Chi-square test was used. **Results:** Of the total of 151 female dental surgeons: 32.8% will present a high level of stress and 14.8% a medium level of stress; also 28.4% will have an insufficient work performance, 15.5% a regular work performance and 3.8% a good work performance. Of the total 166 male dental surgeons 37.2% will present a high level of stress, 14.8% a medium level of stress and 0.3% a low level of stress; also 6.3% will have a good job performance, 14.8% a fair job performance, and 31.2% an insufficient job performance. **Conclusions:** At a significance level of 5% it is shown that if there is a relationship of stress level with job performance in the context of the global pandemic COVID-19 in dental surgeons in private practice in the city of Puno.

**Keywords:** Stress level, job performance, global pandemic COVID-19, dental surgeon, city of Puno.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En febrero del año 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) dio a conocer la presencia de una nueva cepa de un virus que estaba generando enfermedades respiratorias altamente contagiosas, el SARS-CoV-2.(1)

A partir del mensaje del presidente de la República del Perú y la declaratoria del Estado de Emergencia el 16 de marzo del 2020, que incluía cierre de fronteras como primera medida frente a la crisis mundial desatada por la pandemia del COVID-19 hizo que nuestras vidas y hábitos cambien de forma rápida y radical con la finalidad de salvaguardar la salud con la consigna “quédate en casa”, situación que dejó al descubierto deficiencias en el sector salud, como también en muchos otros sectores.(2)

Por lo tanto esta enfermedad implica retos específicos, sobre todo para los trabajadores de la salud ya que su alto contagio ha generado numerosos reportes de la enfermedad, incluso la muerte del personal en distintas partes del mundo, lo que genera un temor real en la atención a los pacientes, muchos de ellos sin diagnóstico al primer contacto. Además de las diversas manifestaciones clínicas del SARS-CoV-2, la sensación de tener huecos de información con procedimientos en pacientes infectados la falta de protocolos claros en la atención; así como, entre otros factores inherentes a la atención de pacientes COVID-19 son los estrictos requerimientos de bioseguridad así como la incomodidad del equipo protector, la carencia de equipos suficientes, la necesidad de mantenerse en hipervigilancia constante para no contaminarse, el temor de contagiar a la



familia, y entorno; son factores que pueden generar una sensación de impotencia, incertidumbre y frustración entre los médicos tratantes.(3)

En cuanto a la práctica odontológica se puede decir que este supone un foco de transmisión de diversas enfermedades y una de ellas es el COVID-19 debido al contacto directo con la saliva y con los aerosoles que se producen en los diversos procedimientos odontológicos, pero ¿Cuál es el papel del odontólogo ante esta enfermedad? Esto se responde estableciendo las barreras de protección adecuadas, delimitando los tratamientos de emergencia en pacientes vulnerables y brindando la información adecuada al paciente.(1). Y que a diferencia del resto del equipo de salud, el cirujano dentista tiene que hacer frente a muchos otros cambios dentro del área laboral.(3)

Estudios en brotes epidémicos anteriores muestran que, el personal de salud ha experimentado problemas de salud mental tales como estrés, ansiedad, síntomas depresivos, insomnio, negación, ira y temor. Asimismo, hoy, en medio de la lucha que se vive contra la pandemia del Coronavirus, COVID-19. Muchos autores muestran a través de sus estudios, que las tasas de ansiedad, depresión y estrés son las más frecuentes en el personal de salud y entre ellos se encuentra el odontólogo.(3)

Ante las estrictas medidas de bioseguridad exigidas y en una economía tan golpeada como la nuestra, conseguir equipos de protección a sobre precio, generará que la inversión sea mayor en protectores que el costo de la atención, así también la reducción en el número de atenciones. A ello sumamos que en el Perú solo el 12 % de los odontólogos son dependientes del estado, la mayoría independientes, siendo ellos mismos los que asumen los altos costos de la práctica dental, provocando un gran impacto financiero que ha estado afectando al gremio de odontólogos; Parece ser necesario cerrar



consultas y endeudarse para mantener los sueldos del personal de apoyo, a cuenta de feriados legales de descanso, rebaja de sueldo y en el peor de los casos, proceder al despido de los empleados. La pandemia de COVID-19 desafía a la Odontología a revisar definiciones, pero también a analizar la precariedad de la actividad desde lo laboral causando estrés, ansiedad, poco desempeño laboral por ausentismo y otros trastornos psicopatológicos en todo el personal inmerso a esta actividad.(4)

El estrés afecta nuestra salud, ya lo sabemos y lo estamos experimentando en las especiales circunstancias que estamos viviendo hace ya más de un año por la pandemia del COVID-19 y los profesionales del área de odontología no son ajenos de sufrir esta epidemia del siglo 21 así denominada por la OMS.

El estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS), entre ellos incluye un trabajo monótono o desagradable, el volumen excesivo o escaso de trabajo, la falta de participación o control en la toma de decisiones, la promoción laboral ineficiente, los sistemas de evaluación tediosos, el no contar con un papel definido en el trabajo, el estar bajo una supervisión inadecuada o tener malas relaciones con los compañeros y a todo esto se suma la preocupación originada por el COVID-19.(5)

Para el empleado el desempeño laboral es la parte fundamental para que pueda dar todo de sí en su organización, este desea trabajar con tranquilidad y armonía; por ende podemos decir que el desempeño lo vinculamos con los conocimientos y habilidades que tiene cada individuo y que los utilizará para lograr los objetivos trazados por la organizaciones, entonces el desempeño laboral será el resultado de las habilidades y



esfuerzo del trabajador para su desarrollo personal como la de su entorno organizacional.(6)

En la actualidad, se ha reconocido en las organizaciones que el medio ambiente laboral incide y puede afectar el comportamiento de los trabajadores, predisponiéndolos de manera positiva o negativa; limitando o no la productividad, la creatividad y la identificación e implicación con las metas organizacionales, desempeñando el papel de instrumento clave para lograr armonía y conciliación entre los intereses de todos sus miembros en torno a los propósitos que persigue; entonces el estrés, ansiedad y la hipervigilancia producida por la pandemia COVID-19 ha provocado cambios negativos en el clima laboral afectando así el desempeño laboral y organizacional del profesional en la consulta.(7)

El estrés como el desempeño laboral y la relación de los mismos en América Latina y específicamente en el Perú, es de poco interés a pesar de los muchos problemas físicos y mentales que nos puede traer esto. Sabemos que el ejercicio de la profesión del Cirujano Dentista es arduo ya que todos los procedimientos operatorios dentro del consultorio dental involucran un alto grado de atención y perfección por parte del dentista.(8)

Sobre la base de lo expuesto anteriormente, la presente investigación pretende generar conocimiento del problema a través de un aporte teórico para incentivar el estudio sobre los efectos del estrés y sus consecuencias en el desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas en el contexto de la pandemia COVID-19.



## 1.2.FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Existirá relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020?

## 1.3.HIPOTESIS DE LA INVESTIGACION

**Ha:** Existe relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.

**Ho:** No existe relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.

## 1.4.JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO

La organización internacional del trabajo (OIT) enfatiza que el estrés no solo afecta al profesional, sino también al entorno de su organización, afectando en la productividad y el desempeño de la institución pública o privada, es por ello que es importante poder detectarlo a tiempo para evitar secuelas que son propias del estrés. La OIT relaciona el estrés con el trabajo, el cual dice que cuando el trabajador se le exige más de lo que puede dar ya sea en sus conocimientos, capacidades y habilidades la empresa u organización debería tomar serio interés en dicho trabajador(6)

Es por ello que este estudio se realizó con el fin de promover mayor interés y preocupación por parte de los profesionales de odontología y diversas organizaciones





laborales sobre este tema, pues ningún profesional de odontología está exento a sufrir los diversos niveles de estrés que se nos presente en el ámbito laboral debido a las responsabilidades que el Cirujano Dentista conlleva tanto con su personal como con el paciente y aún más en la situación presente que se vive originada por la pandemia COVID-19, y ante ello, no podemos posponer o ignorar su atención inmediata, así aportando conocimiento sobre la relación que hay entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas.

Con los resultados de esta investigación se podrá determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en Cirujanos Dentistas el cual servirá como punto de partida o guía para desarrollar futuras investigaciones relacionadas con el nivel de estrés y el desempeño laboral y podrá ser utilizado como base por los distintos programas de soporte emocional, públicos o privados para la orientación al Cirujano Dentista.

Además al existir un manejo inmediato y adecuado del estrés se evitara un mal manejo de casos clínicos que se presentan en consulta, un mal clima laboral con el personal de trabajo y un mal trato hacia los pacientes.

Por otro lado, hasta la fecha no se ha planteado un proyecto de investigación con este enfoque en la ciudad de Puno que nos permita determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en Cirujanos Dentistas y peor aún en la actual coyuntura vivida por la pandemia COVID – 19.

En cuanto a información este no solo será útil para la odontología, también será útil para las diversas organizaciones laborales, ya que el estrés es un problema global que no debería de pasar desapercibida y que afecta al profesional y a su entorno organizacional.



## **1.5.OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION**

### **1.5.1. OBJETIVO GENERAL.**

Determinar si existe relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.

### **1.5.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- Identificar el nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.
- Identificar el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. MARCO TEORICO

##### 2.1.1. ANTECEDENTES

##### ANTECEDENTES INTERNACIONALES

González, M. (2014), Quetzaltenango, Guatemala, estableció la relación entre el estrés con el desempeño laboral de los colaboradores de Serviteca Altense S.A.; este estudio presenta un diseño de investigación explicativo, sistemático y empírico de las influencias y relaciones de variables entre sí; la muestra estuvo conformada por 50 personas adultas, entre 25 y 50 años las cuales están divididas en tres grandes departamentos que son, mecánica, administración y ventas de la empresa Serviteca Altense S.A. de la ciudad de Quetzaltenango donde se identificó la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores por medio de un test estandarizado EA y una evaluación de desempeño de Selección forzada. Se concluye que la mayoría de los trabajadores del Serviteca Altense S.A. manifiestan niveles altos de estrés, donde se toma en cuenta la media arrojada por la prueba sobre estrés administrada la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7, es decir que los resultados que estén por encima de este manifiestan niveles altos de estrés y los que sean menores se consideran bajos.(9)

Álvarez, H. (2015), Carabobo, Venezuela, estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de un núcleo Universitario público



Venezolano. Metodológicamente está basada en una investigación de tipo correlacional, de campo, no experimental. La muestra de tipo probabilística intencional estuvo representada por 41 trabajadores administrativos. Las técnicas de recolección de datos fueron la observación directa y la encuesta, utilizando como instrumento los cuestionarios: Factores psicosociales Test de Navarra, el de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo, y los resultados de la evaluación de desempeño de la Institución. Los resultados obtenidos permitieron concluir que existe una incidencia directa entre estrés laboral y desempeño condicionado por factores psicosociales y agentes estresores presentes en el medio ambiente de trabajo con una asociación lineal alta negativa proporcional de 0,662. Se recomienda prevenir y manejar el estrés laboral y minimizar los factores psicosociales.(10)

Reinoso, E. (2017), Quito, Ecuador, determinó la influencia que existe entre el estrés y el rendimiento académico en los estudiantes del Quinto semestre de la facultad de odontología de la Universidad Central del Ecuador. La presente investigación correspondió a un diseño transversal, descriptivo y observacional, en este se estudió un conjunto de variables, a las cuales se relacionó entre sí para determinar la relación existente entre ellas. La muestra consistió en 150 estudiantes con edades de entre 20 y 29 años, con media de 23,3 años y desviación estándar de 1,5 años, con concentración en edades de 23 y más años (69.3%); la mayoría de participantes fueron del sexo femenino (77,3%) versus solo el 22,7% del sexo masculino. Al analizar los resultados del cuestionario, se determinó que el 100% de los encuestados afirmó haber presentado un cuadro de estrés durante el periodo académico también se observó una concentración en los niveles de muy bueno (50,7%) y bueno (40,7%), además el 5,3% presentó un rendimiento excelente, el 2,7% un nivel regular y apenas el 0,7% un nivel insuficiente.



Se observa una ligera tendencia inversa, a menor nivel de rendimiento académico le corresponden mayores puntuaciones referidas al estrés.(11)

Yáguar, S. (2019), Guayaquil, Ecuador, estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud de primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil. La metodología a emplear en esta investigación fue basada en un estudio cualitativo-cuantitativo; la muestra fue probabilística, estratificada de 116 trabajadores de salud. Se encontró que la mayoría de trabajadores de salud presentaban un bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ( $p < 0,05$ ). Se concluyó que el estrés laboral en los trabajadores de salud, tiene una relación estadísticamente significativa con su desempeño profesional de los trabajadores de salud.(12)

Abdelhafiz, A; Asmaa, Z. y Hany, H. (2020), Cairo, Egipto, evaluaron la frecuencia y los factores de riesgo asociados del BOS entre una muestra de médicos egipcios durante la pandemia de COVID-19. Utilizaron la Encuesta de Servicios Humanos del Inventario de Burnout de Maslach, se realizó una encuesta electrónica transversal para evaluar el BOS entre el grupo objetivo. Doscientos veinte médicos participaron en el estudio. La frecuencia del BOS entre el grupo de investigación fue del 36,36%. La posibilidad de desarrollar el BOS aumentó dos veces con la necesidad de comprar equipo de protección personal (EPP) con el propio dinero de los participantes, con el acoso de las familias de los pacientes, y fue menos probable que se desarrollara en los médicos con mayor edad. Mientras que el género masculino fue un predictor de la despersonalización (DP), el género femenino mostró una asociación significativa con un mayor agotamiento emocional (EE). La infección o la muerte por COVID-19 entre



colegas o familiares mostró una asociación significativa con un elevado EE y una menor realización personal (AP), respectivamente. Concluyendo que la pandemia de COVID-19 añadió nuevos factores para el desarrollo de BOS en nuestro grupo de investigación. Se deben tomar varias medidas para apoyar a los médicos en esta etapa. Estas medidas incluyen el apoyo psicológico, la organización de las horas de trabajo, el ajuste de los salarios y la provisión de equipos de protección personal y la formación sobre medidas de seguridad.(13)

Davila, G; Pacheco, J. y Davila, R. (2020), Quito, Ecuador, identificaron la existencia de estrés y ansiedad causada por la COVID-19. Realizaron encuestas online basadas en la versión validada en español de Hamilton Anxiety Rating scale (HARS), compuesta por 14 ítems y dirigida a odontólogos Ecuatorianos. La participación en este estudio fue de carácter anónimo y voluntario, con el fin de salvaguardar la identidad de los encuestados. Los criterios de clasificación fueron asintomáticos 0 a 7, ansiedad mínima de 8 a 13, ansiedad moderada de 14 a 21, ansiedad obvia de 22 a 29 y ansiedad severa a mayor de 29. Se recibió un total de 254 encuestas correctamente diligenciadas, de las cuales participaron 188 mujeres (74%) y 66 hombres (26%); la edad máxima fue 66 y la edad mínima 22 años, con una edad promedio de 34. Del total de participantes se encontraban ejerciendo la práctica privada 189 (74,4%) y pública 65 (25,6%); también, se evidenció que 92 (36%) personas si recibieron ayuda psicológica y 162 (64%) no recibieron. El valor más elevado fue el de ansiedad moderada con un total de 77 odontólogos (30%), seguido por ansiedad mínima con 64 (25%); asintomáticos, 51 (20%); ansiedad obvia, 48 (19%) y ansiedad severa, 14 (6%). Concluyendo los odontólogos han presentado, con mayor frecuencia, estados de ansiedad moderada como consecuencia de la COVID-19.(14)



Rivero, Y. y Donado, M. (2021), Córdoba, Argentina, determinaron la incidencia de la pandemia de covid-19 en el estrés laboral de los trabajadores de la IPS Salud Tierralta S.A.S. Se realizó una investigación de tipo descriptiva y de corte transversal. El estudio se ejecutó en las instalaciones de la IPS Salud Tierralta S.A.S. La muestra estuvo constituida por 20 trabajadores del área de la salud que laboran en la IPS Salud Tierralta S.A.S. (Un total de 30 trabajadores laboran en la empresa), se encontró que el promedio de edad de estos trabajadores es de 32 años, con una desviación estándar (DE) de  $\pm 7,96$  años, la edad mínima fue de 22 años, mientras que la máxima fue de 51 años. Se encontró que 70% de los trabajadores de la IPS se encuentran emocionalmente agotados por su trabajo, el 80% afirma sentirse cansado al finalizar la jornada laboral. Se halló que el 30% presentó estrés medio, seguido de aquellos que tuvieron una puntuación en el test de 60, lo que significó un estrés alto (20%) al igual que los que arrojaron un estrés leve (20%), un 5% se considera que presentó estrés grave, a los que se les recomienda buscar ayuda, el resto (25%) no presentó estrés alguno. La salud mental de los profesionales sanitarios en el ejercicio de sus funciones se ve comprometida por la pandemia de SARS-CoV-2, viéndose especialmente afectados los profesionales que se encuentran en la primera línea de defensa contra el virus, pero con valores por debajo de los de la población general.(15)

Álvaro, M; Camila, B. y Estefana, O. (2021), El Caribe, Colombia, establecieron que ejercer la profesión de salud se asoció a tres veces más de lo probable a ejercer un trastorno de ansiedad generalizada (TAG) en los médicos generales del Caribe Colombiano. El objetivo de esta investigación fue identificar pensamientos, percepciones, sentimientos, subjetividades y actuaciones con referencia al desempeño médico y la pandemia del COVID-19, así como estimar su asociación con probables trastornos de ansiedad generalizada (TAG). Se realizó un estudio transversal en médicos generales del Caribe colombiano, por medio de invitación y participación electrónica para diligenciar



un formulario que contenía características sociodemográficas y 41 interrogantes sobre pensamientos, sentimientos, percepciones, subjetividades o actuaciones relacionadas con el COVID-19, tomadas de una lluvia de ideas sobre pandemias y salud mental. Se aplicó Generalized Anxiety Disorder 7-item Scale (GAD-7) para identificar probable TAG. Se realizó regresión logística no ajustada. Participaron 294 médicos generales, 59,6% femeninas, el 83% laboraba en capitales de departamentos. El 38,4% presentó TAG y más de la mitad manifestó temor al COVID-19. A la presencia de TAG se asociaron los síntomas: estrés, nerviosismo, temor, cansancio, síntomas virales, incomodidad con respecto a la pandemia, decepción laboral y percepción de discriminación.(16)

Bogumia, P; Justyna, L; Marzena, A. y Piotr, M. (2021), Sureste de Polonia evaluaron el riesgo de agotamiento laboral entre los fisioterapeutas que trabajan activamente en los hospitales clínicos del sureste de Polonia durante la pandemia de COVID-19. El nivel de burnout entre los fisioterapeutas estudiados se evaluó mediante la versión polaca del Maslach Burnout Inventory de Maslach (MBI). El estudio se realizó entre 1.540 fisioterapeutas con licencia para ejercer que trabajaban en departamentos clínicos. Teniendo en cuenta los criterios de inclusión y exclusión, 106 fisioterapeutas estaban cualificados para el estudio. Los resultados actuales muestran que durante la pandemia de COVID-19 los fisioterapeutas presentan altas tasas de burnout en las tres dimensiones. En cuanto a los efectos relacionados con el género, se observaron mayores tasas de burnout en los trabajadores varones, en comparación con las mujeres. Los mayores índices de burnout, presentados por los fisioterapeutas que trabajan en la profesión desde hace más de 20 años, se identificaron en el dominio de EE (Media: 35,30; CI 30,51-40,10) y en aquellos con 10-15 años de experiencia, en los dominios de DP (Media: 18,31; CI 14,89-21,73) y PA (Media: 23,97; CI 20,13-27,81). El mayor índice de agotamiento laboral, reflejado por las puntuaciones en los tres dominios (EE, DP, PA), se





identificó en el Departamento I - Departamento de Cuidados Intensivos y Anestesiología en comparación con los demás departamentos. Los sujetos que rara vez participaron en cursos o programas de formación mostraron los mayores índices de burnout (EE- Media: 33,55, IC 29,33-37,77; DP- Media: 16,71, IC 13,99-19,43; AP- Media: 25,45, IC 22,47-28,43). El agotamiento laboral durante la pandemia de COVID-19 es notable entre los fisioterapeutas que trabajan en departamentos clínicos. Los hallazgos actuales muestran altas tasas de burnout en los tres dominios: agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y realización personal (PA).(17)

## **ANTECEDENTES NACIONALES**

Bendezú, L. (2016), Lima, Perú, determinó el nivel de estrés laboral en Cirujanos Dentistas que trabajan en la Red asistencial Almenara EsSalud según el cuestionario de Maslach Burnout Inventory Lima 2016. Este estudio es de tipo descriptivo, transversal, el tipo de muestra fue no Probabilístico, La población de este estudio está constituida por Cirujanos Dentistas; la muestra estuvo constituida por 50 odontólogos asistenciales que laboran en los servicios de consulta externa en turnos rotativos. Se usó las técnicas e instrumentos de recolección de datos del cuestionario de Maslach Burnout Inventory ya que es el más adecuado para el estrés laboral y se aplicó la prueba de Chi cuadrado. Dando como resultado que los Cirujanos Dentistas el 36% presentan estrés medio y la dimensión que sobresale es la despersonalización, el 20% nivel de estrés alto. Llegando a la conclusión que del total de Cirujanos Dentistas un 54% presentan bajo estrés, en su dimensión cansancio emocional.(18)

Tantaruna, S. (2017), Lima, Perú, estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de un colegio profesional odontológico del Perú, 2017.



Se utilizó el diseño descriptivo, correlacional empleando la técnica de la encuesta para el estrés laboral, validado por la OIT y la OMS en el año 2013 y para evaluar el desempeño laboral se utilizó un instrumento validado por juicio de experto. Se consideró como población objetivo el total del personal de un colegio profesional odontológico del Perú que lo conforman 50 personas. En los resultados más relevantes se establece que existe una relación inversamente significativa entre estrés y el desempeño laboral lo que implica que si existe alto nivel de estrés laboral va a repercutir en su desempeño laboral. En cuanto a la relación entre el estrés y la dimensión actividades del desempeño laboral existe una relación indirecta y significativa al obtener un valor de  $-0.299$  es decir a mayor estrés laboral menor actividad como parte del desempeño laboral.(6)

Menendez, C. (2018), Arequipa, Perú, analizó los factores que influyen en el desempeño laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en la clínica Estomatológica de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa. El presente estudio fue de diseño observacional, transversal y prospectivo; las variables se midieron a través de un cuestionario dividido en tres partes, la primera donde se recolecta información respecto a los factores, la segunda donde se establece el estrés laboral como otro factor y la tercera se evalúa el desempeño laboral. La recolección de datos se llevó a cabo en la totalidad de Cirujanos Dentistas que laboran en la Clínica Estomatológica de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa; se ha evidenciado que el sexo, edad y el tiempo de ejercicio profesional de los Cirujanos Dentistas tienen relación estadísticamente significativa con su nivel de desempeño laboral. En contraparte, el laborar en otras instituciones, la Universidad de procedencia, el tiempo que labora en la clínica Estomatológica y su estrés laboral no mostraron ninguna relación con su desempeño.(19)



Chucle, C; Masías, F; Gutiérrez, D. (2019), Lima, Perú, estableció la relación entre el estrés y el desempeño laboral en los trabajadores de salud del área de Emergencia de la clínica San Juan de Dios ubicado en el distrito de San Luis en el año 2019. Su Estudio es de tipo aplicado, nivel correlacional, diseño no experimental y corte transversal. La población estuvo compuesta por 49 trabajadores de la salud en el área de Emergencia, se entrevistó a toda la población mediante un cuestionario que contenía preguntas sobre el estrés en las dimensiones de agotamiento emocional, despersonalización o cinismo y realización personal; y preguntas sobre el desempeño laboral que evaluaron la capacidad cognitiva, la capacidad afectiva, la capacidad psicomotora y el cumplimiento. Resultado: El 95,9% tiene un nivel medio de estrés y el 87,5% tiene un desempeño laboral regular. No existe relación estadísticamente significativa entre estrés y desempeño laboral. Sin embargo, se encontró una relación estadísticamente significativa con la capacidad psicomotora con el estrés. Concluyendo que no existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral en trabajadores de salud de la clínica San Juan de Dios del distrito de San Luis.(20)

Davila De La cruz, N. (2019), Lima, Perú, estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí 2019. El método de investigación fue de tipo aplicada, de diseño no experimental de corte transversal, con un nivel de estudio correlacional, con enfoque cuantitativo. La muestra censal estuvo compuesta por 38 administrativos; considerándose como técnica e instrumento 23 preguntas para la variable estrés laboral y 14 preguntas para la variable desempeño laboral. Finalmente se concluyó que existe relación entre las variables mencionadas en la presente investigación, dado el coeficiente (0,863) que existe una correlación positiva muy fuerte, entonces indica que si el estrés laboral aumenta en los administrativos el desempeño laboral descenderá en la UGEL 15 Huarochirí.(21)



Abanto, E. (2020), Trujillo, Perú, determino la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo, durante el estado de emergencia COVID-19. De acuerdo a lo mencionado, se aplicó la ruta cuantitativa de diseño no experimental, dado que, se buscó explicar el comportamiento del personal de salud debido a la coyuntura en su contexto natural, a su vez el estudio fue de corte transversal con alcance correlacional causal. Para la recopilación de datos se tomó como instrumento la evaluación de desempeño de la institución estudiada, y un cuestionario de estrés laboral elaborado por la misma autora, el cual fue aplicado a 72 empleados, además, se utilizó el coeficiente del Alfa de Cronbach para determinar la confiabilidad de cada instrumento, y se aplicó el software estadístico mediante el SPSS versión 25. Finalmente, los resultados determinaron un alto nivel de estrés equivalente al 54% y un desempeño regular de 67%, concluyendo que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19.(22)

Rodas, K. (2020), Trujillo, Perú, determino el impacto de la pandemia por SARS – CoV-2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud, considerando a la pandemia por el nuevo coronavirus como un evento altamente estresante y el desempeño laboral que Chiavenato lo define como la manera de comportarse del colaborador en el ambiente de trabajo que contribuirá al cumplimiento de los objetivos de una institución. El estudio fue de enfoque cuantitativo, método hipotético deductivo, de tipo básico, nivel correlacional causal, y de diseño no experimental transversal. Se trabajó con una muestra de 70 trabajadores de la salud a los cuales se les aplicó dos instrumentos: Escala de impacto de eventos revisada, que mide el nivel de estrés post traumático y el cuestionario de Desempeño laboral, ambos recursos fueron aplicados en línea. Los resultados mostraron que solo el 45.7% del personal de salud presenta un grado severo de estrés post traumático, y el nivel de desempeño laboral predominante es el medio con 77.8 %. La



prueba de hipótesis de Regresión logística ordinal (sig. 0,542 > ,005) concluyó que la pandemia por SARS-CoV-2 no impacta significativamente en el desempeño laboral.(23)

Huamán, E. (2020), Lima, Perú, estableció la relación entre estrés laboral y trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia del hospital subregional de Andahuaylas, en el contexto de una pandemia de COVID-19, período 2020, el diseño de estudio fue transversal no experimental de tipo básico con enfoque correlacional cuantitativo y descriptivo. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del servicio de obstetricia, conformado por ginecólogos, obstetras y técnicos de enfermería, considerándose como muestra censal cada uno de los 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: para medir el estrés laboral el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach & Jackson y para el trabajo en equipo el cuestionario para medir el trabajo en equipo de Antonia Jiménez Domínguez. Los resultados obtenidos indican que el personal del servicio de obstetricia presenta niveles de estrés laboral moderado (92%), con niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%). El análisis inferencial concluyó que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y el trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia con un Rho de Spearman = -0,599.(24)

Flores, M. y Muñoz, D. (2021), Lima, Perú, determino la frecuencia del SBO en médicos, enfermeras y técnicos de enfermería de un hospital nivel III de Lima durante la pandemia de COVID-19 y evaluar su relación con las características laborales presentes. Este fue un estudio transversal de carácter analítico. Trabajando con el personal asistencial (médicos, enfermeras y técnicos de enfermería) trabajando con pacientes COVID en el Hospital Cayetano Heredia de Lima. Para la recolección de datos se aplicó



el Maslach Burnout Inventory y un cuestionario demográfico y laboral de forma virtual. Se encontró una frecuencia del SBO de 3,10%, teniendo un mayor porcentaje en el grupo de médicos con 7,35%. No se halló asociación estadística con ningún parámetro evaluado. Sin embargo, al evaluar cada esfera se encontraron algunas asociaciones. Conclusiones: La frecuencia del SBO hallado fue similar al reportado en otros estudios, a pesar de las condiciones laborales durante la pandemia. La presencia del SBO no fue asociado a las otras variables asociadas, pero entre sus tres dimensiones, la Despersonalización estuvo presente con mayor frecuencia.(25)

Gamonal, L. (2021), Chiclayo, Perú, estableció la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. El estudio fue de enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental de corte transversal y correlacional. En sus técnicas e instrumentos de recolección de datos, se elaboró dos encuestas para evaluar las dos variables en estudio estrés y desempeño, su población estuvo compuesta por 500 Cirujanos dentistas del distrito de Chiclayo, su muestra se obtuvo mediante la fórmula para poblaciones finitas, donde se determinó 214 cirujanos dentistas para la aplicación de la encuesta. Se obtuvo como resultados mediante tablas y gráficos estadísticos; donde existe una correlación directa entre el estrés y el desempeño laboral, también se ha determinado el nivel de desempeño de la función donde 71,0% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño bajo, 23,4% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño regular y 5,6% de los cirujanos tienen desempeño alto. Esto quiere decir, que el desempeño está influenciada por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.(26)



Luis, V. (2021), Lima, Perú, estableció que no se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral, ni tampoco entre las variables ansiedad con las dimensiones de depresión y estrés laboral, ni tampoco entre la depresión y las dimensiones de ansiedad y estrés laboral, pero sí entre el estrés laboral y la dimensión somática de la ansiedad, ello se expresa debido al siguiente resultado,  $r = -0.323$  ( $p < 0.05$ ). El objetivo fue Identificar la incidencia y la relación entre la ansiedad, depresión y estrés laboral en los trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID 19 durante el año 2020. Se planteó bajo el enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo, correlacional donde se usó la técnica de la encuesta aplicándose tres escalas, la escala de ansiedad de Hamilton, la escala de depresión de Hamilton y la escala de estrés laboral de Hock, que constan de 14, 17 y 12 ítems respectivamente, con sus dimensiones respectivas. Teniendo como muestra del estudio a 45 personas, incluyendo médicos, enfermeras y técnicos de enfermería. Se concluye que la incidencia de ansiedad, depresión y estrés laboral es de 68.9%, 53.5%, 44.4%, respectivamente.(27)

### **2.1.1.3. ANTECEDENTES LOCALES**

Juárez, A (2017), Yunguyo, Perú, estableció la relación entre el efecto del nivel de estrés de los Cirujanos Dentistas en la calidad de atención percibido por los pacientes con el fin de evaluar las consecuencias del estrés del profesional en torno a sus actividades laborales. Este tipo de estudio fue descriptivo, explicativo y de campo. La muestra del grupo N° 01 estuvo formada por 10 Cirujanos Dentistas que representan la totalidad de trabajadores que laboran en la Red de Salud Yunguyo; la muestra del grupo N° 02 estuvo compuesta por la población atendida en cada establecimiento de la Red de Salud Yunguyo; el total de pacientes fue de 281, los cuales fueron distribuidos de la siguiente



manera: 8 pacientes de la micro red Aychullo, 122 pacientes de la micro red Copani, 40 pacientes de la micro red Ollaraya y 111 pacientes de la micro red Yunguyo. Los resultados obtenidos fueron; que los odontólogos de la red de salud de Yunguyo tiene un alto nivel de estrés; mientras que el nivel de calidad de atención percibido por los pacientes atendidos en el consultorio externo del servicio de odontología se encuentra en un nivel bajo, obteniendo una relación inversa entre estas dos variables.(28)

Mamani, L (2021), Juliaca, Perú, evaluó el miedo y la ansiedad rasgo-estado en cirujanos dentistas de la ciudad de Juliaca que trabajaron en medio de esta pandemia global, COVID-19, durante el periodo septiembre a noviembre del 2020, El estudio fue de un nivel descriptivo, de tipo observacional, prospectivo transversal. La muestra contó con 94 dentistas (65% varones, el 57% de 24 a 30 años de edad y el 62% de 1 a 5 años de experiencia laboral). Los resultados muestran una puntuación media de miedo de  $20.07 \pm 5.142$ , valores que sobrepasaron el punto medio de dicha escala. Siendo mayor en el género femenino, en dentistas con más de 40 años de edad, y con experiencia menor a 10 años. Una ansiedad estado moderada, siendo mayor en el género masculino, en dentistas de 31 a 40 años de edad, y con menos de 10 años de experiencia. Y un nivel de ansiedad rasgo leve, más prevalente en el género masculino, en los dentistas menores de 50 años, y según a los de años de experiencia laboral, aumentó proporcionalmente conforme mayor eran los años de experiencia de los encuestados. Se concluye que los dentistas de la ciudad de Juliaca, que trabajaron durante la pandemia de COVID-19, presentan niveles elevados de miedo, moderados de ansiedad estado y leve de ansiedad rasgo.(3)





## 2.2. MARCO CONCEPTUAL

### 2.2.1. ESTRÉS:

1. **Definición:** La palabra estrés se utiliza en forma confusa y con significaciones múltiples, en la literatura son cinco los sentidos más utilizados del término, suele llamarse estrés al agente, estímulo, factor que lo provoca y demás estresores; pero en sentido más amplio este puede incluir a todos los variados asuntos que se relacionan con esta materia.(29)

García, Gelpi, Cano y Romero (2009) definen estrés como una tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicósomáticas o trastornos psicológicos a veces graves.(9)

El estrés laboral, según la definición de Karasek (1981), es una variable dependiente del efecto conjunto de las demandas del trabajo y los factores moderadores de las mismas, particularmente la percepción de control o grado de libertad de decisión del trabajador.(30)

Existen varios aspectos de la definición científica acerca del estrés laboral, que es importante tener en cuenta para lograr alcanzar una adecuada comprensión del mismo.

- El estrés tiene un componente situacional
- Diferencias individuales.
- Inestabilidad temporal.
- Dimensionalidad.



## **2. Origen del estrés:**

Robbins (2004) menciona que existen dos categorías causantes potenciales de Estrés: las ambientales y organizacionales.

- Factores ambientales.
- Factores organizacionales.(9)

## **3. Agentes Causales:**

- La edad del sujeto y su experiencia en la profesión.
- Sexo.
- Estado civil.
- Formación y desarrollo profesional.
- Estructura y supervisión.
- Contacto con los usuarios.
- Personalidad.(30)

## **4. Ámbitos del estrés:**

Muller (2011), comenta que se verán las principales y más comunes fuentes de estrés en la vida de la mayoría de las personas, las cuales afectan el entorno donde estas se desenvuelven y puede no lograr los objetivos trazados, o no ser llevados de la manera correcta.(9)

### **4.1.Estrés en el trabajo.**

Cerca del sesenta por ciento de la población adulta pasa por muchas dificultades en el manejo de su estrés en el ámbito laboral. Esto se puede citar como una de las principales fuentes de estrés en la vida de las personas. Muller (2011)



menciona que el estrés laboral implica varios escenarios relacionados, donde se encuentran varios factores.

Ser despedido, o perder el trabajo, donde exista un desajuste económico personal, familiar y social. El reajuste o reubicación del puesto de trabajo, ya que muchas veces se está acostumbrado a su lugar de trabajo o tienen miedo a enfrentar el nuevo. También el cambio en los horarios de trabajo o turnos nocturnos, siendo este un factor importante porque la costumbre o la organización del tiempo ya están estipulados y finalmente los problemas con superiores y colegas por ser parte del entorno en el trabajo y se vuelve muy incómodo laborar con discordias.(9)

#### **4.2.Estrés financiero.**

Muller (2011) menciona que la recesión y la desaceleración añaden varias complicaciones más a las personas trabajadoras endeudadas. El aumento de la utilización de tarjetas de crédito y la fácil accesibilidad a préstamos personales ha hecho que las personas gasten más de lo debido, y luego es difícil terminar con créditos y deudas enormes. Esto se convierte cada vez en una mayor fuente de estrés para las personas, donde comúnmente existe mucha falta de conocimiento financiero, lo cual agrava aún más sus situaciones.(9)

#### **4.3.Estrés en las relaciones personales.**

En muchos casos una mala relación en el matrimonio, el divorcio, o un noviazgo son principales fuentes de estrés tanto hombres como mujeres. Para la mayoría, es muy difícil lidiar con los dolores y problemas emocionales debido a sus propias relaciones. El estrés provocado por una separación conduce a menudo a la



depresión y otros problemas, si no se manejan adecuadamente. Hay varios factores que son las principales causas de estrés en las relaciones personales.(9)

#### **4.4.Estrés familiar.**

Padres, hermanos y parientes cercanos tienen tendencia a producir estrés con bastante frecuencia. La mayoría de hijos hombres y mujeres en etapa de juventud tienen problemas con sus padres, lo que actúa como una fuente de estrés en la familia completa. Los familiares también pueden considerarse como una causa importante de estrés familiar, especialmente durante la época de fiestas.(9)

#### **4.5.Estrés relacionado con la salud.**

La hospitalización personal o de algún familiar siempre será una causa importante del estrés, causadas por cirugías y fracturas incluso, las cuales causan no solo estrés físico sino que también causan estrés emocional. Las personas mayores por lo general tienden a preocuparse de su estado de salud, lo hacen reflexionar por lo que les pasa, también es una de las principales causas del estrés en estas personas.(9)

### **5. Niveles de Estrés:**

Se denomina nivel de estrés a la intensidad con que los síntomas son experimentados por los participantes del estudio. Es así que el estrés laboral de acuerdo al cuestionario de estrés percibido PSS (Perceived Stress Scale) propuesto por Levenstein (1993), se denomina nivel de estrés a la intensidad con que los síntomas son experimentados por los participantes, la cual se evalúa mediante la



escala de evaluación del PSS - 14 en una escala cuantitativa que va de menor a mayor y se manifiestan en los siguientes dos niveles:

- Nivel alto
- Nivel medio
- Nivel bajo

## **6. Tipos de Estrés:**

Eutrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo). Santos, al respecto señala que:

### **6.1.El Eutrés:**

Es el estrés positivo, el cual es una respuesta a una situación adecuada; se considera la sal de la vida. El organismo responde armónicamente respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona, su función principal: proteger al organismo y prepararlo frente a posibles amenazas o situaciones que requieren de todas las capacidades físicas y mentales para realizar satisfactoriamente una determinada tarea. El organismo logra enfrentarse a las situaciones difíciles e incluso puede llegar a obtener sensaciones placenteras. En el contexto laboral, sería la situación ideal de equilibrio, el estrés positivo, el que se presenta cuando se reacciona de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia, el que permite resolver de forma objetiva las dificultades que se presentan en la vida y, de esta forma, desarrollar capacidades y destrezas.(18)



## **6.2.El Distrés:**

Es el estrés negativo, en el que la reacción de excitación es mantenida cuando no es necesaria, ya que existe la amenaza real. Cuando el organismo no responde de forma suficiente a los estresores o responde de forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación de la persona se presenta el estrés perjudicial. Esta activación no es adaptativa, no conduce a las metas y, por tanto, es necesario neutralizarla a través de estrategias de autocontrol se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés o prolongada en el tiempo y puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales; la respuesta excesiva reduce la capacidad de atención, decisión y acción, y perjudica las relaciones con los demás, al modificar el estado de ánimo.(18)

## **7. Estrés Laboral:**

El estrés laboral es un estado de tensión física y psicológica que se produce en el momento de existir un desequilibrio entre las demandas planteadas por la organización del trabajo y el medio laboral, y los recursos de los trabajadores para hacerles frente o controlarlas.(9)

### **7.1.Tipos de estrés Laboral:**

#### **7.1.1. El episódico:**

Es aquel que ocurre momentáneamente, es un estrés que no se posterga por mucho tiempo y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron; un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando un trabajador es despedido de su empleo.(18)



### **7.1.2. El crónico:**

Es aquel que se presenta varias veces o frecuentemente cuando un trabajador es sometido a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no afronte esa exigencia de recursos el estrés no desaparecerá.(18)

### **7.2. Componentes de Estrés Laboral:**

El estrés tiene dos componentes básicos:

- Los agentes estresantes o estresores.
- La respuesta al estrés.

Los llamados agentes estresores son todas las situaciones que ocurren a nuestro alrededor y que nos producen estrés, siendo estas situaciones provocadas por personas, grupos o conjuntos de grupos.(18)

### **7.3. Síntomas y efectos del Estrés Laboral:**

El estrés supone una reacción compleja a nivel biológico, psicológico y social. La mayor parte de los cambios biológicos que se producen en el organismo cuando está sometido a una reacción de estrés no son perceptibles para el ser humano y se precisan procedimientos diagnósticos para determinar el nivel de la reacción. Sin embargo, a nivel psicológico muchos síntomas producidos por el estrés pueden ser fácilmente identificados por la persona que está sufriendo dichos cambios. La reacción más frecuente cuando nos encontramos sometidos a una reacción de estrés es la ansiedad.(18)



#### **7.4. Consecuencias del estrés laboral:**

El estrés es el fracaso del intento de adaptación del hombre con el entorno que le rodea; como consecuencia y en relación con las características psicofísicas de cada persona, se determinarán la aparición rápida o tardía de los síntomas de estrés. Generalmente se trata de disfunciones que son potencialmente peligrosas afectando a la práctica totalidad de órganos de nuestro organismo.(18)

#### **7.5. Prevención del Estrés Laboral:**

El estrés laboral se puede y se debe prevenir. Los riesgos no siempre se pueden evitar, pero siempre se debe actuar preventivamente sobre ellos antes de que se manifiesten. La prevención primaria. Se puede intervenir sobre la persona que lo sufre, sobre la organización en la que se desarrolla y sobre la sociedad en la que se vive.

**Prevención Primaria:** Reducción de estrés a través de:

- Ergonomía.
- Definición del puesto de trabajo y diseño ambiental.
- Perfeccionamiento de la organización y de la gestión.

**Prevención Secundaria:**

- Reducción del estrés a través de capacitación de los trabajadores.





### **Prevención Terciaria:**

- Reducción de los efectos del estrés a través de desarrollo de Sistemas de gestión más sensibles y con mayor capacidad de respuesta, y mejora de la prestación de servicios de salud ocupacional.(18)

### **8. Dimensiones y diagnóstico del estrés laboral en salud.**

La conceptualización de Maslach y Jackson, es la más extendida y aceptada por los investigadores y abarca tres dimensiones:

**8.1. Agotamiento emocional:** Caracterizada por fatiga y desmotivación en el cumplimiento de las actividades del trabajo.

**8.2. Despersonalización:** En esta etapa, se manifiestan reacciones de insensibilidad frente a las necesidades de los pacientes y los demás trabajadores, lo cual ocasiona conflictos interpersonales y aislamiento. Todos estos acontecimientos se producen como un intento de evitar posibles acercamientos desgastantes desde el punto de vista emocional por lo cual llegan a considerar a las personas como objetos.

**8.3. Baja realización personal:** Se refiere al hecho de sentir que el trabajo es un obstáculo para que la persona pueda obtener logros profesionales, con una autopercepción negativa, lo cual ocasiona dificultades en su desempeño.(31)

#### **2.2.2. DESEMPEÑO LABORAL:**

La evaluación del desempeño se refiere a una serie de factores o aspectos que apuntan directamente hacia la productividad y la calidad en el cumplimiento de un proceso o trabajo. Esta a su vez se auxilia de medios para valorar separadamente en un



periodo preciso y con la mayor objetividad y facilidades posibles, aquellos resultados del trabajo de una persona que influyen en la organización. La recopilación de datos tales como: unidades productivas por un trabajador, errores cometidos, material desperdiciado, aciertos e innovaciones logradas, etc. desde luego, siempre los datos obtenidos deben referirse a las opiniones del supervisor; es decir, no tiene caso pedir la opinión si un elemento objetivo puede ser utilizado para clasificar en algunas categorías al trabajador (apto, regular, bajo, etc.).

## **1. Beneficios de la evaluación del desempeño:**

Cuando un programa de evaluación del desempeño está bien planteado, coordinado y desarrollado, proporciona beneficios a corto, mediano y largo plazo. En general, los principales beneficiarios son para el individuo, el jefe, la organización y la comunidad. La responsabilidad por la evaluación del desempeño humano puede atribuirse al jefe, al mismo trabajador y a la organización.(19)

### **1.1. Beneficios para el jefe:**

Uno de los objetivos de los jefes es tener datos pasados y presentes sobre el desempeño de los empleados para tomar decisiones, además de mejorar los resultados del capital humano en la organización. La evaluación pretende mejores relaciones del supervisor con su personal, siempre y cuando sea llevado a cabo sin perjuicios, sino tomando solo en consideración los resultados en relación con el trabajo.(19)

### **1.2. Beneficios para el trabajador:**

Uno de los beneficios más apreciables de esta técnica consiste en dar a conocer periódicamente a los empleados el nivel de resultados alcanzados así como aquellos aspectos en los cuales se espera una mejoría de su parte. El



trabajador 498 puede entonces perfeccionarse. Estimula, además, su esfuerzo, ya que lo ve recompensado, al menos con el reconocimiento de sus supervisores. Cuando se identifican deficiencias en su desempeño no podrá argumentar desconocimiento, porque periódicamente se ha estado evaluando su comportamiento dentro de la organización.(19)

### **1.3. Beneficios para la organización:**

La evaluación del cumplimiento respecto a un trabajo es parte del avalúo del capital humano que, es más valioso que el financiero, no siempre se aprovecha debidamente, pues siendo por su propia naturaleza difícil de valorizar, fácilmente pasa inadvertido para los supervisores, gerentes y directivos.(19)

## **2. Factores asociados al desempeño laboral**

### **2.1. Sexo**

La percepción de los empresarios en torno al desempeño laboral de mujeres y hombres, y, en especial, a las supuestas diferencias de productividad y costos a ellos asociados, son factores que inciden en gran medida en las posibilidades de acceso de trabajadores de uno y otro sexo al empleo, así como en sus condiciones de trabajo (remuneraciones y posibilidades de capacitación y promoción, entre otras). En esa medida, son elementos que pueden facilitar u Obstaculizar la inserción laboral de diferentes grupos de trabajadores. En lo que se refiere a las mujeres, parte importante de estos obstáculos son derivados de una visión empresarial que es, bajo muchos aspectos, poco favorable a esa inserción.(19)



## **2.2. Edad**

Los estereotipos etarios son creencias y expectativas basadas en la edad de los trabajadores. Aunque son conceptualmente diferentes de los prejuicios y la discriminación, los estereotipos negativos pueden ser el punto de partida de los prejuicios y conductas discriminatorias en el trabajo. Existen variados estudios que abordan las percepciones sobre el comportamiento en el trabajo y el desempeño laboral de los trabajadores.(19)

## **2.3. Ejercicio profesional**

**2.3.1. Tiempo de experiencia laboral:** Según Barroso F. (2007), cuando la persona empieza a realizar cualquier trabajo le ocurre lo mismo que a un joven que recién comienza a desarrollarse en la vida laboral. Al comienzo todo le parece nuevo e interesante, al mismo tiempo que las exigencias de la organización son leves. Por consiguiente, su desempeño es bueno y el nivel de satisfacción alto.(19)

**2.3.2. Tiempo de permanencia en el área:** Shultz (1991), refiere al área laboral como un conjunto de factores, condiciones y circunstancias, que conjuntamente con la personalidad y expectativas del trabajador pueden producir satisfacción en el trabajo, siendo compleja la relación existente entre la satisfacción laboral y la antigüedad en el área de trabajo.(19)

### **2.2.3. PANDEMIA COVID-19**

#### **1. Epidemiología y situación actual**

Actualmente se vive una crisis sanitaria de alcance global, catalogada por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como pandemia. Se reportan al 26 de julio del



2020: 646 996 víctimas mortales y sobrepasa los dieciséis millones de casos confirmados en el mundo, en Sudamérica el Perú, después de Brasil, ocupa el segundo lugar con 379,884 casos y 18,030 defunciones.(32)

La pandemia por COVID-19, está causando mayor impacto psicológico que los sucesos vitales normales, ya anunciados en diversos estudios. Estos acontecimientos suelen presentarse en situaciones de elevado estrés psicológico y ante amenazas de naturaleza impredecible e incontrolable.(33)

Investigaciones recientes en China, primer país afectado, reportan que el miedo a lo desconocido y la incertidumbre pueden generar enfermedades mentales como trastornos de estrés, ansiedad, depresión, somatización entre otros.(33)

Esta situación, pone en riesgo la salud física y mental del personal sanitario, dando lugar a contagios por inadecuadas condiciones de bioseguridad e infraestructura sanitaria, complicaciones a su propia salud y muerte. La afectación psicológica se manifiesta con síntomas de ansiedad, depresión o trastornos por estrés postraumático o traumatización vicaria derivada de la compasión hacia los pacientes que están atendiendo.(32)

El impacto de la COVID-19 y sus implicancias, supone un reto importante para al personal sanitario, por la naturaleza propia de su trabajo, muchas veces en condiciones inseguras por el riesgo de contagio y psíquicamente exigentes. Se exhorta a las autoridades de turno de las instituciones involucradas (Gobierno Regional, Ministerio de Salud, Direcciones Regionales y otras dependencias administrativas del sector salud, Universidades, Colegios Profesionales, entre otros.), a tomar acciones efectivas respecto a esta problemática.(32)



## 2. Características del virus:

Los coronavirus son una amplia familia de virus descrita por primera vez en los años 60. Son virus esféricos, encapsulados, que contienen ARN mono catenario rodeado por una cubierta proteica. La proteína S (spikes) produce unas estructuras características que le dan su aspecto de corona, y es la que determina el tropismo del virus y su fusión con las células del huésped. Existen múltiples coronavirus conocidos circulantes en animales y humanos. En ocasiones se produce un salto inter especies, como ya ocurrió con el SARS en 2002 (origen en civetas) o el MERS en 2012 (origen en dromedarios) que produjeron enfermedades respiratorias graves de nueva aparición en humanos; la principal diferencia de estos con el actual SARS-CoV-2 es la buena transmisibilidad entre humanos que ha demostrado este último. El 11 de febrero de 2020 se estableció la nomenclatura oficial como SARS-CoV-2 el virus, y COVID-19 la enfermedad que produce.(34)

Es un virus altamente transmisible. La principal transmisión se produce por gotas (partículas grandes  $>5$  mm, que se desplazan 1-2 metros) que se originan cuando una persona infectada estornuda o tose. También es relevante la transmisión por contacto con superficies o fómites contaminados por esas gotas, con posterior puerta de entrada de la infección al tocarse nariz, los ojos y la boca. La transmisión por aerosoles (partículas pequeñas  $< 5$  mm, que se desplazan más de 1 metro) es posible, y ha sido objeto de controversia. Resulta especialmente relevante en el ámbito sanitario. En quirófano resulta preocupante la posibilidad de aerosolización al realizar cualquier maniobra de intubación o relacionada con la vía aérea, y también parece que es posible al utilizar la electrocoagulación o la laparoscopia (si el paciente está infectado) al realizar estas técnicas sobre tejido infectado, principalmente del árbol respiratorio. Se han realizado estudios in vitro



que muestran supervivencia del virus en múltiples tipos de superficies (metal, plástico o cristal) en las que puede permanecer hasta 9 días. Es por ello fundamental la desinfección de las mismas para minimizar el contagio. Se recomienda exhaustivamente el lavado de manos (con agua y jabón) como medida de prevención (por la gran capacidad del jabón de desintegrar la capsula lipídica viral) y el uso de soluciones hidroalcohólicas.(34)

La OMS pone a disposición las formulaciones para producción propia institucional/local de soluciones alcohólicas en caso de necesidad por desabastecimiento o problemas de distribución.

### **3. Prevención de transmisión y contagio:**

Conocer el mecanismo específico de transmisión del virus es fundamental para establecer las medidas esenciales para su prevención. En el caso de la transmisión por gotas las medidas fundamentales incluyen:

- Cubrirse la boca o nariz al toser/estornudar o hacerlo en un pañuelo desechable y tirarlo inmediatamente.
- En caso de pacientes sintomáticos cubrir nariz y boca con mascarilla sin filtro para evitar la dispersión de las gotas.
- Lavarse las manos con agua y jabón o solución hidroalcohólica.
- Mantener la distancia interpersonal (Algunos estudios recomiendan incluso 1,8-2 metros).
- Evitar tocarse la cara (ojos, nariz y boca).
- Seguir las recomendaciones pertinentes de las autoridades sanitarias (local/nacional/internacional).



En el ámbito poblacional, ante una situación de epidemia, es fundamental tomar una serie de medidas de salud pública que dependerán de la evolución de la epidemia y del contexto local:

- Vigilancia: detección rápida y precoz de casos para establecer las medidas de aislamiento pertinentes lo antes posible, en la fase de contención.
- Despistaje en puntos de entrada: detección de casos importados e información adecuada a personas que provienen de áreas afectadas.
- Estudio de contactos de los casos confirmados para identificar precozmente los contagios y aislamiento (domiciliario) del paciente positivo para evitar nuevos contactos durante 2 semanas (en la fase de contención).
- Medidas de distanciamiento social: que pueden incluir desde evitar aglomeraciones o eventos públicos hasta cuarentena obligatoria de la población (en la fase de mitigación).
- Comunicación a la población por parte de las autoridades sanitarias de las medidas implementadas, de los casos y estado de la epidemia, así como medidas de educación para la salud.(34)

#### **4. Cuadro clínico:**

La presentación clínica es muy variable y se han observado diversos cuadros, desde leves (con síntomas catarrales) hasta muy graves, con desarrollo de síndrome de distrés respiratorio del adulto. Existen pacientes asintomáticos, que suponen un problema a nivel epidemiológico por su capacidad de transmisión de forma desapercibida. El periodo de incubación medio es de unos 5 días (con un rango entre 0 y 14 días), un 97,5% de los pacientes desarrollan la enfermedad en los primeros 12 días de incubación.(34)





Los síntomas clínicos más frecuentemente descritos han sido fiebre, tos (con/sin expectoración) y malestar general. Se han descrito otros síntomas con frecuencias variables entre los que se encuentran disnea, cefalea, astenia, mialgias, odinofagia, congestión/secreción nasal, anosmia, ageusia, síncope, confusión, síntomas neurológicos, síntomas oftalmológicos (conjuntivitis y ojo seco) y cutáneos (rash y erupciones).(34)

Se ha observado que en los casos que presentan mala evolución se produce un empeoramiento brusco, habitualmente en la segunda semana de enfermedad, con aparición de disnea e insuficiencia respiratoria que suelen llevar a la necesidad de oxigenoterapia y ocasionalmente intubación y UVI en torno al 10 -12 día. La causa de muerte habitual es por sepsis no controlada e insuficiencia respiratoria. Esta peor evolución al 7 día parece relacionada con el desarrollo de una «tormenta de citoquinas» ocasionada como consecuencia de la interacción del virus con el sistema inmunológico del paciente.(34)

## **5. Diagnostico:**

### **5.1. Microbiologia**

El diagnóstico molecular se basa en técnicas de RT-PCR que estudian secuencias específicas del genoma del virus. Desde que se compartió abiertamente el genoma del SARS-CoV-2 diversos grupos comenzaron a trabajar para desarrollar test diagnósticos de RT-PCR basándose en zonas de su genoma. En general, se recomienda detectar una zona menos específica como cribado (el gen de la envuelta o gen E) y otra más específica para confirmación (gen de la ARN polimerasa RdRp). Existen distintas combinaciones de secuencias según el protocolo desarrollado por los distintos laboratorios. A pesar de presentar alta sensibilidad y especificidad, estos test pueden presentar falsos negativos.



Generalmente estos se deben a que la muestra sea insuficiente o no representativa, que se tome demasiado pronto o demasiado tarde en el curso de la enfermedad o que se degrade en el transporte o manipulación. En casos negativos en los que persiste la sospecha o la clínica se recomienda repetir la RT-PCR en unos días.(34)

## 5.2. Radiología

En las fases iniciales de la enfermedad pueden no apreciarse alteraciones en la radiología simple, e incluso en la TAC si se realiza en los primeros 2 días de síntomas. Sin embargo, a medida que evoluciona el cuadro aumenta la sensibilidad de la TAC, sobre todo a partir del 6 día, en el que casi todos los pacientes con COVID-19 presentarán alguna alteración. Cuando la imagen radiológica es anormal existen algunos patrones comunes. En la radiografía simple de tórax se identifican zonas asimétricas de opacidad alveolar o intersticial, parcheada o difusa. El patrón más habitual es el de neumonía bilateral, con opacidades en vidrio deslustrado sub pleurales, con márgenes poco definidos y una ligera predilección por el lóbulo inferior derecho.

## 5.3. Laboratorio

En lo que respecta al ámbito analítico, son característicos el aumento de proteína C reactiva (PCR), con procalcitonina normal, y la linfopenia ( $< 1.100$  cél/ml). Cabe destacar que los casos graves (comparados con los moderados) presentaron con más frecuencia linfopenia intensa, hipoalbuminemia y niveles más elevados de ALT, LDH, PCR, ferritina y D-dímero, así como de IL-2R, IL-6, IL-10 y TNF-a33. La evidencia actual sugiere que la respuesta inmune exagerada mediada por la tormenta de citoquinas lleva a la lesión pulmonar aguda y distrés respiratorio agudo, y sin tratamiento y soporte la muerte en gran proporción de pacientes.(34)



## 6. Tratamiento

Hasta la fecha no existe ningún tratamiento eficaz conocido para COVID-19, sin embargo son múltiples las moléculas que por haber demostrado alguna actividad in vitro frente a SARS- CoV2 se están investigando y usando fuera de ficha técnica. Existen en este momento múltiples ensayos clínicos en marcha de distintas iniciativas, tanto públicas como privadas, nacionales e internacionales para tratar de establecer si existe algún tratamiento eficaz para COVID-19. Desde la OMS se ha propuesto la realización de un ensayo clínico internacional (SOLIDARITY trial) en el que se evalúe la eficacia de las distintas modalidades terapéuticas propuestas en los países afectados, y que se han estado utilizando de forma empírica o basadas en evidencia limitada. Se trata de un ensayo aleatorizado abierto adaptativo que permite la modificación de las ramas a estudio conforme se tengan más datos de eficacia. Actualmente las moléculas en evaluación son:

- Remdesivir (desarrollado inicialmente y evaluado previamente contra el virus del Ébola).
- Lopinavir/ritonavir (antirretroviral potenciado utilizado para el VIH).
- Lopinavir/ritonavir en combinación con interferón b.
- Cloroquina o hidroxiclороquina (CQ/HCQ) (fármacos anti-malaricos que se han utilizado con éxito en China).
- Todos ellos se compararán con tratamiento de soporte estándar sin ninguna molécula con potencial acción antiSARS-CoV2.

Es fundamental evaluar las interacciones farmacológicas con la medicación de base del paciente y la toxicidad, a la hora de pautar cualquiera de estos tratamientos fuera de ficha técnica. Se pueden presentar interacciones graves (como alargamiento QT con



HC/HCQ) y en ocasiones existen contraindicaciones relevantes (en pacientes cardiopatas, positivos para el VIH, etc.). Existen portales web para consulta rápida de interacciones, como [www.hiv-druginteractions.org](http://www.hiv-druginteractions.org).(34)

Se está ensayando la utilidad del plasma de pacientes convalecientes para el tratamiento de pacientes críticos con COVID-19, y múltiples laboratorios a nivel mundial están investigando el desarrollo de una posible vacuna.

#### **2.2.4. EL TRABAJO DEL CIRUJANO DENTISTA:**

El Cirujano Dentista como profesional de la Ciencia de la salud presta sus servicios en forma científica, técnica y sistemática en los procesos de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud bucal, mediante la interacción de las personas, la familia y la comunidad, considerando a cada una de ellas dentro del Contexto socio cultural, económico, ambiental en los que se desenvuelven con el propósito de contribuir a elevar la calidad de vida y lograr el bienestar de la población en general.(19)

A los Cirujanos Dentistas les compete el cuidado de la salud del sistema estomatognático de las personas dentro de contexto integral de la salud. El trabajo del Cirujano Dentista es reconocido como la práctica estomatológica que fundamentalmente es el ejercicio del acto estomatológico u odontológico, en razón de su grado de complejidad y su responsabilidad final, por sus consideraciones éticas, morales y legales. Queda establecido que la labor del Cirujano Dentista está regulada por la Ley N° 16447 y la Ley N° 26842, Ley General de Salud y sus modificaciones. Para el ejercicio profesional es requisito indispensable el título universitario a nombre de la Nación, así como la colegiación conforme a lo normado por la Ley N° 15251, Ley de Creación del



Colegio Odontológico del Perú, y la Ley N° 26842 Ley General de Salud. El ejercicio profesional del Cirujano Dentista se desarrolla en cuatro áreas: Asistencial, Administrativa. Docente y de investigación.(19)

### **1. Implicancia para los cirujanos.**

La AEC, así como otras sociedades nacionales e internacionales, han emitido recomendaciones y guías clínicas para intentar estandarizar las prácticas en este momento crítico, con el objetivo de proteger tanto a los pacientes como a los profesionales. Mundialmente, se ha utilizado la evidencia disponible para actualizar de forma dinámica las pautas de tratamiento en pacientes moderados y críticos, el uso de test diagnósticos, el estudio de contactos, así como las medidas de protección necesarias para el personal sanitario dependiendo del tipo de atención o procedimiento a realizar. Cualquier procedimiento con mayor exposición a secreciones respiratorias (intubación, traqueotomía, exploración ORL, etc.) se considera de alto riesgo. También se consideran de riesgo otros fluidos corporales que puedan presentar carga viral, como la saliva, las heces y la sangre, en los que se ha detectado en mayor o menor medida carga viral.(34)

Con respecto a la posibilidad de aerosolización en procedimientos quirúrgicos (bisturí eléctrico y otros dispositivos de energía, humo de la laparoscopia, etc.) se han realizado diversos estudios al respecto por parte de equipos quirúrgicos, así como propuestas específicas para la reducción de esta aerosolización (filtros de humo con sello de agua y lejía, aspirado de humo del bisturí eléctrico, etc.). En todo caso, y ante la posibilidad de esta vía de contagio, es fundamental que todo el personal de quirófano posea equipo completo de protección adecuado, especialmente de protección facial (mascarillas FFP2/FFP3/N95, gafas cerradas y pantallas si procede).(34)



Tras la experiencia en China e Italia se plantean algunas medidas importantes en relación con la laparoscopia: reducir al máximo la dispersión de aerosoles, evitando la salida no controlada de gas/fluidos por trocares o incisiones, utilizar sistemas cerrados de filtro y aspiración para el humo, utilizar la menor presión de gas posible y los programas más bajos de intensidad de electrocoagulación. Es también fundamental formar e instruir adecuadamente al personal de quirófano a este respecto.(34)

## **2. Personal sanitario y protección individual.**

La disponibilidad de material adecuado y EPI suficientes ha sido uno de los temas más relevantes desde el inicio de la pandemia, debido al desabastecimiento a nivel mundial y las numerosas bajas (y muertes) acaecidas entre el personal sanitario de primera línea. La experiencia en Italia ha resultado especialmente importante a este respecto, ya que se detectó un número mucho mayor de contagios entre personal sanitario que en China, llevando incluso al cierre de hospitales por falta de personal y la muerte de 25 médicos.(34)

Desafortunadamente en muchos países la situación se ha desarrollado de forma similar a Italia, siendo en este momento el país con más personal sanitario contagiado (en torno al 14%), y en muchas ocasiones secundariamente a la falta de protección adecuada. Es fundamental la disponibilidad de EPI suficientes y de calidad ante cualquier actuación del cirujano relacionada con COVID-19.

### **2.2.5. IMPACTO PSICOLOGICO DEL COVID-19.**

Debido a lo reciente de la enfermedad se cuenta con poca evidencia disponible, sin embargo, ya especialistas reportan una serie de reacciones y estados psicológicos observados en la población, incluyendo efectos en la salud mental en estos se informan



que las primeras respuestas emocionales de las personas incluyen miedo e incertidumbre extremos. Por otra parte, y dado el miedo y percepciones distorsionadas de riesgo y consecuencias dañinas se informan de comportamientos sociales negativos. Estos estados y conductas pueden dar pie a problemas en salud mental pública incluidas reacciones de angustia (insomnio, ira, miedo extremo a la enfermedad incluso en personas no expuestas), y de comportamientos riesgosos para la salud como mayor uso de alcohol y tabaco y aislamiento social), trastornos específicos como trastorno de estrés postraumático, trastornos de ansiedad, depresión, y somatizaciones. Estos últimos síntomas y la necesidad de intervenciones terapéuticas son igualmente recomendables para niños. Un efecto similar lo reportan quienes estudian los mensajes enviados de Weibo (sitio web chino de redes sociales) antes y después de la declaración del COVID-19 el 20 de enero del 2020, encontrando que las emociones negativas como la ansiedad, la depresión y la indignación, así como la sensibilidad a los riesgos sociales aumentaron, en tanto disminuyeron las emociones positivas (por ejemplo, la felicidad) y la satisfacción con la vida. En general encontraron que las personas se preocupaban más por su salud y su familia, y menos por el ocio y amigos.(35)

Por otra parte, entre el 31 de enero al 2 de febrero de 2020 se realizó una encuesta en línea a 1210 personas de varias ciudades chinas, encontrándose que el 53.8 % de los encuestados calificó el impacto psicológico de la enfermedad como moderado o severo; 16.5 % reportaron síntomas depresivos moderados a severos; un 28.8 % reportó síntomas de ansiedad moderada a severa; y 8.1 % informaron niveles de estrés moderados a severos. La mayoría de los encuestados informó pasar de 20 a 24 h por día en casa (84.7 %) y además un 75.2 presentaba preocupación de que sus familiares se contagiaron de la enfermedad. Un aspecto importante para considerar en función de incorporar para intervenciones futuras es que se encontró que la información específica y actualizada



sobre la salud (p. Ej., tratamiento, situación de brote local) y medidas de precaución específicas como higiene de manos y uso de una mascarilla) se asociaron con un menor impacto psicológico del brote y menores niveles de estrés, ansiedad, y depresión.(35)

Con respecto a las intervenciones psicológicas, obviamente a estas alturas es escasa la información que se puede considerar. Aun así, ya se cuenta con alguna información disponible para la comunidad científica. En este sentido, los especialistas concuerdan que las intervenciones en crisis deberían ser consideradas como una medida a implementar en todos los grupos afectados, ya sea pacientes personales médico, contactos cercanos, personas en las áreas afectadas, así como público en general.(35)

Las intervenciones psicológicas en crisis tienen como objetivo minimizar los daños psicológicos y proveer asistencia durante la prevención y el control de la epidemia, intentando evitar así problemas posteriores como el estrés post traumático dado que los recursos son limitados, con base a los protocolos establecidos por el Gobierno Chino y aplicados en Shangai en pacientes con neumonía por coronavirus, reporta cuatro niveles de atención que podían ayudar a la priorización de la atención:

- Pacientes con síntomas severos, personal médico de choque investigador y personal administrativo.
- Pacientes con sintomatología mediana, contactos cercanos, pacientes sospechosos o que ingresan con fiebre para tratamiento.
- Personas relacionadas con los grupos 1 y 2, como miembros de la familia, colegas o amigos, rescatistas.
- Personas en áreas afectadas, grupos vulnerables o público en general.





La cuarentena, concebida como la separación y restricción del movimiento de personas que han sido potencialmente expuestas al virus, también ha sido un factor estudiado. Brooks et al (2020), realizaron una revisión rápida acerca del impacto psicológico de la cuarentena y cómo reducirlo. Los autores plantean que se han reportado efectos psicológicos negativos, como síntomas de estrés postraumático, confusión e ira. Igualmente, reportan que existirían diversos factores que incidirían en la respuesta de las personas al distanciamiento social, como por ejemplo el tiempo de duración de la cuarentena, temores de infección, frustración, aburrimiento, suministros inadecuados, información inadecuada, pérdidas financieras y estigma. Plantean que en las situaciones en que la cuarentena se considera necesaria, no se debe poner a las personas en cuarentena por un período superior al requerido, debiéndosele proporcionar una justificación clara de la cuarentena e información sobre los protocolos, asegurando que se proporcionen suficientes suministros.(35)

### **1. Impacto psicológico en trabajadores de salud.**

Desde el brote de la enfermedad muchos trabajadores de la Salud han sido infectados con el virus de la cual se investigaron la percepción de riesgo y el estado psicológico inmediato de trabajadores de la Salud en la etapa temprana de la epidemia de COVID-19. Se evaluó entonces la percepción del riesgo y el estado psicológico junto a características demográficas y las experiencias de exposición a COVID-19. Se encuestaron a 4.357 sujetos. Las principales preocupaciones de los trabajadores de la salud fueron en primer lugar infección de colegas (72.5 %), en segundo lugar, la infección de miembros de la familia (63.9 %), tercer lugar medidas de protección (52.3 %) y finalmente la violencia médica (48.5 %). Por otra parte, un 39 % de los trabajadores



sanitarios presentaba problemas psicológicos, principalmente los que ya habían pasado por aislamiento y contagio a familiares o colegas.(35)

En la dinámica de la enfermedad del Covid-19 se aprecia la relevancia de las conductas de las personas.

La importancia de la identificación del comportamiento nos solo hace una comprensión más adecuada de la enfermedad, sino que permite diseñar, planificar las intervenciones más efectivas permitiendo en este caso a la Psicología poder aportar con todo su conocimiento científico de la Ciencia del comportamiento para el abordaje de esta Pandemia. Se muestra un encadenamiento de comportamientos vinculadas a la fase de la enfermedad, desde los que todas las personas deben hacer hasta el momento de detección de la enfermedad (Poudel et al., 2020). De esta forma, ya se sabe cuáles serían las conductas preventivas; prácticas de higiene de manos, evitar el contacto público, uso de máscaras, detección de casos, localización de contactos, cuarentenas para reducir la transmisión. Ante la conducta de sospecha de presentar la enfermedad, primeros síntomas o el haber estado cerca de personas infectadas: acudir a centros de salud y realización de diagnóstico. Por último, si se ha detectado la presencia del virus en las personas comienza la realización del tratamiento que está vinculado nuevamente a conductas delimitadas y específicas como reposo y aislamiento y el tratamiento de los síntomas siguiendo las indicaciones médicas.(35)

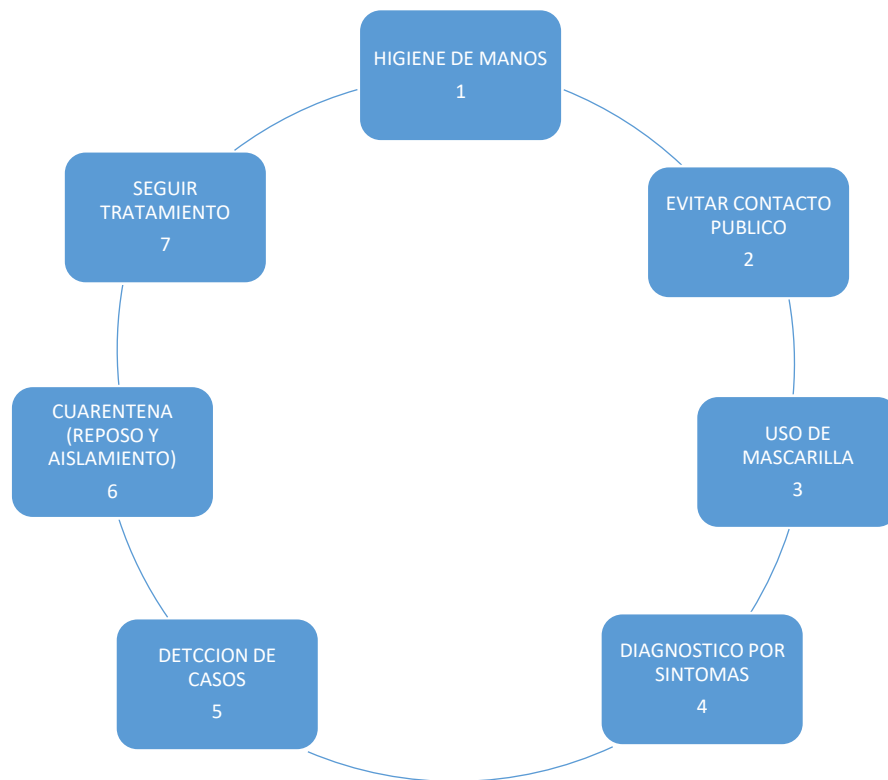
## **2. Intervenciones Psicológicas en COVID-19.**

En la dinámica de la enfermedad del Covid-19 se aprecia la relevancia de las conductas de las personas. La importancia de la identificación del comportamiento no



solo hace una comprensión más adecuada de la enfermedad, sino que permite diseñar, planificar las intervenciones más efectivas permitiendo en este caso a la Psicología poder aportar con todo su conocimiento científico de la Ciencia del comportamiento para el abordaje de esta Pandemia. Se muestra un encadenamiento de comportamientos vinculadas a la fase de la enfermedad, desde los que todas las personas deben hacer hasta el momento de detección de la enfermedad (Poudel et al., 2020). De esta forma, ya se sabe cuáles serían las conductas preventivas; prácticas de higiene de manos, evitar el contacto público, uso de máscaras, detección de casos, localización de contactos, cuarentenas para reducir la transmisión. Ante la conducta de sospecha de presentar la enfermedad, primeros síntomas o el haber estado cerca de personas infectadas: acudir a centros de salud y realización de diagnóstico. Por último, si se ha detectado la presencia del virus en las personas comienza la realización del tratamiento que está vinculado nuevamente a conductas delimitadas y específicas como reposo y aislamiento y el tratamiento de los síntomas siguiendo las indicaciones médicas.(35)

**Mapa conductual del COVID-19. Adaptación de poudel et al, 2020**



Lunn, Belton, Lavin et al. (2020) proponen siete áreas en que la ciencia del comportamiento puede contribuir a frenar la propagación del virus en distintos niveles, no sólo por las autoridades nacionales y locales, sino también por organizaciones, lugares de trabajo e incluso hogares. Estas áreas son el lavado de manos, el contacto con la cara, el aislamiento, el comportamiento en público, los comportamientos indeseables (ej. xenofobia), la comunicación de crisis y las percepciones de riesgo. Estos investigadores plantean, por ejemplo, que la evidencia muestra que la educación y la información sobre la higiene de las manos no es suficiente, que el aislamiento puede causar estrés y problemas de salud mental que requieren atención o que las percepciones de riesgo pueden estar sesgadas o distorsionadas.(35)



Las intervenciones han cobrado prioridad en diversos países. El gobierno de China ya principios rectores de la intervención de emergencia en crisis psicológicas para neumonía con nueva infección por coronavirus donde plantean como principios básicos:

- Incluir la intervención de crisis psicológica en el despliegue general de prevención y control de epidemias, con la premisa de reducir el daño psicológico causado por la epidemia y promover la estabilidad social, y ajustar oportunamente el enfoque de la intervención de crisis psicológicas de acuerdo con el progreso de la prevención y el control de epidemias.
- Implemente intervenciones clasificadas contra diferentes grupos de personas para proteger estrictamente la privacidad personal de los destinatarios.

Tanto los implementadores como los receptores deben tener cuidado para evitar el trauma. En dicho documento plantean una serie de acciones tendientes a prestar servicios de salud mental para las personas afectadas, así como intervención de crisis psicológica para las personas que lo necesiten, prevenir, mitigar y tratar de controlar activamente el impacto psicosocial de la epidemia y por último mantener eficazmente el manejo y tratamiento de los trastornos mentales graves.(35)



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRAFICA DEL ESTUDIO

##### 3.1.1. AMBITO GENERAL

La región Puno está ubicada en la sierra, al sureste del país, en la meseta del Collao a:  $13^{\circ}00'66''00''$  y  $17^{\circ}17'30''$  de latitud sur y los  $71^{\circ}06'57''$  y  $68^{\circ}48'46''$  de longitud oeste del meridiano de Greenwich; limita por el sur, con la región Tacna, por el este, con la República de Bolivia y por el oeste, con las regiones de Cusco, Arequipa y Moquegua; la región Puno se encuentra en el Altiplano entre los 3,812 y 5,500 msnm y es el quinto departamento más extenso, cabe mencionar que la capital del departamento es la ciudad de Puno y está ubicada a orillas del lago Titicaca.

##### 3.1.2. AMBITO ESPECÍFICO

La Ciudad de Puno es la capital del departamento de Puno actualmente tiene una extensión de 1566,64 mm, esta alberga una población de 139 096 habitantes aproximadamente. Su extensión abarca desde el centro poblado de Uros Chulluni al noreste, la zona urbana del distrito de Paucarcolla al norte, la urbanización Ciudad de la Humanidad Totorani al noroeste, el centro poblado de Ichu al sur y la comunidad mi Perú al suroeste; la ciudad de Puno oscila entre los 3810 a 4050 msnm esto la pone en una de las ciudades más altas del Perú y la quinta del mundo.



### **3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO**

El proyecto de investigación se presentó mediante plataforma pilar el mes de septiembre del 2020 este fue aprobado por asesoría inmediatamente, asimismo este fue derivado a los jurados evaluadores mediante plataforma pilar, posteriormente este fue evaluado en el mes de octubre teniendo correcciones y observaciones a levantar, las mismas que fueron superadas inmediatamente; siendo el mes de noviembre fecha en el que fue aprobado el proyecto de investigación, comenzando con la ejecución y su respectiva recolección de datos el mismo día, este estuvo comprendida entre los meses de noviembre del 2020 a marzo del 2021; iniciándose con el procesamiento de datos en el mes de Marzo y finalizado el mes de abril del presente año; el análisis de los resultados se realizó inmediatamente concluido el procesamiento de datos en conjunto con el análisis de resultados estadístico en los meses de abril y mayo; y en el mes de junio se realiza la primera presentación del borrador de tesis mediante plataforma pilar para que esta sea evaluado por los miembros del jurado en la cual se realizaron las correcciones y las observaciones a levantar, las mismas que fueron superadas inmediatamente; siendo Agosto el mes de sustentación.

### **3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO**

El material utilizado en esta investigación proviene del investigador, cuyos materiales son herramientas virtuales y sistemáticos, como celular, laptop, programas (google forms, SPSS 25, Microsoft Excel, etc.)



### 3.4. POBLACION Y MUESTRA DEL ESTUDIO

#### 3.4.1. POBLACIÓN

La población estuvo conformada por 1,796 Cirujanos Dentistas que se encuentran colegiados, habilitados y laborando en la ciudad de Puno.

- **Tipo de población:** Finita

#### 3.4.2. MUESTRA

- **Técnica de muestreo:** Muestreo probabilístico aleatorio simple
- **Tamaño de la muestra:** El tamaño de la muestra es de 317 Cirujanos Dentistas que se encuentran laborando en consulta privada de la ciudad de Puno.
- **Calculo del tamaño de la muestra:** Mediante la siguiente formula.

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

**Donde:**

n= Tamaño de la muestra

N= Tamaño de la población: 1,796

p= Porcentaje de confianza: 50% = 0.5

q= Porcentaje de error: 50% = 0.5

Z= Valor observado en la distribución normal estándar: 95% = 1.96

e= Margen de error: 5% = 0.05





### Reemplazando:

$$n = \frac{1.96^2 1796 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 (1796 - 1) + 1.96^2 0.5 * 0.5} = 316.6 = 317$$

Por lo tanto la muestra estará conformado por 317 Cirujanos Dentistas que laboren en consulta privada en la ciudad de Puno.

### CARACTERIZACION DE LA MUESTRA

#### a) Criterios de inclusión:

- Cirujanos Dentistas que laboren en la ciudad de Puno.
- Cirujanos Dentistas que acepten participar en la presente investigación.

#### b) Criterios de exclusión:

- Cirujanos Dentistas que presenten algún problema o enfermedad psicológica, psiquiátrica o que estén bajo tratamiento de esta.
- Cirujanos Dentistas que hayan sido diagnosticados con COVID-19 o presenten sintomatología.

### 3.5. DISEÑO ESTADISTICO

**NIVEL DE INVESTIGACION:** Relacional

- **Relacional:** Porque el investigador busca especificar la relación entre las variables de estudio.



**TIPO DE INVESTIGACION:** No experimental, prospectivo y transversal.

- **Descriptivo:** Por que describe la población, situación o fenómeno del estudio.
- **Prospectivo:** Los datos son recogidos a propósito de la investigación.
- **Transversal:** Porque evalúa las variables de interés en un sólo período de tiempo determinado.
- **No Experimental:** Porque el diseño no controla a las variables independientes.

### 3.6. PROCEDIMIENTO

#### 3.6.1. PROCEDIMIENTO DE RECOLECCION DE DATOS

Se presentó una solicitud dirigida al decano del Colegio Odontológico del Perú región Puno (COP), solicitando acceder al número de Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno y a la información personal de estos (correos electrónicos y números telefónicos), registrado en la base de datos de dicha institución, con la información obtenida se procedió a llamar explicando las instrucciones del estudio, obteniendo así su aprobación, seguido a esto se procedió a enviar virtualmente ,al whatsapp personal de cada Cirujano Dentista, el formulario de la encuesta elaborado en la plataforma de Google Forms, la cual contenía 4 secciones: la primera sección conformada por el consentimiento informado en el cual el cirujano determino su participación o su rechazo en la investigación; en la segunda sección se pidió los datos generales del Cirujano Dentista relacionados con el sexo, diagnostico de COVID-19 o sintomatología presente relacionados con esta y con enfermedades psicológicas, psiquiátricas o el tratamiento de estas, esto nos servirá para aplicar los criterios de selección, inclusión y exclusión; la tercera sección estuvo conformada por el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach (MBI)” que evaluó el estrés laboral; diseñada con 22 ítems cada ítem con



respuestas en escala lineal, tomando valores desde 0 (nunca), 1 (pocas veces al año), 2 (una vez al mes o menos), 3 (unas pocas veces al mes o menos), 4 (una vez a la semana), 5 (pocas veces a la semana) y 6 (todos los días) y la cuarta sección donde se aplicó la autoevaluación de desempeño laboral conformada por 32 ítems utilizando el método de elección forzada que consistió en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas con alternativas de tipo individual, la calificación de esta se llevó a cabo tomando en cuenta que cuando la calificación es negativa se le asigna un valor de 0 al ítem, en cambio cuando es positivo el valor asignado es 1 por lo tanto, el puntaje final que se obtuvo osciló entre 0 y 32.

### **3.6.2. TECNICA E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS**

La técnica para la recolección de datos estuvo compuesta por:

#### **a) Cuestionario “Inventario Burnout de Maslach (MBI)”**

Para la evaluación del estrés laboral se utilizó el cuestionario “Inventario Burnout de Maslach (MBI)” que evaluó situaciones que puedan resultar estresantes en el trabajo y sus vínculos con la institución, jefes o compañeros; este Instrumento comprende las siguientes dimensiones.(36)

- Cansancio emocional: Constó de nueve (09) ítems (1, 2, 3, 6, 8, 13,14, 16 y 20), los cuales evaluaron la sensación de agotamiento emocional producto de los requerimientos laborales. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la intensidad de cansancio emocional y de nivel de estrés laboral experimentado por la persona, obteniéndose 54 puntos como máximo.



- Despersonalización: Abarcó cinco (05) ítems (5, 10, 11, 15 y 22), los Cuales se enfocaban a evaluar las conductas de indiferencia y desapego de los trabajadores. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la intensidad de despersonalización, pudiendo obtenerse 30 puntos como máximo.
- Realización personal: Presentó ocho (08) ítems (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19y 21), los cuales evaluaron la sensación de éxito y bienestar por parte de los trabajadores. Cuanto mayor sea la puntuación, mayor será la sensación de realización personal, existiendo al mismo tiempo menos estrés laboral, obteniéndose 48 puntos como máximo.(31)

### **Validación**

Este instrumento validado internacionalmente fue diseñado para obtener información con respecto al nivel de estrés de los trabajadores de salud, diversos estudios dan a conocer la validez y confiabilidad de este instrumento, como en el estudio realizado por Aranda C.(36) donde se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.658 para toda la escala, con un 41.6 % de varianza explicada, en la determinación por dimensiones se obtuvieron las siguientes puntuaciones de alfa de Cronbach: Agotamiento emocional: 0.835; despersonalización: 0.407 y falta de realización: 0.733, se realizó un análisis factorial y una medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) lo cual resultó con 0.894. Para la prueba de esfericidad de Bartlett, la chi-cuadrado fue de 10460.857, con 231 grados de libertad, a un nivel de significancia de 0.000 considerando así un nivel de confiabilidad alto con lo cual se concluye que el cuestionario en mención, mide realmente dicha variable.



## **b) Evaluación por método de elección forzada**

Consistió en evaluar el desempeño de los individuos mediante frases descriptivas de alternativas de tipo individual; la evaluación estará conformada por 32 ítems, la calificación de esta se llevará a cabo tomando en cuenta que cuando la calificación es negativa se le asigna un valor de 0 al ítem, en cambio cuando es positivo el valor asignado es 1 por lo tanto el puntaje final que se puede obtener oscila entre 0 y 32.

### **Validación**

Esta evaluación fue validada y aplicada en estudios ya desarrolladas anteriormente; para la confiabilidad del instrumento se tomaron como referencia los resultados obtenidos en la investigación realizada por Méndez C.(19) donde se obtuvo un alfa de Cronbach de 0.798, es decir de confiabilidad aceptable, y así mismo se valoró la validez de constructo a través del parámetro Kaiser – Meyer – Olkin (KMO) y la prueba de Esfericidad de Barlett, ambas permiten determinar si es recomendable llevar a cabo un análisis factorial que defina si las escalas que la constituyen son adecuadas al instrumento, obteniéndose valores inferiores a 0.50 (KMO = 0.189 y EB = 0.084), es decir, no es necesario redefinir las escalas pues estas están orientadas a medir lo que se presente medir, en este caso, el desempeño laboral.

## **3.7. VARIABLES**

### **3.7.1. VARIABLE INDEPENDIENTE:**

Nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

### 3.7.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Desempeño Laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos

Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

### 3.7.3. VARIABLE INTERVINIENTE

El sexo de los Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

### 3.7.4. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES

VARIABLE	TIPO DE VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	VALOR FINAL
Nivel de Estrés	Categórica Nominal	Agotamiento emocional	- Cansancio emocional - Agotamiento físico	Nominal (policotómica)	Nivel alto (67-99) Nivel medio (34-66) Nivel bajo ( $\leq 33$ )
		Despersonalización	- Actitudes negativas - Respuestas cónicas		
		Realización personal	- Sentimiento de fracaso - Incompetencia		
Desempeño Laboral	Categórica Nominal	Capacidad cognitiva	-Conocimiento - Actitud - Habilidades	Nominal (policotómica)	Insuficiente (0-12) Regular (13-25) Bueno (26-32)
		Capacidad afectiva	-Comunicación - Respeto		
		Cumplimiento	Responsabilidad		
Sexo	Categórica Nominal	Características sexuales secundarias	Características sexuales secundarias	Nominal (dicotómica)	Masculino Femenino



### **3.8. ANALISIS DE LOS RESULTADOS**

El análisis de los datos obtenidos del cuestionario “Inventario Burnout de Maslach (MBI)” y la evaluación de desempeño laboral, se realizó mediante el uso de la estadística descriptiva donde se recogió, almaceno y ordenó la información de las variables de estudio, para después realizar tablas y gráficos donde se determinó la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

El procesamiento de los datos obtenidos de la encuesta se realizó mediante la utilización de una computadora Intel Core i5, sistema operativo Windows 10, para lo cual se realizó la prueba de Chi-cuadrado de Pearson mediante el programa SPSS versión 25.0 y la base de datos Excel.

Una vez hallado los datos requeridos para la investigación, se procedió a realizar el análisis de resultados.

### **3.9. CONSIDERACIONES ETICAS**

- La investigación se efectuó de acuerdo con los principios internacionales establecidos en la declaración de HELSINKI(37), el reporte de BELMONT(38) y las pautas del CIOMS(39). Así mismo se efectuó de acuerdo con los principios establecidos en la RM-223-2020-MINSA(40) y con la aprobación de los miembros del jurado calificador y del área de investigación de la Universidad Nacional del Altiplano.
- Se obtuvo los datos de los participantes mediante una solicitud dirigida al colegio odontológico de Puno en la cual se determinó que los datos obtenidos serán utilizados solo para fines de investigación.



- Todos los participantes fueron informados de manera detallada sobre los objetivos que pretende alcanzar la investigación, para ello se les pidió aceptar el consentimiento informado virtual; así mismo responder los datos generales que se les pidió en la segunda sección; el llenado del cuestionario de estrés y la evaluación del desempeño que se utilizó para la recolección de datos ubicados en la tercera y cuarta sección.
- Se mantuvo la confiabilidad de la información, mediante la codificación de los datos.



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

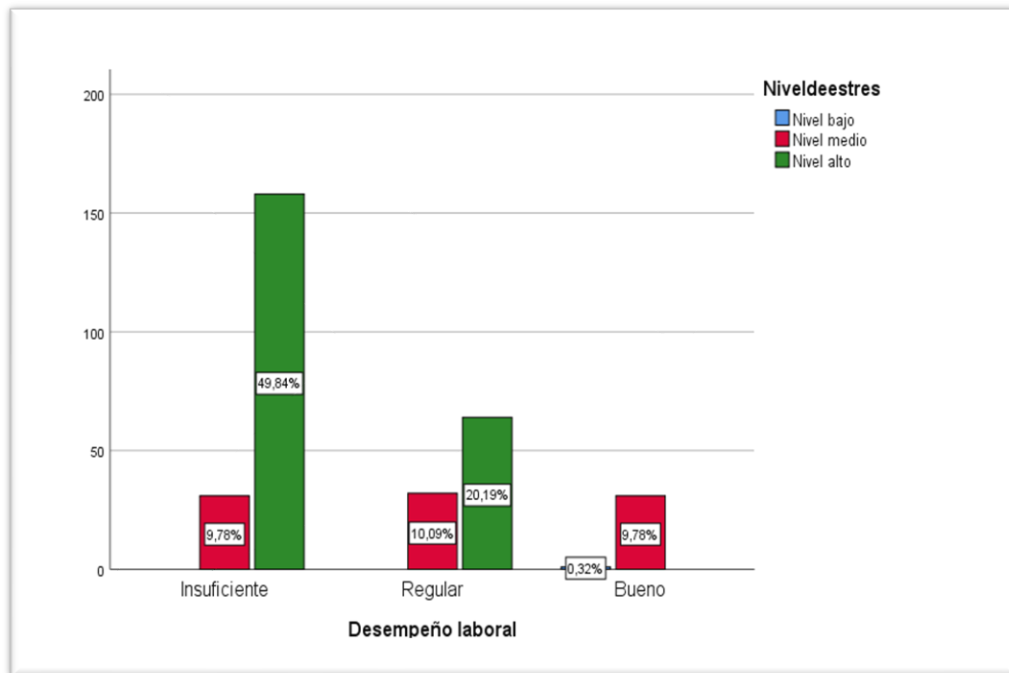
#### 4.1. RESULTADOS

**TABLA N° 1.** *Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.*

Nivel de estrés	Insuficiente		Regular		Bueno		Total	
	N	%	N	%	N	%	N	%
Nivel bajo	0	0.0%	0	0.0%	1	0.3%	<b>1</b>	<b>0.3%</b>
Nivel medio	31	9.8%	32	10.1%	31	9.8%	<b>94</b>	<b>29.7%</b>
Nivel alto	158	49.8%	64	20.2%	0	0.0%	<b>222</b>	<b>70.0%</b>
<b>Total</b>	<b>189</b>	<b>59.6%</b>	<b>96</b>	<b>30.3%</b>	<b>32</b>	<b>10.1%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

**FUENTE:** Elaborado por los investigadores según matriz de datos.

**GRÁFICO N° 1. Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.**



FUENTE: Tabla N° 1

**Interpretación:**

En la Tabla y el gráfico N° 01, se observa la relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada: el 0.3% de Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno tiene un nivel bajo de estrés con un buen desempeño laboral. En caso de los Cirujanos Dentistas que presentan un nivel de estrés medio, que es el 29.7%; el 9.8% tiene un desempeño laboral insuficiente, el 10.1% tiene un desempeño laboral regular y el 9.8% un desempeño laboral bueno. En caso de los Cirujanos Dentistas que presentan un nivel de estrés alto, que es el 70.0%; el 49.8% tiene un desempeño laboral insuficiente, el 20.2% tiene un desempeño laboral regular y ningún Cirujano Dentista tiene un desempeño laboral bueno.

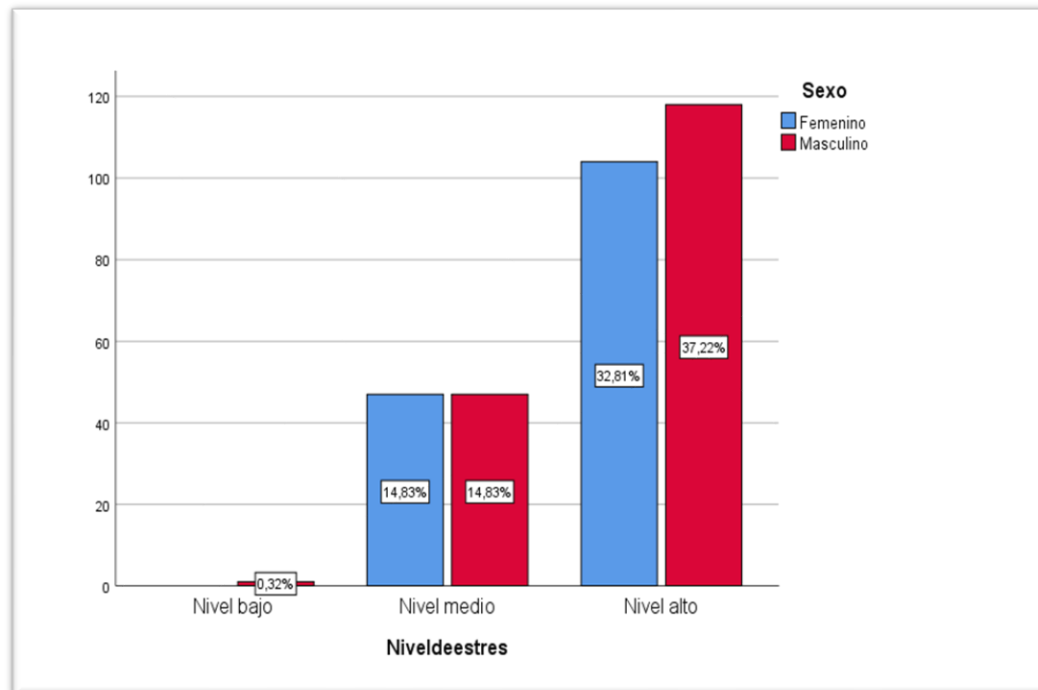


**TABLA N° 2. Nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en  
Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.**

Nivel de estrés	sexo	Femenino		Masculino		Total	
		N	%	N	%	N	%
Nivel alto		104	32.8%	118	37.2%	<b>222</b>	<b>70.0%</b>
Nivel medio		47	14.8%	47	14.8%	<b>94</b>	<b>29.7%</b>
Nivel bajo		0	0.0%	1	0.3%	<b>1</b>	<b>0.3%</b>
<b>Total</b>		<b>151</b>	<b>47.6%</b>	<b>166</b>	<b>52.4%</b>	<b>317</b>	<b>100.0%</b>

**FUENTE:** Elaborado por el investigador según cuestionario Inventario Burnout de Maslach (MBI)

**GRÁFICO N° 2. Nivel de estrés en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.**



FUENTE: Tabla N° 2

**Interpretación:**

En la Tabla y gráfico N°2, se observa que de un total de 317 Cirujanos Dentistas que laboran en consulta privada en la ciudad de Puno, 151 Cirujanos Dentistas son de sexo femenino de las cuales el 32,8 % tiene un nivel alto de estrés, el 14,8% tiene un nivel medio de estrés y ningún Cirujano Dentista tiene nivel bajo de estrés; también se observa que 166 Cirujanos Dentistas son de sexo masculino de los cuales el 37,2% tiene un nivel alto de estrés, el 14,8% tiene un nivel medio de estrés y el 0,3% tiene un nivel bajo de estrés.

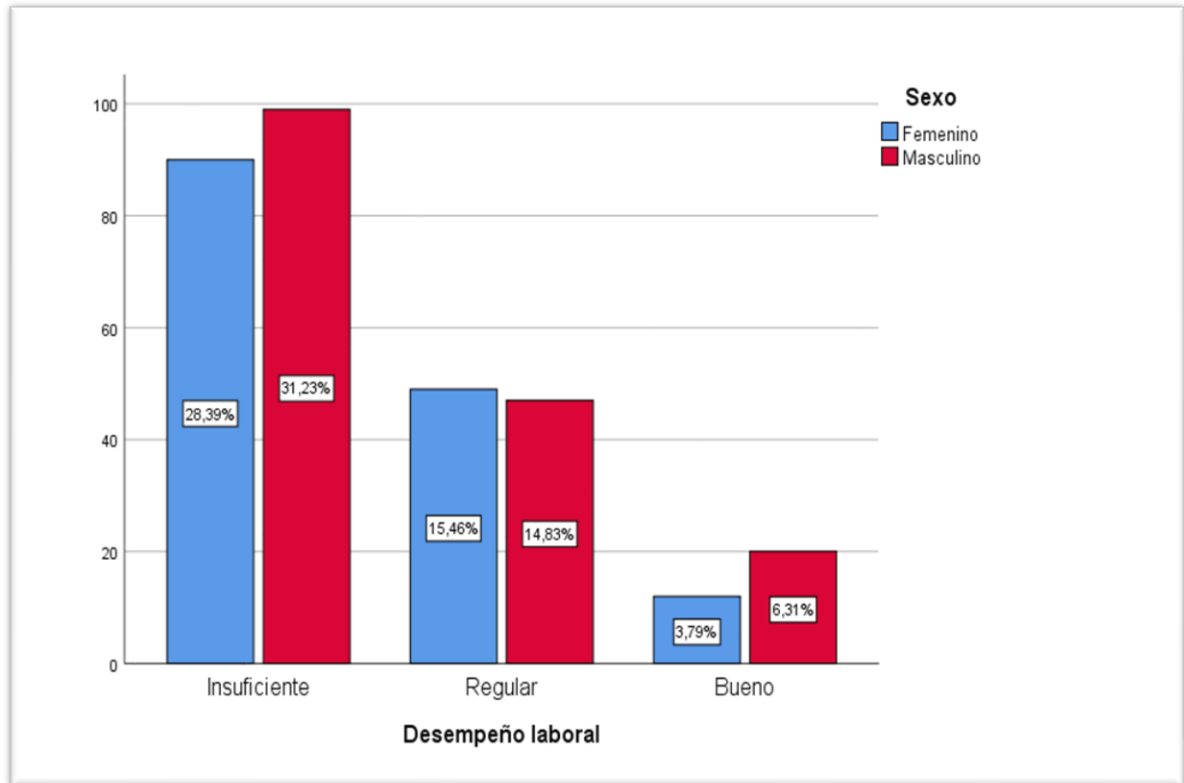


**TABLA N° 3. Desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.**

Desempeño laboral \ Sexo	Femenino		Masculino		Total	
	N	%	N	%	N	%
Bueno	12	3.8%	20	6.3%	32	10.1%
Regular	49	15.5%	47	14.8%	96	30.3%
Insuficiente	90	28.4%	99	31.2%	189	59.6%
Total	151	47.6%	166	52.4%	317	100.0%

**FUENTE:** Elaborado por el investigador según evaluación del desempeño laboral

**GRÁFICO N° 3. Desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno – 2020, según género.**



FUENTE: Tabla N° 3

**Interpretación:**

En la Tabla y el grafico N° 3, se observa que de un total de 317 Cirujanos Dentistas que laboran en consulta privada en la ciudad de Puno, 151 Cirujanos Dentistas son de sexo femenino de las cuales el 15.5% tiene desempeño laboral regular y el 28.4% tiene desempeño laboral insuficiente. También se observa que de un total de 166 Cirujanos Dentistas de sexo masculino: el 6.3% tiene desempeño laboral bueno, 14.8% tiene desempeño laboral regular y el 31.2% tiene desempeño laboral insuficiente.



**TABLA N° 4. Prueba estadística de Chi-cuadrado de Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020.**

<b>Pruebas de Chi-cuadrado</b>	<b>Valor</b>	<b>Df</b>	<b>Significación asintótica (bilateral)</b>
Chi-cuadrado de Pearson	96,833 <sup>a</sup>	4	0.000
N de casos válidos	317		

a. 3 casillas (33,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,10.

**FUENTE:** Elaborado por el investigador

### **Interpretación:**

En la Tabla N° 4, se observa, con un nivel de significancia del 5%, que la significancia asintótica (bilateral) tiene un valor  $p(0.00) < \alpha(0.05)$ , indicando que se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula, por ende si existe relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.



## 4.2. DISCUSIÓN

El presente trabajo de investigación tuvo como propósito principal determinar la relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno - 2020. Se evaluaron 317 Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.

Los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación, nos indica que en el sexo femenino se presenta un nivel de estrés alto con un 32,8 % y un desempeño laboral insuficiente con un 28.4%, así mismo nos indica que en el sexo masculino se presenta un nivel de estrés alto con un 37.2% y un desempeño laboral insuficiente con un 31.2%. También se obtuvo que la significancia asintótica (bilateral) tiene un valor  $p(0.00) < \alpha(0.05)$ , indicando que si existe relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno, de esta manera nuestros hallazgos coinciden con las investigaciones de González.(9) donde el nivel de estrés de los evaluados fue alto tomando en cuenta la media la cual fue de 21.1 y de acuerdo a los estándares de la prueba donde la media normal debe ser de 16.3 y 14.7; también se identificó la relación que existe entre el estrés y desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Serviteca Altense S.A. de la ciudad de Quetzaltenango. Asimismo Álvarez H.(10) estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño del trabajador administrativo de un núcleo Universitario público Venezolano. Al igual que Reinoso E.(11) determinó la influencia que existe entre el estrés y el rendimiento académico en los estudiantes del Quinto semestre de la facultad de odontología de la Universidad Central del Ecuador y determino que el 100% de los encuestados afirmó haber presentado un cuadro de estrés sobre todo en el clima organizacional. Del mismo modo Yáguar, S.(12) estableció la relación entre





el estrés laboral y el desempeño profesional de los trabajadores de salud en el Centro de Salud de primer nivel de atención en Mapasingue oeste en la ciudad de Guayaquil donde la mayoría de trabajadores de salud presentaban un bajo nivel de estrés laboral (46,6%) y un regular desempeño profesional (69,0%), evidenciándose una asociación estadística entre estas variables ( $p < 0,05$ ). Igualmente Abdelhafiz, A; Asmaa, Z. y Hany, H.(13) concluyeron que la pandemia de COVID-19 añadió nuevos factores para el desarrollo de BOS en nuestro grupo de investigación y que se deben tomar varias medidas para apoyar a los médicos en esta etapa. Asimismo Davila, G; Pacheco, J. y Davila, R.(14) identificaron la existencia de estrés y ansiedad causada por la COVID-19 en la cual identifican que los odontólogos han presentado con mayor frecuencia estado de ansiedad moderada como consecuencia del COVID-19. Igualmente Rivero, Y. y Donado, M.(15) determinaron la incidencia de la pandemia de covid-19 en el estrés laboral de los trabajadores de la IPS Salud Tierralta S.A.S. en este estudio se halló que el 30% presentó estrés medio, seguido de aquellos que tuvieron una puntuación en el test de 60, lo que significó un estrés alto (20%) al igual que los que arrojaron un estrés leve (20%), un 5% se considera que presentó estrés grave, concluyendo que la salud mental de los profesionales sanitarios en el ejercicio de sus funciones se ve comprometida por la pandemia de SARS-CoV-2, viéndose especialmente afectados los profesionales que se encuentran en la primera línea de defensa contra el virus, pero con valores por debajo de los de la población general. Al igual que Álvaro, M; Camila, B; Estefana, O.(16) establecieron que ejercer la profesión de salud se asoció a tres veces más de lo probable de ejercer un trastorno de ansiedad generalizada (TAG) en los médicos generales del Caribe Colombiano; Cuatro de cada diez creyeron tener síntomas del COVID-19, más del 68% temían ser portadores asintomáticos o perder la vida, mientras que más del 80% temían acudir como pacientes a un centro sanitario o llevar el virus a casa, el 38,4%



presento y un mayor número de médicos informaron jaquecas, cansancio extremo, incomodidad o estaban nerviosos al ver noticias. Del mismo modo Bogumia, P; Justyna, L; Marzena, A. y Piotr, M.(17) establecieron que el agotamiento laboral durante la pandemia de COVID-19 es notable entre los fisioterapeutas que trabajan en departamentos clínicos, mostrando altas tasas de burnout en los tres dominios: agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y realización personal (PA). Igualmente Tantaruna S.(6) estableció que existe una relación indirecta y significativa al obtener un valor de -0.299 es decir a mayor estrés laboral menor actividad como parte del desempeño laboral del personal de un colegio profesional odontológico del Perú. Del mismo modo Dávila De La cruz N.(21) estableció la relación entre el estrés laboral y el desempeño laboral, dado el coeficiente (0,863) que existe una correlación positiva muy fuerte, entonces indica que si el estrés laboral aumenta en los administrativos el desempeño laboral descenderá en la UGEL 15 Huarochirí de los administrativos de la UGEL 15, Huarochirí. Asimismo Juárez A.(28) estableció que los odontólogos de la red de salud de Yunguyo tiene un alto nivel de estrés; mientras que el nivel de calidad de atención percibido por los pacientes atendidos en el consultorio externo del servicio de odontología se encuentra en un nivel bajo, obteniendo una relación inversa entre estas dos variables. También Abanto, E.(22) determino un alto nivel de estrés equivalente al 54% y un desempeño regular de 67%, concluyendo que existe incidencia significativa del estrés laboral en el desempeño del personal de salud, debido a la presión de trabajar con pacientes de COVID-19. Igualmente Huamán, E.(24) indico que el personal del servicio de obstetricia presenta niveles de estrés laboral moderado (92%), con niveles medios de agotamiento emocional (75%), realización personal (69%) y despersonalización (59%). Por otro lado, el trabajo en equipo se percibe como medio (50%) y bajo (50%) y el análisis inferencial concluyó que existe una relación moderada e inversa entre el estrés laboral y



el trabajo en equipo del personal del servicio de obstetricia con un Rho de Spearman = - 0,599. Asimismo Gamonal, L.(26) determino que si existe una correlación directa entre el estrés y el desempeño laboral, también se ha determinado el nivel de desempeño de la función donde 71,0% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño bajo, 23,4% de los cirujanos dentistas tienen un desempeño regular y 5,6% de los cirujanos tienen desempeño alto. Esto quiere decir, que el desempeño de la función está influenciada por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Del mismo modo Mamani, L(3) estableció que los dentistas de la ciudad de Juliaca, que trabajaron durante la pandemia de COVID-19, presentan niveles elevados de miedo, moderados de ansiedad estado y leve de ansiedad rasgo, siendo mayor en el género femenino, en dentistas con más de 40 años de edad, y con experiencia menor a 10 años.

Nuestros hallazgos contradicen con las investigaciones de Bendezú, L.(18) donde el nivel de estrés que los Cirujanos Dentistas fue bajo (54%) en la Red asistencial Almenara EsSalud de Lima según el cuestionario de Maslach Burnout Inventory. Igualmente Menendez C.(19) determinó que los Cirujanos Dentistas que laboran en la clínica Estomatológica de la Universidad Alas Peruanas de Arequipa tanto el tiempo que labora en la clínica Estomatológica y su estrés laboral no mostraron ninguna relación con su desempeño laboral. Del mismo modo Rodas, K.(23) mostro que solo el 45.7% del personal de salud presenta un grado severo de estrés post traumático, y el nivel de desempeño laboral predominante es el medio con 77.8 %. La prueba de hipótesis de Regresión logística ordinal (sig. 0,542 > ,005) concluyó que la pandemia por SARS-CoV-2 no impacta significativamente en el desempeño laboral. Asimismo Flores, M. y Muñoz, D.(25) indicó que no se halló asociación estadística del SBO con ningún parámetro evaluado de las características laborales, sin embargo, al evaluar cada esfera se



encontraron algunas asociaciones concluyendo que la presencia del SBO no fue asociado a las otras variables asociadas, pero entre sus tres dimensiones, la despersonalización estuvo presente con mayor frecuencia. Igualmente Luis, V.(27) estableció que no se encontró asociación estadísticamente significativa entre las variables ansiedad, depresión y estrés laboral, ni tampoco entre las variables ansiedad con las dimensiones de depresión y estrés laboral, ni tampoco entre la depresión y las dimensiones de ansiedad y estrés laboral, pero sí entre el estrés laboral y la dimensión somática de la ansiedad, ello se expresa debido al siguiente resultado,  $r = -0.323$  ( $p < 0.05$ ).

Con los resultados de esta investigación encontramos que la mayoría de los Cirujanos Dentistas con consulta privada en la ciudad de Puno en el contexto de la pandemia mundial COVID-19 obtuvieron entre un nivel moderado a alto de estrés pero a diferencia de los niveles de estrés presentados antes de la pandemia mundial COVID-19 este se presentó con mayor frecuencia, también se agregaron factores ajenos a lo usual que desencadenan el estrés, en cuanto al desempeño laboral en la mayoría de estudios se observó que cuando el personal de salud presento un nivel de estrés entre moderado a alto este presentaba un desempeño laboral insuficiente determinando así que si existe una relación entre el estrés y el desempeño laboral. En base a esto se debería crear estrategias para bajar el nivel de estrés y así permitir un mejor desempeño laboral frente a nuestra institución laboral y sobre todo hacia los pacientes.



## V. CONCLUSIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la presente investigación, se puede concluir lo siguiente:

**PRIMERA:** De la totalidad de Cirujanos Dentistas que laboran en consulta privada de la ciudad de Puno; los Cirujanos Dentistas que presentaron niveles altos de estrés tuvieron un desempeño laboral insuficiente, mientras que los que presentaron un nivel de estrés bajo tuvieron un buen desempeño laboral.

**SEGUNDA:** De la totalidad de Cirujanos Dentistas que laboran en consulta privada de la ciudad de Puno; los Cirujanos Dentistas de sexo masculino son los que presentan niveles altos de estrés y los Cirujanos Dentistas de sexo femenino son las que presentan niveles bajos de estrés.

**TERCERA:** De la totalidad de Cirujanos Dentistas que laboran en consulta privada de la ciudad de Puno; los Cirujanos Dentistas de sexo masculino tienen un desempeño laboral insuficiente y los Cirujanos Dentistas de sexo femenino tiene un desempeño laboral regular.

**CUARTO:** Según la prueba estadística de Chi-cuadrado, si existe relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERA:** Se sugiere realizar estudios sobre el conocimiento y actitudes que se debe tomar frente al estrés y las consecuencias que este trae en el ámbito laboral, social y familiar.

**SEGUNDA:** Se requieren estudios de tipo longitudinal, donde teniendo como base al nivel de estrés con el desempeño laboral en Cirujanos Dentistas, estos se puedan evaluar para la ayuda preventiva de males como estos.

**TERCERA:** Se sugiere utilizar los resultados de este trabajo de investigación para poder compararlo con otras investigaciones.

**CUARTA:** Fomentar la divulgación que contemplen temas sobre el manejo de estrés, para que esto pueda verse reflejado en un buen clima laboral y el mejor desempeño en este.

**QUINTA:** Se recomienda a los Cirujanos Dentistas a la superación emocional y personal a través de la búsqueda de soluciones alternativas que puedan mitigar el estrés debido a los acontecimientos vividos estos años por la pandemia global COVID-19.

**SEXTA:** Incentivar a los Cirujanos Dentistas a la capacitación sobre temas como estrés, ansiedad entre otros que no son ajenos a la problemática actual y con esto a la realización de talleres sobre el estrés para el personal asistencial.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- Suaste-Olmos F, Cuevas-González MV, García Calderón AG, Cuevas González JC. Conociendo al COVID-19 y la labor odontológica ante la pandemia. *Odontol Sanmarquina*. 2020;23(2):101–3.
- Velazque Rojas L, Valenzuela Huamán CJ, Murillo Salazar F. Pandemia COVID-19: repercusiones en la educación universitaria. *Odontol Sanmarquina*. 2020;23(2):203–5.
- Mamani Sucari LA. Nivel de Miedo y Ansiedad rasgos-estado en Cirujanos Dentistas de la ciudad de Juliaca en el contexto de la pandemia Global COVID-19, 2020. 2021;1–102.
- Dentistry IJ of I. La Odontología en los tiempos del coronavirus-COVID-19. *Int J Interdiscip Dent*. 2020;13(1):2–2.
- Mejia CR, Chacon JI, Enamorado OM, Garnica LR, Chacón SA, García YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. *Rev Asoc Esp Espec Med Trab* [Internet]. 2019;28(3):176–235. Available from: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>
- Tantaruna Vásquez SJ. Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017. *Univ César Vallejo*. 2017;
- Vargas Echeverría SL, Flores Galaz MM. Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios. *Investig Bibl Arch Bibl e Inf*. 2019;33(79):149.
- Flores Hernández C, Huerta Franco R, Carrillo Soto JG, Zarate Vera T, Morales Mata I. Incidencia de estrés en odontólogos de diferentes especialidades ocasionado por ruido en el consultorio dental. *Nov Sci*. 2014;1(2):1.



González Acabal MR. Estrés y Desempeño Laboral (Estudio realizado en Serviteca Altense de Quetzaltenango). Univ Rafael Landivar [Internet]. 2014;83. Available from: <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Gonzalez-Mayra.pdf>

Álvarez H. El Estrés Laboral En El Desempeño Del Personal Administrativo De Un Núcleo Universitario Público. 2015;23.43. Available from: <http://riuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/123456789/3060/1/Halvarez>

Reinoso Toledo EP. Influencia del Estrés en el Rendimiento Académico de los Estudiantes del Quinto Semestre de la Facultad de Odontología de la Universidad Central del Ecuador. Ekp. 2017;13(3):1576–80.

Yáguar Gutiérrez SP. El Estrés Laboral y su Relación con el desempeño de los personales del Centro de Salud del primer Nivel de Atención en Mapasingue Oeste en la Ciudad de Guayaquil. *Αγαη*. 2019;8(5):55.

Abdelhafiz AS, Ali A, Ziady HH, Maaly AM, Alorabi M, Sultan EA. Prevalence, Associated Factors, and Consequences of Burnout Among Egyptian Physicians During COVID-19 Pandemic. *Front Public Heal*. 2020;8(December):1–9.

Davila Torres GA, Pacheco Ludeña JE, Davila Torres RF. Artículos originales. 2020;1:32.

Rivero Ramos Y del C, Donado García MD. Incidencia de la Pandemia del COVID-19 en el Estrés laboral de los trabajadores de la IPS Salud Tierralta S.A.S. *Univ CORDOBA*. 2021;1:82.

Monterrosa-Castro A, Buelvas-de-la-Rosa C, Ordosgoitia-Parra E. Probable trastorno de ansiedad generalizada en la pandemia COVID-19: valoración en médicos generales del Caribe colombiano. *Duazary*. 2021;18(1):7–19.





- Pniak B, Leszczak J, Adamczyk M, Rusek W, Matosz P, Guzik A. Occupational burnout among active physiotherapists working in clinical hospitals during the COVID-19 pandemic in south-eastern Poland. *Work*. 2021;68(2):285–95.
- Bendezu Saettone LM. Nivel de estrés laboral en Cirujanos Dentistas Procedentes de la Red asistencial Almenara Essalud, usando el cuestionario Maslach Burnout Inventory Lima - 2016. Available from: [http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/956/ESPECIALIDAD\\_Montero\\_Crisologo%2C\\_Diana\\_Carolina.pdf?sequence=4&isAllowed=y](http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/956/ESPECIALIDAD_Montero_Crisologo%2C_Diana_Carolina.pdf?sequence=4&isAllowed=y)
- Mendez Cutipa CO. Factores que influyen en el Desempeño Laboral de los Cirujanos Dentistas de la Clinica Estomatologica de la Universidad Alas Peruanas Arequipa - 2018. 2019;53(9):1689–99.
- Chucle Celis C. Estrés y Desempeño Laboral en Trabajadores de Salud del Área de Emergencia de la Clinica San Juan de Dios - San Luis, 2019. 2019;
- Davila de la Cruz NM. El Estrés Laboral y el Desempeño laboral de los Administrativos de la UGEL 15, Huarochiri [Internet]. 2016. 0–3 p. Available from: [http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2283/1/Tesis\\_de\\_Arrascue\\_Delgado\\_y\\_Segura\\_Cardoza.pdf](http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2283/1/Tesis_de_Arrascue_Delgado_y_Segura_Cardoza.pdf)
- Abanto Morales EK. Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19. *Univ CESAR VALLEJO* [Internet]. 2020;1:1–52. Available from: [file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing digital 2.pdf](file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing%20digital%202.pdf)
- Rodas Simbron KM. Impacto de la Pandemia por SARS-COV 2 en el desempeño laboral de los trabajadores de salud 2020. *Univ CESAR VALLEJO*. 2020;1–56.



- Huaman Ayala E. Estrés Laboral y trabajo en equipo del personal en el servicio de Obstetricia del hospital sub regional de Andahuaylas, en el contexto de pandemia por COVID-19, periodo 2020. Univ CESAR VALLEJO [Internet]. 2020;(October):1–126. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Flores Maqui HR, Muñoz López DH. Frecuencia Del Síndrome De Burnout En Personal Asistencial De Primera Línea Contra La Pandemia De Covid-19 En Un Hospital III De Lima. Univ Peru Cayetano Hered [Internet]. 2021;1:1–38. Available from: <https://repositorio.upch.edu.pe/handle/20.500.12866/8969>
- Gamonal Sánchez LM. Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Univ CESAR VALLEJO [Internet]. 2021;1:1–94. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Vásquez Elera LE. Ansiedad, depresión y estrés en trabajadores del Hospital Cayetano Heredia durante la pandemia de COVID-19 durante el año 2020. Univ César Vallejo [Internet]. 2020;1(October 2013):1–126. Available from: <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Juarez Suero AM. Efecto del nivel de estrés de los Cirujanos Dentistas en la calidad de la atención percibidos por los usuarios del consultorio externo del Servicio de Odontología de la Red de salud Yunguyo - Puno 2015. 2017;



- Orlandini A. El estrés qué es y cómo evitarlo. [Internet]. 1ra Edicio. Fonod de CE, editor. Mexico: 2012; 2012. 220 p. Available from: [https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=d8-KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=sociologia+del+estres+libro&ots=\\_\\_hQ7pzmwD&sig=w\\_ov7FSVrMoGserbfHm\\_uQ6oRbY#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=d8-KuiJAOXIC&oi=fnd&pg=PT3&dq=sociologia+del+estres+libro&ots=__hQ7pzmwD&sig=w_ov7FSVrMoGserbfHm_uQ6oRbY#v=onepage&q&f=false)
- Gestoso CG, Miguel J, Navas M. Estrés Laboral [Internet]. 2010. 269–296 p. Available from: [http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio\\_sin\\_paredes/fac\\_hum/psico\\_trabj/17.pdf](http://recursosbiblio.url.edu.gt/publicjlg/biblio_sin_paredes/fac_hum/psico_trabj/17.pdf)
- Mercedes de la Cruz Ramirez Y. Estres Laboral y Dempeño Profesional en el Servicio de Emergencia Hospital Nuestra Señora de las Mercedes Carhuaz 2016.
- Bedoya Jojoa C. Covid-19: la pandemia de abuso contra el personal de salud en tiempos de pandemia. Interdiscip J Epidemiol Public Heal [Internet]. 2020;3(1):1–3. Available from: <https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/iJEPH/article/view/6276>
- Becerra Canales B, Ybaseta Medina J. Salud autopercebida en trabajadores de enfermería del primer nivel de atención, durante la pandemia de covid-19. 2020;
- Rubio-Pérez I, Badia JM, Mora-Rillo M, Martín Quirós A, García Rodríguez J, Balibrea JM, et al. COVID-19: Key Concepts for the Surgeon. Cir Esp. 2020;98(6):310–9.
- Urzúa A, Vera P, Caqueo A, Polanco R. La psicología en la prevención y manejo del Covid-19. Ter Psicológica [Internet]. 2020;38(1):103–18. Available from: <https://tpeps.cl/index.php/tpeps/article/view/273/323>
- Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala Maslach Burnout Inventory (Hss) en trabajadores del occidente de México. salud Uninorte [Internet]. 2016;32(2):1–10. Available from: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v32n2/v32n2a05.pdf>



Mundial AM. Principios éticos para las investigaciones médicas en seres humanos. Asoc Médica Mund [Internet]. 2008;1:1–8. Available from: [http://www.reumatologia.org.ar/userfiles/file/investigacion-farmaco-clinica/inv\\_clinica\\_faltante.doc](http://www.reumatologia.org.ar/userfiles/file/investigacion-farmaco-clinica/inv_clinica_faltante.doc)

Jhon Ryan K, Brady J, Cooke R, Height D, Jonsen A, King P, et al. Informe Belmont. Principios éticos y directrices para la protección de sujetos humanos de investigación. J Chem Inf Model [Internet]. 2018;53(9):1689–99. Available from: [https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto\\_Etica/Belmont\\_report.pdf](https://medicina.unmsm.edu.pe/etica/images/Postgrado/Instituto_Etica/Belmont_report.pdf)

(CIOMS) C de OI de las CM. Pautas éticas internacionales para la investigación relacionada con la salud con seres humanos. Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica en seres humanos. 2014. 150 p.

Minsa. Resolución Ministerial N° 233-2020-MINSA Consideraciones Éticas para la Investigación en Salud con Seres Humanos [Internet]. 2020. p. 17. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/normas-legales/541139-233-2020-mins>



## ANEXOS



## ANEXO 01

### CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Reciba usted mis cordiales saludos, mi nombre es Juan Andrés Fuentes Torres, la meta de este estudio es determinar si existe relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas de la Ciudad de Puno.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá su valiosa colaboración para responder preguntas del presente formulario. Esto tomará aproximadamente 10 a 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación; sus respuestas del formulario serán codificadas por lo tanto, serán anónimas.

Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de no responderlas y con ello retirarse del mismo, ya que responder todas las preguntas es obligatorio para que se pueda enviar el formulario.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Juan Andrés Fuentes Torres. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es determinar



si existe Relación entre el Nivel de Estrés con el Desempeño Laboral en el contexto de la Pandemia global COVID-19, en Cirujanos Dentistas de la Ciudad de Puno.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 a 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y verídica y que sin mi consentimiento esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. He sido informado de que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

*¿Usted desea participar en la Investigación?*

- *SI*
- *NO*



## ANEXO 02

### DATOS GENERALES

Marque la alternativa que corresponda a su situación, las preguntas que responda serán utilizadas con fines de investigación por lo tanto las respuestas tienen carácter confidencial, requiriéndose como tal que Sean verdaderas, honestas y lo más exactas posibles.

**1. ¿Cuál es su sexo?**

- Masculino
- Femenino

**2. ¿Ud. fue diagnosticado con COVID-19 o presenta síntomas de la COVID 19?**

- Si
- No

**3. ¿Ud. Esta bajo tratamiento psicológico o psiquiátrico?**

- Si
- No





### ANEXO 03

#### CUESTIONARIO “INVENTARIO BURNOUT DE MASLACH (MBI)”

**INSTRUCCIONES:** Por favor lea cuidadosamente el siguiente cuestionario y señale honestamente la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que se siente más identificado con los enunciados que verá a continuación:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

N°	PREGUNTAS	0	1	2	3	4	5	6
1	Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.							
2	Al final de la jornada me siento agotado.							
3	Me encuentro cansado cuando me levanto por las mañanas y tengo que enfrentarme a otro día de trabajo.							
4	Puedo entender con facilidad lo que piensan mis pacientes.							
5	Creo que trato a algunos pacientes como si fueran objetos.							
6	Trabajar con pacientes todos los días es una tensión para mí.							
7	Me enfrento muy bien con los problemas que me presentan mis pacientes.							
8	Me siento “quemado” por el trabajo.							
9	Siento que mediante mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de otros.							
10	Creo que tengo un comportamiento más insensible con la gente desde que hago este trabajo.							



<b>11</b>	Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente.							
<b>N°</b>	<b>PREGUNTAS</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>
<b>12</b>	Me encuentro con mucha vitalidad							
<b>13</b>	Me siento frustrado por mi trabajo.							
<b>14</b>	Siento que estoy haciendo un trabajo demasiado duro. 15							
<b>15</b>	Realmente no me importa lo que les ocurrirá a algunos de los pacientes a los que tengo que atender.							
<b>16</b>	Trabajar en contacto directo con los pacientes me produce bastante estrés.							
<b>17</b>	Tengo facilidad para crear una atmósfera relajada a mis pacientes							
<b>18</b>	Me encuentro animado después de trabajar junto con los pacientes.							
<b>19</b>	He realizado muchas cosas que merecen la pena en este trabajo.							
<b>20</b>	En el trabajo siento que estoy al límite de mis posibilidades.							
<b>21</b>	Siento que sé tratar de forma adecuada los problemas emocionales en el trabajo							
<b>22</b>	Siento que los pacientes me culpan de algunos de sus problemas.							

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**



## ANEXO 04

### EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL

**INSTRUCCIONES:** A continuación encontrará frases de desempeño que le ayudaran a hacer la evaluación. Marque “SI” para indicar la frase que mejor defina su desempeño, y marcando “NO” para indicar la frase que menos defina su desempeño.

	N°	SI	NO		N°	SI	NO
Solo hace lo que le ordenan Comportamiento	1			Tiene temor de pedir ayuda	17		
Comportamiento irreprochable	2			Mantiene su archivo siempre ordenado	18		
Acepta críticas constructivas	3			Ya presentó baja de producción	19		
No produce cuando está sometido a presión	4			Es dinámico	20		
Cortés con los demás	5			Interrumpe constantemente el trabajo	21		
Vacila al tomar decisiones	6			Nunca es entusiasmado	22		
Merece toda la confianza	7			Tiene buen potencial por desarrollar	23		
Tiene poca iniciativa	8			Nunca se muestra desagradable	24		
Se esmera en el servicio	9			Nunca hace buenas sugerencias	25		
No tiene formación adecuada	10			Es evidente que “le gusta lo que hace”	26		
Tiene buena apariencia personal	11			Tiene buena memoria	27		
En su servicio siempre hay errores	12			Le gusta reclamar	28		
Se expresa con dificultad	13			Tiene criterio para tomar decisiones	29		
Conoce su trabajo	14			Regularmente se le debe llamar la atención	30		



15. Es cuidadoso con las instalaciones de la Clínica Estomatológica	15		Es rápido	31		
16. Espera siempre una recompensa	16		Por naturaleza es un poco hostil	32		

**MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## ANEXO 05

"Año de la universalización de la salud"

SOLICITO LA RELACIÓN DE ODONTÓLOGOS CON CONSULTORIO PRIVADO EN LA CIUDAD DE PUNO E INFORMACIÓN (DIRECCION, CORREO ELECTRÓNICO, CELULAR,) PARA LA RECOLECCION DE DATOS EN LA EJECUCIÓN DE MI PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SR. DECANO DEL COLEGIO ODONTOLÓGICO DE LA REGIÓN DE PUNO  
DR. DANTE ABARCA MAMANI



YO, JUAN ANDRES FUENTES TORRES, identificado con número de DNI. 47537192 Estudiante de la Universidad Nacional de Altiplano - Puno con código de matrícula N° 094878 con domicilio en el Jr. Coronel Manuel Gómez N°135 de la ciudad de Lima-Lince y teléfono N° 927575140 ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que siendo mi persona estudiante de la Escuela Profesional de Odontología, de la Universidad Nacional del Altiplano, habiendo culminado el onceavo semestre académico y estando en estos momentos realizando mi proyecto de investigación cuyo título es "Relación del Nivel de Estrés con el desempeño laboral en el contexto de Pandemia COVID 19, en cirujanos dentistas en la práctica privada en la ciudad de Puno 2020", es que SOLICITO LA RELACIÓN DE ODONTÓLOGOS CON CONSULTORIO PRIVADO EN LA CIUDAD DE PUNO E INFORMACIÓN (DIRECCION, CORREO ELECTRÓNICO, CELULAR,) para poder realizar el muestreo y contar con la participación de la recolección de datos correspondientes en la ejecución de mi proyecto de tesis.

POR LO EXPUESTO:


Pido a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de justicia.

Lima, 31 de Agosto del 2020

JUAN ANDRES FUENTES TORRES  
DNI: 47537192



## ANEXO 06

**COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ**  
**REGIÓN PUNO**  
Ley 15251 - Ley De Creación del Colegio Odontológico del Perú  
Modificado por Ley 29016

*"Año de la Universalización de la Salud"*

Puno, 04 de Agosto de 2020.

CARTA N° 004-2020-D-COP-RP.

**SEÑOR:**  
**JUAN ANDRES FUENTES TORRES**

PRESENTE.-


Mediante el presente me dirijo ante usted, para saludarlo cordialmente, a nombre del Colegio Odontológico del Perú - Región Puno.

Atendiendo a su solicitud, se le **AUTORIZA** para que realice su Proyecto de Investigación Titulado **"RELACIÓN DEL NIVEL DE ESTRÉS CON EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO DE PANDEMIA COVID-19, EN CIRUJANOS DENTISTAS EN LA PRACTICA PRIVADA EN LA CIUDAD DE PUNO 2020"**, para lo cual se le facilita la información necesaria.

**Adjunto:**

1. Copia de los datos solicitados.

Atentamente;

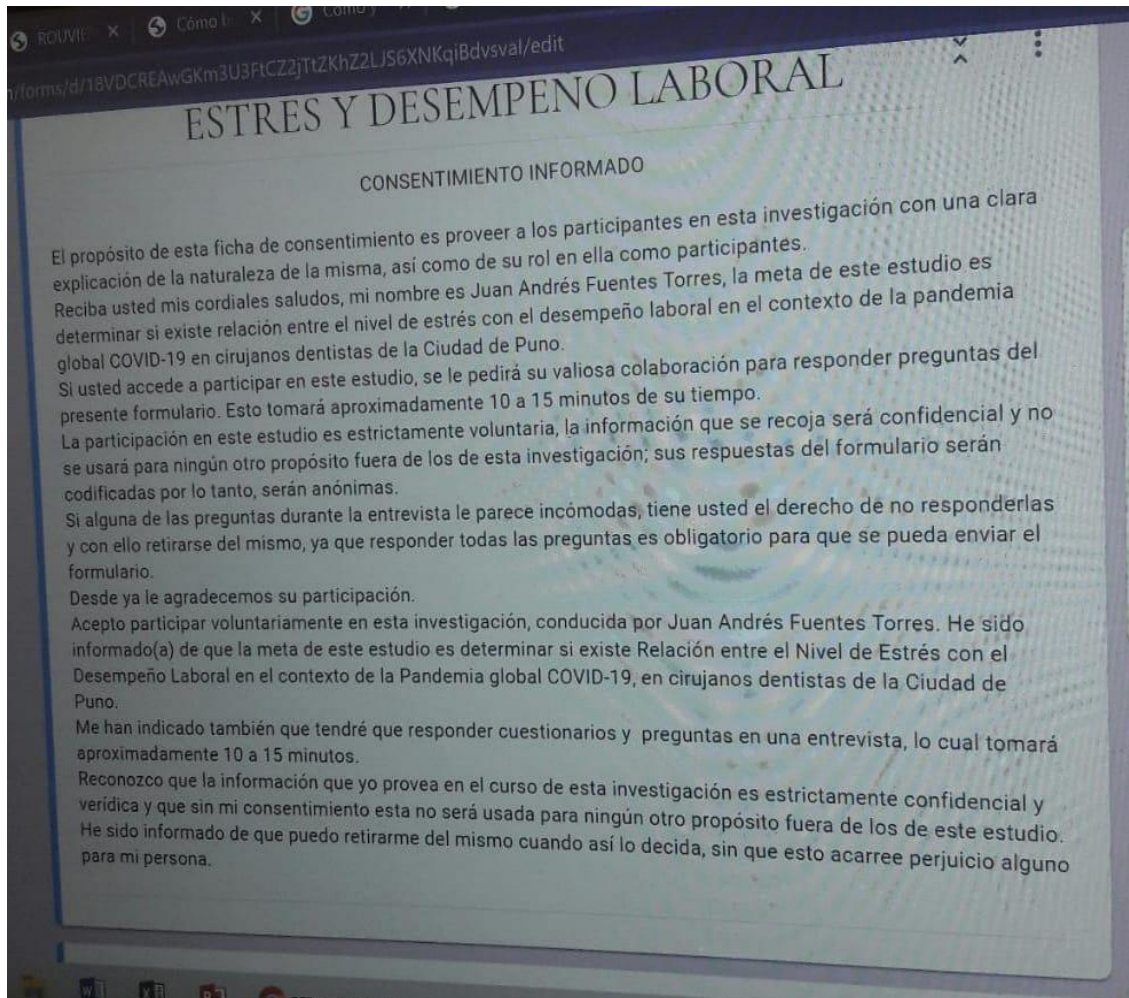
  
D. DANTE ABARCA MAMANI  
DECANO  
COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ  
REGIÓN PUNO

c.c.  
Archivo 2020  
DAMidcha

Puno: Jr. Alto de la Luna N° 265  
Barrio San José  
RPC: 945950084  
Telf: 366346  
E-mail: [colegiodontologicodelperuregionpuno@gmail.com](mailto:colegiodontologicodelperuregionpuno@gmail.com)

Juliaca: Jr. Cabana N° 462  
Telefax 051 328932  
RPM: 951919739  
RPC: 982980390

## ANEXO 07



ESTRES Y DESEMPEÑO LABORAL

CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación con una clara explicación de la naturaleza de la misma, así como de su rol en ella como participantes.

Reciba usted mis cordiales saludos, mi nombre es Juan Andrés Fuentes Torres, la meta de este estudio es determinar si existe relación entre el nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en cirujanos dentistas de la Ciudad de Puno.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá su valiosa colaboración para responder preguntas del presente formulario. Esto tomará aproximadamente 10 a 15 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria, la información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los de esta investigación; sus respuestas del formulario serán codificadas por lo tanto, serán anónimas.

Si alguna de las preguntas durante la entrevista le parece incómodas, tiene usted el derecho de no responderlas y con ello retirarse del mismo, ya que responder todas las preguntas es obligatorio para que se pueda enviar el formulario.

Desde ya le agradecemos su participación.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Juan Andrés Fuentes Torres. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es determinar si existe Relación entre el Nivel de Estrés con el Desempeño Laboral en el contexto de la Pandemia global COVID-19, en cirujanos dentistas de la Ciudad de Puno.

Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 a 15 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y verídica y que sin mi consentimiento esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. He sido informado de que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

## ANEXO 08

Fuentes Torres. He sido informado(a) de que la meta de este estudio es determinar si existe Relación entre el Nivel de Estrés con el Desempeño Laboral en el contexto de la Pandemia global COVID-19, en cirujanos dentistas de la Ciudad de Puno.  
Me han indicado también que tendré que responder cuestionarios y preguntas en una entrevista, lo cual tomará aproximadamente 10 a 15 minutos.  
Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y verídica y que sin mi consentimiento esta no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio. He sido informado de que puedo retirarme del mismo cuando así lo decida, sin que esto acarree perjuicio alguno para mi persona.

\*Obligatorio

¿Usted desea participar en la Investigación? \*

Sí

No

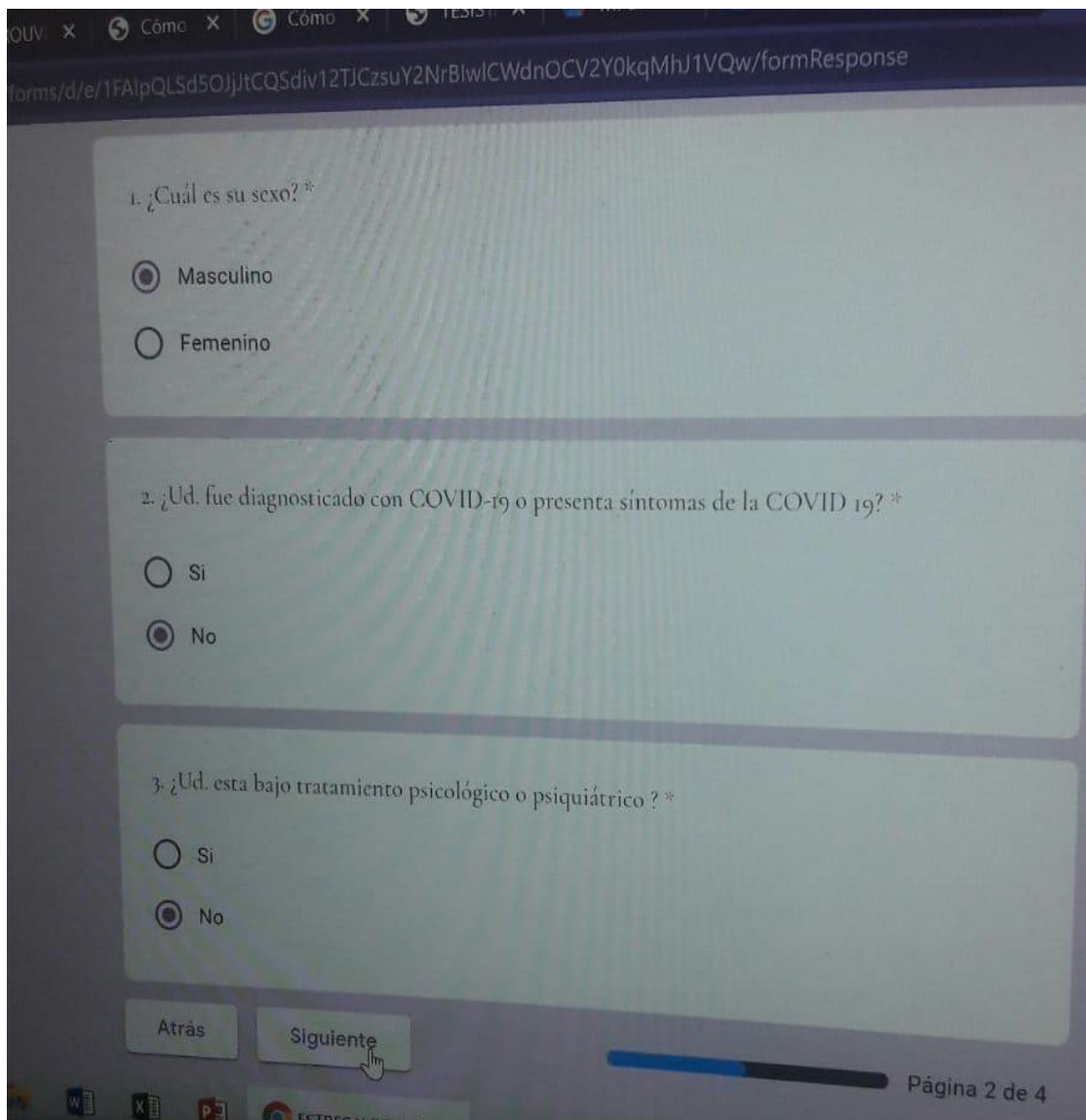
Siguiente Página 1 de 4

Google no creó ni aprobó este contenido. [Denunciar abuso](#) - [Condiciones del Servicio](#) - [Política de Privacidad](#)

Google Formularios



## ANEXO 09



QUV x Cómo x Cómo x TESIS x

forms/d/e/1FAIpQLSd5OJjtCQSdiv12TJCzsuY2NrBlwICWdnOCV2Y0kqMhJ1VQw/formResponse

1. ¿Cuál es su sexo?\*

Masculino

Femenino

2. ¿Ud. fue diagnosticado con COVID-19 o presenta síntomas de la COVID 19?\*

Si

No

3. ¿Ud. esta bajo tratamiento psicológico o psiquiátrico?\*

Si

No

Atrás    Siguiente

Página 2 de 4

## ANEXO 10

QUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL

Por favor lea cuidadosamente el siguiente cuestionario y señale honestamente la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con la que se siente más identificado con los enunciados que verá a continuación:

0	1	2	3	4	5	6
Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes o menos	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Varias veces a la semana	Diariamente

t. Debido a mi trabajo me siento emocionalmente agotado.\*

0 1 2 3 4 5 6

z. Al final de la jornada me siento agotado.\*

0 1 2 3 4 5 6

ESTRES Y DESEMPE... 19°C Sole



## ANEXO 11

