



Universidad Nacional  
**Federico Villarreal**

**VRIN** | VICERRECTORADO  
DE INVESTIGACIÓN

ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN ODONTÓLOGOS DE LIMA  
METROPOLITANA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19

Línea de Investigación: Salud pública

Tesis para optar el Grado Académico de Maestra en Docencia e Investigación en  
Estomatología

Autora

Bastidas Sanchez, Maria Lourdes

Asesor

Cayo Rojas, Cesar Felix

(ORCID: 0000-0002-5560-7841)

Jurado

Mauricio Valentin, Franco Raul

Munayco Magallanes, Americo Alejandro

Sotomayor Mancidor, Oscar

Lima – Perú

2022

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo de Investigación está dedicado a:

Dios Todopoderoso por cuidar a mi familia, por guiarme a lo largo de mi existencia, ser mi apoyo y fortaleza en todo momento y sobre todo por darme gozo, sabiduría y felicidad.

A mi Mama Mercedes porque es el pilar de mis logros y la base de mi familia.

A mis hermanos María y Carlos porque son el respaldo y el ejemplo a seguir.

Y a mis colegas Odontólogos que ya no están con nosotros y dedicaron sus últimos años de servicio en tiempos de pandemia.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	ii
RESUMEN .....	iv
ABSTRACT.....	v
I. INTRODUCCIÓN.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	2
1.2. Descripción del problema .....	4
1.3. Formulación del problema .....	6
1.4. Antecedentes .....	7
1.5. Justificación de la investigación .....	20
1.6. Limitaciones de la investigación.....	21
1.7. Objetivos .....	21
1.8. Hipótesis .....	22
II. MARCO TEÓRICO .....	24
2.1. Marco conceptual.....	24
2.1.1. <i>Tipos de satisfacción laboral</i> .....	25
2.2. El estrés.....	27
2.2.1. <i>El estrés profesional</i> .....	38
III. MÉTODO .....	43
3.1. Tipo de investigación .....	43
3.2. Población, muestra y muestreo .....	44
3.3. Operacionalización de variables .....	45
3.3.1 <i>Operacionalización de la variable satisfacción laboral</i> .....	47
3.4. Instrumentos.....	50
3.5. Procedimientos.....	51
3.6. Análisis de datos .....	51
3.7. Consideraciones éticas .....	52
IV. RESULTADOS .....	53
V. DISCUSION DE RESULTADOS.....	60
VI. CONCLUSIONES .....	64
VII. RECOMENDACIONES.....	65
VIII.REFERENCIAS .....	67
IX. ANEXOS .....	76

## RESUMEN

**Objetivo:** El objetivo de la investigación fue demostrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana, en tiempos de pandemia por COVID-19. **Método:** La investigación fue de diseño descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo no experimental de corte transversal. **Muestra:** La muestra estuvo conformada por 545 Odontólogos de Lima Metropolitana, de ambos sexos, con edades que oscilan entre 20 y 70 años, tanto de consultorios Públicos, Privados y ambos a la vez. **Instrumentos:** Los instrumentos aplicados a esta investigación fueron 2 cuestionarios virtuales, y su valoración estuvo dada por la escala de Likert, el cuestionario de satisfacción laboral consto de 23 ítem, agrupado en 4 dimensiones (significación en la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos). Y del cuestionario de estrés consto de 36 preguntas agrupados en 5 dimensiones: (síntomas, sobrecarga o esfuerzo, cognitivo emocional, hábitos y adaptación). haciendo uso de la Escala de Clima Laboral De Sonia Palma y el cuestionario de estrés elaborado por Marquina, R. & Adriazola, R, 2020. **Resultados:** En Lima Metropolitana los odontólogos que no se sintieron en general satisfechos laboralmente en el resultado de sus tratamientos, por el temor al ser contagiados con pacientes sintomáticos, por mantener la distancia entre tratamientos con los pacientes, entre otros factores, presentaron significativamente altos niveles de estrés ya que es muy difícil trabajar con los nuevos protocolos de bioseguridad que son necesarios para asegurar la salud tanto del dentista como del paciente, sobretodo porque el odontólogo no estaba preparado para afrontar una pandemia de tan grande magnitud que representa el Covid-19. **Conclusiones:** La presente investigación demuestra que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por Covid 19.

**Palabras Claves:** satisfacción laboral, estrés, pandemia, Covid-19, odontólogos.

## ABSTRACT

**Objective:** The objective of the research was to demonstrate the relationship between job satisfaction and stress in dentists in Metropolitan Lima in times of pandemic by COVID-19.

**Method:** The research was descriptive design correlational, non-experimental quantitative cross-sectional approach. **Sample:** The sample consisted of 545 dentists from Metropolitan Lima, of both sexes, with ages ranging between 20 and 70 years, both from Public and Private offices and both at the same time. **Instruments:** The instruments applied to this research were 2 virtual questionnaires, and their assessment was given by the Likert scale, the job satisfaction questionnaire consisted of 23 items, grouped into 4 dimensions (significance in the task, working conditions, personal recognition and economic benefits). And the stress questionnaire consisted of 36 questions grouped into 5 dimensions: (symptoms, overload or effort, emotional cognitive, habits and adaptation). using the Sonia Palma Labor Climate Scale and the stress questionnaire prepared by Marquina, R. & Adriazola, R, 2020. **Results:** In Metropolitan Lima, dentists who generally did not feel job satisfaction in the outcome of their treatments, for fear of being infected with symptomatic patients, for keeping the distance between treatments with patients, among other factors, presented significantly high levels of stress since it is very difficult to work with the new biosafety protocols that are necessary to ensure the health of both the dentist and the patient, especially since the dentist was not prepared to face a pandemic of such great magnitude that Covid-19 represents. **Conclusions:** This research shows that there is a relationship between job satisfaction and stress in dentists in Metropolitan Lima in times of the Covid 19 pandemic.

**Keywords:** job satisfaction, stress, pandemic, Covid-19, dentists

## I. INTRODUCCIÓN

Actualmente el grado de satisfacción profesional del odontólogo, está relacionado con algunos factores, como son: el rendimiento, el ambiente donde se desarrolla, la prestación de los tratamientos, los beneficios económicos, sociales, entre otros. A través de la pandemia que se vive hoy en día, está causando diversos problemas a nivel mundial y entre ellos sería el elevado nivel de estrés que se está atravesando por la crisis sanitaria del covid-19, lo cual puede afectar el adecuado desenvolvimiento profesional del sector salud y en especial el de los odontólogos.

Existen evidencias científicas que, en pandemias de nuestra historia como el ébola, la viruela, la gripe española, el VIH, el H1N1, la peste bubónica, entre otras enfermedades, incrementaron los niveles de estrés en el personal de salud, estos tienen desenlaces y secuelas Post Pandemia que involucran al odontólogo sobretodo. En el trabajo del odontólogo hay contacto directo con personas para los diversos tratamientos dentales, donde la posibilidad de contagio es de mayor riesgo, debido a los agentes contaminantes que se encuentran en la saliva y en los aerosoles que se manipulan dentro de la práctica profesional; ello, conlleva a que el profesional pueda experimentar mayor sensación de temor al contagio de COVID-19, generando un nivel de estrés mayor, el cual pueda afectar su desempeño y por ende, la satisfacción de su trabajo. Esta satisfacción laboral del odontólogo, estará influenciado a su vez por factores externos, como la preocupación de contagiar indirectamente a sus familiares más cercanos y vulnerables, como son los niños, familiares comprometidos sistemáticamente y adultos mayores, trabajar en extremas medidas de bioseguridad con el uso de: doble mascarilla, protector facial, lentes protectores, overol, gorra, cubre calzados, guantes, que en lo general hace el trabajo, sea más incómodo y agotador, sobre todo en el verano, donde incrementara este malestar, sumado a ello, el estrés, ya manifestado anteriormente, y en lo económico, el brindar un servicio de calidad implica contar con los materiales dentales de

primera necesidad como son : los guantes, mascarillas, anestesia entre otros que llegaron a incrementar al 500%,200%100% de su costo inicial antes de la pandemia. Sin embargo, los costos de atención y tratamiento se han mantenido igual que antes de pandemia.

La presente investigación está dividida en nueve capítulos; en el Capítulo I, hace referencia a la introducción que nos da un enfoque general sobre los acontecimientos de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por Covid-19, como los problemas y justificación que da un sustento al estudio realizado; en el capítulo II, se encuentra el marco teórico, donde se expones las bases teóricas fundamentales de la investigación; en el cap. III, se encuentra el método, donde se detalla el tipo de investigación, población y muestra, así como la operacionalización de las variables, instrumentos, procedimientos y análisis de datos; en el capítulo IV, están los resultados, donde se expone mediante tablas y figuras el análisis obtenido de forma descriptiva e inferencial; capítulo V, está la discusión de resultados, donde se compara los resultados obtenidos, con los antecedentes relacionados directamente con esta investigación; capítulo VI, se brinda las conclusiones de la investigación realizada; ,capitulo VII, están las recomendaciones; capitulo VIII, se encuentran las referencias bibliográficas y finalmente en el capítulo IX, los anexos del estudio. Es por ello que esta investigación pretende dar a conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia por Covid-19.

### **1.1. Planteamiento del problema**

Actualmente nos enfrentamos a la pandemia de Covid-19, originado por el virus SARS-CoV-2 causante del síndrome respiratorio agudo, el cual fue detectado el 8 de diciembre del 2019 en la ciudad de Wuhan en China, presentando un alto índice de contagio debido a sus características intrínsecas, nos mencionan los investigadores. (Kampf et al., 2020)

Este virus ha generado muchas complicaciones en distintos sectores a nivel mundial, afectando principalmente a la salud de las personas vulnerables y de mayor exposición al contacto directo con la enfermedad; convirtiéndolos en población de alto riesgo de contraer el covid-19.

El sector salud ha sido uno de los gremios profesionales más afectados, en los que se encuentran los odontólogos. Los tratamientos odontológicos tienen un alto riesgo por la exposición de numerosos virus y microorganismos de la cavidad bucal y del sistema respiratorio, como consecuencia de la comunicación directa con las personas, la exposición a fluidos corporales y el uso de instrumentos rotatorios que generan micro gotas o aerosoles que se dispersan en el medio ambiente. (Borja et al., 2020) Estos aerosoles incrementan el riesgo de contagio directo y de contaminación, siendo un peligro en los tratamientos dentales tanto en los invasivos como en los no invasivos por el contacto de microorganismos, esporas, bacterias, virus, y el SAR-COV-2, lo cual, lo convierte en una preocupación alarmante para el odontólogo en general. (Kampf, et al 2020).

Por otro lado, no se puede dejar de mencionar que esta enfermedad ataca principalmente al sistema inmunológico, el cual tiene un papel preponderante frente a cualquier enfermedad viral, en los años se ha demostrado que la incapacidad del organismo humano para controlar los estresores sociales y psicológicos puede llevar al desarrollo de alteraciones cardiovasculares, hipertensión, úlcera péptica, dolores musculares, asma, jaquecas, pérdida de la calidad de vida, depresión y otros problemas de salud, así como también al incremento de las conductas de enfermedad. (Sabino et al., 2020).

Según la Organización Mundial de la Salud OMS (2019) refiere que el estrés es la respuesta a múltiples factores reconocidos como amenazas por el ser humano, entre ellos podemos mencionar, un trabajo monótono o desagradable, atención excesiva de pacientes, 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, tener malas relaciones con los compañeros y trabajar en incómodos ambientes, entre otros; estas respuestas se incrementaron debido a que los profesionales de la salud se enfrentaban a una experiencia de crisis sanitaria, nunca antes vista.

Actualmente diversos estudios demuestran que el personal de salud, presenta altos niveles de estrés Marquina y Adriazola (2020), lo odontólogos no están ajenos a este problema desarrollado por la crisis sanitaria, debido a las características de la labor que realizan, alterando su estado emocional, afectando con ello, las necesidades conductuales, físicas y neuroendocrinas que influyen en la satisfacción laboral, en sus centros laborales, donde brindan sus tratamientos dentales.

La satisfacción laboral es uno de los elementos fundamentales y básicos para la gestión eficaz de los recursos humanos, no obstante, el compromiso laboral es importante para la eficiencia y éxito profesional del odontólogo, la ausencia de esta satisfacción laboral puede causar agotamiento, apatía, poca atención, falta de motivación, entre otros. (Won y Young, 2019).

Por lo antes mencionado el objetivo de la presente investigación es demostrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana, en tiempos de pandemia por COVID-19.

## **1.2. Descripción del problema**

La crisis sanitaria en el mundo, se debe a la pandemia originada por la presencia del COVID-19, el cual se manifestó en diciembre del año 2019. En la ciudad de Wuhan, China, esta se presentó como un brote de neumonía de origen desconocido y se extendió rápidamente

en Europa, África y América Coelho (2020). Se reportaron 8,84 millones de casos confirmados y los decesos sumaban 465 mil, con una crecida muy rápida de contagios en Brasil y EEUU. En el Perú al mes de Julio hubieron 371, 096 casos positivos y 17,654 muertes. OMS (2020).

En definitiva, el COVID-19, produjo cambios a nivel mundial y en todos sus contextos, afecto a la economía, al sistema educativo, a la convivencia social y al sector salud, este último fue uno de los más golpeados por la pandemia. Actualmente el personal de salud está experimentando problemas de salud mental Marquina y Adriazola (2020), tales como el estrés, ansiedad, síntomas de depresión, insomnio, negación, ira y temor. Un estudio de China en el área de salud con 246 participantes reporto que la tasa de ansiedad fue de 23 % y los niveles de estrés se hallaban en un 27, % y con un 16 % de depresión del personal de salud. Vargas (2020).

Según la información emitida por el Ministerio de Salud MINSA (2020) en abril, dieron a conocer que a causa de la pandemia (COVID 19) se incrementaron los niveles de estrés en la población en general; sin embargo, el personal de salud presenta una mayor probabilidad de exteriorizarlas debido a la labor que realizan. Se pueden presentar diversas reacciones secundarias ya sean emocionales, conductuales, cognitivas y físicas, estas reacciones son probables en situaciones como la pandemia (COVID 19), a las cuales se debe prestar atención para cuidar la salud mental del personal de salud y por ello poder intervenir en ellas.

En tiempo de pandemia y debido a la crisis de salud que atraviesa nuestro país, los odontólogos asumen protocolos de bioseguridad y protección ante el COVID-19, por el contacto con pacientes que en su mayoría podrían ser positivos (+) asintomáticos, con pacientes que oculten el haber estado infectados por el Sarcov-2, que en su entorno familiar alguno de sus familiares falleció, por temor al rechazo y para poder ser atendidos sin distinción alguna.

Lo cual, lleva a que los odontólogos desarrollen episodios de estrés. Un estudio en la India, demostró el estrés psicológico del personal de salud del área odontológica ante la actual crisis pandémica, daba como resultados que uno de cada dos participantes presentaba angustia, y de cada cinco, cuatro de ellos percibieron altos niveles de estrés. (Nair et al., 2020).

Respecto a estudios causantes del estrés, se podría decir, que muchos de ellos hacen referencia a las condiciones de trabajo insatisfactorias, esto puede estar relacionado actualmente, con el contexto en el que laboran los odontólogos. (Presta et al., 2006).

### **1.3 Formulación del problema**

#### **Problema general**

- ¿Cuál es la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana, en tiempos de Pandemia por COVID-19

#### **Problemas específicos**

- ¿Cómo determinar la frecuencia de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?
- ¿De qué manera se asocia la significación de tarea con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?
- ¿De qué manera se asocia las condiciones de trabajo con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?
- ¿De qué manera se asocia el reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?

- ¿De qué manera se asocia los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?
- ¿Cuáles son los factores de la satisfacción laboral que influyen en el nivel de estrés en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?

#### **1.4. Antecedentes**

##### **Antecedentes internacionales**

Prasetyo et al. (2021) en la investigación sobre los factores que influyen en la satisfacción laboral entre los dentistas durante la nueva normalidad de la pandemia de COVID-19 en Indonesia: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. Tuvieron como propósito determinar los factores que influyen en la satisfacción laboral entre los dentistas durante la nueva normalidad de la pandemia de COVID-19 en Indonesia mediante la utilización del enfoque de Modelización de ecuaciones estructurales (SEM). Teniendo como muestra un total de 310 dentistas indonesios, usando la técnica del cuestionario en línea, que contenía 58 preguntas. Se analizaron simultáneamente varias variables latentes como la gravedad percibida del COVID-19, la cooperación del personal y el compromiso de la gestión, el equipo de protección personal, el estrés laboral, las horas de trabajo, los ingresos y la satisfacción laboral general. Dando como resultado SEM que la gravedad percibida de COVID-19 tenía efectos significativos sobre el estrés laboral y la utilización de equipo de protección personal. Posteriormente, estrés laboral horas de trabajo ingresos equipo de protección personal, y se encontró que la cooperación del personal y el compromiso de la gerencia tienen efectos significativos sobre la satisfacción laboral general. Además, se descubrió que la cooperación entre la dirección y el personal tiene una asociación significativa con la reducción del estrés

laboral: que posteriormente condujo a una mayor satisfacción. Concluyendo que el estudio actual es uno de los primeros que analizó la satisfacción laboral entre los dentistas en Indonesia durante la pandemia mundial de COVID-19. Las variables latentes integradas se pueden aplicar y ampliar para evaluar la satisfacción laboral entre los dentistas durante la pandemia de COVID-19 en otros países. Finalmente, este estudio contribuyó como una base teórica para que los legisladores mejoren la satisfacción laboral de los dentistas durante la pandemia de COVID-19

Tysiac y Arkadius (2020) en su investigación sobre las actitudes y los enfoques profesionales de los odontólogos durante el brote de COVID-19 en Polonia. El objetivo del estudio fue evaluar las actitudes y los enfoques profesionales de los dentistas como resultado de la pandemia de COVID-19. El método de la investigación fue descriptivo correlacional a través de la técnica de la encuesta. La muestra estuvo conformada por 875 odontólogos polacos. Dando como resultado que el brote de COVID-19 ha revelado numerosas deficiencias en el sistema de atención dental, especialmente en lo que respecta a la coordinación insuficiente de los servicios de salud relacionados con la pandemia. Esto ha provocado una abrumadora sensación de miedo, confusión y ansiedad entre los profesionales dentales en Polonia y una disminución repentina en el número de procedimientos dentales realizados. Concluyeron que, debido a la escases y falta de preparación del área dental, tanto en el ámbito sanitario Nacional y como también el privado, un mayor número de odontólogos 71,2 % decidió suspender su práctica clínica en abril del presente para mitigar la propagación de la enfermedad.

Won y Young (2019) en el estudio sobre : El estrés laboral y sus factores relacionados entre los dentistas coreanos, el método fue correlacional no experimental con enfoque cuantitativo, utilizando la técnica del cuestionario recientemente desarrollado Dentist Job Stress (DJS) y explorar las relaciones entre los factores sociodemográficos, el estrés laboral y

los indicadores de salud mental, incluido el estrés psicosocial y la depresión. , ansiedad y sueño entre los dentistas coreanos, la muestra estuvo conformada por 1520 dentistas coreanos, tuvieron como objetivo investigar el estrés relacionado con el trabajo de los dentistas .Dando como resultado la necesidad de una programa de manejo del estrés para mejorar el estado de salud mental y la satisfacción laboral de los dentistas para reducir el estrés. Se realiza el nivel de grado que puede llevar una pandemia y todo lo que implica en el manejo a la atención al paciente, puesto que repercute directamente el estado psicológico del Odontólogo.

Mirón y Horatiu (2018) en el estudio sobre el Estrés laboral, comportamientos de salud y estrategias de afrontamiento de dentistas de Cluj-Napoca, Rumania. Teniendo una muestra de 250 odontólogos polacos. El diseño del estudio fue correlacional con enfoque descriptiva, donde tuvieron como objetivo identificar y clasificar los factores de estrés laboral en dentistas de Cluj-Napoca, Rumania, e investigar sus posibles vínculos con las características sociodemográficas, los comportamientos de salud y las estrategias de afrontamiento. Los investigadores usaron la técnica del cuestionario basado en el Inventario de estrés laboral para dentistas (WSID) recopilaron y analizaron la información sobre características sociodemográficas, factores estresantes laborales, conductas de salud y estrategias de afrontamiento. Concluyendo que la presión del tiempo y programación, las preocupaciones sobre el futuro y los factores estresantes relacionados con el ingreso económico son las categorías que se asocian al estrés laboral.

Kobza y Syrkiewicz (2018) en la investigación sobre la satisfacción laboral y sus factores relacionados entre los dentistas, tuvieron como muestra 610 dentistas de práctica médica, donde tuvieron como objetivo relacionar la satisfacción laboral con el tipo de entorno y con los ingresos. El estudio fue de diseño no experimental correlacional. Teniendo como resultados que más del 90% de los encuestados declaró estar satisfecho con su profesión. Había una relación entre la satisfacción laboral y la edad del médico, el sexo, la ubicación de la oficina

y la práctica del sector público o privado, y que no hubo una relación estadísticamente significativa entre la satisfacción laboral y el tipo de entorno de práctica dental o ingresos. Concluyeron que hay una mayor satisfacción profesional en el grupo de médicos más jóvenes que trabajan en el sector privado en las grandes ciudades. Las mujeres informaron satisfacción con más frecuencia que los hombres. El entorno externo no tuvo impacto en la satisfacción profesional.

#### **Antecedentes nacionales:**

Catacora y Rivera (2021) en la investigación sobre el estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el nivel de estrés laboral y satisfacción laboral en el personal de salud que labora durante pandemia, la muestra estuvo conformada por 48 profesionales de la Microred, el estudio fue de enfoque cuantitativo, diseño correlacional, tipo descriptivo y corte transversal, para la recolección de información se usó como método la encuesta, el cuestionario como técnica y como instrumento un formulario que incluyó el cuestionario de estrés laboral de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de Salud, que consta de 7 dimensiones y para recolección de datos sobre satisfacción laboral se empleó el cuestionario de Satisfacción Laboral de Sonia Palma Carrillo (SL-SPC), que permite evaluar 4 dimensiones. Dando como resultado que un 58.3% presentó niveles bajos de estrés laboral y un 41.6% tuvo niveles de estrés laboral presente, referido a satisfacción laboral, se obtuvo que 54.2% indica un nivel de satisfacción laboral promedio seguido de insatisfecho con 39.6%. Encontrándose una significancia estadística ( $P = 0.009$ )  $p < 0.05$ , al relacionar estrés y satisfacción laboral. Por lo que concluyeron que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción, y a mayor nivel de estrés es menor la satisfacción del personal de salud durante pandemia.

Fuentes (2021) hizo una investigación sobre 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, el objetivo 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. 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. Se realizaron encuestas virtuales, que consistió en 4 secciones. El análisis estadístico fue inferencial presentaron 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. Dando como resultados que del total de 151 Cirujanos Dentistas de sexo femenino: el 32,8 % presentará 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% presentará 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. Concluyendo 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.

Gamonal (2021), en su estudio sobre 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 su muestra se determinó 214 cirujanos dentistas. En las 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, Se obtuvo como resultados que 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. Concluyendo que el desempeño está influenciado por el nivel de estrés que presentan los cirujanos dentistas durante el COVID – 19 en las clínicas del distrito de Chiclayo.

Molina y Palomino (2021) en la investigación sobre el síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Clínica Santa Teresa, durante marzo – junio del 2021, tuvieron como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, el diseño del estudio fue correlacional con el enfoque cuantitativo, centrado en un diseño no experimental. La población se conformó por un total de 70 trabajadores de la Clínica Santa Teresa, sin embargo, la muestra estuvo conformada por 40 de ellos; los instrumentos utilizados en la evaluación de las variables fueron: Inventario “Burnout” de Maslach (MBI) y la Escala de Satisfacción Laboral (SL – SPC). La prueba estadística de aplicación fue la correlación de Pearson, con la cual concluyeron que existe relación no significativa entre ambas variables.

Alvarado y Viamonte (2020) efectuaron un estudio del: “Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la Unidad de Cuidados Intensivos (UCI) en Lima Metropolitana”. Universidad Peruana Unión, investigación realizada para optar por el título en psicología. Evaluaron a 94 22 profesionales de la salud los cuales fueron seleccionados a través de un muestreo no probabilístico. El método de estudio fue correlacional no experimental, dando los investigadores como resultado la existencia de una correlación inversa significativa entre el síndrome de burnout y satisfacción laboral. A igual que entre el agotamiento emocional y la satisfacción laboral, del mismo modo la despersonalización y la

satisfacción laboral, sin embargo, la realización personal no se asocia significativamente con la variable satisfacción laboral. Llegando a la conclusión de que ambas variables están estrechamente relacionadas y que las condiciones socio demográficas influyen en cierta medida.

Neciosup (2020), realizó su investigación referente al Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral del personal de una Clínica de Especialidades en Trujillo en tiempos del COVID – 19”. Evaluó a 55 trabajadores de salud, utilizando como instrumento al Maslach Burnout Inventory (2001) y cuestionario de Satisfacción laboral de Palma (2005), tuvieron como objetivo relacionar el síndrome de Burnout con la satisfacción laboral. El estudio fue correlacional con enfoque cuantitativo no experimental, dando como resultado que existe relación significativa entre el síndrome de burnout con la satisfacción laboral del personal de dicha clínica, con un predominio medio del síndrome de burnout (89,1%), el nivel de satisfacción laboral que predominó fue el satisfecho (45.5%). Concluyendo que no hay una relación significativa entre las dimensiones, agotamiento emocional y despersonalización con la variable satisfacción laboral. Sin embargo, encontró un hallazgo de una relación significativa entre la dimensión realización personal y satisfacción laboral.

Castro y Valenzuela (2020) presentaron en su artículo titulado: Repercusiones de la pandemia de COVID 19 en la atención odontológica, una perspectiva de los odontólogos clínicos. De la Universidad Nacional mayor de San Marcos en la Revista Habanera de ciencias médicas, con el objetivo de conocer las perspectivas de los odontólogos clínicos peruanos sobre los cambios y repercusiones que tiene y tendrá la pandemia COVID-19 en la atención odontológica. El estudio fue cualitativo con enfoque fenomenográfico que utilizó la técnica de la entrevista a profundidad a dentistas clínicos en el contexto de la cuarentena en el mes de abril de 2020 en Lima (Perú). Concluyó que existe una gran preocupación en los dentistas por

el cierre repentino de las clínicas dentales y aumento de personas infectadas, ya que son la primera línea de contagio al tener contacto directo con los pacientes. Los servicios dentales van a tener que adaptarse a los nuevos lineamientos y protocolos dados. Cambiará el modo de atención odontológica priorizando a las urgencias y emergencias, para aminorar la difusión de la enfermedad y lograr una atención más segura y adecuada.

Aquini (2020) en su estudio titulado: Covid-19 y su repercusión en la Odontología de la Universidad Peruana los Andes, publicado en la revista Cubana Estomatológica, nos refiere que la enfermedad del COVID-19 se ha convertido en una amenaza para la salud pública mundial y ha puesto en evidencia la vulnerabilidad de los países frente a una emergencia sanitaria, pero también se ha instaurado una “cultura de miedo” acompañado por la desinformación. Lo cierto es que su letalidad ni siquiera es comparable al ébola, sida, peste bubónica, rabia, entre otras; es tarea de los odontólogos como trabajadores de salud es disipar estos miedos y ser parte de la solución.

Abanto (2020) en su estudio sobre la incidencia del estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo, durante el estado de emergencia por COVID-19, a su vez el estudio fue de corte transversal con alcance correlacional causal aplicó la ruta cuantitativa de diseño no experimental, teniendo como objetivo explicar el comportamiento del personal de salud debido a la coyuntura en su contexto natural El instrumento utilizado fue la evaluación de desempeño de la institución estudiada, y un cuestionario de estrés laboral elaborado por la misma autora, con una muestra de 72 empleados. 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.

Borja et al. (2020) investigaron el presente artículo titulado: Conocimiento sobre la enfermedad por coronavirus (Covid-19) en odontólogos de Lima y Callao. Publicado en la Revista Científica Odontológica. Este estudio tuvo por objetivo determinar el nivel de conocimiento sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) de odontólogos de Lima y Callao. Se realizó un estudio de tipo observacional, descriptivo y de corte transversal. En él se evaluó a la población de los odontólogos colegiados en la provincia de Lima y la provincia constitucional del Callao, y se obtuvo una muestra de 1047 profesionales, a los cuales se les aplicó un cuestionario virtual validado. Concluyendo la investigación sobre las dimensiones de conocimiento sobre origen, síntomas, diagnóstico, riesgo y transmisión de la enfermedad como también medios de control, los odontólogos de Lima y Callao presentan un nivel de conocimiento intermedio sobre la enfermedad del Coronavirus.

Huamán (2020) investigó sobre la relación entre el 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. El objetivo del estudio fue relacionar el estrés laboral con el trabajo en equipo del personal obstétricas. La población estuvo conformada por 100 trabajadores del servicio de obstetricia, conformado por ginecólogos, obstetras y técnicos de enfermería, considerándose como muestra total los 100 trabajadores. Los instrumentos utilizados fueron: para medir el estrés laboral el cuestionario del Maslach Burnout Inventory (MBI) de Maslach y 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.

Sarmiento (2019) investigó a cerca del Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el departamento de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017. Su muestra estuvo conformada por 110 trabajadores entre médicos, enfermeras, obstetras y técnicos auxiliare, en su estudio 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. A través del cual dio como resultado que existe una asociación significativa entre el síndrome de burnout y la satisfacción laboral, en cuanto a las dimensiones encontró que el agotamiento emocional se presenta en un mayor número de insatisfechos, así como también halló una asociación de la dimensión trabajo en general con el SBO.

Tantaruna (2017) en su investigación relacional entre el estrés laboral y el desempeño laboral del personal de un colegio profesional odontológico del Perú, 2017. Consideró como población objetivo 50 personas. Tuvo como objetivo relacionar el estrés con el desempeño laboral del personal. El estudio fue de tipo correlacional no experimental con enfoque descriptivo. 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 es decir a mayor estrés laboral menor actividad como parte del desempeño laboral.

Hermenegildo (2016) en la investigación sobre el grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la Esperanza en el año 2016, el objetivo principal del investigador fue determinar el Grado de satisfacción laboral de

los Cirujanos Dentistas de consultorios privados del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, Región La Libertad durante el año 2016; el estudio realizado fue de tipo observacional, descriptivo de corte transversal. Utilizando el instrumento de cuestionarios directos, dando como resultado de que los cirujanos dentistas tienen grado de satisfacción laboral alta, tanto en hombres 65.2% como en mujeres 63.9.

Zeballos (2019) en su investigación acerca de la relación del estrés académico y el bruxismo en los estudiantes de 20 a 30 años del octavo y noveno ciclo de odontología de la universidad privada Norbert Wiener, tuvo como propósito determinar la relación del estrés académico y bruxismo en los estudiantes de 20 a 30 años del octavo y noveno ciclo de odontología de la Universidad Privada Norbert Wiener. La investigación fue de tipo prospectivo, observacional y transversal, que incluyó una muestra de 63 estudiantes del octavo y noveno ciclo de odontología. Para evaluar el estrés académico se utilizó el Inventario SISCO y para el bruxismo el test de Screening. La presencia de bruxismo se encontró en el 83.3% del total de estudiantes del sexo femenino y en el 86.7% del total del sexo masculino, así como en el 82.1% del total de estudiantes de octavo ciclo y en el 85.7% del total del noveno ciclo. Dando como resultado que si existe relación entre el estrés y bruxismo en los estudiantes del sexo femenino y del noveno ciclo. El investigador concluyó que existe relación significativa entre el estrés académico y la presencia de bruxismo en los estudiantes.

Bermejo (2017) en su investigación sobre los riesgos laborales, y sus efectos en la calidad de vida laboral y salud del personal del centro odontológico “sonrisa total” de la clínica internacional S.A. Lima 2016, tuvo por objetivo dar a conocer al personal odontológico para que tenga conocimiento de los riesgos laborales a que están expuestos y sus efectos en la calidad de vida laboral, teniendo como objetivo principal determinar los riesgos físicos, químicos, biológicos, psicofisiológicos y ergonómicos, sus efectos en la Calidad de Vida

Laboral y Salud del personal que trabajan en el Centro Odontológico “Sonrisa Total” de la Clínica Internacional. La investigación fue de tipo aplicada de diseño descriptivo, retrospectivo, observacional y de corte transversal. La muestra fue el total de la población de los trabajadores que laboran en el Centro Odontológico “Sonrisa Total” de la Clínica Internacional, los cuales fueron 53 trabajadores. Se utilizaron instrumentos validados. Se concluyó que los personales del Centro Odontológico Sonrisa Total de la Clínica Internacional están expuestos a riesgos laborales y pueden determinar el daño a su salud y presentan efectos negativos en la calidad de vida laboral del personal del Centro Odontológico Sonrisa Total de la Clínica Internacional. El investigador recomendó conservar el uso de equipos de protección básico como la usanza de gorro, lentes, mascarilla, guantes y mandilón así como mantener capacitados al personal del Centro Odontológico Sonrisa Total de la Clínica Internacional y/o salvaguardar los cuidados y medidas preventivas adecuadas que disminuye o elimina la aparición de algún tipo de enfermedad o riesgo que pueden afectar y/o alterar la calidad de vida del personal del Centro Odontológico Sonrisa Total de la Clínica Internacional.

Bendezu (2016) en el estudio sobre el nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial Almenara ESSALUD, tuvo como objetivo determinar el nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial Almenara Es-Salud, usando el Cuestionario de Maslach Burnout Inventory Lima- 2016. Este estudio es de tipo Descriptivo Transversal, la muestra estuvo constituida por 50 odontólogos asistenciales que laboran en los servicios de consulta externa en turnos rotativos. El tipo de muestra fue No probabilístico. 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 en el 36% presentan estrés medio y la dimensión que sobresale es la despersonalización con 20% del total de

cirujanos dentistas con nivel de estrés de medio a alto. Llegando a la conclusión que del total cirujanos dentistas a un 56% presentan bajo estrés en su dimensión cansancio emocional.

Ruiz (2016) en el estudio sobre la Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales, la investigación se realiza mediante la metodología de estudio de caso por tratarse de una población específica de una organización en particular. El enfoque utilizado es mixto; en este sentido, se utilizaron herramientas que permitan medir y relacionar las variables estrés laboral y desempeño, para luego aplicar entrevistas que permitan interpretar los resultados numéricos. El investigador puso énfasis en ciertas variables demográficas como el género, la edad y el nivel de instrucción del trabajador, lo cual nos permitirá analizar los resultados con un mayor grado de profundidad. El principal resultado encontrado fue que el estrés laboral afecta negativamente al desempeño; sin embargo, esta influencia no es relevante, lo cual hace suponer que el trabajador está realizando un adecuado manejo del estrés.

Hermenegildo (2016) en su estudio sobre el grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza tuvo como objetivo principal determinar el Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas de consultorios privados del distrito de La Esperanza, provincia de Trujillo, Región La Libertad durante el año 2016; el estudio realizado fue de tipo observacional, descriptivo de corte transversal. El Grado de satisfacción laboral de los Cirujanos Dentistas que laboran en consultorio privado del distrito de La Esperanza, se relacionó con el grupo etario y sexo. Se dividieron los resultados en tres niveles: bajo, medio y alto. En general, el 63.9% de los Cirujanos Dentistas se encuentran con un grado de satisfacción alto y el 36.1% tiene satisfacción media. En el grupo etario; La satisfacción laboral es alta y encontramos que cada grupo supera el 60%, y está dado entre las edades de 25-35 años (65.5%) y en los Cirujanos Dentistas de 47+ años (66.7%). En cuanto a sexo; La satisfacción laboral es alta ya que los

hombres tienen (65.2%) y las mujeres (63.9%). Llegando a la conclusión que el Grado de Satisfacción laboral de los cirujanos dentistas en consultorio privado del distrito de La Esperanza en el año 2016, fue alto (63.9%). El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas de 25-35 años de edad (65.5%) y de 47+ años de edad (66.7%) fue alto. El grado de satisfacción laboral en cirujano dentistas tanto en hombres (65.2%) como en mujeres (63.9%) fue alto.

### **1.5 Justificación de la investigación**

La presente Investigación tiene relevancia académica a nivel de salud Odontológica, ya que servirá para identificar si existe relación entre el estrés y la satisfacción laboral en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia por COVID-19, lo cual antes no se había sido investigado durante la pandemia.

A nivel teórico, existen estudios de investigación recientes sobre la asociación entre el estrés y la satisfacción laboral, siendo el odontólogo el profesional de la salud más vulnerables a ser contagiado en consulta clínica, por el uso de aerosoles y por el contacto diario de superficies de plástico, acero, etc.

En el aspecto clínico, un diagnóstico temprano del estrés y de la satisfacción laboral del odontólogo permitirá realizar enfoques adecuados que ayuden a sobrellevar y tener un mejor manejo clínico en esta pandemia y estar preparados para posibles brotes y secuelas de las mismas, a través del apoyo médico, con provisión de programas de apoyo de salud mental de manera proactiva.

En el ámbito social, se justifica porque contribuye a las instituciones públicas y privadas como el Colegio de Odontólogos del Perú, con la finalidad de brindar asesoramiento o planes

de intervención, con la finalidad de prevenir las consecuencias que trae consigo el estrés dentro del ámbito laboral en tiempo de pandemia.

## **1.6 Limitaciones de la investigación**

La presente investigación presento la siguiente limitación interna: sus resultados serán válidos solo para la muestra del estudio en Lima Metropolitana, no pudiendo generalizar los cuestionarios a otros departamentos del Perú.

Respecto a las limitaciones externas, la presente investigación no tuvo apoyo del COP y una escasa colaboración del COL, por las discrepancias internas entre sus autoridades no teniendo la ayuda total en el envío de las encuestas a los Odontólogos de Lima Metropolitana, teniendo que utilizar otros medios como fueron las redes sociales.

Otras de las dificultades, estuvo en relación a la aplicación de ellos instrumentos ya que no se pudo llegar a los participantes en forma presencial y no tener la cantidad de Odontólogos actualizados en el sistema, ya que muchos trabajan en consulta privada o de forma independiente.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo general**

- Demostrar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana, en tiempos de pandemia por COVID-19.

### **Objetivos específicos**

- Determinar la frecuencia de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.

- Asociar la significación en la tarea con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Asociar las condiciones de trabajo con el nivel estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Asociar el reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Asociar los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Determinar los factores influyentes de la satisfacción laboral con el estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19

## **1.8. Hipótesis**

### **Hipótesis general**

- $H_1$  Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- $H_0$  No existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.

### **Hipótesis específica**

- Existe frecuencia de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.

- Existe asociación de la significación en la tarea con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Existe asociación de las condiciones de trabajo con el nivel estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Existe asociación del reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Existe asociación de los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.
- Existen factores influyentes de la satisfacción laboral en el estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.

## II. MARCO TEÓRICO

### 2.1. Marco conceptual

#### La satisfacción laboral

La satisfacción laboral, hace referencia al conjunto de actitudes que desarrolla el individuo hacia su situación laboral, las cuales parten de una evaluación general de su trabajo o sobre facetas específicas del mismo. (Bravo et al., 1996)

Según Palma (1999) refiere que la satisfacción laboral es “la actitud de los trabajadores hacia su labor, en función de aspectos vinculados como una vía de desarrollo personal, beneficios laborales y económicos que recibe, políticas administrativas, relaciones con otros miembros, condiciones físicas y materiales que faciliten su labor”. (p. 45).

La satisfacción laboral es un estado emocional positivo, teniendo como resultado la valoración del trabajo personal o la experiencia que brinda el trabajo, y a su vez, se puede decir que es un estado emocional relacionado al trabajo. Galaz (2003) menciona que hay dos variables: la satisfacción y la insatisfacción.

La satisfacción laboral es un conjunto de actitudes dirigido a los diversos aspectos en el contexto del trabajo, recalando que la satisfacción laboral pone mayor énfasis a la actitud intrínseca. Inga (2015) Con ello, se puede resumir que la satisfacción laboral es la actitud o estado emocional que presenta el ser humano frente a los factores motivacionales dentro de la organización. El estar satisfecho laboralmente incluye muchos determinantes del trabajador como son, el medio ambiente, las relaciones interpersonales, el salario, la relación de pacientes con los odontólogos si hablamos específicamente de nuestra investigación, como también si es agradable laborar en tiempos de pandemia y si hay modificaciones respecto a la satisfacción en este contexto.

### **2.1.1. Tipos de satisfacción laboral**

Dentro de la satisfacción laboral, podríamos mencionar a la satisfacción progresiva, la cual se refiere a la persona que está conforme y se siente satisfecho con el trabajo. Por otro lado, la satisfacción estable, indica que el trabajador se siente satisfecho con el puesto, pero está motivado a mantener el nivel de aspiración y el estado placentero de satisfacción. Un incremento en el nivel de aspiración se concentra en otras áreas de la vida debido a que existen otros incentivos, vinculado a la vida diaria. Por último, tenemos a la satisfacción conformista, la cual señala que el trabajador siente satisfacción laboral indistinta y va decreciendo el nivel de aspiración, con el fin de adaptar los aspectos negativos de la situación laboral a un nivel inferior. Al disminuir el nivel de aspiración, la persona es capaz de alcanzar nuevamente un estado positivo de satisfacción. (Daza, 2007).

### **Dimensiones**

La a satisfacción laboral se presenta en siete dimensiones, de las cuales desarrollaremos cuatro de ellas para esta investigación, iniciando con la significación en la tarea, aquí se deduce a la apreciación del trabajador acerca de sus tareas y actividades diarias que realiza en su trabajo. Asimismo, se tiene a las condiciones de trabajo, donde los elementos que engloban esta dimensión incluyen materiales tales como la infraestructura, las paredes, el propio ambiente de trabajo donde laboran los trabajadores. De igual manera está el reconocimiento personal, el cual nos refiere a la misma labor que puede sumar al incremento y crecimiento personal de cada uno de los trabajadores, en este caso, para poder autorrealizarse, por otro lado, están los beneficios económicos, los cuales están conformados por los componentes, reconocimientos, beneficios o bonos extras, que le otorgan a un trabajador por el desempeño que presenta en la empresa u institución donde labora. (Palma, 2005).

## **Influencia de la satisfacción laboral en el trabajo**

La satisfacción laboral influye considerablemente en el trabajo del empleado, debido a que la actitud del trabajador se forma en relación a todos los agentes que intervienen para moldear esta satisfacción. Se dice que un trabajador con un elevado nivel de satisfacción con su labor, posee actitudes provechosas hacia su trabajo; un individuo que está insatisfecho con su puesto, tiene actitudes negativas hacia su puesto. (Portugal, 2018).

Existen varias dimensiones que asocia la satisfacción laboral del odontólogo en tiempo de pandemia por Covid-19, en primer lugar, si antes de la pandemia habían factores negativos que evitaban una buena satisfacción laboral del trabajador de salud en especial de los odontólogos, en la actualidad se duplica o triplica estos problemas de adaptación laboral, porque no se estaba preparado para enfrentar una pandemia de tal magnitud, como la que se vive a nivel mundial, y a pesar que se pudo sobrellevar una segunda ola, nadie puede evitar un posible contagio, y este factor sobretodo se refleja en la satisfacción laboral del odontólogo, quienes trabajan en entidades públicas, privadas; A esto también adicionamos el cambio de las condiciones de trabajo, que son más exigentes por las barreras de bioseguridad, tanto para el paciente como para el odontólogo, la significación de la tarea que tiene prioridad para el profesional de la salud, porque más allá de hacer un trabajo, los odontólogos están desempeñando una labor de apoyo y ayuda para salvaguardar la salud de sus pacientes, sin ser valorados muchas veces por un reconocimiento de alto peligro y riesgo que conlleva al odontólogo al elevar sus niveles de estrés, al poder lidiar con muchos factores y mantener un excelente desempeño en sus tratamientos dentales con sus pacientes, a pesar que tiene que asumir riesgos de ser contagiado y de ser portador del virus a sus familiares más cercanos. (Portugal, 2018).

## 2.2. El estrés.

### Definición.

Se define como la reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego diversos mecanismos de defensa para afrontar una situación que se percibe como amenazante. El estrés es una respuesta natural y necesaria para la supervivencia. Cuando esta respuesta natural se da en exceso se produce una sobrecarga de tensión que repercute en el organismo y provoca la aparición de enfermedades y anomalías patológicas que impiden el normal desarrollo y funcionamiento del cuerpo humano. La respuesta al estrés es nuestra particular forma de afrontar y adaptarnos a las diversas situaciones y demandas que nos vamos encontrando, es una respuesta que aparece cuando percibimos que nuestros recursos no son suficientes para afrontar los problemas. (Rugiero, 2019).

Según Slipak (2020) refiere que la palabra estrés viene del término griego STRINGERE, que puede ser traducida como “provocar tensión”. Este término fue empleado a inicios del siglo XIV y desde ese momento se empleó en distintos textos del habla inglesa llamándola como: STRESS o STRESSE. En el campo de la salud, este concepto fue incluido por primera vez por Hans Selye en el año 1926, designado como el padre del estrés, por sus diversos aportes que realizó sobre el tema.

El estrés es una relación particular entre el individuo y su entorno, interpretado por éste como amenazante o desbordante de sus recursos, y que pone en peligro su bienestar (Lazarus, 2000).

Actualmente la Organización Mundial de la Salud OMS (2010), manifiesta que el estrés es un «conjunto de respuestas fisiológicas que dispone el organismo para la acción». En términos universales, refiere a un sistema de alerta biológico indispensable para la

supervivencia. Para enfrentar el estrés las personas recurren a respuestas cognitivas y de comportamiento (proceso conocido como “coping”), que mediatizan las relaciones entre la percepción del estrés y la consiguiente adaptación somática y psicológica. La habilidad para manejar situaciones estresantes depende de los recursos disponibles.

Estos recursos desempeñan un rol crucial en la relación estrés-salud-enfermedad y constituyen características estables del individuo y del medioambiente donde se desenvuelve. (Omar, 1995).

Un nivel de estrés no adecuado mantenido durante cierto tiempo produce malestar físico y emocional. Puede influir mucho en cómo nos sentimos y en nuestra calidad de vida. Además, puede tener relación con algunas enfermedades como problemas musculares, de la piel, digestivos, dolores de cabeza, insomnio. (Pérez, 2002).

### **Fases de la respuesta del estrés.**

Según Rugerio (2019) refiere que la exposición a situaciones de estrés no es en sí misma algo "malo" o que conlleve a efectos necesariamente negativos, solo cuando las respuestas de estrés son excesivamente intensas, frecuentes y duraderas pueden producirse diversos trastornos en el organismo. Se describen tres fases sucesivas de adaptación del organismo que fueron descritas por Selye en 1936, a las que llamó Síndrome General de Adaptación.

#### **Estas fases son:**

1. **Fase de reacción de alarma:** Ante un estímulo estresante, el organismo reacciona automáticamente preparándose para la respuesta, para la acción, tanto para luchar como para escapar del estímulo estresante. Se genera una activación con las típicas manifestaciones de sequedad de boca, pupilas dilatadas, sudoración, tensión muscular,

taquicardia, aumento de frecuencia respiratoria, aumento de la tensión arterial, etc. Se genera también una activación psicológica, aumentando la capacidad de atención y concentración. Es una fase de corta duración y no es perjudicial cuando el organismo dispone de tiempo para recuperarse. (Rugiero, 2019).

2. **Fase de resistencia:** Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación. Aparecen los primeros síntomas de estrés. (Rugiero, 2019).
3. **Fase de agotamiento:** Como la energía de adaptación es limitada, si el estrés continúa o adquiere más intensidad, pueden llegar a superarse las capacidades de resistencia, y el organismo entra en una fase de agotamiento, con aparición de alteraciones psicosomáticas. (Rugiero, 2019).

## **Dimensiones del estrés**

### **1.- Síntomas**

Existen 4 síntomas a corto y medio plazo que son indicadores de estrés, entre los que podemos destacar:

#### ➤ **Síntomas cognitivos**

Bajo el concepto de trastorno cognitivo se engloban las alteraciones de uno o varias de las funciones cognitivas para procesar y recordar la información, que incluyen las áreas de la percepción, la atención, el lenguaje o la memoria

Ejemplo:

- Pérdida de peso
- Incapacidad de concentrarse
- Juicio pobre
- Ver solo lo negativo

- Pensamientos ansiosos y apresurados
- Preocupación constante. (Rugerio, 2019)

➤ **Síntomas emocionales**, los efectos del estrés pueden provocar una alteración en el funcionamiento del Sistema Nervioso que puede afectar al cerebro. Cualquier alteración a nivel fisiológico en el cerebro va a producir alteraciones a nivel de las conductas, ya que el cerebro es el órgano rector de aquéllas. Entre los efectos negativos producidos por la activación reiterada de la respuesta de estrés estarían:

- Cambiar de humor
- Irritabilidad
- Agitación, incapacidad para relajarse
- Sentirse abrumado
- Sensación de soledad y aislamiento
- Depresión e infelicidad general. (Rugerio, 2019).

➤ **Síntomas físicos**, estos síntomas del estrés desencadenan alteraciones que puede ser consecuencia de la respuesta inadaptada del organismo ante uno o varios agentes estresantes, afectando los órganos vitales de la persona que lo padece. (Del Hoyo, 1997)

- Dolores de cabeza
- Diarrea o estreñimiento
- Náuseas y mareos
- Dolor en el pecho, palpitaciones rápidas
- Pérdida o disminución de deseo sexual.
- Frecuentes enfermedades respiratorias. (Rugerio, 2019)

➤ **Síntomas conductuales**, son alteraciones que se pueden observar fácilmente al individuo que las presenta.

- Comer de más o de menos
- Dormir de más o de menos
- Aislarte del grupo social
- Procrastinar o ser negligente con las responsabilidades
- Usar drogas, cigarrillos o alcohol para relajarse
- Hábitos nerviosos (morderse las uñas). (Rugiero, 2019)

## **2.- Sobrecarga o esfuerzo.**

Hace mención a la clasificación de la carga de trabajo según las responsabilidades asignadas al trabajador que se diferencian de acuerdo a sus tareas o responsabilidades, para lo cual, requiere de esfuerzo físico, mental y emocional, y que corresponde:

- a) La carga física de trabajo se caracteriza por el conjunto de actividades motoras a las que se encuentra sometido el trabajador durante la ejecución de la tarea y que demanda de esfuerzo físico, postura corporal y manipulación de cargas, así también su nivel de capacidad depende de la edad, el sexo, la resistencia física, el estado de salud la alimentación, la constitución corporal y el ritmo cardíaco de la persona. (Franco, 2021).
- b) La carga mental y emocional comprende el esfuerzo intelectual y de emociones que realiza el trabajador en sus responsabilidades y depende de ciertos factores como el volumen de información, la complejidad de la tarea, las exigencias en un tiempo determinado, la capacidad, y el contexto externo de la empresa, aspectos que pueden incidir de forma negativa dependiendo de sus características individuales como la aspiración, la autoconfianza, la motivación las actitudes y los estilos de reacción, las

competencias técnicas y conductuales, la edad, el sexo, el estado de salud e incluso la nutrición. (Franco, 2021).

### **Efectos de la sobrecarga de trabajo**

Las consecuencias y efectos más relevante de la sobrecarga mental de trabajo es la fatiga mental; por ende, el trabajador disminuye la capacidad física y mental luego de haber realizado una tarea en un tiempo determinado, caracterizado por la fatiga y por ello, aumenta el riesgo de presentar disfunciones físicas y psicológicas. Es decir, que el trabajador presenta una serie de síntomas negativos y dañinos para su salud por el excesivo desgaste mental por el trabajo, los cuales se ven reflejados en el sistema fisiológico. Estos efectos negativos probablemente tienden a disminuir el rendimiento del trabajador, generando errores en la ejecución de tareas, pudiendo causar riesgos laborales. (Franco, 2021).

### **3.- Cognitivo emocional.**

Se define como la capacidad para razonar sobre las emociones, refleja la capacidad del individuo para hacer mejor uso de sus propias cualidades y competencias sociales para el desarrollo individual, emocional, intelectual y profesional. Lo Cognitivo emocional proporciona al individuo "una ventaja en cualquier ámbito de la vida, sea en las relaciones románticas e íntimas o captando las reglas tácitas que gobiernan el éxito en la política organizacional". (Quiliano y Quiliano, 2020, p.24) Por otro lado, es justo decir que está relacionada con el éxito académico y también con el ajuste psicológico, social, o la satisfacción personal y el bienestar psicológico.

Márquez y Gaeta (2017) refieren que las destrezas emocionales deben ser aplicadas en diversos contextos y en cualquier circunstancia, con la finalidad de formar personas

emocionalmente inteligentes. La familia participa en el desarrollo humano y personal de todos sus integrantes, contribuyendo también con el desarrollo de distintas competencias de la inteligencia emocional (IE).

Las competencias emocionales adquiridas en el contexto familiar son primordiales y trascendentes para ser usadas en cualquier tipo de contexto. Además, la IE juega un papel muy importante en el proceso enseñanza-aprendizaje y un desarrollo de emociones negativas limita dicho proceso. En consecuencia, el desarrollo de la IE en estudiantes universitarios es fundamental para el progreso académico y personal. (Quiliano y Quiliano, 2020).

El estudio de las emociones puede contribuir con datos importantes para el docente y profesorado. En últimas investigaciones se considera que la IE juega un rol importante en el proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes de ciencias de la salud, tanto para la salud mental como para la práctica profesional, ya que el EA, en los estudiantes de estas áreas, se presenta en altos niveles, y la IE, así como la resiliencia, pueden ser consideradas como amortiguadoras de este estrés y del agotamiento de los estudiantes. (Farquhar et al., 2018)

#### **4.- Hábitos**

Según Tomaschewski (1976) indica que el hábito es una tendencia adquirida, engendrada por el ejercicio de una tendencia innata. Nuñez y Ortiz (2010) señalan que el hábito es la conducta bien aprendida, que es relativamente específica a la situación y que con el paso del tiempo se ha vuelto refleja a nivel motor e independiente de la motivación o de la influencia cognitiva; es decir, que se realiza con poca o ninguna intención consciente.

## **5.- Adaptación**

Es un estado de equilibrio entre las necesidades internas y las exigencias externas. El proceso de adaptación busca en algún momento la estabilidad y en otros el cambio. La adaptación está siempre presente a través de dos elementos básicos: la asimilación y la acomodación. El proceso de adaptación busca en algún momento la estabilidad y en otros el cambio. Siguiendo la línea Darwinista donde el hombre tiene que adaptarse a su entorno para conseguir sus objetivos (sobrevivir, reproducción etc.). La teoría postula que en ciertas situaciones es adaptativa la estabilidad (me ayuda tener ideas establecidas) y en otras situaciones es adaptativo el cambio (me ayuda cambiar mis ideas e intentar algo nuevo). La adaptación y organización son funciones fundamentales que intervienen y son constantes en el proceso de desarrollo cognitivo, ambos son elementos indisolubles. La función de adaptación en los sistemas psicológicos y fisiológicos opera a través de dos procesos complementarios previamente mencionados: la asimilación y la acomodación. (Piaget, 1978).

### **Asimilación**

La asimilación se refiere al modo en que un organismo se enfrenta a un estímulo del entorno en términos de organización actual. La asimilación mental consiste en la incorporación de los objetos dentro de los esquemas, esquemas que no son otra cosa sino el almacén de acciones que el hombre puede reproducir activamente en la realidad. De manera global se puede decir que la asimilación es el hecho de que el organismo adopte las sustancias tomadas del medio ambiente a sus propias estructuras. La forma más sencilla de entender el concepto de asimilación es verlo como el proceso mediante el cual la nueva información se amolda a esquemas preexistentes. (Sánchez et al., 2015).

## **Acomodación**

La acomodación implica una modificación de la organización actual en respuesta a las demandas del medio. Es el proceso mediante el cual el sujeto se ajusta a las condiciones externas. La acomodación no sólo aparece como necesidad de someterse al medio, sino se hace necesaria también para poder coordinar los diversos esquemas de asimilación. En resumen, acomodación se refiere al proceso de modificar esquemas para acomodarse a nueva información, (Sánchez et al., 2015).

### **Componentes del estrés.**

- a) **Agentes estresantes o estresores:** Son las eventualidades que se presentan en el ambiente de la persona y que pueden ser desencadenantes del estrés. Los estresores pueden ser de índole individual, grupal y organizacional.
- b) **La respuesta al estrés:** Es la reacción de la persona ante los factores que originan estrés, brindando dos tipos de respuesta, por ejemplo:
  - La reacción en estado de ánimo, caracterizada por ser apropiada con las exigencias que está percibiendo la persona.
  - Las respuestas negativas, que muestran una reacción muy exagerada o en ocasiones insuficiente en relación a las exigencias percibidas, lo cual favorece que se genere desadaptación, (Sánchez et al., 2015).

Es a partir de estas respuestas que se evidencia las diferentes características de los individuos, debido a que para algunas ciertas vivencias pueden resultar agotándolos o incluso generar un efecto negativo en el organismo, manifestándose en síntomas físicos. Mientras que, para otros, estas experiencias solo resultan alterándolos mínimamente, sin ocasionarles daños fisiológicos, (Sánchez et al., 2015).

**Fases del estrés:**

- a) **Fase de Alarma:** también llamada reacción de alarma, es producida cuando se presenta el estímulo estresante, haciendo que el organismo actúe de forma automática, presentándose la respuesta de querer enfrentar el estímulo o escapar de él; esta respuesta se determina por la estimulación del sistema nervioso simpático que generara diversos síntomas y signos en nuestro organismos, algunos como: diaforesis, pupilas midriáticas, sequedad en boca y/o labios, tensión en músculos, taquicardia, taquipnea, hipertensión, reducción de secreciones gástricas, mayor síntesis de glucosa, aumento en la segregación de las hormonas de adrenalina y noradrenalina cuya función es mantenernos alerta. Esta fase suele ser transitoria y de corta duración, además que no suele ser perjudicial para el individuo, siempre y cuando este tenga tiempo para recuperarse. (Ricci y Ruiz, 2020).
- b) **Fase de resistencia o adaptación:** Esta fase es continua a la fase de alarma, pero solo aparece cuando el organismo no ha tenido el tiempo necesario para recuperarse, ya que continúa haciendo frente al estímulo estresante, tomando la decisión de adaptarse o afrontar la situación. Aquí es cuando suceden distintas reacciones metabólicas, con el fin de identificar al sistema o curso orgánico en particular, que sea capaz de resolver, para que haga frente al estrés por un plazo interminable. (Ricci y Ruiz, 2020).
- c) **Fase de agotamiento:** Esta fase ocurre cuando la energía usada para la adaptación está llegando a su límite, mientras que el estímulo estresor continua presente, se está repitiendo o ha adquirido bastante intensidad, logrando sobrepasar la capacidad de resistencia, haciendo que el organismo experimente al final el periodo de agotamiento, donde el sistema orgánico empieza a colapsar, permitiendo la aparición de alteraciones psicósomáticas. (Ricci y Ruiz, 2020).

## Clasificación del estrés

### a.) Según sus efectos

**1. Eustrés:** También conocido como estrés positivo, es aquel donde el individuo interactúa con el estresor y a su vez mantiene su creatividad y empatía, preparándose física y psicológicamente para una función imparable. Este estado de estrés se caracteriza porque el pensamiento, emoción y sensación aparentan organizarse para generar un efecto universal de alegría, satisfacción y energía vital. Los individuos que presentan estrés positivo suelen caracterizarse por ser creativos y motivados, siendo esto lo que los mantiene viviendo y trabajando. Se entiende que el Eustrés, además de incrementar la vitalidad, la energía y la salud, facilita el proceso de toma de decisiones que permite la iniciativa de desarrollo como persona, accediendo a un grado de conciencia apto para sentir la vida como un aprendizaje único y provechoso. Algunos estresores positivos son alegrías, triunfos profesionales, exámenes exitosos, satisfacción a nivel sentimental, trabajo agradable, congregación de amigos, señales de simpatía y admiración, ir de paseo etc. (Miller y Smith, 2021).

**2.- Distres:** También llamado estrés negativo ya que este estrés deteriora e incómoda al individuo. Este modelo de estrés suele producir una sobrecarga de cansancio que no es fácil de asimilar, la cual en algún momento puede llegar a desencadenar un desequilibrio psicológico y fisiológico, ya que las catecolaminas (hormona que ayuda a responder ante estrés y miedo) pueden generar una aceleración en las funciones y éstas empiezan a actuar distantes del punto de equilibrio, provocando hiperactividad, estrechamiento muscular, somatizaciones, envejecimiento prematuro, entre otros. Algunos de los estresores negativos se relacionan con un mal ambiente de labores, fracaso, quebramiento de la unión familiar, duelo, etc. Cuando los requerimientos están en desequilibrio con los conocimientos y capacidades de afrontamiento o adaptación,

genera un estrés negativo que es perjudicial en la salud. El distrés puede provocar una baja productividad laboral e incluso el despido. (Miller y Smith, 2021).

### **Según el contexto en el que se presenta**

- 1.) **Estrés laboral o del trabajo:** Se nombra estrés laboral a las molestias y a las afecciones generadas por las exigencias y condiciones de la institución donde se desempeña el trabajo, perjudicando principalmente a trabajadores que son sometidos a una coacción psíquica, y con un alto régimen de actividad mental. (Miller y Smith, 2021).
  
- 2.) **Estrés no laboral o cotidiano:** Se encuentra ligado con causas personales, familiares y de relaciones interpersonales, manifestándose de distintas maneras entre los más comunes se puede mencionar; convivencia entre familiares que representan el estrés familiar, también el estrés de pareja el cual puede ser causado por conflictos conyugales. El estrés que se presenta en las personas desde los grados escolares hasta cuando termina sus estudios el estrés estimulado por la pérdida de personas amadas, nombrado como estrés por duelo, se le llama estrés académico a la inquietud que provocan las entrevistas, exámenes, por otro lado, el miedo a diagnósticos graves, es definido como estrés médico, también consideramos el estrés doméstico y el estrés económico. (Miller y Smith, 2021).

#### **2.2.1. *El estrés profesional***

Entendemos como estrés profesional al síndrome de desgaste profesional o también denominado estrés laboral. Para que este síndrome aparezca es necesaria la interacción entre las respuestas individuales al estrés, junto a la presión laboral en el ambiente de trabajo. Burnout, un concepto que ha sido ampliamente estudiado por más de 25 años, ha sido descrito por (Maslach et al., 2001) como un desajuste entre la persona y el trabajo en seis componentes

(o áreas) de la vida de trabajo: carga de trabajo, la falta de control, falta de recompensas, la falta de comunidad, la falta de equidad y conflicto de valores. Este síndrome, que se caracteriza por altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y un sentimiento de baja realización personal, no es causado por una única etiología sino por la convergencia de diversos factores individuales y ambientales. (Maslach y Leiter, 2008).

En los últimos años, el sector de servicios dentales en España se ha caracterizado por una nueva oferta fundamentada en unas condiciones 29 laborales precarias, caracterizadas por la existencia de bajos niveles retributivos de acuerdo con la cualificación. Es un sector en donde cada vez existe un mayor nivel de temporalidad y un freno importante a los mecanismos de desarrollo profesional, sin olvidar la existencia de riesgos laborales específicos de la profesión Carrión (2012). En el campo de la salud, los profesionales sanitarios han sido a menudo objeto de estudio para medir las repercusiones de su trabajo en su propia salud. La angustia psicológica aumentada ha tenido que ver con sobrecarga de trabajo, falta de personal, conflicto entre trabajo/familia, baja satisfacción laboral, falta de tiempo, carencia del apoyo social en el trabajo y dificultad para relacionarse con los pacientes. En su labor diaria, son con frecuencia expuestos a estresores que pueden afectar negativamente tanto a su salud mental como a su estado físico. Las consecuencias de la tensión ocupacional y burnout no son restringidas a la propia salud de los trabajadores, también disminuyen su compromiso de trabajo, la calidad de asistencia prestada al paciente y el bienestar organizativo en general, (Fiabane et al., 2013).

La investigación de burnout cada vez pone más énfasis en la importancia de que funcione bien la interacción entre la vida de la persona y el trabajo debido a que son reconocidos como un pilar importante. En el caso de los odontólogos, se trata de una profesión exigente que requiere esfuerzos físicos, mentales y de contacto con personas, lo que puede llevar al agotamiento. (Badran et al., 2010).

La odontología tiene una de las tasas más altas de síndrome de burnout porque es una profesión de alta tensión y alto riesgo; además, el ejercicio profesional mayoritario se realiza en una clínica propia con los riesgos y responsabilidades asociados a los propietarios de un negocio, con tensiones procedentes de los empleados, gastos asociados, responsabilidad del ejercicio, etc. que espera una adecuada retribución que no se alcanza. (Kesner, 2011).

Algunos factores que pueden provocar un mayor riesgo de agotamiento, como los odontólogos que carecen de apoyo interpersonal y que trabajan largas horas sin recompensas adecuadas. De ahí, la importancia de alcanzar un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, (Lee et al., 2011).

El desafío para el desgaste profesional frecuente entre los dentistas y estudiantes de odontología es el desarrollo de programas de intervención específicos para la profesión dental. Aprender acerca de cómo prevenir el desgaste profesional y sus consecuencias potencialmente graves es crucial. No es sólo un problema médico, sino también un problema de salud pública (Vered et al., 2014).

### **Causas del estrés laboral.**

Las causas del estrés laboral son la sobrecarga laboral, altas demandas, constantes exigencias, la falta de herramientas para manejarlas, pueden ocasionar un incorrecto desarrollo del trabajo, una mala administración o afectar en que se presenten las correctas condiciones laborales. De la misma manera, estos factores pueden provocar que el colaborador no sienta o incluso reciba muy poco apoyo de sus compañeros y en otras ocasiones que no tenga suficiente manejo sobre sus actividades y las exigencias que conllevan estas. La forma de trabajo que favorece el estrés, es aquel en que las demandas y presiones, suelen sobrepasar el conocimiento y experiencia que posee el trabajador, haciendo que no existan o sean casi nulas las oportunidades de ejercer la correcta toma de decisión para poder tomar el control, haciendo

que el trato y respeto que se reciba de los demás, sea mínimo. La mayoría de los factores etiológicos del estrés laboral, tienen relación con el concepto que se tiene de trabajo y la forma en que lo manejan las empresas o entidades. (Díaz, 2013).

Es por ello que algunos de estos factores son considerados dañinos, llegando a denominarlos peligros relacionados con el estrés. Comúnmente, en la bibliografía acerca del estrés se acepta la existencia de 8 factores y peligros relacionada con el estrés:

1. Condiciones del puesto
2. Volumen y ritmo de trabajo
3. Horario de trabajo
4. Participación y control
5. Perspectiva profesional, estatus y salario
6. Papel en la entidad
7. Relaciones interpersonales
8. Cultura institucional, Díaz (2013).

### **Consecuencias del estrés laboral**

En la mayoría de los casos, los trabajadores que presentan estrés laboral suelen manifestar síntomas o signos clínicos, entre ellos, los más comunes son: al momento de hablar se puede presentar temblores, dificultad para pronunciar, hacerlo de forma rápida, haciendo difícil que se entienda. También se puede observar arrebatos emocionales, ganas de comer sin tener apetito, risas o bostezos sin explicación o muy frecuentes, pérdida de apetitos, entre otras. (Ayselaborytax, 2019).

**Consecuencias físicas:** La inadecuada respuesta del cuerpo ante las situaciones de estrés laboral pueden generar: problemas gastrointestinales, trastornos cardiovasculares, alteraciones

respiratorias, problemas endocrinos, afecciones dermatológicas, trastornos musculares y otros, (Ayselaborytax, 2019).

**Consecuencias psíquicas:** A nivel psíquico se ha demostrado que el estrés laboral también puede producir efectos dañinos para la salud mental del trabajador y esta a su vez afectar en su ambiente interpersonal y, además, suprime la creatividad, afecta la autoestima y la aspiración personal y social. Dentro las consecuencias negativas generadas por el estrés tenemos comúnmente la excesiva preocupación, la sensación de confusión, el no poder tomar decisiones, los sentimientos de pérdida de control, la desorientación, la dificultad para enfocar la atención, la incapacidad para mantenerla, olvidarse las cosas, problemas al reaccionar, sentir alto grado de sensibilidad ante los comentarios, incremento en pensar en negativo y el consumo de sustancias tóxicas y dañinas para la salud. (Ayselaborytax, 2019).

**Consecuencias para la organización:** El estrés laboral no sólo afecta al trabajador, sino que también pueden ser perjudicial en el ámbito laboral, ya que influye de forma negativa en las relaciones interpersonales y a largo plazo en la productividad y el rendimiento; llegando a inducir al trabajador hacia la enfermedad, incluso a la incapacidad laboral y por ende el ausentismo laboral, lo que podría traducirse para la entidad como problemas considerables de gestión, producción y recurso humano. Por tanto, el estrés laboral es indicado como la reducción de la productividad en cuanto calidad, cantidad o incluso ambas. (Ayselaborytax, 2019).

### III. MÉTODO

#### 3.1. Tipo de investigación

**Observacional**, La observación constituye el instrumento inicial en todo proceso. En este sentido, la observación puede convertirse en el método científico fundamental (metodología observacional) o puede usarse como una técnica (técnicas observacionales) al servicio de otros métodos. (García et al., 2010).

A partir de la observación se pudo corroborar que existe un problema en los odontólogos de Lima Metropolitana, porque si no se observó a toda la población o muestra del estudio, hubo indicios del investigador que llegó a concluir que existe un problema en los odontólogos de consulta privada porque no hay una adecuada resiliencia en el manejo de los protocolos en tiempos de Pandemia por Covid 19 afectando en gran medida su tranquilidad emocional y su calidad de trabajo.

**Analítico**, según Lopera et al. (2010) mencionan que el método analítico es un camino para llegar a un resultado mediante la descomposición de un fenómeno en sus elementos constitutivos y estudiarlos por separado.

En el estudio se revisó y evaluó ambas variables, para luego contrastar el grado de asociación que existe entre el estrés y la satisfacción laboral en los odontólogos de Lima Metropolitana, para luego ser interpretados con la información obtenida y tener un análisis estadístico.

**Transversal**, para Hernández et al. (2014) nos dicen que los diseños de investigación Transversal recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único. Su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado ya que será en un tiempo determinado, evaluando sus resultados.

En la investigación se utilizó el diseño transversal porque se evaluó a través de 2 cuestionarios: los cuestionaron de satisfacción laboral y cuestionario de estrés a los odontólogos de Lima Metropolitana en una sola intervención.

**Prospectivo**, son aquellos en los cuales la información se va registrando en la medida que va ocurriendo el fenómeno o los hechos programados para observar. (Muggenburg y Pérez, 2007).

Los resultados fueron registrándose en la base de datos de google forma medida que eran desarrolladas por los odontólogos y en tiempo de pandemia, para medir su asociación y llegar a las conclusiones que se lograron registrar. Y estos datos servirán para futuras investigaciones relacionadas al tema de investigación.

#### **Nivel de Investigación:**

**Correlacional**, Su finalidad es conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico. (Hernández et al., 2014).

En la presente investigación se demuestra el nivel de asociaciones entre las variables de: Satisfacción Laboral y el estrés en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de Pandemia por Covid-19. Como también se asocian dimensiones de las variables mostrados en los objetivos específicos.

### **3.2. Población, muestra y muestreo**

**Población**, según Hernández et al. (2014) refieren que la población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones.

Actualmente en el Colegio Odontológico del Perú, y el Decano de la Región Lima, los colegiados activos: hábiles y no hábiles son 22 096 odontólogos, La población estuvo conformada por 22 096 Odontólogos de ambos sexos, de Lima Metropolitana. (Elías, 2020).

## Muestra y Muestreo

**Muestra**, es un subgrupo de la población o universo, se utiliza por economía de tiempo y recursos, por ello implica definir la unidad de muestreo y de análisis. Se requiere delimitar la población para generalizar resultados y establecer parámetro. (Hernández et al., 2014).

Por ser una población finita se obtuvo una muestra representativa, calculando la muestra a través de la siguiente fórmula.

$$n = \frac{N \cdot Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot pq}{E^2(N - 1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot pq}$$

### Dónde:

$N$  = 22096 Odontólogos de Lima Metropolitana

$1-\alpha$  = Nivel de Confianza (95%)

$Z_{\frac{\alpha}{2}}$  = **1.96**

$E$  = Error permitido (0.05)

$p$  = 0.50, Probabilidad de ocurrencia del evento

$q$  =  $1 - p = 0.50$ , Probabilidad de no ocurrencia

Calculando el tamaño de la muestra:

$$n = \frac{22096 \times 1.962 \times 0.5 \times 0.5}{0.052^2 (22096 - 1) + 1.962^2 \times 0.5 \times 0.5} = \boxed{377.61195}$$

El tamaño de muestra mínimo fue de 377 participantes, sin embargo, se tomó como muestra final 545 odontólogos de Lima Metropolitana, los cuales fueron seleccionados por muestreo en bola de nieve, de acuerdo a los criterios de inclusión.

### 3.3. Operacionalización de variables

Según Espinoza (2019) explica que la operacionalización de las variables comprende la desintegración de los elementos que conforman la estructura de la hipótesis y de manera especial a las variables y precisa que la operacionalización se logra cuando se descomponen

las variables en dimensiones y estas a su vez son traducidas en indicadores que permitan la observación directa y la medición. Afirma que la operacionalización de las variables es fundamental porque a través de ellas se precisan los aspectos y elementos que se quieren cuantificar, conocer y registrar con el fin de llegar a conclusiones.

Las variables son de asociación: Satisfacción Laboral y Estrés

Las variables de investigación son la satisfacción laboral y el estrés, que tiene como objetivo describir los niveles de satisfacción laboral relacionadas al estrés la cual nos permitirá un diagnóstico general de la actitud de los odontólogos frente al estrés, detectando que tan agradable o desagradable le resulta al odontólogo su actividad laboral en tiempos de pandemia de covid-19. De modo específico permite detectar que tan satisfechos se encuentran respecto a las dimensiones como la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y los beneficios económicos. (Palma, 1999).

La variable estrés, se medirá a través del instrumento el nivel de estrés que están atravesando los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia. Para comprobar su relación entre ambas variables.

### 3.3.1 Operacionalización de la variable satisfacción laboral

VARIABLE	DEFINICION TEORICA	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	VALORACION
SATISFACCION LABORAL	La satisfacción laboral se define como la disposición que tienen las personas hacia el trabajo, basado en las creencias y sentimientos a partir desde su experiencia ocupacional (Palma, 2005).	<b>Significación de tarea</b> Es la disposición que tienen las personas respecto a las funciones del trabajo, está asociado al esfuerzo, realización y aporte material, Palma (2005).	Variable Cualitativa	Ordinal Politónica	13, 23, 1, 3, 4, 5, 25 y 26	De acuerdo al puntaje total tendremos los siguientes resultados para el diagnóstico:  De 47 a menos: Nivel de satisfacción laboral: Muy insatisfecho.  De 75 a 88: Nivel de satisfacción Laboral Insatisfecho.  De 89 a 102: Nivel de satisfacción laboral Promedio.  De 103 a 116: Nivel de satisfacción laboral Satisfecho, y  De 117 a más: Nivel de satisfacción laboral Muy Satisfecho.
		<b>Condiciones de Trabajo</b> Es la evaluación hacia el trabajo en base a los elementos existente que permite desarrollar la actividad laboral, Palma (2005).			6, 7, 8, 16, 11, 9, 10, 12 y 27	
		<b>Reconocimiento Personal</b> Es la evaluación hacia el trabajo en base al reconocimiento propio respecto a los logros en el trabajo o por los resultados obtenidos Palma (2005).			14, 15, 2, 24 y 21	
		<b>Beneficios Sociales</b> Es la disposición que tienen las personas respecto a la remuneración o incentivos económicos como producto del esfuerzo en la tarea asignada Palma (2005).			18, 19, 20, 17 y 22	

Escala de satisfacción laboral SL – SPC elaborada por Palma (2005).

## Operacionalización de la variable estrés

VARIABLE	DEFINICION TEORICA	DIMENSIONES	TIPO DE VARIABLE	ESCALA DE MEDICION	ITEMS	VALORACION
ESTRÉS	Es la respuesta biológica inespecífica, estereotipada, mediante cambios en el sistema nervioso, endocrino, e inmunológico que el denomino como síndrome general de adaptación. Orlandini (2015).	<b>Síntomas</b> Existen una serie de síntomas a corto y medio plazo que son indicadores de estrés, los más comunes son los siguientes: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Síntomas cognitivos</li> <li>❖ Síntomas emocionales</li> <li>❖ Síntomas físicos</li> <li>❖ Síntomas conductuales</li> </ul> Reguero (2016.)	Variable Cualitativa	Ordinal Politónica	1-9	De acuerdo al puntaje total tendremos los siguientes resultados para el diagnóstico:  De : 161 a más Nivel de estrés Muy Alto
		<b>Sobrecarga o esfuerzo</b> La sobrecarga de trabajo se refiere a un exceso en la carga de trabajo (exceso de actividades, complejidad y dificultad en las actividades) que debe efectuarse en un determinado tiempo Greenglass, Burke y Moore, (2003). La sobrecarga de trabajo ocurre cuando el trabajador percibe que las demandas de trabajo exceden sus habilidades y recursos para cumplir con sus obligaciones laborales de manera exitosa y en un período de tiempo establecido, Veloutsou y Panigyraakis (2004).			10-11-12	De :120-160 Nivel de estrés Alto  De :81 -119 Nivel de estrés Medio  De :41-80 Nivel de estrés Bajo  De: 40 a menos Nivel de estrés Muy Bajo

		<p><b>Cognitivo emocional</b> La emoción es resultado de la ejecución de una serie de procesos coordinados como la activación, la apreciación, la conciencia y la experiencia emocional que guían la conducta, Fridja (2008) , Mandler ( 1990) y Russell (2015).</p>			13-26	
		<p><b>Hábitos</b> La esencia del hábito es una predisposición adquirida hacia formas o modos de reacción y no hacia actos en particular, a menos que en condiciones especiales, éstos sean la expresión de una forma de comportamiento. Dewey (1964).</p>			25-31	
		<p><b>Adaptación</b> Se entiende por adaptación el proceso a través del cual el ser humano se adecua a las condiciones naturales, de vida, de trabajo, etc., así como a un incremento de su potencialidad vital y de su capacidad no específica de resistir a los extremos presentados en el entorno ambiental</p>			32-36	

*Escala de estrés elaborado por Marquina y Adriazola (2020).*

### 3.4. Instrumentos

**Instrumentos de medición**, los instrumentos según Hernández et al. (2014) deben representar verdaderamente las variables de la investigación, y los instrumentos de tipo cuestionarios se basan en preguntas que pueden ser cerradas o abiertas, sus contextos pueden ser: auto administrados, entrevista personal, telefónica, o vía internet.

Para la recolección de datos de la presente investigación se utilizó la técnica del cuestionario virtual, haciendo uso de la Escala de Clima Laboral De Sonia Palma y el cuestionario de estrés elaborado por Marquina y Adriazola (2020).

En los cuestionarios la escala valorativa fue la escala de Likert, el cuestionario de satisfacción laboral consta de 23 ítem, agrupado en 4 dimensiones (significación en la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos). Su escala valorativa y el cuestionario de estrés consta de 36 preguntas agrupados en 5 dimensiones: (síntomas, sobrecarga o esfuerzo, cognitivo emocional, hábitos y adaptación).

Para evaluar la relación entre la satisfacción laboral y el estrés en odontólogos de Lima Metropolitana en tiempo de pandemia por covid-19, se tomó en cuenta las puntuaciones de los instrumentos de medición.

La Escala SL-SPC nos permite un diagnóstico general de la actitud hacia el trabajo, detectando cuan agradable o desagradable le resulta al Odontólogo su satisfacción laboral de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. De modo específico permite detectar cuan satisfecho se encuentra con respecto a las dimensiones como la significación de la tarea, condiciones.

La escala de estrés nos dará el diagnóstico del nivel de estrés que presente el odontólogo: alto, medio, o bajo, detectando a la vez su asociación con la satisfacción laboral, si se relacionan o no se relacionan ambas.

En los siguientes cuadros se observan los puntajes de cada instrumento tanto de estrés como el de satisfacción laboral:

El diagnóstico de estrés según los puntajes fue: (Muy alto-161 a más, Alto-120 a 160, Medio de 81 a 119, Bajo de 41 a 80, Muy bajo de 40 a menos.)

El diagnóstico de la satisfacción laboral fue: (Muy satisfecho de 117 a más, Satisfecho de 103 a 116, Promedio de 89 a 102, Insatisfecho de 75 a 88, Muy Insatisfecho de 47 a menos).

### **3.5. Procedimientos**

Los odontólogos participantes del presente estudio desarrollaron los siguientes cuestionarios: cuestionario de Satisfacción Laboral y el cuestionario de Estrés, estos cuestionarios fueron realizados en tiempo de pandemia antes de la vacunación por Covid-19. Dichos formularios fueron distribuidos a los odontólogos, haciendo uso también de las redes sociales como: Messenger, Wasap y grupos de Facebook, en la cual las respuestas fueron almacenadas en el formulario de Google Form, incluyendo el consentimiento informado de los participantes y el de ser odontólogo de Lima Metropolitana, garantizando el anonimato de los 545 odontólogos participantes. Los datos recabados del Google Form fueron enviados al programa Excel y seguidamente al programa SSPS.

### **3.6 Análisis de datos**

Los datos fueron recabados en el programa Google Forma y llevados al programa del Excel, lo cual fueron importados por el `programa SPSS, donde realizo los análisis estadísticos. Para el análisis descriptivo se utilizó la tabla de frecuencia usando las medidas de dispersión.

Los instrumentos evalúan el nivel de Satisfacción Laboral y estrés en una escala dimensional de alternativas como la de Total acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Total Desacuerdo; dichas alternativas fueron evaluadas de modo automático, según sea ítem

positivo o negativo con una puntuación entre 1 a 5 puntos; registrando una puntuación directa que se convierte en normas percentiles y categorías diagnósticas. Para la representación de los datos se utilizó gráfico de barras, para el análisis inferencial o contrastación de la hipótesis de asociación se usó el  $X^2$  Pearson. Todo el análisis fue al 95 % de confianza con un P valor < 0.05, aceptando un error tipo I.

### **3.7 Consideraciones éticas**

Se respetó la declaración de Helsinki que establece los principios para la investigación con seres humanos. Respetando los principios de justicia, beneficencia, no maleficencia autonomía con los datos personales de aquellos que participaran en la presente investigación, no se publicaron los datos personales producto del análisis de este estudio. Por otro lado, los participantes que aceptaron participar lo hicieron mediante un consentimiento virtual.

Al terminar el presente estudio se les envió los resultados a los odontólogos que lo solicitaron, y por el tema de salvaguardar la confiabilidad de los datos estos serán desechados.

#### IV. RESULTADOS

El promedio de la edad de los 545 odontólogos encuestados de la capital peruana fue  $38.02 \pm 4.2$  años, siendo el sexo masculino el que más predominó con un 53.4% del total. En relación al grupo etario, el 54.5% de los odontólogos tenían menos de 39 años. Además, los odontólogos no casados predominaron con un 51% del total de encuestados; y el 88.3% del total vivían acompañados. Finalmente, el 61.3% de todos los odontólogos encuestados solo se dedicaban a ejercer la práctica privada. (**Tabla 1**).

**Tabla 1**

*Caracterización de las variables sociodemográficas en odontólogos de la capital*

VARIABLES	CATEGORÍAS	F	%
<b>Género</b>	Masculino	291	53.4
	Femenino	254	46.6
<b>Grupo etario</b>	≤38 años	297	54.5
	>38 años	248	45.5
<b>Estado civil</b>	Casado o conviviente	267	49.0
	No casado	278	51.0
<b>Convivencia</b>	Solo	64	11.7
	Acompañado	481	88.3
<b>Labor que desempeña</b>	Solo público	63	11.6
	Solo privado	334	61.3
	Público y privado	148	27.2
<b>Edad</b>	Media		DE
	38.02		8.5

*Fuentes: Propio del investigador*

Respecto a la satisfacción de la significancia de tarea que sintieron los odontólogos encuestados, se pudo observar que aquellos que no estuvieron satisfechos presentaron significativamente altos niveles de estrés ( $p < 0.001$ ) en todas las categorías de sus factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada; ya que presentaron el riesgo de desarrollar altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se encontraban satisfechos con la significancia de su tarea. (**Tabla 2**).

**Tabla 2**

*Satisfacción de la significancia de tarea asociada al estrés, según variables sociodemográficas.*

Variable sociodemográfica	Significancia de tarea	Estrés						
		Alto	Normal	*p-valor	OR	IC 95%		
						LI	LS	
Género	Masculino	No satisfecho	166 (57.0)	29 (10.0)	<0.001	13.90	7.70	25.10
		Satisfecho	28 (9.6)	68 (23.4)		1.00		
	Femenino	No satisfecho	172 (67.7)	21 (8.3)	<0.001	6.08	3.08	12.01
		Satisfecho	35 (13.8)	26 (10.2)		1.00		
Grupo etario	≤38 años	No satisfecho	184 (62.0)	29 (9.8)	<0.001	6.05	3.39	10.81
		Satisfecho	43 (14.5)	41 (13.8)		1.00		
	>38 años	No satisfecho	154 (62.1)	21 (8.5)	<0.001	19.43	9.77	38.64
		Satisfecho	20 (8.1)	53 (21.4)		1.00		
Estado civil	Casado o conviviente	No satisfecho	179 (67.0)	20 (7.5)	<0.001	18.71	9.42	37.19
		Satisfecho	22 (8.2)	46 (17.2)		1.00		
	No casado	No satisfecho	159 (57.2)	30 (10.8)	<0.001	6.21	3.51	10.98
		Satisfecho	41 (14.7)	48 (17.3)		1.00		
Convivencia	Solo	No satisfecho	35 (54.7)	6 (9.4)	<0.001	7.58	2.29	25.07
		Satisfecho	10 (15.6)	13 (20.3)		1.00		
	Acompañado	No satisfecho	303 (63.0)	44 (9.1)	<0.001	10.52	6.59	16.82
		Satisfecho	53 (11.0)	81 (16.8)		1.00		
Desempeño laboral	Solo público	No satisfecho	52 (82.5)	2 (3.2)	<0.001 <sup>a</sup>	20.80	3.02	143.24
		Satisfecho	5 (7.9)	4 (6.3)		1.00		
	Solo privado	No satisfecho	160 (47.9)	42 (12.6)	<0.001	6.05	3.71	9.86
		Satisfecho	51 (15.3)	81 (24.3)		1.00		
Público y privado	No satisfecho	126 (85.1)	6 (4.1)	<0.001	27.00	7.48	97.41	
	Satisfecho	7 (4.7)	9 (6.1)		1.00			

*\*Basado en el Chi cuadrado de Pearson. a: Corrección de Yates. p-valor <0.05 (asociación significativa); OR: odds ratio; IC 95%: intervalo de confianza al 95%; LI: Límite inferior. LS: Límite Superior.*

Los odontólogos que no se sintieron satisfechos con la condición de trabajo, presentaron significativamente altos niveles de estrés ( $p < 0.001$ ) en todas las categorías de sus factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían solos y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada; ya que presentaron 8 veces (OR = 8.07; IC: 4.42 – 14.75), 11 veces (OR = 11.62, IC: 5.84 – 23.12), 8 veces (OR = 8.22, IC: 4.30 – 15.74), 7 veces (OR = 7.22, IC: 2.08 – 25.08) y 49 veces (OR = 49.52, IC: 10.73 – 228.57) el riesgo de desarrollar

altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se encontraban satisfechos con la condición de trabajo. (**Tabla 3**).

**Tabla 3**

*Satisfacción de la condición de trabajo asociada al estrés, según variables sociodemográficas.*

Variable sociodemográfica	Condición de trabajo	Estrés						
		Alto	Normal	p-valor	OR	IC 95%		
						LI	LS	
Género	Masculino	No satisfecho	173 (59.5)	49 (16.8)	<0.001	8.07	4.42	14.75
		Satisfecho	21 (7.2)	48 (16.5)		1.00		
	Femenino	No satisfecho	177 (69.7)	30 (11.8)	0.001	3.34	1.64	6.80
		Satisfecho	30 (11.8)	17 (6.7)		1.00		
Grupo etario	≤38 años	No satisfecho	192 (64.6)	45 (15.2)	<0.001	3.05	1.66	5.59
		Satisfecho	35 (11.8)	25 (8.4)		1.00		
	>38 años	No satisfecho	158 (63.7)	34 (13.7)	<0.001	11.62	5.84	23.12
		Satisfecho	16 (6.5)	40 (16.1)		1.00		
Estado civil	Casado o conviviente	No satisfecho	178 (66.7)	32 (12.0)	<0.001	8.22	4.30	15.74
		Satisfecho	23 (8.6)	34 (12.7)		1.00		
	No casado	No satisfecho	172 (61.9)	47 (16.9)	<0.001	4.05	2.21	7.41
		Satisfecho	28 (10.1)	31 (11.2)		1.00		
Convivencia	Solo	No satisfecho	39 (60.9)	9 (14.1)	0.003 <sup>a</sup>	7.22	2.08	25.08
		Satisfecho	6 (9.4)	10 (15.6)		1.00		
	Acompañado	No satisfecho	311 (64.7)	70 (14.6)	<0.001	5.43	3.39	8.70
		Satisfecho	45 (9.4)	55 (11.4)		1.00		
Desempeño laboral	Solo público	No satisfecho	54 (85.7)	2 (3.2)	0.001 <sup>a</sup>	36.00	4.60	281.71
		Satisfecho	3 (4.8)	4 (6.3)		1.00		
	Solo privado	No satisfecho	166 (49.7)	70 (21.0)	<0.001	2.79	1.72	4.54
		Satisfecho	45 (13.5)	53 (15.9)		1.00		
Público y privado	No satisfecho	130 (87.8)	7 (4.7)	<0.001 <sup>a</sup>	49.52	10.73	228.57	
	Satisfecho	3 (2.0)	8 (5.4)		1.00			

\*Basado en el Chi cuadrado de Pearson. a: Corrección de Yates. p-valor <0.05 (asociación significativa); OR: odds ratio; IC 95%: intervalo de confianza al 95%; LI: Límite inferior. LS: Límite Superior.

Los odontólogos que no se sintieron reconocidos por la labor que desempeñaban, presentaron significativamente altos niveles de estrés ( $p < 0.001$ ) en todas las categorías de sus factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los menores de 39 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados; ya que presentaron 24 veces (OR = 24.56; IC: 7.22 – 83.50), casi 18 veces (OR = 17.88, IC: 5.78 –

55.34), 10 veces (OR = 10.55, IC: 3.63 – 30.64), 14 veces (OR = 14.35, IC: 6.38 – 32.25) el riesgo de desarrollar altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se encontraban satisfechos por el reconocimiento personal recibido. Por otro lado, respecto al desempeño laboral, no se pudo determinar el mayor nivel de riesgo a desarrollar alto nivel de estrés, ya que hubo valores de 0 (cero) respecto a odontólogos satisfechos tanto en la categoría pública, como en la categoría pública y privada (**Tabla 4**).

**Tabla 4**

*Satisfacción del reconocimiento personal asociada al estrés, según variables sociodemográficas.*

Variable sociodemográfica		Reconocimiento personal	Estrés					
			Alto	Normal	p-valor	OR	IC 95%	
							LI	LS
Género	Masculino	No satisfecho	191 (65.6)	70 (24.1)	<0.001	24.56	7.22	83.50
		Satisfecho	3 (1.0)	27 (9.3)				
	Femenino	No satisfecho	201 (79.1)	38 (15.0)	<0.001 <sup>a</sup>	7.93	2.67	23.59
		Satisfecho	6 (2.4)	9 (3.5)				
Grupo etario	≤38 años	No satisfecho	223 (75.1)	53 (17.8)	<0.001 <sup>a</sup>	17.88	5.78	55.34
		Satisfecho	4 (1.3)	17 (5.7)				
	>38 años	No satisfecho	169 (68.1)	55 (22.2)	<0.001	11.68	4.16	32.74
		Satisfecho	5 (2.0)	19 (7.7)				
Estado civil	Casado o conviviente	No satisfecho	196 (73.4)	52 (19.5)	<0.001 <sup>a</sup>	10.55	3.63	30.64
		Satisfecho	5 (1.9)	14 (5.2)				
	No casado	No satisfecho	196 (70.5)	56 (20.1)	<0.001	19.25	6.37	58.17
		Satisfecho	4 (1.4)	22 (7.9)				
Convivencia	Solo	No satisfecho	44 (68.8)	14 (21.9)	0.011 <sup>a</sup>	15.71	1.69	146.09
		Satisfecho	1 (1.6)	5 (7.8)				
	Acompañado	No satisfecho	348 (72.3)	94 (19.5)	<0.001	14.35	6.38	32.25
		Satisfecho	8 (1.7)	31 (6.4)				
Desempeño laboral	Solo público	No satisfecho	57 (90.5)	3 (4.8)	<0.001 <sup>a</sup>	-	-	-
		Satisfecho	0 (0.0)	3 (4.8)				
	Solo privado	No satisfecho	202 (60.5)	94 (28.1)	<0.001	6.92	3.15	15.21
		Satisfecho	9 (2.7)	29 (8.7)				
Público y privado	No satisfecho	133 (89.9)	11 (7.4)	<0.001 <sup>a</sup>				
	Satisfecho	0 (0.0)	4 (2.7)					

*\*Basado en el Chi cuadrado de Pearson. a: Corrección de Yates. p-valor <0.05 (asociación significativa); OR: odds ratio; IC 95%: intervalo de confianza al 95%; LI: Límite inferior. LS: Límite Superior.*

Los odontólogos que no se sintieron satisfechos con el beneficio económico, presentaron significativamente altos niveles de estrés ( $p < 0.001$ ) en todas las categorías de sus

factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados y en aquellos que se dedicaban solo a la atención pública; ya que presentaron 26 veces (OR = 26.65; IC: 13.91 – 51.06), 28 veces (OR = 28.66, IC: 13.85 – 59.32), 33 veces (OR = 33.18, IC: 15.57 – 70.75), casi 21 veces (OR = 20.84, IC: 12.49 – 34.77) y 55 veces (OR = 55.00, IC: 6.05 – 499.96) el riesgo de desarrollar altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se encontraban satisfechos con el beneficio económico. (Tabla 5).

**Tabla 5**

*Satisfacción del beneficio económico asociada al estrés, según variables sociodemográficas.*

Variable sociodemográfica		Beneficios económicos	Estrés					
			Alto	Aceptable	p-valor	OR	IC 95%	
						LI	LS	
Género	Masculino	No satisfecho	172 (59.1)	22 (7.6)	<0.001	26.65	13.91	51.06
		Satisfecho	22 (7.6)	75 (25.8)		1.00		
	Femenino	No satisfecho	181 (71.3)	17 (6.7)	<0.001	12.29	5.96	25.32
		Satisfecho	26 (10.2)	30 (11.8)		1.00		
Grupo etario	≤38 años	No satisfecho	200 (67.3)	24 (8.1)	<0.001	14.20	7.51	26.83
		Satisfecho	27 (9.1)	46 (15.5)		1.00		
		>38 años	No satisfecho	153 (61.7)		15 (6.0)	<0.001	28.66
Satisfecho	21 (8.5)	59 (23.8)	1.00					
Estado civil	Casado o conviviente	No satisfecho	177 (66.3)	12 (4.5)	<0.001	33.18	15.57	70.75
		Satisfecho	24 (9.0)	54 (20.2)		1.00		
	No casado	No satisfecho	176 (63.3)	27 (9.7)	<0.001	13.85	7.36	26.06
		Satisfecho	24 (8.6)	51 (18.3)		1.00		
Convivencia	Solo	No satisfecho	39 (60.9)	6 (9.4)	<0.001	14.08	3.86	51.37
		Satisfecho	6 (9.4)	13 (20.3)		1.00		
	Acompañado	No satisfecho	314 (65.3)	33 (6.9)	<0.001	20.84	12.49	34.77
		Satisfecho	42 (8.7)	92 (19.1)		1.00		
Desempeño laboral	Solo público	No satisfecho	55 (87.3)	2 (3.2)	<0.001 <sup>a</sup>	55.00	6.05	499.96
		Satisfecho	2 (3.2)	4 (6.3)		1.00		
	Solo privado	No satisfecho	168 (50.3)	29 (8.7)	<0.001	12.66	7.42	21.61
		Satisfecho	43 (12.9)	94 (28.1)		1.00		
	Público y privado	No satisfecho	130 (87.8)	8 (5.4)	<0.001 <sup>a</sup>	37.92	8.22	175.00
		Satisfecho	3 (2.0)	7 (4.7)		1.00		

\*Basado en el Chi cuadrado de Pearson. a: Corrección de Yates. p-valor <0.05 (asociación significativa); OR: odds ratio; IC 95%: intervalo de confianza al 95%; LI: Límite inferior. LS: Límite Superior.

Los odontólogos que no se sintieron en general satisfechos laboralmente, presentaron significativamente altos niveles de estrés (p<0.001) en todas las categorías de sus factores

sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían solos y en aquellos que se dedicaban solo a la atención pública; ya que presentaron 18 veces (OR = 18.04; IC: 9.37 – 34.74), 22 veces (OR = 22.18, IC: 10.46 – 47.02), 21 veces (OR = 21.62, IC: 10.53 – 44.37), 14 veces (OR = 14.09, IC: 3.57 – 55.60) y 55 veces (OR = 55.00, IC: 6.05 – 499.96) el riesgo de desarrollar altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se encontraban satisfechos con el beneficio económico. (Tabla 6).

**Tabla 6**

*Satisfacción laboral global asociado al estrés, según variables sociodemográficas.*

Variable sociodemográfica		Satisfacción laboral global	Estrés					
			Alto	Aceptable	p-valor	OR	IC 95%	
							LI	LS
Género	Masculino	No satisfecho	178 (61.2)	37 (12.7)	<0.001	18.04	9.37	34.74
		Satisfecho	16 (5.5)	60 (20.6)				
	Femenino	No satisfecho	186 (73.2)	24 (9.4)	<0.001	8.49	4.10	17.59
		Satisfecho	21 (8.3)	23 (9.1)				
Grupo etario	≤38 años	No satisfecho	202 (68.0)	33 (11.1)	<0.001	9.06	4.84	16.96
		Satisfecho	25 (8.4)	37 (12.5)				
	>38 años	No satisfecho	162 (65.3)	28 (11.3)	<0.001	22.18	10.46	47.02
		Satisfecho	12 (4.8)	46 (18.5)				
Estado civil	Casado o conviviente	No satisfecho	185 (69.3)	23 (8.6)	<0.001	21.62	10.53	44.37
		Satisfecho	16 (6.0)	43 (16.1)				
	No casado	No satisfecho	179 (64.4)	38 (13.7)	<0.001	8.97	4.76	16.91
		Satisfecho	21 (7.6)	40 (14.4)				
Convivencia	Solo	No satisfecho	41 (64.1)	8 (12.5)	<0.001 <sup>a</sup>	14.09	3.57	55.60
		Satisfecho	4 (6.3)	11 (17.2)				
	Acompañado	No satisfecho	323 (67.2)	53 (11.0)	<0.001	13.30	8.03	22.01
		Satisfecho	33 (6.9)	72 (15.0)				
Desempeño laboral	Solo público	No satisfecho	55 (87.3)	2 (3.2)	<0.001 <sup>a</sup>	55.00	6.05	499.96
		Satisfecho	2 (3.2)	4 (6.3)				
	Solo privado	No satisfecho	179 (53.6)	51 (15.3)	<0.001	8.17	4.85	13.74
		Satisfecho	32 (9.6)	72 (21.6)				
Público y privado	No satisfecho	130 (87.8)	8 (5.4)	<0.001 <sup>a</sup>	37.92	8.22	175.00	
	Satisfecho	3 (2.0)	7 (4.7)					1.00

*Basado en el Chi cuadrado de Pearson. a: Corrección de Yates. p-valor <0.05 (asociación significativa); OR: odds ratio; IC 95%: intervalo de confianza al 95%; LI: Límite inferior. LS: Límite Superior.*

Después de incluir todas las dimensiones de la satisfacción laboral en el modelo crudo de la regresión se pudo observar que los factores influyentes en los altos niveles de estrés fueron la significancia de tarea ( $p = 0.006$ ), el reconocimiento personal ( $p < 0.001$ ) y el beneficio económico ( $p < 0.001$ ) mientras que las condiciones del trabajo no fue un factor influyente ( $p = 0.386$ ). Posteriormente, después de ajustar el modelo *logit* solo con los factores influyentes, se pudo apreciar que los odontólogos que no estuvieron satisfechos con la significancia de su tarea, con el reconocimiento personal recibido y el beneficio económico, presentaron 2 veces (OR = 2.22, IC: 1.24 – 4.00), casi 6 veces (OR = 5.92, IC 2.40 – 14.57) y 10 veces (OR = 10.52, IC: 5.91 – 18.71) el riesgo a desarrollar altos niveles de estrés, respectivamente; respecto de aquellos que se mostraron satisfechos en las tres dimensiones mencionadas. (Tabla 7).

**Tabla 7**

*Factores influyentes en el alto nivel de estrés en odontólogos, de acuerdo a las dimensiones de la satisfacción laboral.*

Satisfacción laboral		Modelo crudo				Modelo ajustado			
		p-valor	OR	IC 95%		p-valor	OR	IC 95%	
				LI	LS			LI	LS
Significancia de tarea	No satisfecho	0.006	2.54	1.31	4.90	0.008	2.22	1.24	4.00
	Satisfecho	-	1.00	-	-	-	-	-	-
Condiciones de Trabajo	No satisfecho	0.386	0.74	0.37	1.47	-	-	-	-
	Satisfecho	-	1.00	-	-	-	-	-	-
Reconocimiento Personal	No satisfecho	<0.001	6.06	2.45	14.97	<0.001	5.92	2.40	14.57
	Satisfecho	-	1.00	-	-	-	-	-	-
Beneficio Económico	No satisfecho	<0.001	11.22	6.17	20.39	<0.001	10.52	5.91	18.71
	Satisfecho	-	1.00	-	-	-	-	-	-

OR= Odds ratio, IC 95%= Intervalo de confianza al 95%, LI: Límite Inferior, LS: Límite Superior

## V. DISCUSION DE RESULTADOS

Los servicios dentales van a tener que adaptarse a los nuevos lineamientos y protocolos de bioseguridad, se cambiará el modo de atención odontológica a futuro priorizando a las urgencias y emergencias y las citas serán por el momento agendadas con anticipación para aminorar el aforo en la sala de espera, todo ello por disminuir la difusión de la enfermedad y lograr una atención más segura y adecuada. (Castro y Valenzuela, 2020).

Si mencionamos el nivel o grado de asociación entre el estrés y la satisfacción laboral: Catacora y Rivera (2021) en el estudio en el personal de salud que trabaja en una Micro red en Arequipa en tiempo de pandemia de Covid-19 los trabajadores de salud 58.3% presentaron niveles bajos de estrés laboral y se obtuvo que 54.2% indica un nivel de satisfacción laboral promedio demostrando que a menores niveles de estrés es mayor los niveles de satisfacción, y a mayor nivel de estrés es menor la satisfacción del personal de salud durante pandemia. En lo referente entre la relación de la satisfacción laboral y estrés en odontólogos, Fuentes (2021) concluye 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.

Si hacemos una comparación con los resultados anteriores, es un resultado muy acertado, es por ello que en Lima Metropolitana los odontólogos que no se sintieron en general satisfechos laboralmente en el resultado de sus tratamientos, por el temor al ser contagiados con pacientes sintomáticos, por mantener la distancia entre tratamientos con los pacientes, presentaron significativamente altos niveles de estrés ya que es muy difícil trabajar con los nuevos protocolos de bioseguridad que son necesarios para asegurar la salud tanto del dentista como del paciente, sobretodo porque el odontólogo no estaba preparado para afrontar una pandemia de tan grande magnitud que representa el Covid-19.

Según estudios el cuerpo humano cuando manifiesta mayores niveles de estrés, no se tiene un buen desempeño en el trabajo, por lo cual no se siente satisfecho con la tarea diaria en las labores que se realice. Prasetyo et al. (2021) fueron los primeros investigadores que estudiaron la satisfacción laboral de 310 odontólogos en Indonesia en tiempos de pandemia por Covid-19.

Referente a la satisfacción laboral de los odontólogos en Lima Metropolitana los odontólogos que no estuvieron satisfechos con su satisfacción presentaron altos niveles de estrés, incluyendo en este grupo los odontólogos mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada; es por ello que, según Won y Young (2019) demostraron la necesidad de realizar un programa acerca del manejo del estrés para mejorar la satisfacción laboral de 1520 dentistas Coreanos en lo cual su investigación realzo el nivel de grado que puede llevar una pandemia y todo lo que implica en el manejo a la atención al paciente, puesto que repercute directamente el estado psicológico del Odontólogo.

Según las variables sociodemográficas Kobza y Syrkiewicz, (2018) nos refieren que a menor edad de los odontólogos y siendo la población del sexo femenino, tienden a no desarrollar niveles de estrés habiendo una mayor satisfacción laboral en este grupo de 610 dentistas, es por ello que en la presente investigación tiene una similitud en sus resultados siendo la población masculina y mayores de 38 años los que presentaron el riesgo de desarrollar altos niveles de estrés en los dentistas de Lima Metropolitana, mostrando en los resultados que los odontólogos que no se sintieron satisfechos con la condición de trabajo, presentaron significativamente altos niveles de estrés esto asociado a que son los varones muchas veces los jefes de hogar y deben prevalecer la estabilidad económica de su familia , incluyendo también la población de odontólogos casados, en aquellos que vivían solos y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada.

Los odontólogos de Lima Metropolitana que no se sintieron reconocidos por la labor que desempeñaban, presentaron significativamente altos niveles de estrés, observándose esto de forma más resaltante, en los odontólogos varones, en los menores de 39 años, en los casados, y en aquellos que vivían acompañados sobre todo por el temor de contagiar a los miembros de su familia que pueden ser hijos, padres y a su entorno más cercano. En la actualidad la labor del odontólogo no está reconocida como uno de los entes principales de la primera línea en poder infectarse por Covid-19, incluso tienen mayor riesgo que los médicos, enfermeras y personal de salud, debido a que el odontólogo trabaja directamente con el contaminante más peligroso del Covid-19, que es la saliva y las gotas de aerosol que este genera con la turbina de alta. Es por ello que debería haber un reconocimiento por el MINSA, por los profesionales de salud y por la población en general la labor y el riesgo que realizan.

Respecto al beneficio económico se puede decir que es un ente motivador para toda persona que brinda un servicio, cuanto mayor sea este beneficio mayor será su tranquilidad económica y emocional ya que podrá cubrir todas sus necesidades básicas y recreativas tanto propias como la de su familia.

Los odontólogos del presente estudio que no se sintieron satisfechos con el beneficio económico, presentaron significativamente altos niveles de estrés, en todas las categorías de sus factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados y en aquellos que se dedicaban solo a la atención pública. En la presente pandemia se incrementó los precios de los materiales dentales al 50 % 100% o 300% como es el caso de los guantes de inspección y quirúrgicos y con ello el odontólogo se encontró en dos discrepancias : el de aumentar el costo de los tratamientos , o mantener los precios de costo anterior a la pandemia , si es el primero de los casos habrá menos pacientes debido a la coyuntura que ocasiona este nuevo

régimen económico que se vive en la actualidad , y si es el segundo de los casos la ganancia de los tratamientos será menor ya que no cubrirá las expectativas del odontólogo.

La satisfacción laboral, agrupa componentes subjetivos y objetivos influyentes: desde la experiencia tanto individual como profesional, en atención a enfoques específicos vinculados al tipo de empleo, como la individualidad, edad, horarios, descansos, remuneración, ambiente laboral, condiciones, entre otros componentes que afectan el rendimiento o la maximizan según el grado de satisfacción y motivación laboral de los colaboradores de la organización, (Contreras et al., 2020).

Como análisis final se pudo observar que los factores influyentes en los altos niveles de estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por Covid-19 fueron: la significancia de tarea, el reconocimiento personal y el beneficio económico, es por ellos que Tantaruna (2017) nos refiere que en cuanto a la relación entre el estrés y la dimensión actividades del desempeño laboral existe una relación indirecta y significativa es decir a mayor estrés laboral menor actividad como parte del desempeño laboral.

## VI. CONCLUSIONES

- La presente investigación demuestra que existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por Covid 19,
- Siendo la población encuestada adulta entre 38 y 42 años en promedio, el 88% vivían acompañados, la mayor parte afectada son los que ejercen la practica pública y privada con un 61%, en los odontólogos no casados predominaron un 51 %, los que trabajaban en el sector publico solo es una población mínima del total con un 12%.
- Los odontólogos que no estuvieron satisfechos presentaron significativamente altos niveles de estrés en todas sus categorías sociodemográficas, sobre todo en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada.
- Los odontólogos que no se sintieron satisfechos con la condición de trabajo, presentaron significativamente altos niveles de estrés, observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían solos y en aquellos que se dedicaban a la atención pública y privada.
- Los odontólogos que no se sintieron reconocidos por la labor que desempeñaban, presentaron significativamente altos niveles de estrés, observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los menores de 39 años, en los casados, en aquellos que vivían acompañados.
- Los odontólogos que no se sintieron en general satisfechos laboralmente, presentaron significativamente altos niveles de estrés en todas las categorías de sus factores sociodemográficos. Observándose esto de forma más resaltante, en los hombres, en los mayores de 38 años, en los casados, en aquellos que vivían solos y en aquellos que se dedicaban solo a la atención pública.

- Se pudo observar que los factores influyentes en los altos niveles de estrés fueron la significancia de tarea, el reconocimiento personal y el beneficio económico.

## VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda realizar más estudios de prevalencia de estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana por distritos y hallar los problemas condicionantes que causan esta alteración psicológica en los Odontólogos.
- Se recomienda que el COP y el MINSA realice programas de resiliencia para que los Odontólogos de Lima y del Perú tengan el control de adversidades ,del manejo del estrés y de futuras pandemias.
- Realizar un nuevo estudio del estrés y de satisfacción laboral de los odontólogos de Lima Metropolitano y hacer una comparación estadística.
- Se recomienda realizar un convenio con ESSALUD o MINSA para amparar a los odontólogos de consulta privada y brindar plazas de apoyo en las mismas instituciones de salud, logrando minorar el estrés económico de los dentistas de Lima Metropolitana.

### VIII. REFERENCIAS

- Abanto, E. (2020). *Estrés laboral en el desempeño del personal de salud del Hospital de Trujillo durante el Estado de Emergencia, COVID-19*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo.
- Alvarado, Y. y Viamonte, C. (2020). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en profesionales de la salud de la unidad de cuidados intensivos en Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado]. Universidad Peruana Unión. <https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/>.
- Alles, M. (2007). *Comportamiento Organizacional*. Granica.
- Aquino, C. (2020). Covid-19 y su repercusión en la Odontología. Rev Cubana Estomatol , 57 (1). <http://orcid.org/0000-0002-7718-5598>.
- Ayclaborytax, A. (15 de junio del 2019). *Consecuencias del estrés laboral para tu empresa que desconoces*. <http://www.ayclaborytax.com/blog/consecuenciasdel-estres-laboral-para-tu-empresa/>
- Badran –DH., Al-Ali MH ., Duaibis- RB. y Amin -WM.,(2010). Burnout among clinical dental students at Jordanian universities. *Mediterr Health J* , 3 (16) 434-437.
- Bendezu, L. (2016). *Nivel de estrés laboral en cirujanos dentistas procedentes de la red asistencial Almenara ESSALUD* [Tesis de pregrado]. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Bermejo, H. (2017). *Riesgos laborales, sus efectos en la calidad de vida laboral y salud del personal del centro odontológico “Sonrisa Total” de la Clínica Internacional S.A. Lima 2016* [Tesis de Pre grado]. Universidad Privada Norbert Wiener.
- Beruny,T. y Alvarado Borja, C.A. (2020). Conocimiento sobre la enfermedad por coronavirus (COVID-19) en odontólogos de Lima y Callao. 8 (2). <https://orcid.org/0000-0003-0959-7117>.
- Borja, C., Gómez, C., Alvarado, E. y Bernuy, L. (2020). Conocimiento sobre la enfermedad por coronavirus (Covid-19) en odontólogos de Lima y Callao. Rev Cient Odontol (Lima). 8(2), 17-36.

- Bravo- M., Peiro -J.M. y Rodríguez-I. (1996). Satisfacción Laboral, Tratado de psicología del trabajo. 1 (1). <https://www.redalyc.org/pdf/1276/127619214002>
- Carrión A. (2012). *Riesgos para la salud en profesionales de la Odontología*. Gaceta Dental.
- Castro- Y. & Valenzuela-O. (2020). Repercusiones de la pandemia de COVID 19 en la atención odontológica, una perspectiva de los odontólogos clínicos. *Rev haban cienc méd*, 19 (4). <http://orcid.org/0000-0002-9587-520X>. <http://orcid.org/0000-0001-7073-8076>.
- Catacora, M. (2021). *Estrés y satisfacción laboral del personal de salud durante pandemia. Microred Andagua, Castilla - Arequipa, 2021*. [Tesis de pre grado]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. <http://hdl.handle.net/20.500.12773/13233>
- Coelho, M.G. (2020). Impacto del COVID-19 (SARS-CoV-2) a Nivel Mundial, Implicancias y Medidas Preventivas en la Práctica Dental y sus Consecuencias Psicológicas en los Pacientes,1(1). [International Journal of Odontostomatology. http://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2020000300271](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-381X2020000300271)
- Contreras, L., Lozada-V., Delgado,C. y Bedoya-K. (2020). Factores influyentes en la satisfacción laboral. Complemento 360. <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeDJzPxOENb> .
- Dávila, N. (2016). El Estrés Laboral y el Desempeño laboral de los Administrativos de la UGEL 15.<http://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/uss/2283/1/>
- Daza, D. (2007). Importancia de la Satisfacción Laboral del trabajador en las organizaciones. Cartagena. [Tesis de pregrado]. Universidad Tecnológica de Bolívar <http://biblioteca.unitecnologica.edu.co/notas/tesis/0042607.pdf>.
- Del Hoyo, M. A. (1997). Estrés Laboral. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo. <https://ayuda-psicologica-en-linea.com/psicologia-pdf/estres-pdf/>
- Díaz, A. (2021). Adaptación y Estrés laboral en el personal de las unidades Médico – Quirúrgicas. *Iberoamericana de las Ciencias Sociales y Humanísticas*, 2 (3). file:///C:/Users/Toshiba/Downloads/DialnetAdaptacionYEstresLaboralEnElPersonalDeLasUnidadesM-5056006.pdf
- Espinoza, E. (2019). Las variables y su operacionalización en la investigación educativa. *Conrado*, 15(69). <http://orcid.org/0000-0002-0537-4760>

- Farquhar, J.M., Kamei, R.K., y Vidyarthi, A.R. (2018). Strategies for enhancing medical student resilience: student and faculty member perspectives. *Commons. (España)*, 1(1). <https://creativecommons.org/licenses/by/3.0>
- Fiabane E, Giorgi I, Sguazzin C, Argentero P. (2013). Work engagement and occupational stress in nurses and other healthcare workers: the role of organisational and personal factors. *J Clin Nurs*, 22, 2614-2624.
- Franco, D.A. (2021). *Relación de la sobrecarga de trabajo y el estrés laboral en el área de crédito de una institución financiera pública de la ciudad de Quito*. [Tesis de Post grado]. Universidad Andina Simón Bolívar. URI: <http://hdl.handle.net/10644/8038>.
- Fuentes, J. (2021). *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 de Pregrado]. Universidad Nacional Del Altiplano. URI: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/16446>
- Galaz, J. (7 de marzo del 2017). La satisfacción Laboral de los académicos de una Universidad Estatal Publica. <https://books.google.com.pe/books?id=xgmIpSVU6XUC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Gamonal, L. (2021). *Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID19 en las clínicas del distrito de Chiclayo*. [Tesis de Post grado]. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- García, J., Pacheco, D., Díez, M. y García, E. (2010). International Journal of Developmental and Educational Psychology. *Revista de Psicología*, 1(3),211-218. <http://www.redalyc>
- Gildo, M. (2016). *Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de La Esperanza en el año 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Cayetano Heredia. <http://repositorio.uladech.edu.pe/handle/123456789/5081>.

- Hermenegildo, M. (2016). *Grado de satisfacción laboral de los cirujanos dentistas que laboran en consultorios privados del distrito de la esperanza en el año 2016*. [Tesis de pregrado]. Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista. (2014). *Metodología de la Investigación*. 6ta Edición. Book .Editorial.
- Huamán, E. (2020). *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*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Cesar Vallejo. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCPC/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0Ahttps://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/1046>
- Inga, J. (2015). *Influencia del Clima Organizacional en la Satisfacción laboral de las enfermeras en el servicio de Cirugía del Hospital Militar Central*. [Tesis de pregrado]. Universidad Autónoma. <http://repositorio.autonomaeica.edu.pe/bitstream/autonomaeica/7/3/inga%20paucar%20jennysatisfaccion%20laboral%20de%20las%20enfermeras.pdf>
- Kampf, G. ,Todt, D., Pfaender, S. y Steinmann, E. (2020). Persistence of coronaviruses on inanimate surfaces and their inactivation with biocidal agents. *J. Hosp. Infect.*, 104(3), 246-251.
- Kesner, M. (2011). Burnout in dentistry: the cause and the cure. Dental .<http://www.dentaleconomics.com/articles/print/volume-101/issue-116-9/personal-enrichment/burnout-in-dentistry-the-cause-and-the-cure.html>.
- Kobza, J. y Syrkierwic, M. (2018). La satisfacción laboral y sus factores relacionados entre los dentistas. *Trabajo*, 60(3), 357-363. <https://doi.org/10.3233/WOR-182749>.
- Kobza, J. y Syrkiewicz, M. (2018). La satisfacción laboral y sus factores relacionados entre los dentistas: un estudio transversal. *Revista Artículo de Investigación*, 60(83), 357-363.
- Lazarus, R. (2000). *Estrés y emoción. Manejo e implicaciones en nuestra salud*. Desclée Brouwer.

- Lee, S., Oguienko, O, Song, B., Sunderji, S., Wong, J. y Zhao, X . (2011). Risk Factors for Burnout Among Dentists An Evidence-Based Study of the literatura. *Dentistry*.
- Lo Sasso , A., Starkel , R.L., Guay , A.H. y Vujicic, M. (2017). Entornos de práctica y satisfacción laboral de los dentistas. *J Am Dent Assoc*, 148 (11),767-787. doi: 10.1016 / j.adaj.2017.09.031.PMID: 29080604
- Lopera, J., Ramírez, C., Zuluaga, M. y Ortiz, J. (2010). El método analítico como método natural. *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 25(1). <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=18112179017>
- Márquez, M.C. y Gaeta, M.L. (2017). Desarrollo de competencias emocionales en preadolescentes: el papel de padres y docentes. *Rev. Electrónica Interuniv*, 1(1). <http://dx.doi.org/10.6018/reifop.20.1.232941>
- Marquina-Lujan, R., y Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de pacientes con COVID-19 en Lima Metropolitana, Perú. *Revista De La Escuela De Enfermería*, 7(2), 35-42. <https://doi.org/10.35383/cietna.v7i2.391>
- Maslach, C. y Leiter, MP. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *J Appl Psychol* 2( 93), 498-512.
- Maslach, C., Shaufeli, WB. y Leiter, M P. (2001). Job Burnout. *Annu Rev Psychol*, 5(5), 397-422.
- Mija, J.L. (2020). Covid-19 y su trascendencia en la atención dental: revisión y actualización de la literatura. *Odontol. Sanmarquina*, 23(3), 261-270. <http://dx.doi.org/10.15381/os.v23i3.18130>.
- Miller, L. y Smith, A. (2017). *Los distintos tipos de estrés*. American Psychological Association. 1(1). <https://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos>
- Ministerio de Salud (15 de abril del 2020). Cuidado de la salud mental del personal de la salud en el contexto del Covid-19. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5000.pdf>
- Ministerio de Salud (10 de julio de 2020). Plan de salud mental Perú 2020 – 2021 en el contexto Covid – 19. <http://bvs.minsa.gob.pe/local/MINSA/5092.pdf>

- Miron , C. y Colosi, H.A. (2018). Estrés laboral, comportamientos de salud y estrategias de afrontamiento de dentistas de Cluj-Napoca, Rumania. *Int Dent J*, 68 (3),152-161. <https://doi.org/10.1111 / idj.12361>.
- Molina, G. y Palomino, L. (2021). *Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la Clínica Santa Teresa, durante marzo – junio del 2021*. [Tesis de pregrado] Universidad Autónoma de Ica.<http://repositorio.autonomaica.edu.pe/handle/autonomaica/1137>
- Muggenberg, M. y Perez, I. (2007). Tipos de estudio en el enfoque de investigación cuantitativa. *Enfermería Universitaria*.ISPP, 4(1) ,35-38. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=358741821004>
- Nair, R., Karumaran, K., Chellaswamy; K.D. , Thavarajah, R. y Arunachalam, M. A. (2020). Niveles de estrés de endodoncistas de la India durante la pandemia COVID-19 / Stress Levels of Indian Endodontists during COVID-19 Pandemic. *Rev. Cuba. estomatol* . 57(3), 27-34.
- Núñez, L y Ortiz, E. (2010). APA Diccionario conciso de psicología. Barcelona, España. Editorial El Manual Moderno S.A.
- Omar, A. (1995). Stress y coping. Las estrategias de coping y sus interrelaciones con los niveles biológico y psicológico. Lumen.
- Organización Mundial de la Salud (12 de noviembre de 2010). Concepto de estrés. [https://umivale.es/dam/webcorporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Riesgospsicosociales/105281\\_8.Estres.pdf](https://umivale.es/dam/webcorporativa/Documentos-prevenci-n-y-salud/Riesgospsicosociales/105281_8.Estres.pdf)
- Organización Mundial de la Salud (28 de noviembre de2010). Entornos laborales saludables: Fundamentos y el modelo de la OMS. [https://www.who.int/occupational\\_health/evelyn\\_hwp\\_spanish. Pdf](https://www.who.int/occupational_health/evelyn_hwp_spanish. Pdf)
- Pacheco, K. (2015). *Influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad de Patas*. [Tesis de pregrado]. Universidad de Bolivia.<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/3093/PACHECO%20SAN TILLAN%20KRIS%20ALICIA%28FILEminimizer%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Palma S. (2004). Manual de Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana. [Tesis de pregrado]. Universidad Ricardo Palma.
- Peiro, J.M. (28 de enero de 1993). Desencadenantes del estrés laboral. <https://www.researchgate.net/publication/228786101>.
- Peiro, J.M., y Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77829109>
- Peña, C. (2020). Dental Education In The New Normal. *Rev Cient Odontol*, 8 (2), 18-25. DOI: 10.21142/2523-2754-0802-2020-014.
- Pérez, J., Echauri, M. y Salcedo, A. (2002). El Estrés. ONA. SA.
- Piaget, J. (17 de abril de 1978). Esquemas cognitivos, asimilación y acomodación. [https://www.terapia-cognitiva.mx/pdf\\_files/psicologa-cognitiva/clase6/Piaget%20Asimilacion%20y%20Acomodacion](https://www.terapia-cognitiva.mx/pdf_files/psicologa-cognitiva/clase6/Piaget%20Asimilacion%20y%20Acomodacion)
- Prasetyo, Y., Maulanti, T., Persada, S. F., Perwira, R., Anak A., Joven, M. N. y Díaz, J. (2021). Factores que influyen en la satisfacción laboral entre los dentistas durante la nueva normalidad de la pandemia de COVID-19 en Indonesia: un enfoque de modelado de ecuaciones estructurales. *Trabajo*, 70 (2), 365-376. doi: 10.3233 / WOR-210479
- Presta, A.A., Saliba, C.A., Ispier, A.J., Saliba, O. y Dossi, A.P. (2006). El estrés en la práctica odontológica. *A.D.M*, 18(5), 185-188. <https://www.medigraphic.com/pdfs/adm/od-2006/od065f.pdf>.
- Putrino, A., Raso, M., Magazzino, C. y Galluccio, G. (2020). Coronavirus (COVID-19) en Italia: conocimiento, manejo de pacientes y experiencia clínica de los dentistas italianos durante la propagación del contagio. *Salud bucal de BMC*, 20(1), 165-200. <https://doi.org/10.1186/s12903-020-01187-3>. PMID: 32650753.PMCID: PMC7349471.
- Quiliano, M. y Quiliano, M. (2020). Inteligencia emocional y estrés académico en estudiantes de enfermería. *Ciencia y enfermería*, 26(3). <http://dx.doi.org/10.4067/s0717-95532020000100203>

- Ricci, I. y Ruiz, I. (2021). *El impacto de la pandemia por COVID-19 sobre la salud mental de los profesionales sanitarios*. Escuela Andaluza de Salud Pública. 2020. [Tesis de pregrado]. Universidad de Andalucía. <https://www.easp.es/web/coronavirusysaludpublica/el-impacto-de-lapandemia-por-covid-19-sobre-la-salud-mental-de-los-profesionales-sanitarios/>
- Rugiero, A.M. (13 de abril de 2019). *¿Qué es el estrés y cómo nos afecta?* <https://ayuda-psicologica-en-linea.com/psicologia-pdf/estres-pdf/>
- Ruiz, I. y Vega, K. (2016). *Influencia del estrés laboral en el desempeño de los trabajadores de una empresa de venta y servicios industriales*. [Tesis de pregrado]. Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Sabino, R., Jardim, A.C.G. y Siqueira, W.L. (2020). Coronavirus COVID19 impacts to dentistry and potential salivary diagnosis. *Clin. Oral InvestIG*, 1(3), 23-32. DOI: <https://doi.org/10.1007/s00784-020-03248-x>
- Sanchez K., Loli R. y Hernán, M. (2015). Prevalencia de estrés laboral en el personal asistencial pre hospitalario del programa de sistema de atención móvil de urgencias -Instituto de Gestión de Servicios de Salud (SAMU - IGSS). *Rev enferm Herediana.*, 8(2), 3-10. [https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia\\_estres\\_laboral.pdf](https://faenf.cayetano.edu.pe/images/2017/revistavol8/julio/prevalencia_estres_laboral.pdf)
- Sandin, B. (2003). El estrés: un análisis basado en el papel de los factores sociales *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 3 ( 1), 141-157. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33730109>.
- Sarmiento, V. (2019). *Síndrome de burnout y satisfacción laboral en el departamento de emergencia del Hospital Antonio Lorena del Cusco 2017*. [Tesis de Pregrado]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento\\_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/10826/Sarmiento_vg.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Slipak, E. (2020). Historia del estrés. *Rev. Argentina de Clínica Neuropsiquiatra*, 2(39), 12-17. [https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03\\_08.htm#:~:text=Estr%C3%A9s%20derivado%20del%20griego%20stringere,%2c%20stresse%2c%20stress%20y%20straisse](https://www.alcmeon.com.ar/1/3/a03_08.htm#:~:text=Estr%C3%A9s%20derivado%20del%20griego%20stringere,%2c%20stresse%2c%20stress%20y%20straisse)

- Tisiac, M. y Dziedzic, A. (30 de junio del 2020). Las actitudes y los enfoques profesionales de los odontólogos durante el brote de COVID-19 en Polonia. [https://doi.org/10.3390 /ijerph17134703](https://doi.org/10.3390/ijerph17134703).
- Tomaschewski, K. (1976). *Didáctica general*. Editorial Pueblo y Educación.
- Vargas, A.L. (2020). Impacto de la epidemia del Coronavirus (COVID-19) en la salud mental del personal de salud y en la población general de China. *Revista de Neuropsiquiatría*. 83(1), 51-6. <https://doi.org/10.20453/rnp.v83i1.3687>
- Vered, Y, Zaken, Y, Ovadia-Gonen, H, Mann, J. y Zini, A. (2014). Professional burnout: its relevance and implications for the general dental community. *Quintessence International*, 3(45), 87-90.
- Won, K. & Kyoung, H. (2019). El estrés laboral y sus factores relacionados entre los dentistas coreanos: un estudio de encuesta en línea. *Int Dent J.*, 69 (6), 436-444. <https://doi.org/10.1111/idj.12513>.
- Zeballos, P.A. (2019). *Relación del estrés académico y el bruxismo en los estudiantes de 20 a 30 años del octavo y noveno ciclo de odontología de la universidad privada Norbert Wiener, Lima –2018*. [Tesis de pregrado].Universidad Norbert Wiener.

## **IX. ANEXOS**

**SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN ODONTÓLOGOS DE LIMA METROPOLITANA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19**

<b>PROBLEMA PRINCIPAL</b>	<b>OBJETIVOS GENERALES</b>	<b>HIPOTESIS PRINCIPAL</b>	<b>VARIABLES DE ASOCIACION</b>	<b>TIPO DE INVESTIGACION</b>	<b>TECNICAS E INSTRUMENTOS</b>	<b>POBLACION Y MUESTRA</b>
¿Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?	Determinar la relación que existe entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COV-19	Existe relación entre la satisfacción laboral y el estrés en Odontólogos de Lima –Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19	Satisfacción Laboral.  Estrés	Observacional  Analítico  Transversal, y  Prospectivo	LA PSICOMETRIA	Muestras finitas  $n = \frac{N \cdot Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot pq}{E^2(N-1) + Z_{\frac{\alpha}{2}}^2 \cdot pq}$ <b>Dónde:</b> $N = 22096$ Odontólogos habilitados $1-\alpha = \text{Nivel de Confianza (95\% } Z_{\frac{\alpha}{2}} = 1.96)$ $E = \text{Error permitido (0.05)}$ $p = 0.50,$ Probabilidad de ocurrencia del evento $q = 1 - p = 0..50,$ Probabilidad de no ocurrencia
<b>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</b>  ¿Cómo determinar si existe variabilidad de las frecuencias de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?	<b>OBJETIVOS ESPECIFICO</b>  Determinar si existe variabilidad de las frecuencias de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.	<b>HIPOTESIS SECUNDARIO</b>  Existe variabilidad de las Frecuencias de las variables sociodemográficas de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.	<b>VARIABLES INTERVINIENTES:</b>  <b>FACTORES SOCIABLES:</b>  Edad  Sexo  Estado civil	<b>NIVEL DE INVESTIGACION</b>  Correlacional  <b>DISEÑO DE INVESTIGACION</b>  Diseño de investigación  No experimental	<b>INSTRUMENTO</b>  Instrumento de escala de satisfacción laboral.  Instrumento de escala de estrés.	

<p>¿De qué manera se asocia la significación en la tarea con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los Odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?</p>	<p>Asociar la significación en la tarea con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>	<p>Existe asociación entre la significación en la tarea con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>				<p>Calculando el tamaño de la muestra:</p> <p>N= 367 odontólogos serán la muestra de la población</p>
<p>¿De qué manera se asocia las condiciones de trabajo con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?</p>	<p>Asociar las condiciones de trabajo con el nivel estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>	<p>Existe asociación entre las condiciones de trabajo con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>				
<p>¿De qué manera se asocia el reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables demográficas en los odontólogos de Lima</p>	<p>Asociar el reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima</p>	<p>Existe asociación entre el reconocimiento personal con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima</p>				

<p>Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19??</p> <p>¿De qué manera se asocia los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19?</p> <p>¿Cuáles son los factores de la satisfacción laboral influyentes en el estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19 ?</p>	<p>Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p> <p>Asociar los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p> <p>Determinar los factores de la satisfacción laboral influyentes en el estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>	<p>Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p> <p>Existe asociación entre los beneficios económicos con el nivel de estrés según las variables sociodemográficas en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p> <p>Existen factores de la satisfacción laboral influyentes en el estrés de los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID-19.</p>				
--	--	---	--	--	--	--

## ANEXO B

### Puntuaciones para el diagnóstico de las variables: Estrés y Satisfacción Laboral

#### DIAGNOSTICO DE ESTRÉS

<b>Nivel de Estrés</b>	<b>Síntomas</b>	<b>Sobrecarga de esfuerzo</b>	<b>Cognitivo Emocional</b>	<b>Hábitos</b>	<b>Adaptación</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy alto	45 -55	13 -15	53-65	29-35	25-30	161 a mas
Alto	34 – 44	10-12	40-52	22-28	19-24	120-160
Medio	23 -33	07-09	27-39	15 -21	13-18	81-119
Bajo	2 – 22	04-06	14-26	8-14	7-12	41-80
Muy bajo	11 o menos	3 o menos	13 o menos	7 o menos	6 o menos	40 a menos

## ANEXO C

## DIAGNOSTICO DE SATISFACCION LABORAL

<b>Nivel de Satisfacción</b>	<b>Significación de la Tarea</b>	<b>Condiciones de Trabajo</b>	<b>Reconocimiento Personal y/o Social</b>	<b>Beneficios Económicos</b>	<b>Puntaje Total</b>
Muy Satisfecho	37 o mas	41 o mas	24 o mas	20 o mas	117 o mas
Satisfecho	33-36	35 -40	20 -23	16 -19	103 -116
Promedio	28-32	27 – 34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20 -26	12-17	8-10	75-88
Muy Insatisfecho	23 o menos	19 o menos	110 menos	7 o menos	47a menos

## ANEXO D

### Instrumentos de satisfacción laboral

#### Escala de Opiniones SL-SPC

(Autor: Sonia Palma, 2005)

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra Actividad en la misma. Le agradecemos que responda marcando con un aspa (X) En el recuadro que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta ni buena ni mala, ya que todas son opiniones.

#### Datos generales:

Género: Mujer -Hombre

Edad: ----

Estado civil:

soltero, casado, conviviente, separado, divorciado.

Convivencia:

Solo, con familia, otros.

#### Significado de las siglas de respuestas para ambos cuestionarios.

✓	TOTALMENTE DE ACUERDO	TA
✓	DE ACUERDO	A
✓	INDECISO	I
✓	EN DESACUERDO	D
✓	TOTAL DESACUERDO	TD

## INSTRUMENTOS DE LAS VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL Y ESTRES

INSTRUMENTOS DE SATISFACCION LABORAL							
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Respuestas				
SATISFACCION LABORAL	SIGNIFICACION EN LA TAREA		TD	D	I	A	TA
		Me siento útil con la labor que realizo					
		La práctica odontológica que realizo las percibo como algo sin importancia					
		Me complace los resultados de mis practicas odontológicas					
		Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
		Me gusta el trabajo que realizo					
		Me gusta la actividad que realizo					
	CONDICIONES DE TRABAJO	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis tratamientos.					
		El ambiente donde trabajo es confortable					
		Me disgusta mi horario					
		El horario de trabajo me resulta incomodo					
		En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo					
		La calidad de mi consultorio de trabajo es inigualable					
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					
	RECONOCIMIENTO PERSONAL	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
		Siento que recibo maltrato de parte de mis pacientes					
		Prefiero tomar distancia con mis pacientes y con las personas con quienes trabajo					
		Llevarme bien con los pacientes, beneficia mi calidad de trabajo					
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me siento explotado					
	BENEFICIOS ECONOMICOS	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
Me siento mal con todo lo que gano							
El sueldo que tengo es bastante aceptable							
Me desagrada que el paciente no reconozca el incremento de mis horarios por trabajar en tiempos de pandemia por COVID-19.							
Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas							

*Escala de satisfacción laboral SL – SPC elaborada por Palma ( 2005).*

## Instrumentos de estrés

### Escala de estrés

Autor: Marquina, R. & Adriazola, R. (2020). Autopercepción del estrés del personal de salud en primera línea de atención de paciente con COVID-19 en Lima Metropolitana - Perú. *Revista ACC CIETNA para el cuidado de la salud*. 7(2).

MATRIZ DE INSTRUMENTO DE ESTRES							
VARIABLE	DIMENSIONES	ITEMS	Respuestas				
			TTD	DD	II	AA	TTA
ESTRÉS	SINTOMAS						
		El turno laboral, que ha sido modificado debido al COVID-19 me ha generado mayor desgaste físico.					
		Presento problemas dermatológicos (caída de cabello, acné, manchas en la piel, etc.) debido a la sobre carga de actividades que tengo actualmente.					
		Tengo hormigueo o adormecimiento en el rostro, por la acumulación de tareas y actividades diarias.					
		En estos últimos dos meses tengo cefaleas, debido a la carga laboral que presento.					
		En los últimos dos meses, me he dado cuenta que duermo poco.					
		Presento molestias gástricas, debido a la sobre carga de actividades que tengo actualmente.					
		Presento dolores en los hombros, espalda y/o cuello, debido a la tensión muscular que me generan las actividades que vengo desempeñando.					
		En los últimos dos meses mi salud se está afectando.					
		En los últimos dos meses he desarrollado o incrementado					

		algunos tics (morderme las uñas, repetir palabras, guiños de ojos, movimientos de cuello y cabeza, etc.)					
SOBRECARGA O ESFUERZO		Después de haber culminado mi turno laboral, me siento fatigado al levantarme para iniciar mi día.					
		Desde hace dos meses mi alimentación se ha modificado.					
		El trabajo que vengo realizando me agota más de lo usual					
CONGNITIVO EMOCIONAL		Tengo dificultades para concentrarme en mis actividades diarias.					
		Me olvido de algunas actividades programadas en el día.					
		Cada día me preocupo más por la limpieza y desinfección.					
		Pienso que el trabajo que presento me está afectando emocionalmente.					
		Con los recursos de protección que tengo, me provoca miedo a contagiarme del COVID-19.					
		Tengo miedo de contagiar a mi entorno familiar.					
		Tengo sentimientos de tristeza sin motivo alguno desde que estoy enfrentando tratamientos en tiempos de COVID-19.					
		En los últimos dos meses me irrito con facilidad.					
		En los últimos dos meses, he perdido la seguridad en mí, para salir a laborar					
		Me siento culpable por no poder ayudar más de lo que puedo, a los pacientes de COVID-19, así como, a los familiares.					
		Cada día termino ansioso, debido al incremento de casos de COVID-19.					
		Cada día me preocupo más por la limpieza y desinfección.					
		En los últimos dos meses he tenido sentimientos de frustración e impotencia en mi rol de profesional de salud frente al COVID-19.					

	HABITOS	Tomo medicamentos para aliviar mis dolores físicos, causados por la presión laboral que tengo.					
		En las últimas semanas, estoy comiendo más o menos de lo habitual, debido al tiempo que le dedico a mis actividades laborales.					
		Consumo energizantes o estimulantes (café, chocolates, postres, etc.) para poder rendir en mi turno laboral.					
		He preferido reducir el número de comidas al día por temor al contagio al retirarme el uniforme.					
		Consumo medicamentos para dormir por las noches.					
		Uso con menos frecuencia los servicios higiénicos, por temor al contagio al retirarme el uniforme.					
		Tomo medicamentos para aliviar mis dolores físicos, causados por la presión laboral que tengo.					
	ADAPTACION	En los últimos meses, he llorado al ver las muertes de pacientes COVID-19.					
		Después de mis turnos laborales, trato de no salir con mi uniforme de salud, por rechazo de la sociedad.					
		Por momentos, considero renunciar a mi trabajo.					
		Últimamente mi trabajo ha generado algún conflicto en mi vida familiar.					
		Por las circunstancias del COVID-19, me realizo exámenes constantes para descartar si he sido contagiada.					
		Últimamente he tenido más conflictos con mis compañeros de trabajo.					

## **CONSENTIMIENTO INFORMADO VIRTUAL**

Este formulario de Consentimiento Informado se dirige a los Odontólogos de Lima Metropolitana a los que se les invita a participar en la investigación "SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN ODONTÓLOGOS DE LIMA METROPOLITANA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19 "

### **PROPÓSITO**

Determinar el nivel de relación entre la satisfacción laboral y el estrés en los odontólogos de Lima Metropolitana en tiempos de pandemia por COVID -19.

### **PROCEDIMIENTOS**

En las encuestas se tocarán temas del manejo de los tratamientos a los pacientes y la relación con el entorno como también al desempeño en consultorio y preguntas en relación al nivel de estrés de cada odontólogo, sin embargo, tenga por seguro que no se publicarán sus datos personales por ningún motivo ya que se respetará el principio de confiabilidad y no maleficencia de sus respuestas.

Para salvaguardar los datos que se obtengan a partir de esta investigación estos serán almacenados en un dispositivo electrónico portátil con contraseña para guardar la confiabilidad de sus resultados. Al término del estudio estos datos serán desechados y se le informará sobre los resultados obtenidos en la presente investigación.

### **RIESGOS**

Ninguno. Usted puede retirarse en cualquier momento mientras llena el cuestionario, no está obligado a completarlo si se siente incómodo con las preguntas.

### **BENEFICIOS**

Como beneficio, se le informará a usted de los resultados que se obtuvo en este estudio.

**ACLARACIONES**

La participación de usted en este estudio es totalmente voluntario.

Si tiene alguna duda adicional acerca del estudio puede contactar a la investigadora responsable:

C.D. Maria Lourdes Bastidas Sanchez al correo [2021007031@unfv.edu.pe](mailto:2021007031@unfv.edu.pe)

Soy mayor de edad puesto que tengo de 18 años a más.

Acepto voluntariamente a participar en este estudio ya que comprendo las actividades que realizaré, además entiendo que puedo retirarme en cualquier momento de la resolución del cuestionario si siento que no tengo el deseo de continuar.

Acepto ( )

No acepto ( )

## ANEXO H



Colegio Odontológico del Perú

**Región Lima**  
Cambiemos

Miraflores, 27 de julio del 2020

Carta N° 092.2020-COP.RL

Doctora

**María Lourdes Bastidas Sánchez**Presente.-

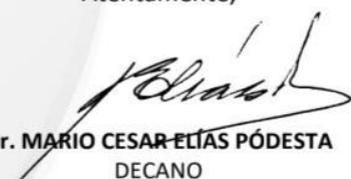
De mi especial consideración.

En respuesta a la misiva enviada por Ud. el 16 de julio del presente año, le informo al respecto de su pedido que cumplimos con enviarle los datos que están a nuestra disposición con cohorte al 13 de julio del 2020:

- Colegiados activos en la provincia de Lima: 22 096 (hábiles y no hábiles)
- Colegiados con descuentos por planilla: 468
- Colegiados hábiles: 7973

Sin otro particular, saludándola y deseándole la pronta culminación de sus estudios y sustentación de su tesis de maestría

Atentamente,



**Dr. MARIO CESAR ELÍAS PÓDESTA**  
DECANO  
COP – REGIÓN LIMA

## ANEXO I



Universidad Nacional  
Federico Villarreal

**EUPG**  
ESCUELA UNIVERSITARIA DE  
POSGRADO

"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"  
Unidad de Investigación, Innovación y Emprendimiento

ACTA N° 02-2021-UIIE-EUPG-UNFV  
EVALUACIÓN DEL COMITÉ DE ÉTICA

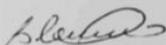
Siendo las 10.00 horas del día 11 de Octubre del 2021, los miembros del Comité de Ética de la Unidad de Investigación, Innovación y Emprendimiento de la Escuela de Post grado, integrado por la **Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzáles**, en calidad de Presidenta, **Dra. Martha Gonzales Loli** en calidad de Secretaria; y los miembros **Dra. Catalina Bello Vidal**, **Dra. Eulalia Jurado Falconi**, **Dr. Franco Mauricio Valentín**, **Mg. Wilder Moreno López**, se reúnen virtualmente ante la solicitud plasmada en el Formato Único de Tramite solicitada con NT. 046520-2021 de fecha 19/09/2021 presentada por la Maestra **MARÍA LOURDES BASTIDAS SÁNCHEZ** quien solicita la aprobación por el **Comité de Ética** de nuestra Casa Superior de Estudios, para la Tesis titulada: **"SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN ODONTÓLOGOS DE LIMAMETROPOLITANA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVIT 19"**, la que tendrá como Unidad de Estudio a los estudiantes de la Facultad de Odontología.

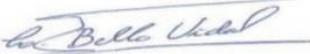
El Comité de Ética de la Unidad de Investigación, Innovación y Emprendimiento de la Escuela de Post grado, luego de verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos por nuestra Universidad, brinda su **APROBACIÓN**, considerando que el trabajo pueda continuar su desarrollo.

El dictamen se sustenta en los artículos 50°, 51°, 52°, 53° y 54° del Reglamento de Investigación (Resolución R. N° 7898-2004-UNFV del 25 de febrero de 2004), que se refleja en el siguiente protocolo:

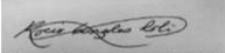
N°	TÍTULO DEL PLAN DE TESIS	INVESTIGADOR	OPINIÓN
01	"SATISFACCIÓN LABORAL Y ESTRÉS EN ODONTÓLOGOS DE LIMA METROPOLITANA, EN TIEMPOS DE PANDEMIA POR COVID-19"	Maestra <b>MARIA LOURDES BASTIDAS SANCHEZ</b>	<b>FAVORABLE</b>

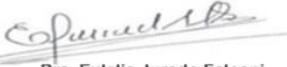
Siendo las 12.00 horas del día mencionado, los miembros del Comité de Ética suscribimos el presente documento:

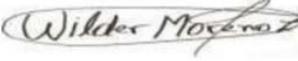
  
Dra. Gloria Esperanza Cruz Gonzales  
Presidenta  
Comité de Ética

  
Dra. Catalina Bello Vidal  
Miembro  
Comité de Ética

  
Dr. Franco Mauricio Valentín  
Miembro  
Comité de Ética

  
Dra. Martha Gonzales Loli  
Miembro  
Comité Científico

  
Dra. Eulalia Jurado Falconi  
Miembro  
Comité de Ética

  
Mg. Wilder Moreno Lopez  
Miembro  
Comité de Ética

  
Dra. Violeta Leonor Romero Carrión  
Jefa  
Unidad de Investigación, Innovación y Emprendimiento