



**Universidad
Norbert Wiener**

Powered by **Arizona State University**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD
PROGRAMA ACADÉMICO DE ODONTOLOGÍA**

Tesis

Causas relacionadas con la fatiga psicológica en cirujanos dentistas especialistas
en la universidad Norbert Wiener 2024

**Para optar el Título Profesional de
Cirujano Dentista**

Presentado por:

Autora: Arana Alcántara, Ninfa Madeleine

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0093-9053>

Asesor: Mg. Guevara Sotomayor, Juan César

Código ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2848-2414>

Lima – Perú

2025

Yo, **Arana Alcántara, Ninfa Madeleine** egresado de la Facultad de **Ciencias de la Salud** y Programa Académico de **Odontología** de la Universidad Privada Norbert Wiener declaro que el trabajo de investigación **“CAUSAS RELACIONADAS CON LA FATIGA PSICOLÓGICA EN CIRUJANOS DENTISTAS ESPECIALISTAS EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER 2024”**. Asesorado por el docente: **Mg. Juan Cesar Guevara Sotomayor** DNI **43271772** ORCID **0000-0002-2848-2414**. tiene un índice de similitud de **9 (nueve) %** con código **oid: 14912:417112141** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
Firma de autor 1

Nombres y apellidos del Egresado: **Ninfa Madeleine Arana Alcántara**
DNI: **47935281**



.....
Firma

Nombres y apellidos del Asesor: **Mg. Juan César Guevara Sotomayor**
DNI: **43271772**

Lima, 26 de diciembre de 2024

Dedicatoria

A Dios por darme la fuerza necesaria para culminar esta meta y a mi madre por todo su amor y motivarme a seguir hacia adelante.

Agradecimiento

Quiero agradecer a mi madre por su amor, sus consejos y su apoyo incondicional para lograr alcanzar mis objetivos, a mi familia y amigos por siempre creer en mí y por su apoyo moral las veces que me iba a rendir. También quiero agradecer profundamente a mi asesor de tesis por su tiempo, dedicación, paciencia y su orientación, sin sus palabras y correcciones precisas no hubiese podido llegar a esta instancia tan ansiada.

Índice general

Contenido

Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice general	vi
Índice de tablas.....	x
Índice de figuras	xi
Resumen.....	xii
Abstract	xiii
Introducción	xiv
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA	1
1.1 Planteamiento del problema.....	1
1.2 Formulación del problema	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos	2
1.3 Objetivos de la investigación	3
1.3.1 Objetivo general.....	3
1.3.2 Objetivos específicos	3
1.4 Justificación de la investigación.....	3
1.4.1 Teórica.....	3
1.4.2 Metodológica.....	4

1.4.3 Práctica.....	4
1.5 Limitaciones de la investigación.....	5
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	6
2.1 Antecedentes de la investigación.....	6
2.2 Bases teóricas.....	11
2.2.1 Stress laboral.....	11
2.2.1.1 Impactos del estrés.....	12
2.2.1.2 Clases de Estrés y sus Atributos de Acuerdo con sus Resultados:	12
2.2.1.3 Categorías de Estrés en el Ámbito Laboral.....	13
2.2.2 Agotamiento Emocional.....	13
2.2.2.1 El agotamiento docente y la salud física.....	14
2.2.3 Síndrome de Burnout Principio del formulario.....	15
2.2.3.1 El agotamiento emocional.....	16
2.2.3.2. La despersonalización.....	16
2.2.3.2 La falta de autorrealización o incompetencia personal.....	17
2.3. Formulación de hipótesis.....	18
2.3.1. Hipótesis general.....	18
2.3.2. Hipótesis específicas.....	18
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	20
3.1. Método de la investigación.....	20
3.2. Enfoque de la investigación.....	20

3.3. Tipo de investigación	20
3.4. Diseño de la investigación	20
3.5. Población, muestra y muestreo	21
3.5.1 Población.....	21
3.5.2 Criterios de selección	21
3.5.3 Muestra.....	22
3.5.4. Tipo de muestreo.....	22
3.6. Variables y operacionalización	23
3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	25
3.7.1. Técnica	25
3.7.2. Descripción de instrumentos	25
3.7.3. Validación	26
3.7.4. Confiabilidad.....	26
3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos	26
3.9. Aspectos éticos.....	26
CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS	27
4.1. Resultados	27
4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados	27
4.2. Discusión.....	37
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	42
5.1. Conclusiones	42

REFERENCIAS.....	46
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia.....	52
Anexo 2: Instrumento de recolección de datos.....	54
Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética.....	56
Anexo 4 Carta de presentación.....	57
Anexo 5: Consentimiento Informado.....	58
Anexo 6: Informe de Turnitin.....	59
Anexo 7: Reporte de Datos.....	59
Anexo 8: Fotos.....	63

Índice de tablas

Tabla 1. Distribución de participantes según sexo.	27
Tabla 2. Distribución de participantes según edad.	27
Tabla 3. Causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	28
Tabla 4. Nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	29
Tabla 5. Nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	30
Tabla 6. Frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	31
Tabla 7. Frecuencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	32
Tabla 8. Frecuencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	33
Tabla 9. Frecuencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	34
Tabla 10. Frecuencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	35
Tabla 11. Frecuencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	36

Índice de figuras

Figura 1. Distribución de participantes según sexo.	27
Figura 2. Distribución de participantes según edad.	28
Figura 3. Causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	29
Figura 4. Nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	30
Figura 5. Nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	31
Figura a 6. Frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	32
Figura 7. Frecuencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	33
Figura 8. Frecuencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	34
Figura 9. Frecuencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024	35
Figura 10. Frecuencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	36
Figura 11. Frecuencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.	37

Resumen

El presente estudio buscó determinar las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024. Se elaboró una investigación cuantitativo, aplicado, no experimental, transversal y prospectivo; se analizaron a 66 Odontólogos especialistas de la Universidad Norbert Wiener, utilizando el Cuestionario de Maslach, también llamado MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), originalmente usado en el campo de la salud, este instrumento mide mediante 22 preguntas. Se pudo evidenciar que las causas relacionadas con la fatiga psicológica, en mayoría respecto al agotamiento emocional fue bajo en un 83.3% (N°=55), en cuanto a la despersonalización fue bajo en un 87.9% (N°=58) y en cuanto a la realización personal en el trabajo fue alto en un 90.9% (N°=60). Existe significancia estadística ($p < 0.05$) en las causas de fatiga psicológica. Se concluye que Las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría respecto al agotamiento emocional y despersonalización fue bajo en un 83.3% y 87.9% y alto en la realización personal en el trabajo en un 90.9%, evidenciando significancia estadística ($p < 0.05$); así mismo, se comprobó que existen causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Palabras clave: síndrome de Burnout, fatiga emocional, despersonalización, agotamiento emocional, realización personal.

Abstract

The present study sought to determine the causes related to psychological fatigue in specialist Dental Surgeons at Norbert Wiener University 2024. A quantitative, applied, non-experimental, cross-sectional and prospective study was carried out; 66 specialist dentists at Norbert Wiener University were analysed using the Maslach Questionnaire, also called the MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), originally used in the field of health, this instrument measures through 22 questions. The causes related to psychological fatigue were found to be low in 83.3% (N°=55) for emotional exhaustion, low in 87.9% (N°=58) for depersonalisation and high in 90.9% (N°=60) for self-fulfilment at work. There is statistical significance ($p < 0.05$) in the causes of psychological fatigue. It is concluded that the causes related to psychological fatigue in Dental Surgeon specialists, mostly regarding emotional exhaustion and depersonalization were low in 83.3% and 87.9% and high in personal accomplishment at work in 90.9%, showing statistical significance ($p < 0.05$); likewise, it was proved that there are causes related to psychological fatigue in Dental Surgeon specialists in the Norbert Wiener University 2024.

Key words: Burnout syndrome, emotional fatigue, depersonalisation, emotional exhaustion, personal fulfilment.

Introducción

La presente investigación aborda la problemática de la fatiga psicológica y las causas que la originan, un problema que involucra a todos los profesionales de la salud entre ellos los cirujanos dentistas especialistas, teniendo en consideración que los odontólogos presentan carga emocional y estrés al momento de realizar los tratamientos; siendo expuestos a circunstancias imprevistas debido a la atención de pacientes.

El trabajo de investigación nos plantea la importancia de controlar la fatiga psicológica que pueden presentar los cirujanos dentistas especialistas.

La metodología expone exhaustivamente en este informe final, que se estructura en cinco capítulos. El capítulo inicial, titulado "El problema", ofrece un análisis de las preocupaciones relativas a las variables investigadas, examina los entornos mundial, nacional y regional, y explica la justificación de la investigación, así como sus limitaciones. El capítulo siguiente profundiza en el marco teórico que sirve de fundamento a las variables examinadas. El marco metodológico se delimita en el tercer capítulo, en el que se racionalizan el enfoque, tipo y diseño de la investigación y se exponen los atributos de los instrumentos y métodos utilizados para la recogida de datos. En capítulo IV se presentan los resultados descriptivos y una discusión exhaustiva. A continuación, se muestran las recomendaciones y conclusiones. Prosiguiendo con el proceso de recopilación de datos se justifica con una serie de anexos y las referencias bibliográficas.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema

A simple impresión, la profesión odontológica puede parecer reconfortante y placentero, pero los odontólogos cotidianamente presentan una considerable presión mental en su rutina diaria. Los factores estresantes para los dentistas incluyen el manejo del dolor del paciente y la interacción con múltiples capas de personas ansiosas (1-3). Los dentistas pueden sentir la presión de destacar entre sus colegas en cuanto a su habilidad técnica, enfrentar desafíos de gestión debido al creciente número de profesionales en odontología, y lidiar con problemas relacionados con la oferta y demanda de asistentes dentales (4). La profesión dental y el estatus social de los dentistas se ven afectados por la política nacional de bajos costos en atención médica, las cambiantes necesidades de los pacientes y las variables "horas de apertura" de las clínicas dentales, así como el aumento en el número total de dentistas. (4)

El estrés es una realidad presente en cada momento de nuestra existencia. La elección de un método apropiado para manejar el estrés es crucial, ya que este puede actuar como un estímulo beneficioso o perjudicial según la forma en que se enfrente. Por lo tanto, es esencial responder de manera adecuada en lugar de intentar eliminar por completo el estrés. (5)

El agotamiento laboral se clasifica como una forma especial de estrés. Schaufeli y Peeters (5) describieron el estrés laboral como una conexión única entre el empleado y su entorno. En contraste, el agotamiento laboral se presenta como un fenómeno psicológico, una reacción al estrés crónico generado por la acumulación y el impacto negativo a largo plazo del estrés. Según Maslach y sus colaboradores (6), El agotamiento laboral se conforma de tres elementos distintos: fatiga emocional, despersonalización y disminución de la realización personal (7). La fatiga emocional se distingue por una condición derivada de una carga o demanda psicológica

excesiva, lo que lleva a que las personas sientan que sus recursos internos se están agotando (8). La despersonalización se refiere a un estado en el cual la perspectiva de las personas se vuelve cínica e indiferente, mientras que la disminución del sentido personal de logro se define como una evaluación negativa de uno mismo debido a la falta de logros profesionales (9).

En consecuencia, el agotamiento laboral puede conducir a la rotación de empleados, la ausencia en el trabajo, la falta de compromiso laboral y la insatisfacción en el ámbito laboral. Además, está vinculado a variables que generan dificultades en el entorno laboral, incluyendo la disminución de la productividad de la organización (10).

La finalidad de este trabajo fue determinar las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuáles son las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- 1- ¿Cuál es el nivel de stress laboral según género?
- 2- ¿Cuál es el nivel de stress laboral según edad?
- 3- ¿Cuál es la frecuencia del agotamiento emocional según género?
- 4- ¿Cuál es la frecuencia del agotamiento emocional según edad?
- 5- ¿Cuál es la frecuencia de despersonalización según género?
- 6- ¿Cuál es la frecuencia de despersonalización según edad?

7- ¿Cuál es la frecuencia de realización personal según género?

8- ¿Cuál es la frecuencia de realización personal según edad?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

Determinar las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

1.3.2 Objetivos específicos

- 1- Analizar el nivel de stress laboral según género.
- 2- Evaluar el nivel de stress laboral según edad.
- 3- Registrar la frecuencia del agotamiento emocional según género.
- 4- Registrar la frecuencia del agotamiento emocional según edad.
- 5- Evaluar la frecuencia de despersonalización según género.
- 6- Evaluar la frecuencia de despersonalización según edad.
- 7- Identificar la frecuencia de realización personal según género.
- 8- Analizar la frecuencia de realización personal según edad.

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Teórica

La fatiga Psicológica es un mal que va aumentando en estos tiempos y afecta a la salud de los odontólogos que incide en su trabajo cotidiano en las universidades.

En la actualidad, el entorno laboral, marcado por el progreso industrial, la globalización, el avance tecnológico y la comunicación virtual, nos enfrenta a desafíos y situaciones que a menudo superan nuestras habilidades y capacidades. Esto genera estrés, que, a su vez, puede ocasionar disfunciones en aspectos físicos, mentales y sociales. Incluso, puede afectar negativamente la salud, la productividad y las relaciones en nuestros círculos familiares y sociales. (2)

1.4.2 Metodológica

En la investigación se empleó el cuestionario Maslach Burnout así como ciertas características y hábitos de los cirujanos dentistas, estas fueron validadas por 3 juicios de expertos, quienes fueron docentes de la propia Universidad Privada Norbert Wiener (UPNW) para luego ser llevado a un paquete estadísticos para su análisis, el valor significativo de p fue de $< 0,05$.

1.4.3 Práctica

Al finalizar el trabajo de investigación se pudo obtener datos importantes, donde se evidencio los eventos que provocan la fatiga psicológica en los cirujanos dentistas especialistas y cómo esto afecta su rendimiento laboral, ocasionando pérdidas y momentos difíciles en la atención odontológica.

Por tanto, mi intención fue de contribuir a la comunidad científica mediante esta investigación, estimulando el desarrollo en la salud laboral, brindando recursos fundamentales para prevenir las posibles repercusiones asociadas a las potenciales fuentes de estrés laboral que encaran los odontólogos.

1.5 Limitaciones de la investigación

Las restricciones presentadas en esta tesis fue que hay poca información, dificultando la discusión de nuestro resultado con otras investigaciones, otra limitación fue la dificultad para obtener la información y sobre todo el acceso a realizar la ejecución de las encuestas por su disponibilidad de tiempo y carga horaria establecida en el ciclo académico por parte de los docentes; así mismo los resultados del presente estudio sólo se limita a este grupo poblacional de especialistas.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

Antecedente Nacional

Valle et al. (2023) realizó su investigación en Chachapoyas, el objetivo fue “*Examinar el grado de Síndrome de Burnout en odontólogos que desempeñan sus labores en clínicas dentales privadas en la ciudad de Chachapoyas, Perú, durante el año 2021*”. Se adoptó un enfoque cuantitativo, observacional, prospectivo y transversal, donde la muestra incluyó a 50 odontólogos que trabajan en el sector privado. Se empleó como instrumento de medición un formulario basado en Maslach Burnout Inventory, compuesto por 22 ítems en una escala de Likert y dividido en tres fases. Los resultados indicaron que el 58% reflejó un rango intermedio, el 32% un rango superior y el 10% un rango bajo. El resultado elevado fue la realización personal, con un 74%, mientras que el agotamiento emocional mostró un rango disminuido en un 50%, y la despersonalización evidenció un rango de 60%. En resumen, se evidenció que el síndrome de Burnout en Cirujanos Dentistas que labora en el sector privado en un rango intermedio, y la mayor parte de Odontólogos considera que su principal conflicto se relaciona con la realización personal (11).

Antecedentes Internacionales

Shanafelt et al. (2024) realizó la investigación en Estados Unidos, con el objetivo de “*Evaluar la capacidad del Índice de Bienestar (WBI) para identificar la angustia y estratificar el bienestar de los dentistas y su probabilidad de sufrir consecuencias profesionales adversas*”. Se trabajó en una muestra de conveniencia de dentistas que completó una encuesta WBI de 9 ítems basada en la web, junto con otros instrumentos que midieron la calidad de vida (QOL), fatiga, agotamiento, preguntas sobre ideación suicida, error dental reciente e intención de dejar

su trabajo actual. Los resultados fue que un total de 597 dentistas completaron la encuesta. La puntuación media general del WBI fue de 2,3, la puntuación media del WBI fue significativamente mayor en los dentistas con baja calidad de vida que entre los dentistas sin baja calidad de vida (4,1 frente a 1,6, $p < 0,001$), los dentistas con fatiga extrema, agotamiento e ideación suicida tuvieron una puntuación media del WBI significativamente más alta que aquellos sin angustia (todos $p < 0,001$), la puntuación del WBI estratificó la probabilidad de que los dentistas informaran un error dental reciente y la intención de dejar su trabajo actual. Se concluye que el WBI puede ser una herramienta de detección útil para evaluar el bienestar de los dentistas e identificar a aquellos en peligro y en riesgo de sufrir consecuencias profesionales adversas (12).

Sandhu et al. (2023) trabajo realizado en Estados Unidos, su objetivo fue *“Identificar la prevalencia del agotamiento en residentes de medicina oral (MO) y dolor orofacial (OFP) e investigar los posibles factores contribuyentes”*. Se elaboró un trabajo transversal basado en cuestionarios de modo digital con 22 ítems a los residentes de todos los programas de residencia OM y OFP acreditados por la Comisión de Acreditación Dental en los Estados Unidos. Se incluyó el Inventario de Burnout de Maslach abreviado para medir los siguientes detalles del burnout: agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y realización personal, Se contactó a seis programas OM y 12 OFP (72 residentes) y respondieron 46 residentes (tasa de respuesta, 64%), la prevalencia general del agotamiento fue del 35% (29% en residentes de OM, 40% en residentes de OFP). Se observó un alto agotamiento de EE en el 57% de los residentes, un alto agotamiento de DP en el 11% de los residentes, un alto agotamiento por logros personales en el 59% de los residentes, se asoció significativamente con un bajo agotamiento de DP ($P < 0,05$). El agotamiento por DP de moderado a alto fue más prevalente en los hombres y los residentes solteros (ya sea que tuvieran una relación o no) tenían más probabilidades de experimentar un agotamiento por EE de moderado a alto ($p < 0,05$). Se

concluye que el agotamiento entre los residentes de OM y OFP es una preocupación emergente debido a su efecto perjudicial sobre el bienestar físico y emocional de los residentes (13).

Hernández et al. (2022) en su investigación realizado en Colombia, el propósito fue *“Identificar los factores vinculados al agotamiento psicológico (AP) en odontólogos especialistas que desempeñan sus labores en la ciudad de Bucaramanga y su área metropolitana”*. Se diseñó un trabajo observacional analítico de corte transversal, mediante un formulario de Maslach Burnout a 117 cirujanos dentistas con segunda especialidad. Los datos fueron llevados a un paquete estadísticos para su análisis. Se evidenció que la edad media fue de $43,0 \pm 7,8$ años y el 57,3% eran mujeres, el 3,4%, 4,3% y 4,3% de los integrantes presentaron niveles elevados de agotamiento emocional, despersonalización y falta de realización personal, respectivamente. Se observó una relación marcada en el consumo de cigarrillos y las dimensiones de despersonalización ($p = 0,031$) y falta de realización personal ($p = 0,025$). Por otro lado, tener 10 años de haber culminado el posgrado mostró una relación inversa en estas dos áreas ($p = 0,049$ y $p = 0,045$, respectivamente). Se concluye que el agotamiento psicológico no es un problema común en los cirujanos dentistas especialistas, no obstante, es crucial considerar la relación observada entre el agotamiento psicológico y la costumbre de fumar, así como los años de haber culminado el pos grado (14).

Gómez - Polo et al. (2022) investigación realizada en España, el propósito fue *“Estudiar los factores sociodemográficos y laborales que inciden en el nivel de síndrome de burnout en odontólogos españoles a través de un estudio epidemiológico observacional”*. Se utilizó un cuestionario en línea llenada por 1.298 odontólogos para registrar ciertas características de sus datos y su entorno laboral. Luego de contestar todas las interrogantes (Maslah), se realizó un estudio para evaluar los tres campos de Burnout: Agotamiento Emocional (EE), Despersonalización (DP) y Realización Personal (PA). Posteriormente se ajustaron modelos de regresión logística multivariados. Los resultados fueron que "Agotamiento

Emocional" fue mas: Damas (63,4%) Caballeros (57,7%) ($p=0,005$); para quienes laboran en un ambiente campestre (69,1%) quienes trabajan en la urbe (60,9%) ($p=0,009$); para no propietarios (65,6%) en comparación con propietarios (58,3%) ($p=0,008$); los que laboran solos (62,7%), los que nunca laboran solos (60,9%) ($p=0,007$). El 9,8% de los Odontólogos presento un agotamiento alto. Se concluye que el entorno, el grupo etario y las horas de trabajo por semana tienen relevancia en la EE, mientras que la propiedad del negocio, la experiencia acumulada y las horas de trabajo por semana influye mucho en la DP. Trabajar solo conlleva un alto riesgo de sufrir un bajo sentido de AF (15).

Seeda et al. (2022) En su investigación en Tailandia, el propósito fue “Evaluar el nivel de agotamiento y factores relacionados entre 423 dentistas tailandeses que trabajan en hospitales públicos del sur de Tailandia”. El método fue la recopilación mediante un cuestionario autoadministrado a través de una plataforma en línea e incluyó 5 partes: información general, información laboral, Maslach Burnout Inventory-Human de 22 preguntas, Cuestionario tailandés de desequilibrio esfuerzo-recompensa de 23 ítems (ERIQ tailandés) y la Escala de Compromiso Laboral de Utrecht-9 (UWES-9). El producto fue la prevalencia de rango medio a alto de agotamiento fue del 45,8%, 44,3%, 4,0% para agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, respectivamente. En cuanto al análisis multivariado , los factores estadísticamente significativos asociados con el agotamiento emocional fueron la edad, el compromiso laboral, la conexión laboral, el esfuerzo del trabajo, la recompensa al trabajo , el promedio de calificaciones y el consultor del trabajo. Los factores asociados con la despersonalización fueron la edad, el compromiso laboral, la relación laboral, el esfuerzo laboral y la reelección laboral. Los factores asociados con la realización personal fueron la edad, el compromiso laboral, la recompensa laboral y el nivel del lugar de trabajo. En conclusión, este estudio, identificamos varios factores que pueden modificarse para reducir el riesgo de agotamiento entre los dentistas en Tailandia (16).

Yi et al. (2019) realizado en China, el motivo fue *“Explorar el estrés laboral y el agotamiento ocupacional entre el personal dental de un centro médico”* Se realizó un sondeo a Cirujanos Dentistas, se le solicitó que completaran unas encuestas de modo anónimo. Se utilizó un formulario sobre estrés de los trabajadores médicos para evaluar la presencia de estrés laboral, y el Maslach Burnout se utilizó para evaluar el agotamiento ocupacional 108 formularios. Los resultados fueron que el personal visitante percibía un estrés significativamente mayor que los residentes de posgrado. Las puntuaciones promedio del MBI-HSS mostraron que las puntuaciones de los asistentes dentales eran iguales al conjunto de alto agotamiento; El personal visitante y el conjunto de agotamiento moderado obtuvieron puntuaciones parecidas. Los análisis de regresión gradual revelaron que el predictor significativo de agotamiento emocional fue el puntaje QMWS, de despersonalización fue trabajar como asistente dental y el puntaje QMWS, y de realización personal fue ocupar un puesto docente. En conclusión, el estrés laboral y el agotamiento ocupacional eran parecidos entre el personal dental (17).

Collin et al. (2019) investigación realizada en Reino Unido, el objetivo fue *“Determinar los niveles de estrés y agotamiento en los dentistas del Reino Unido y cómo esto se relaciona con el bienestar e identificar las fuentes de estrés relacionado con el trabajo que los dentistas informan en diferentes campos de práctica”*. Se utilizó un formulario on-line en donde se estudió el estrés, el agotamiento y el bienestar de los cirujanos dentistas, recibieron respuestas válidas de 2053 encuestados. Los dentistas que trabajan en el Reino Unido presentan altos niveles de estrés y agotamiento y bajo bienestar. Los odontólogos generales (PIB) parecen verse especialmente afectados. Se consideró que las cuestiones relacionadas con la regulación y el miedo a los litigios eran los aspectos más estresantes de ser dentista. Se concluyó, que la carrera de Estomatología es bien estresante (18).

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Stress laboral

Uno de los problemas que afecta a los trabajadores es el ambiente laboral estresante. En las organizaciones sanitarias, un entorno laboral estresante puede tener repercusiones en el bienestar de los empleados y en la calidad del cuidado ofrecida a los pacientes (19). Los gerentes y médicos de salud ocupacional deben comprender, medir y gestionar el estrés relacionado con el trabajo para garantizar altos niveles de bienestar y salud ocupacional para los trabajadores, un mejor desempeño organizacional, pero sobre todo, la protección de los pacientes y el nivel de atención prestada (20).

La implicación emocional de los profesionales sanitarios con los pacientes los expone a estrés laboral. De hecho, las exigencias organizativas y emocionales del trabajo pueden causar estrés relacionado con el que se define como “tensión psicológica que conduce a dureza, tensión, ansiedad, frustración y malestar relacionados con el trabajo”. preocupación derivada del trabajo (21). Esta implicación emocional es una parte fundamental de la relación de cuidado, que ha demostrado ser altamente terapéutica para los pacientes. De hecho, los profesionales de la salud deben tener no sólo habilidades técnicas, sino también comunicativas y relacionales, que exigen una fuerte implicación emocional de los trabajadores y conducen a mayores niveles de estrés al trabajo (20).

2.2.1.1 Impactos del estrés.

- a) Consecuencias emocionales: Inquietud, Hostilidad, Desinterés, Monotonía, Desánimo, Agotamiento, Emociones de culpa, Vergüenza, Irritabilidad, Mal humor, Melancolía, Autoestima baja, Ansiedad, Nerviosismo, Aislamiento.
- b) Efectos en el pensamiento: Dificultad para realizar decisiones, Distracción, Pérdida de memoria, Sensibilidad excesiva a la crítica, Obstáculos psicológicos.
- c) Influencia en el comportamiento: Mayor propensión a peligros , Uso de sustancias, arrebatos de la emoción, Consumo excesivo de comida, Falta de deseo de comer, Abuso de alcohol y tabaco, Estado de nerviosismo o excitación, Comportamientos impulsivos, Cambios en el lenguaje, Risas ansiosas, Problemas para dormir, Temblores.
- d) Efectos en el ámbito laboral: Falta de asistencia, Relaciones del trabajo deterioradas, Aumento de los índices de rotación laboral, Ambiente laboral poco saludable, Antagonismo hacia el trabajo, Insatisfacción con el desempeño laboral, Baja productividad (21).

2.2.1.2 Clases de Estrés y sus Atributos de Acuerdo con sus Resultados:

Eustrés (estrés positivo) y Distrés (estrés negativo). En este contexto, Santos destaca que:

El Eustrés, conocido como estrés positivo, se manifiesta como una respuesta apropiada a situaciones adecuadas, siendo considerado esencial para la vida. En este caso, el organismo responde de manera equilibrada, Observando los límites fisiológicos y psicológicos del individuo, su propósito fundamental es resguardar al cuerpo y prepararlo ante potenciales riesgos o circunstancias amenazantes que demanden el empleo óptimo de las capacidades físicas y mentales, facilitando así la realización exitosa de tareas específicas (22).

Distres: Se refiere al estrés negativo, caracterizado por una respuesta de excitación que persiste innecesariamente, incluso en ausencia de una amenaza real. Este tipo de estrés se manifiesta cuando el organismo no responde de manera adecuada a los estresores o responde de manera excesiva, Tanto en aspectos biológicos, físicos o psicológicos, cuando las exigencias del entorno son demasiado altas, superando la Habilidad para tolerar presiones o adversidades. y adaptación del individuo, se produce un estrés perjudicial (23).

2.2.1.3 Categorías de Estrés en el Ámbito Laboral

- a) El estrés episódico es aquel que se experimenta de manera temporal, no perdura durante un extenso período y, una vez cuando la situación problemática se afronta los síntomas que la causaron desaparecen. Un modelo de este tipo de estrés sería podría ser cuando un empleado es despedido de su trabajo.
- b) El estrés crónico es aquel que se manifiesta repetidamente o de manera frecuente, especialmente cuando un individuo está constantemente expuesto a un factor estresante. En este caso, los síntomas de estrés surgen cuando la ocasión lo amerita, y mientras que la persona no aborde adecuadamente esa demanda, el estrés persistirá (24).

2.2.2 Agotamiento Emocional

El agotamiento emerge como un síndrome psicosocial en respuesta al estrés crónico vinculado al trabajo (25), en el ámbito profesional, se distingue por tres síntomas: agotamiento emocional (sentimientos de extenuación emocional y cansancio relacionados con el trabajo), cinismo (respuesta impersonal y apasionada hacia los receptores de las responsabilidades) y disminución de la eficacia profesional (26). Dado que la enseñanza se percibe como una profesión tensionante, no resulta sorprendente que los investigadores hayan señalado el riesgo

de agotamiento en los docentes (27). En consecuencia, este fenómeno ha sido objeto de examen empírico a lo largo de varias décadas.

Las implicaciones del agotamiento para los educadores abarcan diversos aspectos. Esto comprende consecuencias en las relaciones interpersonales, como conflictos, irritabilidad y una comunicación disminuida (28). También conlleva amplias repercusiones en el estado de ánimo, el bienestar y la salud emocional de los profesores, incluyendo vínculos con la depresión, la ansiedad y una menor satisfacción tanto en la vida personal como en el trabajo (29). Además, existen pruebas de que el agotamiento docente afecta los logros académicos de los estudiantes, observándose disminuciones en el rendimiento académico y en la calidad de la motivación estudiantil. En última instancia, estas consecuencias pueden influir en las intenciones de los educadores de abandonar la profesión (30).

2.2.2.1 El agotamiento docente y la salud física

El agotamiento también puede tener impactos en la salud física de los docentes. En esta línea, plantearon diversas vías teóricas a través de las cuales el agotamiento puede incidir en la salud física. En primer lugar, es probable que los educadores que experimentan síntomas frecuentes de agotamiento adopten comportamientos poco saludables, ya sea en el ámbito laboral (por ejemplo, el tabaquismo) o en el hogar (por ejemplo, el consumo de alcohol), o ambos (falta de ejercicio/actividad física) (31). Estos comportamientos son conocidos factores de riesgo asociados con diversas consecuencias negativas para la salud física, como enfermedades cardiovasculares. En segundo lugar, el agotamiento puede influir en las respuestas biofisiológicas de los profesionales de la educación al estrés, a través del eje hipotalámico-pituitario-suprarrenal. Por ejemplo, en situaciones estresantes comunes en la enseñanza, como comportamientos disruptivos en el aula, los docentes con síntomas frecuentes de agotamiento pueden tener una capacidad biológica reducida para enfrentar estas

situaciones. Con el tiempo, estas dinámicas tienen consecuencias para la vulnerabilidad a enfermedades, especialmente en el ámbito de trastornos autoinmunes y dolor crónico. En última instancia, el agotamiento puede comprometer el sistema inmunológico de los educadores, incluyendo la producción de anticuerpos inmunoglobulinas. Cuando se suma a factores comunes en la vida de los docentes, como la cercanía con otros (por ejemplo, enseñanza en el aula), aquellos que experimentan síntomas frecuentes de agotamiento podrían ser más propensos a contraer enfermedades infecciosas y experimentar síntomas asociados (31).

Existen pruebas con respaldo empírico que establecen una conexión entre el agotamiento y la salud física fuera del ámbito educativo. Por ejemplo, investigaciones tempranas en este campo asociaron el agotamiento con condiciones específicas como enfermedades cardiovasculares (32). Otros estudios identificaron vínculos entre el agotamiento y trastornos musculoesqueléticos y problemas respiratorios (33). El agotamiento predecía, entre otras cosas, hipercolesterolemia, diabetes tipo 2 y dolor musculoesquelético a lo largo del tiempo. Sin embargo, lo más destacado fue la relación entre el agotamiento y la mortalidad antes de los 45 años, observaron que estos hallazgos se aplicaban a diversas profesiones, incluyendo dentistas, enfermeras y trabajadores de servicios humanos (34).

2.2.3 Síndrome de Burnout Principio del formulario

El Síndrome de Burnout, cuya traducción en español implica "sentirse quemado, agotado, sobrecargado y exhausto", En un principio, se definió como "un conglomerado de manifestaciones médicas, biológicas y psicosociales generales que se presentan en el entorno del trabajo como resultado de una carga excesiva del laburo ". Esta definición se aplicó principalmente a profesionales en el ámbito de la ayuda, cuya labor se dirige hacia el apoyo y cuidado de otras personas.

El burnout es considerado como una forma particular de estrés (35). Se define que el estrés laboral como una conexión especial entre el empleado y su ambiente. Por otro lado, el burnout es un fenómeno psicológico, una reacción al estrés crónico que surge debido al incremento y el impacto negativo en el tiempo del estrés (36). El burnout consta de tres subcomponentes distintos: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del sentido personal de realización.

2.2.3.1 El agotamiento emocional

Se describe como una reacción derivada de una carga o demanda psicológica aumentada, lo que ocasiona que sus recursos internos se están agotando (35).

2.2.3.2. La despersonalización

Se caracteriza por un punto de vista cínico e indiferente hacia los demás, como un concepto inferior de nuestra persona debido a la superior de metas.

La despersonalización implica una alteración en la percepción o experiencia de uno mismo, donde la persona se siente extraña y distante, como si estuviera observando su cuerpo o procesos mentales desde afuera (36). Las características principales incluyen sentirse desconectado del entorno, percepción de automatización, autoobservación excesiva, cambios emocionales, alteraciones en la imagen corporal y en la percepción del tiempo. Desde los primeros relatos de Krishaber y Dugas a finales del siglo XIX, se han sugerido varias teorías para comprenderla, incluyendo cambios en la percepción, memoria, emociones y conciencia del individuo. La despersonalización puede manifestarse como un trastorno por sí mismo o como un síntoma de otras condiciones psiquiátricas y neurológicas. Su aparición se ha observado en la esquizofrenia, particularmente durante los pródromos y la fase aguda, aunque

parece ser poco común en la esquizofrenia crónica. Además, se ha considerado un síntoma básico de la esquizofrenia, a menudo precediendo la aparición de la psicosis por años (37).

2.3.3.2 La falta de autorrealización o incompetencia personal

Se refiere a la evaluación negativa del propio trabajo y de uno mismo, lo que conduce a una reducción en la eficiencia o rendimiento. dificultad para manejar la presión y una baja autoestima (35).

Las personas que han enfrentado estrés general pueden recuperar su estado normal a través de mecanismos adaptativos, pero aquellos que han experimentado agotamiento no pueden retornar a un estado normal debido a la disfunción de estos mecanismos adaptativos. En consecuencia, el burnout puede llevar a la rotación laboral, ausentismo, falta de compromiso y descontento en el trabajo, y está vinculado a variables que generan problemas laborales, como la disminución de la productividad organizacional. Además, diversos estudios empíricos han evidenciado que el agotamiento se relaciona con la intención de cambiar de empleo (38).

Es ampliamente reconocido que las personas que trabajan en el ámbito médico y dental enfrentan un estrés considerable. Te Brake y sus colegas (38) investigaron la secuencia de las tres dimensiones del burnout, utilizando un diseño longitudinal de dos fases. Informaron que el agotamiento emocional es la dimensión central del burnout, y que los primeros indicios de agotamiento emocional, junto con una disminución en el sentimiento de logro personal, deben tomarse como una advertencia temprana del riesgo de burnout (38).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

H_1 Existen causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

H_0 No existe causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

2.3.2. Hipótesis específicas

H_{i1} : Existe diferencia en el nivel de estrés laboral según el género de los cirujanos dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener en 2024

H_0 : No existe diferencia en el nivel de estrés laboral según el género de los cirujanos dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener en 2024

H_{i2} : Existe diferencia en el nivel de stress laboral según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

H_0 : No existe diferencia en el nivel de stress laboral según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

H_{i3} : Existe diferencia del agotamiento emocional según el género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

H_0 : No existe diferencia del agotamiento emocional según el género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

H_{i4} : Existe diferencia del agotamiento emocional según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Ho: No existe diferencia del agotamiento emocional según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Hi⁵: Existe diferencia de despersonalización según el género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Ho No existe diferencia de despersonalización según el género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Hi⁶: Existe diferencia de despersonalización según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Ho: No existe diferencia de despersonalización según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Hi⁷: Existe diferencia de realización personal según el género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Ho: No existe diferencia de realización personal el según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Hi⁸: Existe diferencia de realización personal según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Ho: No existe diferencia de realización personal según la edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de la investigación

El enfoque de estudio siguió un método hipotético-deductivo, que implica un proceso que parte de lo más general para llegar a lo particular, o sea parte de una teoría o de una hipótesis general para llegar a conclusiones más específicas que pueden ser probadas (39)

3.2. Enfoque de la investigación

Este trabajo adoptó un enfoque cuantitativo, es un método que se basa en la recolección y el análisis de datos numéricos para describir, explicar, predecir o controlar fenómenos. Este enfoque busca medir variables, establecer relaciones entre ellas y generalizar los resultados a una población más amplia, utilizando herramientas estadísticas para analizar los datos obtenidos (39).

3.3. Tipo de investigación

El enfoque es aplicado, La investigación aplicada está diseñada para resolver problemas específicos. El objetivo es que los resultados puedan ser utilizados directamente en la mejora de situaciones reales, más que generar teoría o conocimiento general (39).

3.4. Diseño de la investigación

- No experimental, dado que la variable no fue manipulada y no hubo intervención directa por parte del investigador, es decir solo observa y analiza lo que ya ocurre de manera natural, sin intervenir directamente en el fenómeno de estudio (39).

- Transversal, esto implicó que el investigador utilizó la herramienta de recopilación de información una única vez en un momento determinado (39).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1 Población

La Población estuvo integrada por todos los cirujanos dentistas con especialidad de la Universidad Norbert Wiener.

3.5.2 Criterios de selección

Criterios de inclusión

- Odontólogos con especialidad
- Participación voluntaria con consentimiento informado.
- Trabajo activo como odontólogos en la Universidad Norbert Wiener.

Criterios de exclusión

- Odontólogos generales sin especialización
- Odontólogos especialistas que no estuvieron trabajando de manera regular en su lugar de empleo.
- Odontólogos especialistas que desempeñaron roles administrativos o de supervisión.
- Odontólogos especialistas que se encuentren en licencia o de vacaciones.
- Participantes en programas de formación o residentes.

3.5.3 Muestra

- En donde
- n = Número buscado de elemento de la muestra.
- Z = nivel de confianza = 95% = 1.96
- P = probabilidad de éxito proporción esperada = 50% = 0.5
- q = probabilidad de fracaso = 50% = 0.5
- d = precisión (error máximo admisible en términos de proporción) = 5% = 0.05

$$\text{Muestra} = \frac{1.96^2 \times 80 \times 0.25}{0.05^2 \times (80 - 1) + 1.96^2 \times 0.25}$$

$$0.05^2 \times (80 - 1) + 1.96^2 \times 0.25$$

$$\text{Muestra} = 66.35 = 66$$

66 Odontólogos especialistas de la Universidad Norbert Wiener.

3.5.4. Tipo de muestreo

Se realizó un muestreo probabilístico por conveniencia.

3.6. Variables y operacionalización

Variable	Definición operacional	Dimensión	Indicador	Escala de medición	Escala Valorativa
Fátiga Psicológica	Hace referencia a la disminución o consumo de recursos emocionales. Se destaca por la reducción gradual de energía, el desgaste, el cansancio y la fatiga, que se presentan en aspectos físicos, mentales o en una combinación de ambos. (25)	Despersonalización	Cuestionario de Maslach Burnout	Ordinal	Bajo 0 - 5 Intermedio 6 - 9 Alto 10 - 30
		Agotamiento Emocional	Cuestionario de Maslach Burnout	Ordinal	Bajo Menor de 18 Medio 19 a 26 Alto Mayor a 27
		Realización personal en el trabajo	Cuestionario de Maslach Burnout	Ordinal	Bajo Menos de 33 Medio De 34 a 39 Alto Mayor 40 - 56

Edad	Es una palabra que se utiliza para referirse al tiempo que ha pasado desde que un ser vivo nació. (42)		Fenotipo del Odontólogo	Razon	30 – 49 50 - 70
Sexo	Se habla de esa característica biológica que distingue entre el género masculino y femenino, entre el hombre y la mujer.(43)		Documento Nacional de Identidad	Nominal	<ul style="list-style-type: none"> • Masculino • Femenino

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La metodología para la recolección de datos fue mediante el Cuestionario de Maslach donde se realizó todos los trámites administrativos para el permiso correspondiente para dicha investigación, luego de la aprobación de esta, se entrevistó a cada docente especialista de la Universidad Norbert Wiener para que firme el consentimiento informado para dicha entrevista, el personal que no llegue a firmar el consentimiento informado se retira de la muestra. Luego que el instrumento de recolección de datos este completamente llenado se procedió a vaciar la información a un programa de Microsoft Excel para su procesamiento de la información en un paquete estadístico.

3.7.2. Descripción de instrumentos

El Cuestionario de Maslach, también llamado MBI-Human Services Survey (MBI-HSS), originalmente usado en el campo de la salud, este instrumento mide mediante 22 preguntas, los tres factores principales que definen el burnout en los profesionales sanitarios: agotamiento, despersonalización y baja eficacia laboral. El agotamiento se define como la incapacidad de rendir más allá de los límites personales; la despersonalización implica adoptar una actitud fría y distante hacia las personas; mientras que la baja eficacia laboral está vinculada a la sensación de no completar las tareas de manera adecuada y la incompetencia para resolver los desafíos laborales.

3.7.3. Validación

El instrumento de Maslach, ampliamente reconocido como el más apropiado para medir el estrés laboral en profesionales de la salud y otros campos, fue validado por Maslach y Jackson. Su forma definitiva fue publicada en 1986 y comprende 22 preguntas con respuestas escaladas de 0 a 6 en una escala de Likert. Este cuestionario se centra en evaluar el síndrome de Burnout.(26)

3.7.4. Confiabilidad

La confiabilidad se basó en la replicación metodológica de estudios anteriores que han empleado el cuestionario de Maslach.(26)

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

Se realizó el programa estadístico SPSS versión 21 con la prueba T de Student y el programa Excel.

3.9. Aspectos éticos

- Se obtuvieron todas las autorizaciones pertinentes de las instituciones implicadas.
- Se siguió el procedimiento metodológico recomendado por la UPNW.
- Se requirió que el índice de similitud en Turnitin sea inferior al 20%.
- El instrumento fue validado antes de su utilización en el estudio mencionado

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

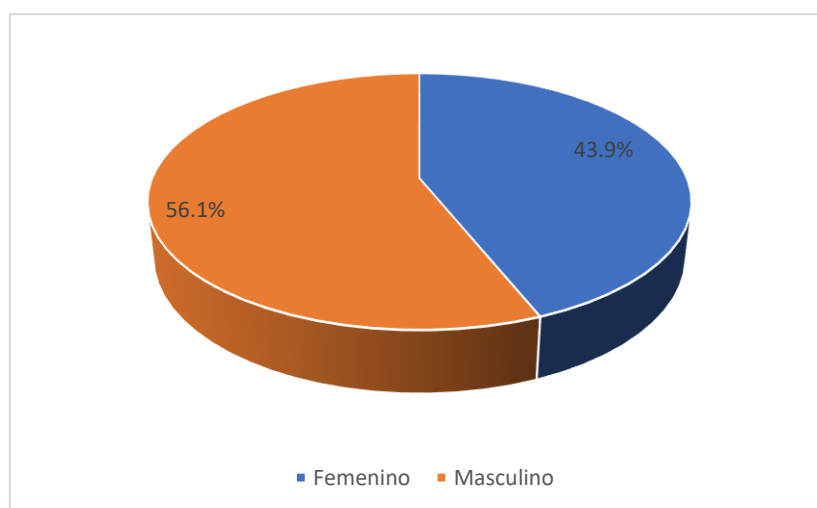
4.1. Resultados

4.1.1 Análisis descriptivo de los resultados

Tabla 1. Distribución de participantes según sexo.

	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	29	43.9%
Masculino	37	56.1%
Total	66	100%

Figura 1. Gráfico de sectores de la distribución de participantes según sexo

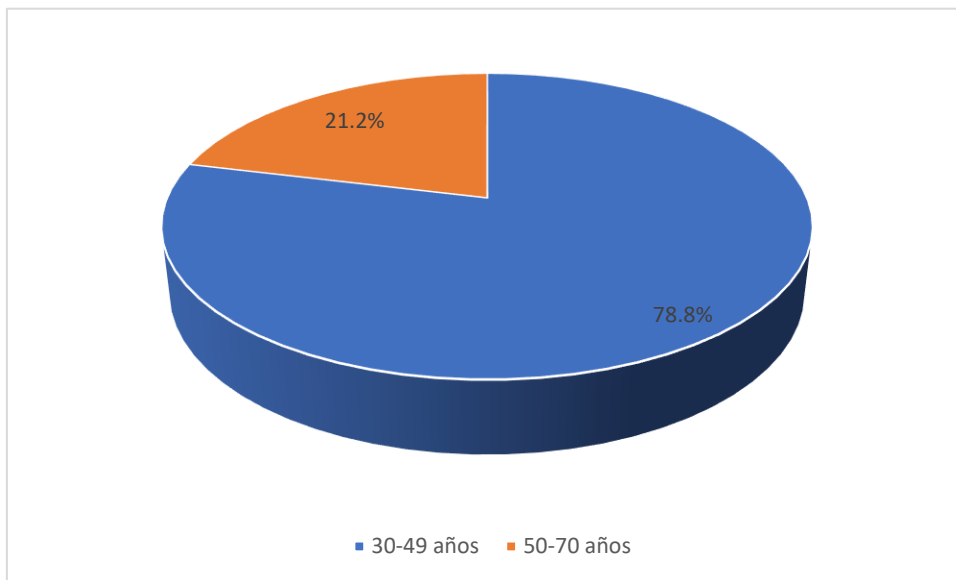


En la tabla y figura 1 se aprecia que las personas de sexo femenino representan el 43.9% (N°=29) y del masculino el 56.1% (N°=37).

Tabla 2. Distribución de participantes según edad

	Frecuencia	Porcentaje
30-49 años	52	78.8%
50-70 años	14	21.2%
Total	66	100%

Figura 2. Gráfico de sectores de la distribución de participantes según edad



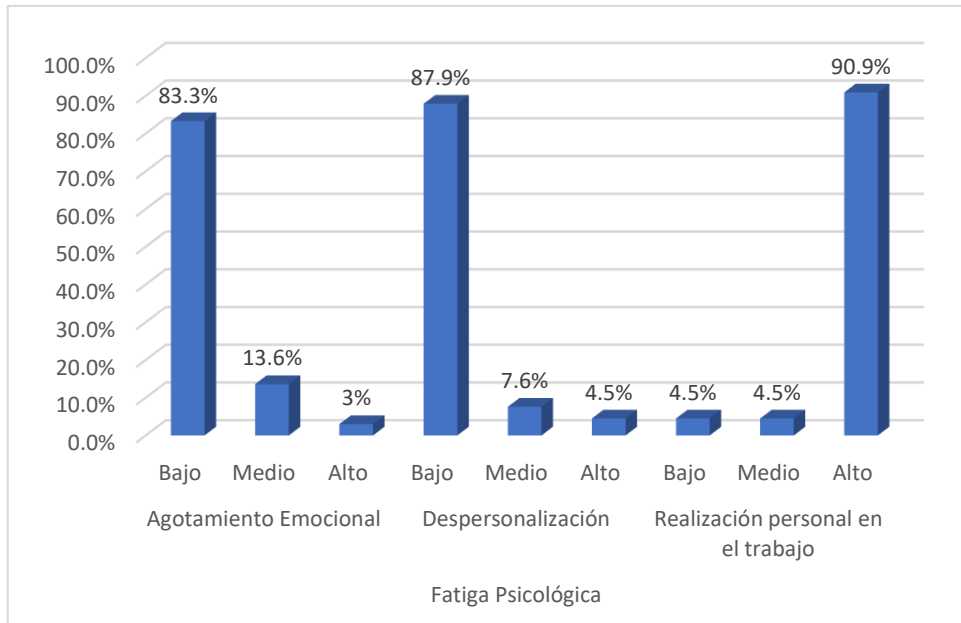
En la tabla 2 se observa que las personas de 30 a 49 años representan el 78.8% (N°=52) y de 50 a 70 años el 21.2% (N°=14).

Tabla 3. Causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

			Frecuencia	Porcentaje	p-valor*
Fatiga Psicológica	Agotamiento Emocional	Bajo	55	83.3%	0.000
		Medio	9	13.6%	
		Alto	2	3%	
		Total	66	100%	
	Despersonalización	Bajo	58	87.9%	
		Medio	5	7.6%	
		Alto	3	4.5%	
		Total	66	100%	
	Realización personal en el trabajo	Bajo	3	4.5%	
		Medio	3	4.5%	
		Alto	60	90.9%	
		Total	66	100%	

* Prueba de Friedman

Figura 3. Gráfico de columnas de las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



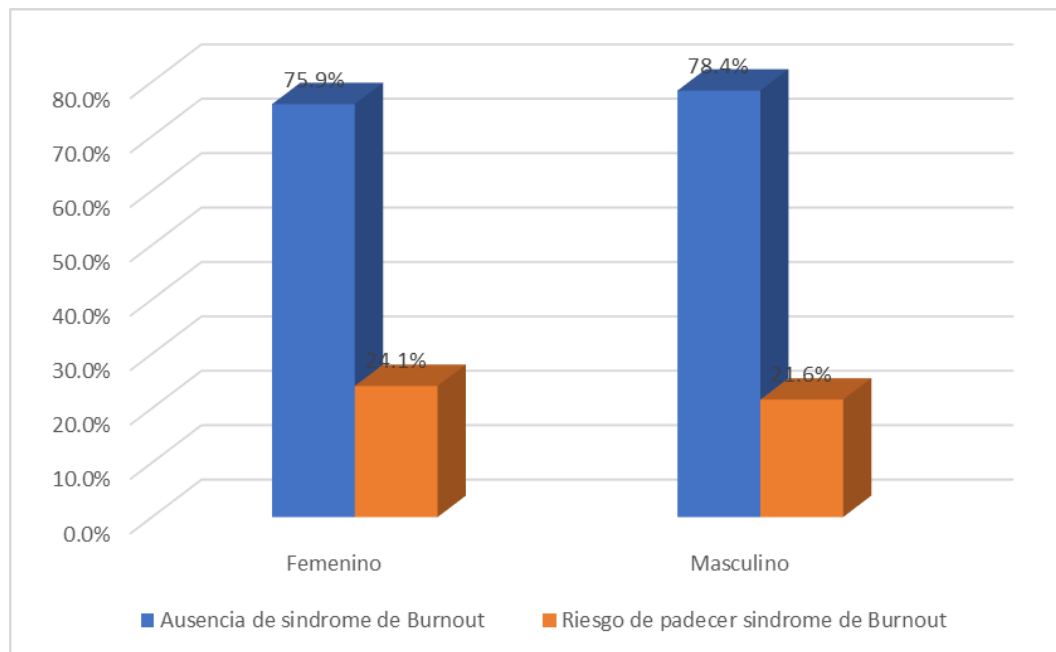
En la tabla 3 se aprecia las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría respecto al agotamiento emocional fue bajo en un 83.3% (N°=55), en cuanto a la despersonalización fue bajo en un 87.9% (N°=58) y en cuanto a la realización personal en el trabajo fue alto en un 90.9% (N°=60). Existe significancia estadística ($p < 0.05$) en las causas de fatiga psicológica.

Tabla 4. Nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

	Femenino		Masculino		p-valor*
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Ausencia de síndrome de Burnout	22	75.9%	29	78.4%	0.809
Riesgo de padecer síndrome de Burnout	7	24.1%	8	21.6%	
Total	29	100%	37	100%	

* Chi cuadrado

Figura 4. Gráfico de columnas del nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



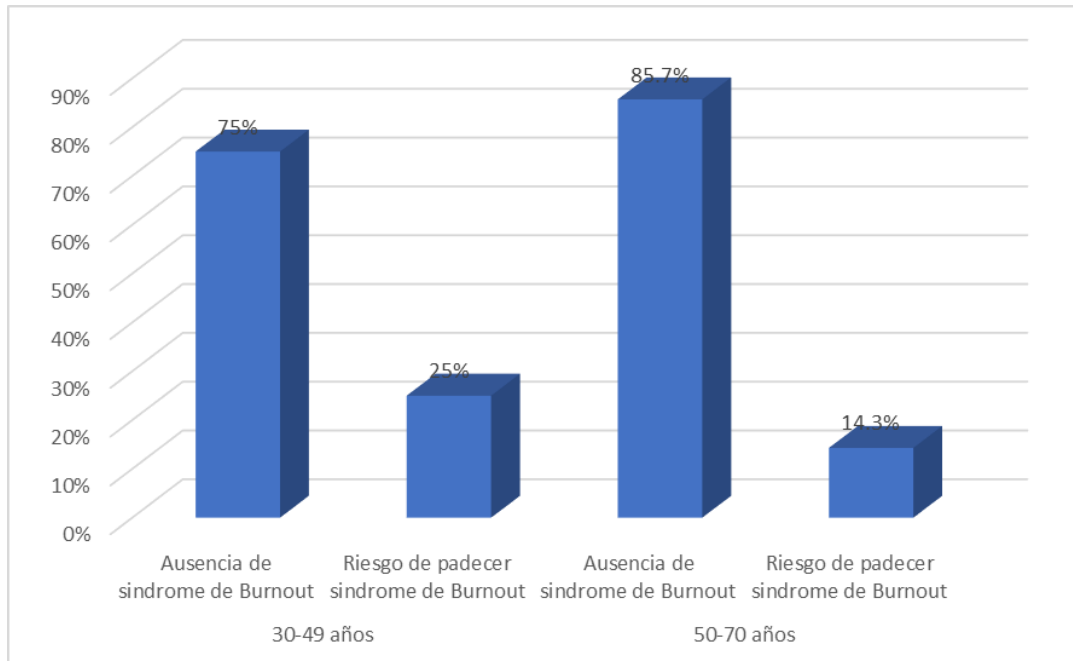
En la tabla 4 se aprecia el nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría respecto en el sexo femenino existe ausencia de síndrome de Burnout en un 75.9% (N°=22), seguido de riesgo de padecer síndrome de Burnout en un 24.1% (N°=7); en el sexo masculino existe ausencia de síndrome de Burnout en un 78.4% (N°=29), seguido de riesgo de padecer síndrome de Burnout en un 21.6% (N°=8). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre nivel de stress laboral según género.

Tabla 5. Nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

	30-49 años		50-70 años		p-valor
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Ausencia de síndrome de Burnout	39	75%	12	85.7%	0.396
Riesgo de padecer síndrome de Burnout	13	25%	2	14.3%	
Total	52	100%	14	100%	

*Chi cuadrado

Figura 5. Gráfico de columnas del nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



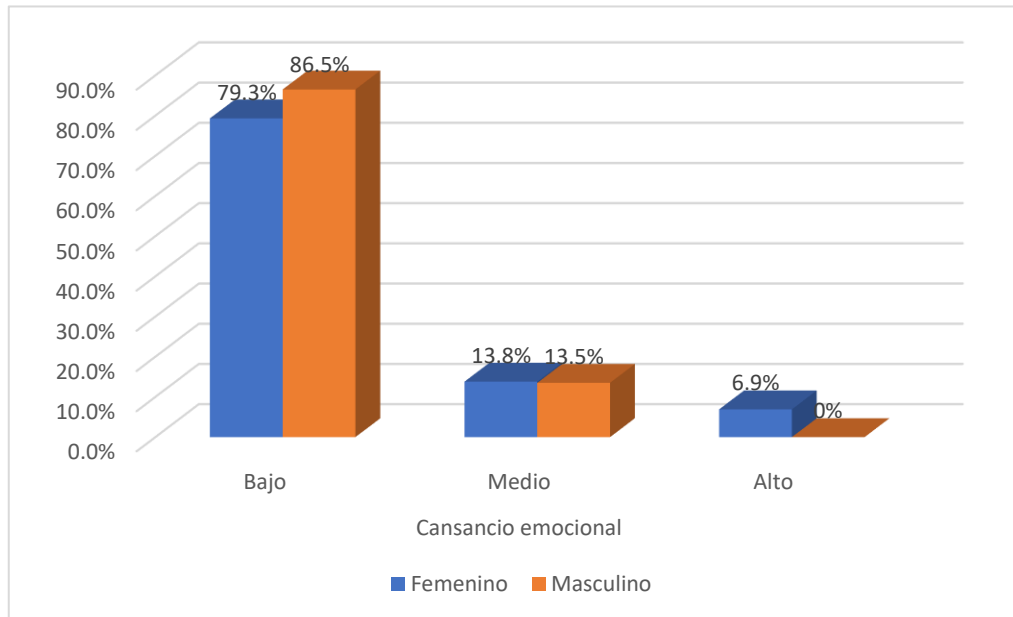
En la tabla 5 se observa el nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el grupo etario de 30 a 49 años presentan ausencia de síndrome de Burnout en un 75% (N°=39), seguido de riesgo de padecer síndrome de Burnout en un 25% (N°=13); en el grupo de 50 a 70 años existe ausencia de síndrome de Burnout en un 85.7% (N°=12), seguido de riesgo de padecer síndrome de Burnout en un 14.3% (N°=2). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre nivel de stress laboral según edad.

Tabla 6. Frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

		Femenino		Masculino		p-valor*
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Cansancio emocional	Bajo	23	79.3%	32	86.5%	0.265
	Medio	4	13.8%	5	13.5%	
	Alto	2	6.9%	0	0%	
	Total	29	100%	37	100%	

* Chi cuadrado

Figura 6. Gráfico de columnas de la frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



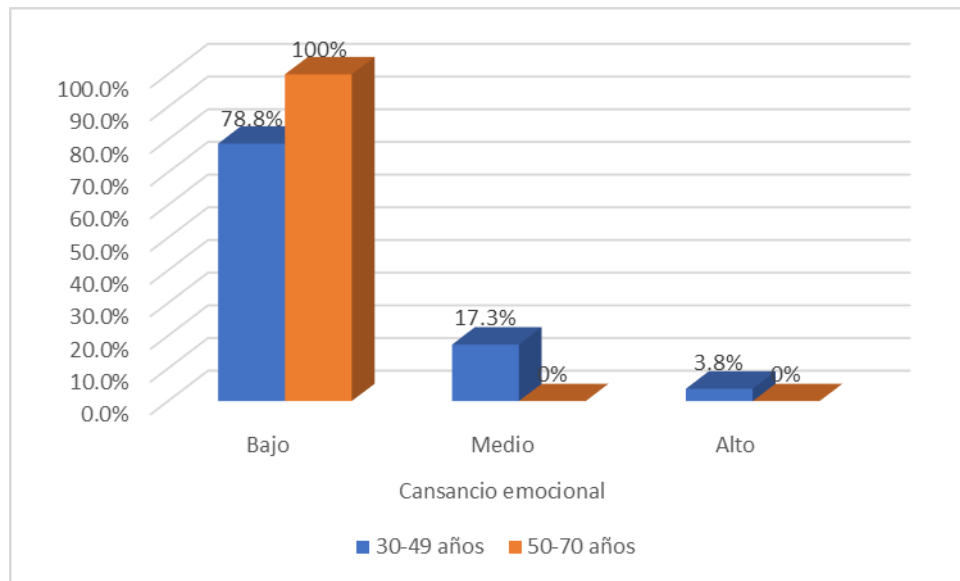
En la tabla 6 se observa la frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el sexo femenino fue bajo en un 79.3% (N°=23), seguido de medio en 13.8% (N°=4); en el masculino fue bajo en un 86.5% (N°=32), seguido de medio en un 13.5% (N°=5). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre el agotamiento emocional según género.

Tabla 7. Frecuencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

		30-49 años		50-70 años		p-valor*
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Cansancio emocional	Bajo	41	78.8%	14	100%	0.169
	Medio	9	17.3%	0	0%	
	Alto	2	3.8%	0	0%	
	Total	52	100%	14	100%	

* Chi cuadrado

Figura 7. Gráfico de columnas de la frecuencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



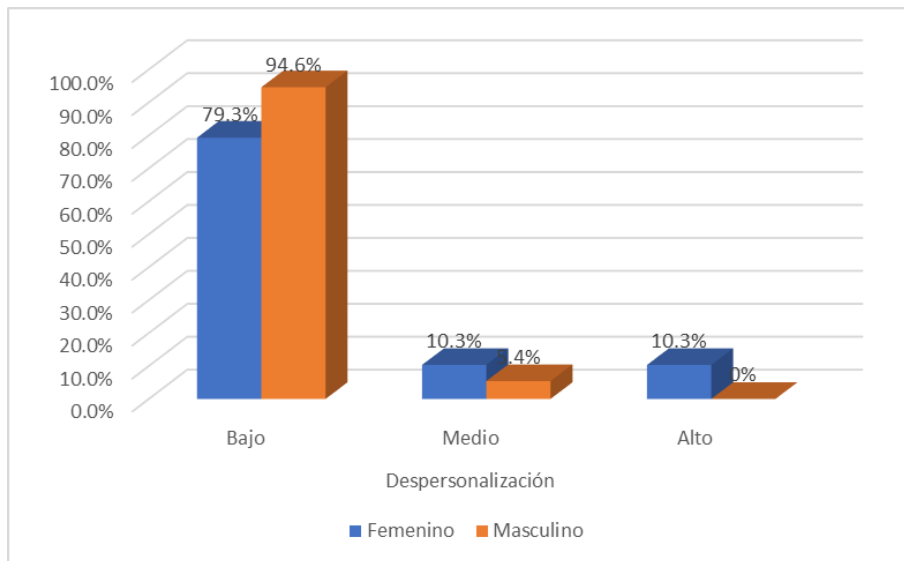
En la tabla 7 se aprecia la frecuencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el grupo de 30 a 49 años fue bajo en un 78.8% (N°=41), seguido de medio en 17.3% (N°=9); el grupo de 50 a 70 años fue bajo en un 100% (N°=14). No existe significancia estadística ($p>0.05$) entre el agotamiento emocional según edad.

Tabla 8. Frecuencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

	Femenino		Masculino		p-valor*	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje		
Despersonalización	Bajo	23	79.3%	35	94.6%	0.091
	Medio	3	10.3%	2	5.4%	
	Alto	3	10.3%	0	0%	
	Total	29	100%	37	100%	

* Chi cuadrado

Figura 8. Gráfico de columnas de la frecuencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

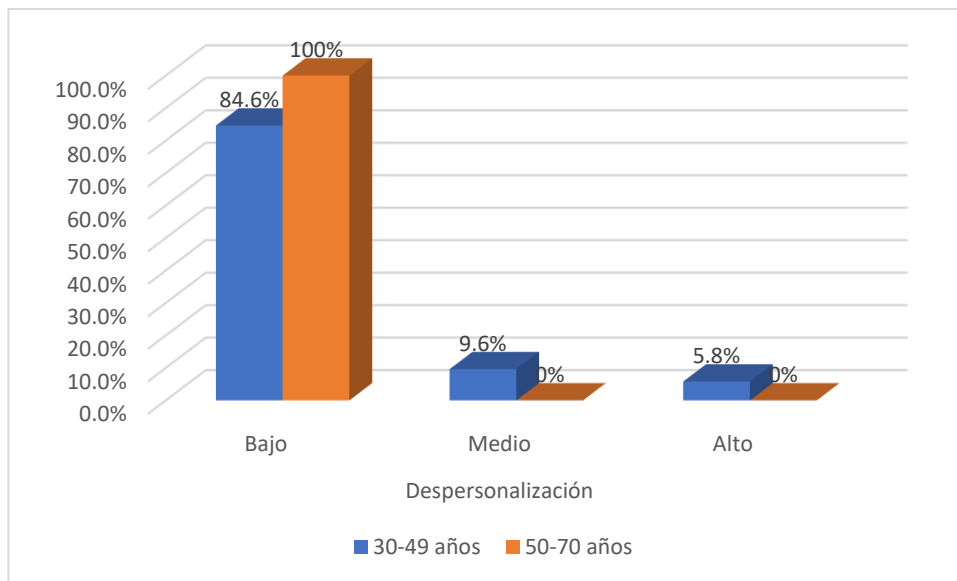


En la tabla 8 se describe la frecuencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el sexo femenino fue bajo en un 79.3% (N°=23), seguido de medio y alto en un 10.3 % (N°=3); en el masculino fue bajo en un 94.6% (N°=35), seguido de medio en un 5.4% (N°=2). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre despersonalización según género.

Tabla 9. Frecuencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

	30-49 años		50-70 años		p-valor
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Despersonalización	Bajo	44	84.6%	14	100%
	Medio	5	9.6%	0	0%
	Alto	3	5.8%	0	0%
	Total	52	100%	14	100%

Figura 9. Gráfico de columnas de la frecuencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



En la tabla 9 se observa la frecuencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el grupo de 30 a 49 años fue bajo en un 84.6% (N°=44), seguido de medio en 9.6% (N°=5); el grupo de 50 a 70 años fue bajo en un 100% (N°=14). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre despersonalización según edad.

Tabla 10. Frecuencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

		Femenino		Masculino		p-valor*
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Realización personal	Bajo	3	10.3%	0	0%	0.015
	Medio	3	10.3%	0	0%	
	Alto	23	79.3%	37	100%	
	Total	29	100%	37	100%	

*Chi cuadrado

Figura 10. Gráfico de columnas de la frecuencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

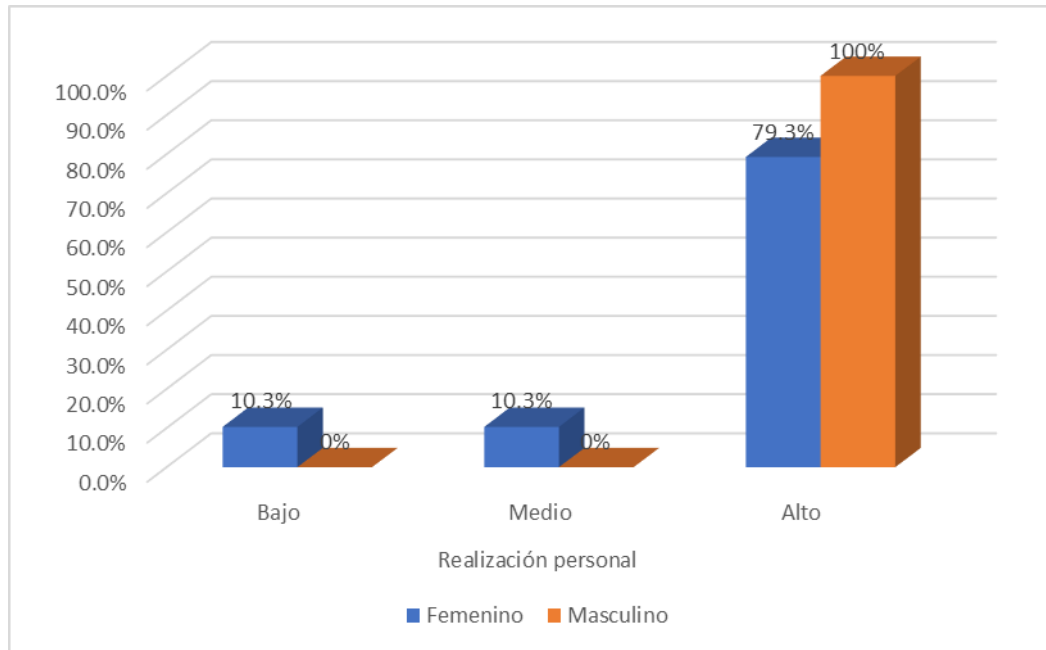
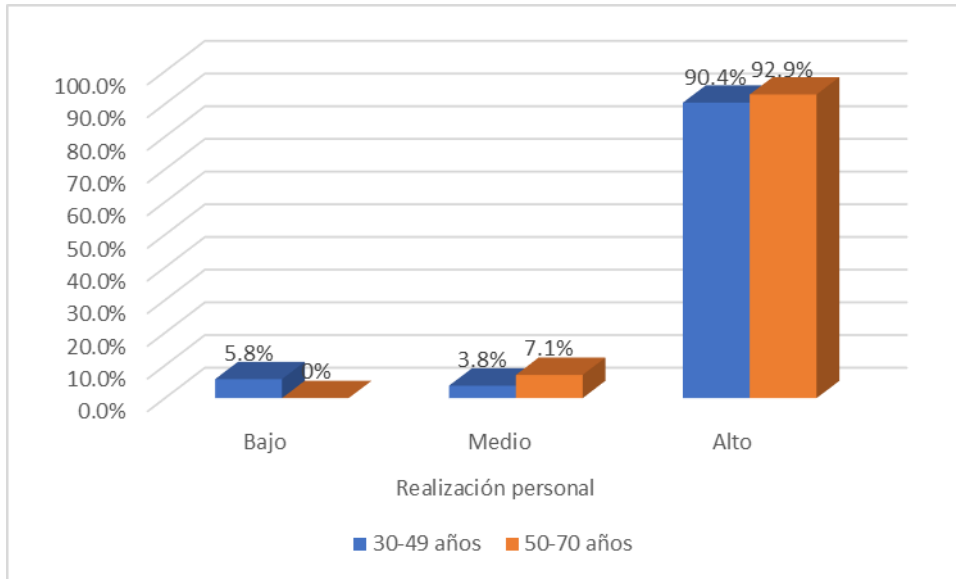


Tabla 10 se aprecia la frecuencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el sexo femenino fue alto en un 79.3% (N°=23), seguido de medio y bajo en un 10.3 % (N°=3); en el masculino fue alto en un 100% (N°=37). Existe significancia estadística ($p < 0.05$) entre realización personal según género.

Tabla 11. Frecuencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024

		30-49 años		50-70 años		p-valor
		Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	
Realización personal	Bajo	3	5.8%	0	0%	0.538
	Medio	2	3.8%	1	7.1%	
	Alto	47	90.4%	13	92.9%	
	Total	52	100%	14	100%	

Figura 11. Gráfico de columnas de la frecuencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024



En la tabla 11 se aprecia la frecuencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría el grupo de 30 a 49 años fue alto en un 90.4% (N°=47), seguido de bajo en 5.8% (N°=3); el grupo de 50 a 70 años fue alto en un 92.9% (N°=13), seguido de medio en un 7.1% (N°=1). No existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre realización personal según edad.

4.2. Discusión

Este estudio buscó “Determinar las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024”, usando el cuestionario de Maslach, también llamado MBI-Human Services Survey (MBI-HSS) y se evidenció que las causas relacionadas con la fatiga psicológica respecto al agotamiento emocional fue bajo en un 83.3%, intermedio en el 13.6% y alto sólo en el 2%, en cuanto a la despersonalización fue bajo en un 87.9% , medio en el 7.6% y bajo en el 4.5% y en cuanto a la realización personal en el trabajo fue alto en un 90.9%, medio y bajo en el 4.55 respectivamente. así mismo, al comparar los datos encontrados se halló significancia estadística ($p < 0.05$) en las causas de fatiga psicológica, éstos resultados son algo discrepantes con los

encontrados por **Valle et al. (2023)** donde sus resultados indicaron que el 58% presentaron fatiga psicológica de rango intermedio, así como la realización personal con un 74%, mientras que el agotamiento emocional y despersonalización se mostró disminuido en el 50%, y 60% respectivamente siendo estos dos puntos similares (11) y ésta diferencias se debe a que se evaluaron cirujanos dentistas generales que presentan mayor carga laboral atendiendo diferentes casos clínicos y no especialistas como fue este estudio.

Así mismo estos resultados también son discrepantes a los encontrados por **Sandhu et al. (2023)** quien evidenció que la prevalencia del agotamiento general fue del 35% del mismo modo un alto agotamiento de agotamiento emocional en el 57%, sin embargo presenta similitudes respecto a la despersonalización y logros personales donde se evidencia alto agotamiento en el 11% y 59% respectivamente (13), y ésta diferencias se debe a que se evaluaron cirujanos dentistas aun en formación académica y no especialistas en el campo laboral como fue este estudio.

Los resultados encontrados son diferentes a los encontrados por Seeda et al. (2022) en Tailandia donde encontró prevalencia de rango medio a alto de agotamiento del 45,8%, 44,3%, 4,0% para agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal (16) y estas diferencias se debe a que evaluaron cirujanos dentistas en general de un hospital público conociendo el arduo trabajo en el sector público a diferencia de realizar labores académicas en una institución privada.

En la investigación de Hernández et al. (2022) quien evaluó los factores vinculados al agotamiento psicológico en odontólogos especialistas encontró similitudes en los resultados respecto a agotamiento emocional y despersonalización con el 3,4%, 4,3% respectivamente sin embargo en la dimensión falta de realización personal encontró el 4,3% con niveles elevados discrepando esta dimensión con el presente estudio, por otro lado, evaluó el tiempo posterior a

la culminación académica y evidenció que tener 10 años de haber culminado el posgrado mostró una relación inversa en estas dos áreas ($p = 0,049$ y $p = 0,045$, respectivamente) (14) dimensión que no fue tomado en cuenta en este presente estudio y quizás ahí radica las diferencias encontradas respecto a realización personal; así como por **Gómez - Polo et al. (2022)** quien encontró que el 9,8% de los Odontólogos presento un agotamiento psicológico alto (15).

En este estudio sobre el nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas evidenciaron que la mayoría fueron femeninos donde existe ausencia de síndrome de Burnout en un 75.9%, y en el masculino existe ausencia en un 78.4% así mismo, en los resultados según edad, de 30 a 49 años presentan síndrome de Burnout en un 25% y en el grupo de 50 a 70 años en un 14.3%, así mismo; no existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre nivel de stress laboral según sexo y edad, discrepando con **Collin et al. (2019)** quien evaluó niveles de estrés y agotamiento en los dentistas del Reino Unido y encontró que los dentistas que trabajan en el Reino Unido presentan altos niveles de estrés y agotamiento más frecuente en odontólogos generales (18) y esta discrepancia puede deberse al grupo poblacional evaluado.

En el estudio de Yi et al. (2019) quien exploró el estrés laboral y el agotamiento ocupacional entre el personal dental; evidenció que el estrés laboral y el agotamiento ocupacional eran parecidos entre el personal dental (17) destacaremos que el personal de salud presenta estrés laboral por el trabajo realizado y las diferencias según el grupo poblacional evaluado.

Respecto a la frecuencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, se evidenció nivel bajo (79.3% y 86.5%) para el grupo femenino y masculino respectivamente; según la edad tanto el grupo de 30 a 49 años y de 50 a 70 años arrojaron resultados bajos de agotamiento emocional (78.8% y 100%) respectivamente a su vez, no existe significancia estadística ($p > 0.05$) con el género y edad siendo similar con los resultados de

Hernández et al. (2022) quien evidenció que el 57,3% eran mujeres así mismo tener 10 años de haber culminado el posgrado mostró una relación inversa con agotamiento emocional ($p = 0,045$, respectivamente) (14) y difiere con **Gómez - Polo et al. (2022)** quien encontró agotamiento emocional más frecuente en las damas (63,4%) frente a los caballeros (57,7%) siendo significativos con el agotamiento emocional ($p = 0,005$) (15).

Bajo estos resultados se puede establecer que la despersonalización de nivel bajo fue más frecuente en del 80% en ambos sexos y en el grupo de 30 a 49 años; concluyendo que no existe significancia estadística ($p > 0.05$) entre despersonalización según edad y género totalmente discordante con lo establecido por **Gómez - Polo et al. (2022)** quien en su estudio encontró nivel alto de despersonalización en ambos sexos (63,4% y 7,7%) mujeres y hombres respectivamente y estas diferencia se debe al grupo poblacional estudiado.

Ampliamente se observa que la realización personal de nivel alto es más frecuente en la mayoría del sexo femenino (79.3%) evidenciando que existe significancia estadística ($p < 0.05$) y en edades el grupo de 50 a 70 años (92.9%) sin embargo no existe significancia estadística ($p < 0.05$) entre realización personal según edad, resultados similares con lo establecido por **Gómez - Polo et al. (2022)** quien en su estudio encontró nivel alto de realización personal en ambos sexos (63,4% y 7,7%) mujeres y hombres respectivamente.

Por otro lado, el estudio de **Shanafelt et al. (2024)** utilizó el índice WBI para evaluar el bienestar de los dentistas e identificar a aquellos en peligro y en riesgo de sufrir consecuencias profesionales adversas, se encontró una significancia de ($p < 0,001$) y encontró que los dentistas con fatiga extrema, agotamiento e ideación suicida tuvieron una puntuación media del WBI significativamente más alta que aquellos sin angustia (todos $p < 0,001$). La puntuación del WBI

estratificó la probabilidad de que los dentistas informaran un error dental reciente y la intención de dejar su trabajo actual (12).

Finalizando, se hace mención que los resultados de este estudio revelaron las causas de la fatiga psicológica son significativas, lo cual es similar con estudios realizados anteriormente así mismo se evidencia que la profesión odontológica suele ser muy estresante.

CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera:

Las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas, en mayoría respecto al agotamiento emocional y despersonalización fue bajo en un 83.3% y 87.9% y alto en la realización personal en el trabajo en un 90.9%, evidenciando significancia estadística ($p < 0.05$); así mismo, se comprobó que existen causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Segunda:

El nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría existe ausencia de síndrome de Burnout en un (75.9% y 78.4%) en el sexo femenino y masculino respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p > 0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia nivel de stress laboral según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Tercera:

El nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría existe ausencia de síndrome de Burnout en un (75 % y 85.7%) en grupo etario de 30 a 49 años y de 50 a 70 años respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p > 0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia nivel de stress laboral según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Cuarta:

El agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel bajo en un (79.3 % y 86.5%) en el sexo femenino y masculino respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p>0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia del agotamiento emocional según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Quinta:

El agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel bajo en un (78.8 % y 100 %) en grupo etario de 30 a 49 años y de 50 a 70 años respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p>0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia del agotamiento emocional según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Sexta:

La despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel bajo en un (79.3 % y 94.6%) en el sexo femenino y masculino respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p>0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia de despersonalización según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Séptima:

La despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel bajo en un (84.6 % y 100%) en grupo etario de 30 a 49 años y de 50 a 70 años respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p>0.05$); así mismo, se comprobó que hay diferencia de despersonalización según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Octava:

La realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel alto en un (79.3 % y 100%) en el sexo femenino y masculino respectivamente; evidenciando que existe significancia estadística ($p < 0.05$); así mismo, se comprobó que existe diferencia de realización personal según género de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

Novena:

La realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas, en su mayoría fue de nivel alto en un (90.4 % y 92.9%) en grupo etario de 30 a 49 años y de 50 a 70 años respectivamente; evidenciando que no existe significancia estadística ($p > 0.05$); así mismo, se comprobó que no hay diferencia de realización personal según edad de los Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.

5.2. Recomendaciones**Primera:**

Los resultados obtenidos sugieren que es aconsejable para obtener un resultado más completo, realizar estudios que evalúen una muestra más amplia de cirujanos dentistas, incluidos de otras universidades

Segunda:

Se recomienda realizar estudios longitudinales para determinar la viabilidad del agotamiento psicológico y el tiempo de actividad odontológica en otras poblaciones, incluidos los estudiantes de posgrado y los graduados.

Tercera:

Se aconseja realizar investigaciones para comprender la acumulación de estrés entre los profesionales de odontología a lo largo de su carrera, con especial énfasis en los de mayor edad.

REFERENCIAS

- 1.- Te Brake H, Bouman AM, Gorter R et al. Professional burnout and work engagement among dentists. *Eur J Oral Sci* 2007 115: 180–185.
- 2.- Denton DA, Newton JT, Bower EJ. Occupational burnout and work engagement: a national survey of dentists in the United Kingdom. *Br Dent J* 2008 205: E13.
- 3.- Gorter RC, Freeman R. Burnout and engagement in relation with job demands and resources among dental staff in Northern Ireland. *Commun Dent Oral Epidemiol* 2011 39: 87–95.
- 4.- Jeong SH, Chung JK, Choi YH et al. Factors related to job satisfaction among South Korean dentists. *Commun Dent Oral Epidemiol* 2006 34: 460–466.
- 5.- Schaufeli B, Peeters CW. Job stress and burnout among correctional officers: a literature review. *Int J Stress Manag* 2000 7: 19–48.
- 6.- Maslach C, Jackson SE, Leiter MP. *The Maslach Burnout Inventory*, 3rd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists press, Inc; 1996.
- 7.- Turnispeed DL. An analysis of the influence of work environment variables and moderators on the burnout syndrome. *J Appl Soc Psychol* 1994 24: 782–800.
- 8.- Te Brake H, Smits N, Wicherts JM et al. Burnout development among dentists: a longitudinal study. *Eur J Oral Sci* 2008 116: 545–551.
- 9.- Ahola K, Hakanen J. Job strain, burnout, and depressive symptoms: a prospective study among dentists. *J Affect Disord* 2007 104: 103–110.
- 10.- Soler JK, Yaman H, Esteva M et al. Burnout in European family doctors: the EGPRN study. *Fam Pract* 2008 25: 245–265.
- 11.- Valle, M. S., Gallardo, C. A. F., Paco, E. G., & Zubiato, F. T. C. (2023). Síndrome de burnout en odontólogos en Chachapoyas-Perú. *Revista de ciencias sociales*, 29(3), 484-493.

- 12.- Giri, S., West, CP, Shanafelt, T. et al. Angustia y bienestar en dentistas: desempeño de una herramienta de screening para evaluación. *BDJ Abierto* 10 , 3 (2024).
- 13.- Shaiba Sandhu, Zahra Alsafwani, Vidya Sankar, Shruti Handa, Alessandro Villa, Burnout in oral medicine and orofacial pain residents, *The Journal of the American Dental Association*, Volume 154, Issue 7, Estados Unidos 2023.
- 14.- Sandra M. Hernández, Cristina Patiño, Melissa Carreño, Gloria C. Aranzazu-Moya, Martha J. Rodríguez, Factores asociados con el agotamiento psicológico en odontólogos especialistas colombianos, *Revista Colombiana de Psiquiatría*, Volume 51, Issue 4, 2022.
- 15.- Cristina Gómez-Polo, Ana María Martín Casado, Javier Montero, Burnout syndrome in dentists: Work-related factors, *Journal of Dentistry*, Volume 121, España 2022.
- 16.- Seeda Na Nakorn, Wisarut Srisintorn, Nattaporn Youravong, Factors associated with burnout among dentists in public hospitals, southern Thailand, *Journal of Dental Sciences*, Volume 17, Issue 4, 2022.
- 17.- Chen-Yi Lee, Ju-Hui Wu, Je-Kang Du, Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center, *Journal of Dental Sciences*, China 2019.
- 18.- Collin, V., Toon, M., O'Selmo, E. et al. Una encuesta sobre estrés, agotamiento y bienestar en dentistas del Reino Unido. *Hno. Dent J* 226 , 40–49 (2019).
- 19.- N. Khamisa et al. Estrés relacionado con el trabajo, agotamiento, satisfacción laboral y salud general de las enfermeras: un estudio de seguimiento *Revista internacional de práctica de enfermería* (2016).
- 20.- R. Baiocco Il rischio psicosociale nelle professioni di aiuto. El síndrome del burnout negli operatori sociali, medici, infermieri, psicologi e religiosi (Erickson) (2004).

- 21.- EG Lambert et al. Relación del apoyo social con el estrés laboral del personal penitenciario, la participación en el trabajo, la satisfacción laboral y el compromiso organizacional. *La revista de ciencias sociales* (2016).
- 22.- Darío B. Vásquez M. Estrés Laboral disponible en <http://www.monografias.com/trabajos45/estres-laboral/estres-laboral.shtml>
23. Dra. M. Florencia Daneri Psicobiología del estrés, *Biología del Comportamiento*, Universidad de Buenos Aires, Facultad de Psicología año 2012 .
- 24.- Dr. Antonio Iniesta Dr, Jose R. Azcona, Dra. Clara Guillén S. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo, Edición: Sans Growing Brands. Barcelona, 2016.
- 25.- C. Maslach , WB Schaufeli , MP Leiter Desgaste profesional *Revista Anual de Psicología* , 2001.
- 26.- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. *Maslach burnout inventory manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Consulting Psychologist Press. 1996.
- 27.- M. García-Carmona , MD Marín , R. Aguayo Síndrome de burnout en profesores de secundaria: una revisión sistemática y un metanálisis *Psicología Social de la Educación* , 2019.
- 28.- Ghanizadeh, A., & Jahedizadeh, S. Teacher burnout: A review of sources and ramifications. *British Journal of Education, Society & Behavioural Science*, 2015
- 29.- Capone, V., Joshanloo, M., & Park, M. S. A. Burnout, depression, efficacy beliefs, and work-related variables among school teachers. *International Journal of Educational Research*, 95, 97–108 – 2019.
- 30.- Billingsley, B., & Bettini,. Special education teacher attrition and retention: A review of the literature. *Review of Educational Research* .2019.

- 31.- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. Burnout and health review: Current knowledge and future research directions. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 20(1), 269–308, 2005.
- 32.- Melamed, S., Shirom, A., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, Burnout and risk of cardiovascular disease: Evidence, possible causal paths, and promising research directions. *Psychological Bulletin*, 132(3), 327–353,2006.
- 33.- Kim, H., Ji, J., & Kao, D. Burnout and physical health among social workers: A three-year longitudinal study. *Social Work*, 33, 258–268,2011.
- 34.- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., Gonzalez, ' A. D., Gabani, F. L., & Andrade, S. M. D.Physical, psychological and occupational consequences of job burnout: A systematic review of prospective studies. *PLOS One*, 12(10), Article e0185781, 2017.
- 35.- Marta Rodríguez Martín, EL Estrés en su Ámbito Laboral, Pág. 6-7,12, disponible en: <http://www.saudeetrabalho.com.br/download/estres-uso.pdf> .
36. Berrios GE, Sierra M. Depersonalization: A conceptual history. *Hist Psychiatry*. 1997;8 30 Pt 2:213---29.
37. Sierra M. Depersonalization. A new look at a neglected syndrome. New York: Cambridge University Press; 2009.
- 38.- Anabella Martínez P., El Síndrome de Burnout. Evolución Conceptual y estado actual de la cuestión *Vivat academia* n°12 112 Septiembre 2010.
- 39.- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. México D.F., México: McGraw-Hill Interamericana.
- 40.- Dr. Antonio Iniesta Dr, Jose R. Azcona, Dra. Clara Guillén S. Guía sobre el manejo del estrés desde Medicina del Trabajo, Edición: Sans Growing Brands. Barcelona, 2016 Pág. 10 -13, pág. 16-17.

41.- Experiencia laboral. [En línea] Disponible en: http://www.ejemplode.com/51-curriculum_vitae/2926-ejemplo_de_experiencia_laboral.html.

42.- Edad biológica frente a la edad cronológica. *National Geographic España* [Internet]. 2021 Sep 28. Disponible en: <https://www.nationalgeographic.es/ciencia/2021/09/diferencia-edad-biologica-edad-cronologica>.

43.- Fausto-Sterling, A. Sexing the body: Gender politics and the construction of sexuality. *Basic Books*; 2000.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DISEÑO METODOLÓGICO
<p>Problema general:</p> <p>¿Cuáles son las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024?</p> <p>Problema específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Cuál es el nivel de stress laboral según género? 2. ¿Cuál es el nivel de stress laboral según edad? 3. ¿Cuál es la frecuencia del agotamiento emocional según género? 4. ¿Cuál es la frecuencia del agotamiento emocional según edad? 5. ¿Cuál es la frecuencia de despersonalización según género? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar las causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- Analizar el nivel de stress laboral según género. 2- Evaluar el nivel de stress laboral según edad. 3- Registrar la frecuencia del agotamiento emocional según género. 4- Registrar la frecuencia del agotamiento emocional según edad. 5- Evaluar la frecuencia de despersonalización según género. 6- Evaluar la frecuencia de despersonalización según edad. 7- Identificar la frecuencia de realización personal según género. 8- Analizar la frecuencia de realización personal según edad. 	<p>Hi: Existen causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.</p> <p>Ho: No existe causas relacionadas con la fatiga psicológica en Cirujanos Dentistas especialistas en la Universidad Norbert Wiener 2024.</p>	<p>Fatigas Psicológica</p> <p>Edad</p> <p>Sexo</p>	<p>3.1. Método de la investigación: El enfoque de estudio siguió un método hipotético-deductivo, que implica un proceso que parte de lo más general para llegar a lo particular.</p> <p>3.2. Enfoque de la investigación: Este trabajo adoptó un enfoque cuantitativo, dado que su análisis se basará en números, frecuencias o codificaciones típicas de investigaciones de este tipo.</p> <p>3.3. Tipo de investigación: El enfoque fue aplicado, ya que se centró en resolver problemas prácticos y concretos utilizando conocimientos científicos y teóricos.</p> <p>3.4. Diseño de la investigación:</p> <p>No experimental; Dado que la variable no fue manipulada y no hubo intervención directa por parte del investigador.</p>

<p>6.¿Cuál es la frecuencia de despersonalización según edad?</p> <p>7.¿Cuál es la frecuencia de realización personal según género?</p> <p>8.¿Cuál es la frecuencia de realización personal según edad?</p>				<p>Transversal; Esto implica que el investigador utilizó la herramienta de recopilación de información una única vez.</p>
---	--	--	--	--

Anexo 2: Instrumento de recolección de datos



Universidad
Norbert Wiener

CUESTIONARIO BURNOUT

Señale el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

0= NUNCA.

1= POCAS VECES AL AÑO.

2= UNA VEZ AL MES O MENOS.

3= UNAS POCAS VECES AL MES.

4= UNA VEZ A LA SEMANA.

5= UNAS POCAS VECES A LA SEMANA.

6= TODOS LOS DÍAS.

1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	
4	Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	
5	Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	
6	Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	
7	Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	
8	Siento que mi trabajo me está desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	
9	Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	
10	Me he vuelto más insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	
11	Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo.	
13	Me siento frustrado/a en mi trabajo.	

14	Creo que trabajo demasiado.	
15	No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	
16	Trabajar directamente con alumnos/as me produce estrés.	
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis alumnos/as.	
18	Me siento motivado después de trabajar en contacto con alumnos/as.	
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo.	
20	Me siento acabado en mi trabajo, al límite de mis posibilidades.	
21	En mi trabajo trato los problemas emocionalmente con mucha calma.	
22	Creo que los alumnos/as me culpan de algunos de sus problemas.	

VALORES DE REFERENCIA

	BAJO	MEDIO	ALTO
CANSANCIO EMOCIONAL	0 – 18	19 – 26	27 – 54
DESPERSONALIZACIÓN	0 – 5	6 – 9	10 – 30
REALIZACIÓN PERSONAL	0 – 33	34 – 39	40 – 56

CÁLCULO DE PUNTUACIONES

Se suman las respuestas dadas a los ítems que se señalan:

Aspecto evaluado	Preguntas a evaluar	Valor total Obtenido	<i>Indicios de Burnout</i>
Cansancio emocional	1-2-3-6-8-13-14-16-20		Más de 26
Despersonalización	5-10-11-15-22		Más de 9
Realización personal	4-7-9-12-17-18-19-21		Menos de 34

Anexo 3: Aprobación del Comité de Ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 11 de junio de 2024

Investigador(a)
Ninfa Madeleine Arana Alcántara
Exp. N°: 0391-2024

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evaluó y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: **“CAUSAS RELACIONADAS CON LA FATIGA PSICOLÓGICA EN CIRUJANOS DENTISTAS ESPECIALISTAS EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER 2024” Versión 01 con fecha 13/05/2024.**
- Formulario de Consentimiento Informado **Versión 01 con fecha 13/05/2024.**

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Ninfa Madeleine Arana Alcántara.

La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. **La vigencia** de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. **El Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, **la Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,



Raul Antonio Rojas Ortega
Presidente
Comité Institucional de Ética para la Investigación
UPNW

Anexo 4 Carta de presentación



Universidad
Norbert Wiener

Lima, 25 de junio de 2024

Carta N°060-06-2024- EAP-ODON-UPNW

Lic. Priscila Campbell Calero
Administradora
Centro Odontológico Wiener
Lima

Presente. -

De mi consideración,

Recibe un cordial saludo. La presente es para autorizar el ingreso al Centro Odontológico a la bachiller, **Ninfa Madeleine Arana Alcantara**, con código de estudiante a20203200150, con la finalidad de realizar su recolección de datos (encuesta) para desarrollar su trabajo de investigación titulado: **"CAUSAS RELACIONADAS CON LA FATIGA PSICOLÓGICA EN CIRUJANOS DENTISTAS ESPECIALISTAS EN LA UNIVERSIDAD NORBERT WIENER"**, por lo que le agradeceré su gentil atención al presente.

Sin otro en particular, me despido.

Atentamente,



.....
Dra. Erenda Vergara Pinto
Directora EAP Odontología
Universidad Norbert Wiener

Anexo 5: Consentimiento Informado

Consentimiento Informado

“CAUSAS RELACIONADAS CON LA FATIGA PSICOLÓGICA EN CIRUJANOS DENTISTAS ESPECIALISTAS EN LA UNIVERSIDAD PRIVADA NORBERT WIENER 2024”

INVESTIGADOR :.....
LUGAR :.....
NOMBRE Y APELLIDOS :.....
EDAD :.....
ESPECIALIDAD :.....

A usted se le está invitando a participar en este estudio de investigación odontológica. Antes de decidir si participa o no, debe conocer y comprender toda la explicación ofrecida por el investigador, una vez que haya comprendido el estudio y si usted desea participar, entonces se le pedirá que firme esta forma de consentimiento.

Al finalizar el trabajo de investigación vamos a obtener datos importantes, se revelarán los eventos que provocan la fatiga psicológica en los cirujanos dentistas especialistas y cómo este afecta su rendimiento laboral, ocasionando pérdidas y momentos difíciles.

Por tanto, mi intención es contribuir a la comunidad odontológica mediante esta investigación, ofreciendo programas de promoción de salud ocupacional. Se proporcionarán herramientas esenciales para prevenir las consecuencias vinculadas a las potenciales causas de estrés laboral que enfrentan los cirujanos dentistas.

Finalmente he comprendido lo que se me ha explicado de forma clara, con un lenguaje sencillo habiendo resuelto todas las dudas que se me han planteado, y la información complementaria que le he solicitado.

Me queda claro que en cualquier momento y sin necesidad de dar ninguna explicación, puedo revocar este consentimiento, estoy satisfecho (a) con la información recibida y comprendido el alcance y riesgos de este tratamiento, y es por ello,

DOY MI CONSENTIMIENTO, para que sea participe en este trabajo de investigación. En Lima.....

El paciente o representante Legal

Investigador

Anexo 6: Informe de Turnitin

Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

Tesis

AUTOR

Ninfa Arana

RECuento DE PALABRAS

9561 Words

RECuento DE CARACTERES

53559 Characters

RECuento DE PÁGINAS

49 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

850.8KB

FECHA DE ENTREGA

Apr 17, 2025 5:57 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Apr 17, 2025 5:58 PM GMT-5

● 9% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)

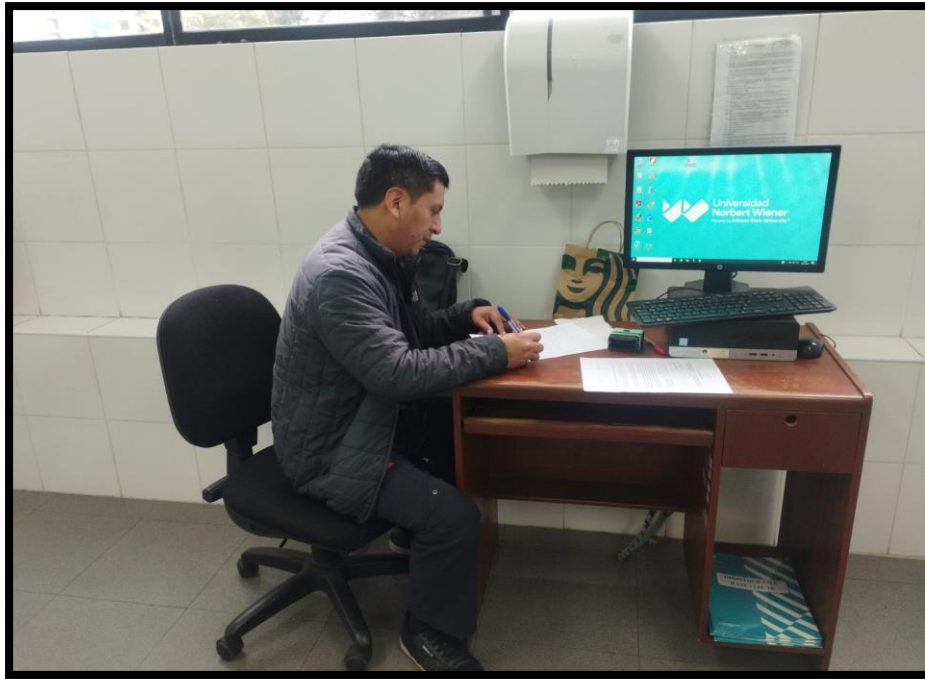
Anexo 7 : Reporte de Datos

N°	GENERO	EDAD	RANGO	ESPECIALIDAD	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	8. Siento que mi trabajo me esta desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	10. Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	14. Creo que trabajo demasiado.	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	16. Trabaja directame con alumnos me prodtrés
1	FEMENINO	30	30-49	ENDODONCIA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES AL MES
2	MASCULINO	42	30-49	ORTODONCISTA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA
3	MASCULINO	39	30-49	Parodontia	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
4	FEMENINO	34	30-49	Ortodoncia	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA
5	MASCULINO	47	30-49	Cirujano Dentista	UNA VEZ AL MES O MENOS	LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	AL MES	LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	AL MES	NUNCA	NUNCA
6	FEMENINO	50	50-70	ODONTOPEDIATRIA	POCAS VECES AL AÑO.		NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS		NUNCA	NUNCA	NUNCA
7	FEMENINO	47	30-49	Farozzo	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA
8	MASCULINO	63	50-70	Rehabilitación oral	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.
9	MASCULINO	43	30-49	Ortodoncia	UNA VEZ A LA SEMANA	AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNA VEZ A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	LA SEMANA	NUNCA	NUNCA
10	FEMENINO	48	30-49	Parodontia	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA
11	MASCULINO	52	50-70	Rehabilitación Oral	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA
12	MASCULINO	40	30-49	Odontopediatría	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNA VEZ AL MES O MENOS
13	FEMENINO	50	50-70	odontopediatría	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
14	FEMENINO	46	30-49	Odontología Farozzo	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA
15	FEMENINO	49	30-49	Medicina oral	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA
16	MASCULINO	48	30-49	CIRUGIA BUCAL Y MAXILOFACIAL	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNA VEZ AL MES O MENOS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.
17	MASCULINO	49	30-49	ODONTOPEDIATRIA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
18	MASCULINO	58	50-70	REHABILITACION ORAL	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.
19	FEMENINO	47	30-49	Rehabilitación Oral	NUNCA	AL MES	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA
20	MASCULINO	45	30-49	Endodancia	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES
21	FEMENINO	50	50-70	Endodancia	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES AL MES	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.
22	MASCULINO	41	30-49	ORTODONCIA	POCAS VECES AL AÑO.	AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.

N°	GENERO	EDAD	RANGO	ESPECIALIDAD	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	8. Siento que mi trabajo me esta desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	10. Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	14. Creo que trabajo demasiado.	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	16. Trabajo directamente con alumnos/as me produce estrés.	
23	MASCULINO	45	30-49	ortadancia	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES A LA SEMANA	
24	FEMENINO	50	50-70	Odontopediatría	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
25	MASCULINO	42	30-49	Cirujano Dentista	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
26	MASCULINO	46	30-49	ENDODONCIA	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL MES O UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
27	FEMENINO	36	30-49	REHABILITACION ORAL	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES A LA SEMANA
28	MASCULINO	49	30-49	ENDODONCIA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
29	FEMENINO	40	30-49	FORENSE	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
30	MASCULINO	43	30-49	Medicina oral	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
31	MASCULINO	40	30-49	Periodancia	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
32	FEMENINO	36	30-49	Ortodoncia	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
33	MASCULINO	48	30-49	REHABILITACION ORAL	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES	NUNCA	NUNCA	NUNCA
34	FEMENINO	51	50-70	ODONTOPEDIATRIA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
35	MASCULINO	45	30-49	Forense	NUNCA	NUNCA	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
36	MASCULINO	63	50-70	Rehabilitación oral	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES A LA SEMANA
37	MASCULINO	43	30-49	Ortodoncia	UNA VEZ A LA SEMANA	AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNA VEZ A LA SEMANA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
38	FEMENINO	48	30-49	ESTETICA DENTAL	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	UNA VEZ A LA SEMANA
39	MASCULINO	52	50-70	Rehabilitación Oral	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
40	MASCULINO	40	30-49	odontopediatría	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	UNA VEZ AL MES O MENOS
41	FEMENINO	50	50-70	odontopediatría	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA
42	FEMENINO	48	30-49	Odontología Forense	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA
43	FEMENINO	49	30-49	Medicina oral	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	NUNCA
44	MASCULINO	48	30-49	CIRUGIA BUCAL Y MAXILOFACIAL	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES A LA SEMANA

N°	GENERO	EDAD	RANGO	ESPECIALIDAD	1. Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo.	2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo.	3. Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado.	4. Tengo facilidad para comprender como se sienten mis alumnos/as.	5. Creo que estoy tratando a algunos alumnos/as como si fueran objetos impersonales.	6. Siento que trabajar todo el día con alumnos/as supone un gran esfuerzo y me cansa.	7. Creo que trato con mucha eficacia los problemas de mis alumnos/as.	8. Siento que mi trabajo me esta desgastando. Me siento quemado por mi trabajo.	9. Creo que con mi trabajo estoy influyendo positivamente en la vida de mis alumnos/as.	10. Me he vuelto mas insensible con la gente desde que ejerzo la profesión docente.	11. Pienso que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.	12. Me siento con mucha energía en mi trabajo.	13. Me siento frustrado/a en mi trabajo.	14. Creo que trabajo demasiado.	15. No me preocupa realmente lo que les ocurra a algunos de mis alumnos/as.	16. Trabajo directamente con alumnos/as me produce estrés.	
45	MASCULINO	49	30-49	Periodancia	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
46	MASCULINO	58	50-70	REHABILITACION ORAL	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	
47	FEMENINO	47	30-49	Rehabilitacion Oral	NUNCA	AL MES	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	
48	FEMENINO	47	30-49	Endodancia	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES	
49	MASCULINO	46	30-49	CIRUGIA BUICAL Y MANILLOFACIAL	NUNCA	UNA VEZ AL MES O MENOS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	LA SEMANA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	
50	FEMENINO	38	30-49	ODONTOPEDIATRIA	NUNCA	AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
51	MASCULINO	53	50-70	REHABILITACION ORAL	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	
52	MASCULINO	45	30-49	Rehabilitacion Oral	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	
53	FEMENINO	35	30-49	ORTODONCIA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	MENOS	AL MES	AL MES
54	MASCULINO	42	30-49	ENDODONCIA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	
55	FEMENINO	39	30-49	Periodancia	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
56	FEMENINO	34	30-49	Ortodancia	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	
57	MASCULINO	47	30-49	Cirujano Dentista	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	AL MES	NUNCA	NUNCA	
58	FEMENINO	32	30-49	ODONTOPEDIATRIA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
59	MASCULINO	47	30-49	REHABILITACION ORAL	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	NUNCA	
60	MASCULINO	55	50-70	REHABILITACION ORAL	POCAS VECES AL AÑO.	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	
61	MASCULINO	43	30-49	Ortodancia	UNA VEZ A LA SEMANA	AL MES	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
62	FEMENINO	45	30-49	Periodancia	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	UNA VEZ A LA SEMANA	UNA VEZ A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	MENOS	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	POCAS VECES AL AÑO.	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ A LA SEMANA	
63	FEMENINO	48	30-49	REHABILITACION ORAL	NUNCA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO.	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
64	MASCULINO	45	30-49	ODONTOPEDIATRIA	UNA VEZ AL MES O MENOS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	
65	FEMENINO	38	30-49	ORTODONCIA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNA VEZ A LA SEMANA	AL MES	UNAS POCAS VECES A LA SEMANA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO.	UNA VEZ AL MES O MENOS	UNAS POCAS VECES AL MES	UNAS POCAS VECES AL MES
66	MASCULINO	40	30-49	ENDODONCIA	NUNCA	NUNCA	POCAS VECES AL AÑO	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	TODOS LOS DIAS	NUNCA	NUNCA	TODOS LOS DIAS	POCAS VECES AL AÑO	NUNCA	NUNCA	NUNCA	

Anexo 8: FOTOS





● 9% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 7% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 6% Base de datos de trabajos entregados
- 1% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	2%
2	Universidad Señor de Sipan on 2021-03-08 Submitted works	1%
3	hdl.handle.net Internet	<1%
4	uwiener on 2023-09-12 Submitted works	<1%
5	Hofstra University on 2025-02-26 Submitted works	<1%
6	repositorio.unc.edu.pe Internet	<1%
7	docs.google.com Internet	<1%
8	repositorio.uigv.edu.pe Internet	<1%