



Universidad
Señor de Sipán

FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD

ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO
LABORAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA
POBLACIÓN DE VENTANILLA, CALLAO – 2022**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE CIRUJANO
DENTISTA**

Autores:

Bach. Condory Pariona Silvana Maria

<https://orcid.org/0000-0003-2808-7577>

Bach. Hernandez Villegas Syntia Medaly

<https://orcid.org/0000-0002-5359-2201>

Asesor:

Mg.CD. Ruiz Cardenas Jorge Leonidas

<https://orcid.org/0000-0003-1305-2777>

Línea de Investigación:

**Calidad de vida, promoción de la salud del individuo y la
comunidad para el desarrollo de la sociedad**

Sublínea de Investigación:

Acceso y cobertura de los sistemas de atención sanitaria

Pimentel – Perú

2023

**SINDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CIRUJANOS
DENTISTAS DE LA POBLACIÓN DE VENTANILLA, CALLAO - 2022**

Aprobación del jurado

MG.CD. RAMIREZ ESPINOZA MONICA LUCIA

Presidenta del jurado de tesis

MG.CD. CASTILLO CORNOCK TANIA BELU

Secretaria del jurado de tesis

MG.CD. ESP. ROMERO GAMBOA JULIO CESAR

Vocal del jurado de tesis

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **ESTOMATOLOGIA** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que somos autores del trabajo titulado:

SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA POBLACION DE VENTANILLA, CALLAO- 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación a las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

CONDORY PARIONA SILVANA MARIA	DNI: 72661260	
HERNÁNDEZ VILLEGAS SYNTIA MEDALY	DNI: 71993434	

Pimentel, 18 de septiembre del 2023

Dedicatoria

A Dios por ser nuestro padre celestial y guía cada paso que damos, a nuestros padres, quienes siempre han velado por nosotros, buscando nuestro bienestar y educación, siendo nuestro apoyo incondicional, depositando su entera confianza en cada reto sin dudar de nuestra capacidad, es por ello que logramos culminar esta meta.

Agradecimientos

A todos los Cirujanos Dentistas de Ventanilla que participaron de forma desinteresada en la presente investigación, por todo su apoyo que nos ha ayudado a llegar a nuestra meta.

Índice

I. INTRODUCCIÓN	9
1.1. Realidad problemática	9
1.2. Antecedentes de estudio.....	10
1.3. Teorías relacionadas al tema	15
1.4. Formulación del problema.....	20
1.5. Justificación e importancia del estudio	20
1.6. Hipótesis.....	21
1.7. Objetivos.....	21
1.7.1. Objetivo general.....	21
1.7.2. Objetivos específicos.....	21
II. MATERIAL Y MÉTODO	23
2.1. Tipo y diseño de investigación.....	23
2.2. Población y muestra.....	23
2.3. Variables y operacionalización.....	25
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	25
2.5. Procedimiento de análisis de datos	27
2.6. Criterios éticos.....	27
2.7. Criterios de rigor científico.....	28
III. Resultados y discusión	29
3.1. Resultados en tablas y figuras	29
3.2. Discusión de resultado	35
IV. Conclusiones y Recomendaciones	41
4.1. Conclusiones.....	41
4.2. Recomendaciones.....	41
REFERENCIAS	42
ANEXOS	49

Resumen

El síndrome de burnout en las últimas décadas se ha convertido en un problema de salud pública que afecta principalmente al personal de salud, y en algunos casos puede repercutir en el desempeño laboral. Objetivo: Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022. Metodología: Estudio descriptivo correlacional, que contó con la participación de 149 cirujanos dentistas, a los cuales se les aplicó el test de Maslach y una encuesta para evaluar el desempeño laboral. Resultados: Se evidenció presencia de síndrome de burnout en 22.1% de cirujanos dentistas de los cuales el 14.8% presentó desempeño bueno y 7.4% regular; y los odontólogos sin burnout asciende al 77.9% de los cuales el 22.8% presentó desempeño malo, 43.3% regular y el 10.7% bueno. ($p=0.000$). Los más afectados con el síndrome de burnout fueron los varones (14.8%) y de 35 años a más con 14.7%. La mayoría presentan desempeño laboral regular tanto como los mayores y menores de 35 años. Conclusión: Se evidencia una relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral.

PALABRAS CLAVES: Rendimiento Laboral, Estrés Laboral, Síndrome de Burnout.

Abstract

Burnout syndrome in recent decades has become a public health problem that mainly affects health personnel, and in some cases can affect job performance. Objective: To determine the relationship between burnout syndrome and work performance in dental surgeons from the population of Ventanilla-Perú 2022. Methodology: Correlational descriptive study, which included the participation of 149 dental surgeons, to whom the test of Maslach and a survey to assess job performance. Results: The presence of burnout syndrome was evidenced in 22.1% of dental surgeons of which 14.8% presented good and 7.4% fair performance; and dentists without burnout, it amounts to 77.9% of which 22.8% presented poor performance, 43.3% regular and 10.7% good. ($p=0.000$). The most affected with burnout syndrome were men (14.8%) and 35 years and over with 14.7%. The majority present regular work performance as well as those over and under 35 years of age with 51.7%. Conclusion: There is evidence of a significant relationship between burnout syndrome and job performance.

KEYWORD: Work Performance, Occupational Stress, Burnout Syndrome.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La OMS, indica que el síndrome de burnout es un desgaste laboral progresivo, que inicia con niveles altos y prolongados de estrés laboral, caracterizado por un comportamiento irritable, cansancio y tensión, considerado así un problema de salud pública.¹

Los profesionales de salud están expuestos a diferentes riesgos biológicos, físicos y químicos durante su labor diaria. También, se ve comprometido su salud mental, debido al exceso laboral y las extensas horas de trabajo que aportan al incremento del estrés desde la perspectiva profesional.²

Según las Naciones Unidas⁴ alrededor de 7500 personas mueren a diario por estrés, accidentes y afecciones laborales. En España, se ha observado que el 45% de su fuerza laboral sufren de estrés laboral.⁵ A nivel de Latinoamérica, se encontró estrés laboral de 63% en Venezuela, 54% en Ecuador, 49% en Panamá, 34% en Honduras, 26% en Colombia y 29% en Perú.⁶

Entre los profesionales odontólogos peruanos, se encontró 38% con estrés laboral alto⁷; de igual manera se encontró que el 7.7% los especialistas presentan estrés elevado al igual que el 21.2% de los odontólogos generales, esto demuestra que los cirujanos dentistas ya sea que trabajen en el ambiente privado o público no se encuentran exentos de padecer estrés, especialmente aquellos que laboran en el ambiente privado.⁸

El contexto laboral actual bajo la premisa de un mundo globalizado, demanda mayores exigencias para los cirujanos dentistas a crear diversas estrategias y programas que le permitan mantenerse de forma competitiva en el sector salud. Bajo este contexto es que muchos centros privados al igual que públicos tratan en la medida de lo posible de hacer estudios sobre el desempeño laboral (DL) de sus trabajadores, en los cuales se ha identificado que el síndrome de Burnout (SB) repercute de forma negativa en el DL, produciendo una influencia negativa en los trabajadores con consecuencias en la empresa.⁹

Hay que resaltar que el SB está asociado a una productividad baja, un ambiente laboral poco o inadecuado, la falta de colaboración entre los trabajadores desencadenando en un deficiente trabajo multidisciplinario por parte del personal en general, hablamos de odontólogos, asistentes, técnicos dentales entre otros.¹⁰ La OMS, considera al SB como un problema de salud pública, no se puede dejar de lado también tomar en consideración las quejas frecuentes de los pacientes y trabajadores, la desconfianza por parte del paciente a ser nuevamente atendido por un odontólogo que lo trate mal o realice un trabajo inadecuado a su criterio; así como la ansiedad del paciente ante la duda de si será o no bien atendido en una próxima oportunidad; estas tareas son importantes de analizar y mejorar.¹¹

En base a lo expresado anteriormente, la presente investigación tuvo como objetivo generar conocimiento por medio de un aporte teórico para incentivar el estudio sobre el síndrome de Burnout y sus consecuencias en el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú, 2022.

1.2. Antecedentes de estudio

Internacionales

-Días K, et al. (2022) Ecuador, contrastaron los valores de SB con el DL en los trabajadores de salud. En su investigación descriptiva, comparativo y transversal aplicaron el test de Maslach y de DL a 79 profesionales de la salud durante la pandemia de COVID 19. Entre sus resultados encontraron que el 12.5% presentaron SB y el 88% presentaron DL alto; encontraron una significativa positiva encontrando que la presencia de SB se encuentra relacionado con el nivel de DL y es mucho más marcado entre los varones. Concluyeron que el SB se encuentra relacionado con el DL, presentando una relación inversamente proporcional, es decir a mayor nivel de SB menor será su DL.¹²

-Na Nakorn S, Srisintorn W, Youravong N. (2022) Tailandia, determinó la relación entre el SB y los factores asociados en los dentistas de hospitales públicos de Tailandia. Su estudio descriptivo transversal, contó con la participación de 423 odontólogos a los cuales se les aplicó el test de Maslach y el cuestionario ERIQ. Entre sus resultados observaron que el 45.8% de los odontólogos entrevistados presentaron SB y el 9.2% presentaron DL bajo, no se encontró relación

estadísticamente significativa entre el SB y DL al obtener un valor de p de 0.140. Concluyeron que no existe relación entre e SB y DL en la población estudiada.¹³

-Agustina T, et al. (2021) Indonesia, se plantearon como objetivo conocer la influencia entre el SB en el DL en trabajadores durante la pandemia de COVID 19. En su estudio participaron 194 trabajadores de un hospital general de Indonesia, a los cuales se les brindó una encuesta para medir el SB y otra para el DL. Entre sus resultados encontraron que el 72.1% presentó SB, y el DL del fue malo en 68.6%, encontrando una relación inversa entre el estrés laboral y el DL en la población encuestada al obtener un valor de $p=0.035$. Concluyeron que existe relación inversa entre el SB y el DL.¹⁴

-Yansane, A. et al. (2021) EE. UU., determinaron la relación entre el síndrome de Burnout y el compromiso y desempeño laboral entre los dentistas de EE.UU. En su investigación aplicó el test de Maslach y de desempeño laboral a 397 odontólogos, pertenecientes a la sociedad dental americana, junto con un cuestionario adicional acerca de su compromiso laboral. Entre sus resultados encontraron que el 60.2% presentó SB y 46.1% presentó DL regular, se encontraban preocupados de haber cometido errores durante su desempeño profesional. El 12.1% indicó tener DL malo y el 3.6% presentaba demandas por mala praxis. Concluyeron que la presencia de SB puede ser un predictor de un DL regular a malo.¹⁵

-Calvo J, et al (2021) EE.UU. determinaron la relación entre el SB y el DL de cirujanos dentistas de Boston, Pittsburg, Iowa, y Las Vegas. Su estudio descriptivo comparativo, contó con la participación de 167 dentistas a los cuales se les aplicó es test de Maslach y la escala de desempeño laboral. Encontraron que el 13.2% presentó SB y el 16.2% tenía un DL apropiado ($p < 0.0001$). Concluyeron que el SB presentó relación estadísticamente significativa con el nivel de DL, siendo su relación inversa, los que presentaron SB tenía un DL deficiente.¹⁶

-Orozco C. (2021) Ecuador, se planteó determinar el grado de afección del SB en los odontólogos del Seguro Social del Chimborazo. Su investigación de tipo descriptivo, transversal trabajó con 43 cirujanos dentistas a los cuales se les aplicó el cuestionario MBI – GS para medir el SB y otro cuestionario de 16 preguntas para observar su estándar laboral o DL. Entre los resultados encontrados determinó que

4.7% de los entrevistados presentaron SB, el 23.3% tuvieron DL bajo. El DL tiene relación estadística con el SB al obtener un $p=0.005$. Concluyó que el nivel de SB es bajo, pero es mucho mayor el DL bajo que presentan los cirujanos dentistas.¹⁷

-Park Y, et al (2019) Corea del Sur, se plantearon determinar el nivel de SB y su relación con el DL en cirujanos dentistas e higienistas dentales de Corea. En su investigación descriptiva y correlacional participaron 141 cirujanos dentistas; a los cuales se les aplicó el test de Maslach y un cuestionario para medir su DL y otros factores asociados. Entre sus resultados, se observó que el 24.8% de los cirujanos entrevistados presentaron SB, y que el 19% indicó tener un DL bajo, con un $p=0,319$, por lo que no se aprecia relación significativa entre el SB y el DL en esta población. Concluyeron que si bien no existe relevancia estadística entre SB y D; si presenta en la mayoría de los casos una afectación negativa o inversa entre el SB y DL.¹⁸

Nacionales

-Araujo C y Cubas I. (2022) Cajamarca, determinaron la relación entre el SB y el DL durante la pandemia en enfermeros del HRDC. En su investigación correlacional, participaron 55 enfermeros del área de UCI, UCIN y emergencia, a los cuales les aplicaron el test de Maslach y un cuestionario para medir DL. Encontró que el 10.9% presentó SB, el DL fue regular en 52.7% y eficiente en 38.2%, encontrando relación entre el SB y el DL ($p=0.041$). Concluyó que existe relación significativa entre el SB y el DL.¹⁹

-Tapia Y y Zacarías J. (2022) Lima, determinaron la relación entre el estrés y el DL en los trabajadores de un centro de salud. En su estudio correlacional, participaron 38 profesionales a los que se les aplicó el test de Maslach y el cuestionario de Dolan para medir el DL, el cual contempla la organización, responsabilidad y conocimiento. Entre sus resultados observaron que el 94.7% presentó nivel de estrés medio y alto en 5.3%; el 68.4% presentó desempeño laboral muy bueno y 31.6% desempeño laboral destacado. A la prueba Rho de Pearson encontró correlación baja entre el estrés y el DL ($r=0.346944$) ($p=0.0328$). Concluyó que existe relación entre el SB y el DL en los trabajadores encuestados.²⁰

-Cotavarría J. (2021) Chiclayo, analizó el SB y DL del personal de salud de un hospital, en el contexto COVID 19. Su investigación correlacional contó con la participación de 67 trabajadores, a los que se les brindó el test de Maslach y un cuestionario de desempeño laboral que integra las dimensiones de responsabilidad, calidad laboral, inventiva y trabajo en equipo. Entre sus resultados encontró burnout alto en 19.4% y medio en 80.6%; en cuanto al desempeño laboral observó desempeño eficiente en 79.1% y regular en 20.9%; encontró que los trabajadores con Burnout alto presentaron desempeño regular (19.4%) y con burnout medio presentaron desempeño eficiente en 79.1% y regular en 1.5%, encontrando relación negativa entre estrés y DL a la prueba de Rho de Spearman obtuvo -0.371 ($p=0.002$). Concluyó que se evidencia relación entre el SB y el DL entre los trabajadores del hospital I Naylamp.²¹

-Gamonal L. (2021) Chiclayo, determinó la relación que existe entre estrés y DL en los odontólogos durante el COVID-19 en Chiclayo. En su investigación correlacional, participaron 214 cirujanos dentistas a los cuales se les aplicó un cuestionario para conocer el nivel de estrés y otro para el DL. Entre sus resultados encontró que 72.9% presentó desempeño bajo, 16.8% desempeño regular y 10.3% desempeño alto; encontró relación entre el SB y el DL ($p=0.000$). Concluyó que existe relación entre el estrés y el DL en los odontólogos de Chiclayo por la pandemia de COVID 19.²²

-Lauracio C y Lauracio T. (2020) Cajamarca, buscaron conocer la relación entre el SB con el DL en trabajadores de salud del centro de salud "San Ramón" de la ciudad de Cajamarca. Trabajó con 73 trabajadores de salud en su estudio correlacional. Emplearon el Cuestionario de Maslach y un cuestionario de DL en la escala de Likert, dando como resultado que el SB 7.09 ($s=2.32$), DL de 35.71 ($s=0.81$), sin correlación entre las variables ($r=0.063$). Se concluyó que el SB fue medio, el DL alto y no establecieron relación entre el SB y el DL del personal de salud.²³

-Domínguez M (2018), Madre de Dios, midió el nivel de SB y su influencia en el DL del profesional de la salud. En su investigación correlacional participaron 27 profesionales de la salud, a los cuales se les aplicó el test de Maslach y una encuesta de DL. Entre sus resultados encontró burnout leve en 22.2% y moderado

en 77.8%, el 22.2% presentó desempeño laboral regular, 51.9% bueno y 25.9% con desempeño laboral muy bueno, ($p=0.064$). Concluyó que existe una relación estadística entre el estrés y el desempeño del personal del centro de salud, al observar en el índice de Tau b de Kendal de 0.358, lo que equivale al 35% de relación entre las variables.²⁴

Locales

-Delgado, P (2022) Lima, determinó la relación entre el estrés y el DL en cirujanos dentistas de práctica particular, participaron 75 cirujanos dentistas a los cuales les aplicaron un test de 32 preguntas. Encontró desempeño laboral bajo en 10%, medio en 39% y alto en 51%; encontrando relación inversa entre el SB y DL, es decir los que tenían menor DL presentaron mayor estrés. Concluyó que se aprecia una relación negativa entre SB y DL.²⁵

-Zunini F, (2022) Lima, determinó la influencia del SB en el DL del personal de salud que labora en UCI durante la pandemia. Contaron con la colaboración de 93 de participantes a los cuales se les aplicó una encuesta para medir estrés y otra para el DL. Encontrando como resultados que el 25.8% presenta burnout alto, 30.1% medio y 44.1% bajo; con respecto al DL se encontró nivel bajo en 34.4%; medio en 46.2% y alto en 19.4%. Concluyó que existe relación del SB con el DL al obtener un $p=0.033$.²⁶

-Palomino F, (2019) Lima, realizó un estudio donde determinó la prevalencia del SB en el DL en el personal de salud. Consideró una muestra de 52 trabajadores a los cuales se les brindó un cuestionario con escala de Likert para medir SB y DL. Entre sus resultados observó que el 92,31% de las personas encuestadas encontró relación entre el SB y el DL; el SB afecta al desempeño laboral en 86,54%. Concluyó que existe relación entre el SB y el DL del personal de salud al obtener un $p=0.049$.²⁷

-Urrunaga. L (2018) Lima, determinó la influencia del agotamiento emocional del SB en el DL de los enfermeros del INEN Surquillo – 2017. La muestra conformada por 46 enfermeros del tercer piso este, emplearon la encuesta por medio del test de Maslach. Encontró que el 54.3% presentó burnout en nivel moderado, y 21.7%

nivel alto; 52.2% con DL inadecuado y 47.8% adecuado. Concluyó que no existe influencia significativa entre el SB y DL.²⁸

-Aquino. J (2017) Lima, determinó la relación que entre SB y el DL del personal del departamento de Patología Clínica y Anatomía Patológica del HNHU, 2016. Participaron 124 trabajadores, como instrumentos empleó el Test de Maslach y test de DL, cuyo resultado fue que 71% del personal presenta riesgo de padecer SB, el 21% presenta SB y 8.1% del personal no presenta SB. Concluyó que existe relación inversa entre el SB y el DL del personal.²⁹

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. El síndrome de burnout

El SB es un trastorno crónico, asociado a una adaptación inadecuada de la manera como se manejan las demandas psicológicas del trabajo, suele dañar la calidad de vida del individuo que lo padece y disminuye su calidad laboral.³⁰

Considerada como una respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento que presenta el individuo como adaptación y ajuste a las presiones internas y externas entre compañeros de trabajo, en el lugar de trabajo y en relación a la empresa en donde labora.³¹

1.3.1.1 Síntomas

A) Nivel somático. – Incluye dolor de cabeza, espalda, tensión muscular, aumento del ritmo cardíaco, temblor, molestias estomacales, acidez, disnea, mareos, náuseas y xerostomía.³¹

B) Nivel conductual. – La persona suele presentar ansiedad, por lo que puede presentarse el consumo de alimentos o bebidas alcohólicas en exceso, comienzan a fumar y aquellos que ya lo hacen aumentan su frecuencia de cigarrillos por día, presenta intranquilidad motora que se manifiesta con movimientos repetitivos tipo tics nerviosos, rascarse constantemente, onicofagia entre otros, también puede presentar llanto sin motivo aparente, dificultades para hablar o quedarse paralizado o bloqueado.³¹

C) Nivel emocional. - La persona se siente irritable, tensa, desmotivada e indiferente, se torna irrespetuoso y prefieren evitar el contacto social, se sienten poco productiva, sin confianza en la labor que desempeñan.³¹

D) Nivel cognitivo. - Preocupación, temor, incertidumbre, indecisión, pensamientos negativos sobre su desempeño y sobre sí mismo, temor ante la idea que otros conozcan sus dificultades, problemas de concentración, pérdida de control ante ciertas situaciones.³¹

1.3.1.2 Fases del proceso

A) Fase inicial. – El individuo se encuentra entusiasmado por el trabajo y presenta actitudes positivas, se puede sentir presionado por el cambio, pero es entusiasta.³²

B) Fase de estancamiento. – El individuo duda acerca de sus capacidades de respuesta ante las exigencias laborales, si bien el empleo representa una fuente de realización profesional se plantea si el esfuerzo brindado es proporcional a los beneficios emocionales que recibe, comienza a sentirse derrotado e incapaz de cumplir con su labor. Aparecen los primeros síntomas del estrés como dolor de cabeza, de estómago y tensión.³²

C) Fase de frustración. - La persona se encuentra frustrada con su trabajo, se cuestiona sobre sus habilidades y esfuerzo que aplica en su desempeño, presentando sentimientos de vacío y aumentando los síntomas de estrés, se siente poco motivado y comienza a sentir cansancio emocional y cuestiona su realización personal.³²

D) Fase de hiperactividad y apatía. – Inicia con una mayor dedicación en el trabajo para tratar de compensar su baja realización personal, pero al no encaminarse adecuadamente se satura y aumenta el sentimiento de cansancio emocional, llegando al colapso e inicia un distanciamiento del trabajo, tornándose una persona más dura lo que conlleva a la despersonalización. Esto se observa con cambios de humor, se vuelve irritable, pérdida del apetito, puede tratar mal a sus colegas, entre otros.³²

E) Fase de quemado. – En esta fase el individuo se encuentra en un colapso emocional y cognitivo, presenta problemas a nivel laboral, repercusiones

personales y en su salud, al extremo que la persona prefiere dejar el trabajo a fin de no seguir desgastándose. En este periodo algunas personas llegan a tener sentimientos encontrados entre su vida profesional y personal, pudiendo sufrir problemas en su vida personal como divorcios o separaciones, o incluso pensar en el suicidio como única vía de salida al estrés vivido.³²

1.3.1.3 Principales causas o factores condicionantes

A) Edad y estado civil. – La edad básicamente asociada a la experiencia y el desempeño laboral que se gana con los años. El estado civil implica la carga familiar que presentan, no sólo pareja e hijos, sino personas dependientes económicamente de ellos, la estabilidad familiar y el apoyo que de ellos pueda recibir.³³

B) Personalidad del individuo. – Juega un papel trascendental, personalidades altamente competitivas e impacientes, perfeccionistas y con altos niveles de exigencia suelen ser los primeros en sufrir estrés laboral cuando no pueden superar sus propias expectativas.³³

C) Falta de formación. – Una formación profesional inadecuada, con altos contenidos teóricos y poco entrenamiento práctico hace que el trabajador se sienta impotente de desempeñar sus labores cabalmente, a esto se le puede sumar la falta de técnica de autocontrol emocional, lo que hace que el trabajador sea susceptible a la irritabilidad.³³

D) Acceso largo y penoso al mundo laboral. – Cuando el individuo demora en su ingreso a un empleo siente que sus capacidades no son las suficientes para lograrlo, a ello se puede adicionar los bajos salarios y la sobrecarga laboral, lo que conlleva al aumento del estrés por mantenerse en el trabajo.³³

1.3.1.4 Consecuencias del síndrome de burnout

El SB es un síndrome progresivo y cíclico, por lo cual hay que tomar medidas para impedirlo, en caso que no pueda detener su evolución, el trabajador presentará dificultades para lograr resolver problemas y ejecutar tareas que resulten sencillas.

Se observa aumento en la frustración y agotamiento emocional, el trabajador afectado puede volverse dependiente de psicofármacos, alcohol y drogas, y en casos extremos presentar depresión, psicosis o ideas suicidas.³⁴

1.3.2. Desempeño laboral

Es un periódico de evaluación de las actividades que desarrolla un trabajador, con el fin de conocer que áreas se deben mejorar y que se proyecten a mejorar los objetivos de la empresa.³⁵

1.3.2.1. Elementos del desempeño laboral.

Se consideran como elementos del desempeño laboral el trabajo en equipo y colaboración, el aprendizaje, la capacitación personal y esfuerzo, en conjunto con la alineación de los valores y la cultura organizacional.³⁵

1.3.2.2 Factores del desempeño laboral

A) Factores internos

- Liderazgo de la directiva. - Indispensable para la motivación e inspiración del equipo de trabajo. Los trabajadores que llegan a definir cómo se trabajaran las estrategias, logran impulsar a los trabajadores para llegar a las metas y objetivos, promoviendo un clima laboral apropiado logrando potenciar las habilidades de sus trabajadores.³⁵

- Estructura organizativa. – Se plantea una estructura organizacional en donde contemple sus funciones, y sus dependencias, esto favorece a que cada trabajador conozca sus funciones, jerarquías y a quien recurrir ante cada situación laboral.³⁶

- Cultura de la empresa. – Contempla a los valores, creencias, hábitos, tradiciones, actitudes y experiencias de una empresa y sus miembros, y esto influye en su comportamiento como institución o empresa.^{35,36}

B) Factores externos

- Factores familiares y personales. – Carga familiar o problemas familiares que afectan el desempeño laboral, como escasa formación profesional que no le permite cumplir las expectativas de la empresa.^{35,36}

- Factores higiénicos o ambientales. – como el descanso de mala calidad, ambiente frío o de calor excesivo, problemáticas de ruido, iluminación, calidad del aire, pésima comunicación entre los trabajadores, problemas en la alimentación o en los horarios de alimentación. Son aspectos que desmotivan al trabajador, aumentando las probabilidades de desarrollar estrés laboral.³⁶

1.3.2.3 Factores que influyen en el desempeño laboral

A) Satisfacción laboral. – Conjunto de sentimientos hacia el trabajo que el empleador percibe, se manifiestan como actitudes laborales y que se deben encontrar en relación con la naturaleza del trabajo. Estas actitudes predicen el efecto que tendrá el compromiso laboral para que el personal cumpla a cabalidad sus funciones.³⁷

B) Autoestima. – Es la motivación que tiene el trabajador para cumplir sus metas, se manifiesta como la necesidad de ser reconocido por su desempeño, a mayor motivación el trabajador mostrará todas sus habilidades que tiene para su mejor desenvolvimiento laboral, esto ayuda a superar cualquier trastorno depresivo que pueda ocasionar un trabajo repetitivo, el rompimiento de este equilibrio puede llevar al fracaso de la labor desempeñada.³⁷

C) Trabajo en equipo. – Existen labores que el trabajador puede desempeñar solo, pero este debe engranarse con el trabajo de otros, por ello el trabajo en equipo se evalúa con la calidad del trabajo final. Es imprescindible pactar reuniones que ayuden a conocer las necesidades de las diferentes áreas laborales a fin de fomentar una interacción apropiada. Para lograrlo, es necesario mantener un buen nivel de comunicación, surge el liderazgo del equipo y con ello la delegación de funciones que descansa en todos los integrantes, haciendo hincapié en las consideraciones de un trabajo efectivo.³⁷

D) Capacitación del trabajador. – Es el proceso de capacitación desarrollado por la empresa para mejorar el papel del trabajador y que su desempeño sea lo más eficiente posible. Este proceso de entrenamiento, prepara al trabajador en las necesidades del puesto de trabajo y la organización del mismo.³⁷

1.3.2.4 Características del desempeño laboral

A) Adaptabilidad. – Las empresas, crecen, cambian y evolucionan por lo que el trabajador debe adaptarse considerando salir de su zona de confort, con el fin de aprender y desarrollarse más. Se considera una actitud de mejora.³⁸

B) Iniciativa. – Capacidad de plantear alternativas de solución ante cualquier problema laboral.³⁸

C) Conocimiento. – Conjunto de estudios y capacitaciones que favorezcan el desarrollo laboral, viene de la mano con la iniciativa.³⁸

D) Trabajo en equipo. – Es la capacidad que permite al trabajador cumplir funciones en conjunto con otros trabajadores, desempeñando labores integradoras para lograr un producto o servicio de calidad.³⁸

E) Estándares de trabajo. – Calidad del trabajo o servicio que se brinda, siguiendo los parámetros establecidos por la empresa y que les permite participar en el mercado.³⁸

F) Desarrollo de talentos. – Capacitaciones que desarrolla la empresa para mejorar el DL de sus trabajadores, siguiendo su línea de mejora de la calidad.³⁸

1.4. Formulación del problema

¿Cuál es la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022?

1.5. Justificación e importancia del estudio

Considerando que el SB es muy común en los profesionales de la salud, es imperativo investigar cómo se ve afectado el DL en los cirujanos dentistas. Esta

investigación brinda información estadística relevante que permitió conocer el nivel de estrés en el ámbito laboral y su repercusión en el DL, que amplía las bases teóricas sobre la relación existente entre el SB y DL.

De igual manera, contribuye con información teórica para próximas investigaciones, como pauta base para el desarrollo y ejecución de programas preventivos para el control de SB y sus efectos en el desempeño laboral, los cuales se podrán poner en práctica en hospitales, centros odontológicos, clínicas; para ser desarrollados con los cirujanos dentistas.

A nivel social, se beneficia a los cirujanos dentistas, se encuentra en la capacidad de conocer los síntomas de SB para minimizar los efectos en su trabajo evitando que afecte en su DL. Del mismo modo presenta implicancia práctica, porque el odontólogo estará en condiciones de mejorar su DL con diferentes estrategias, evitando o eliminando paulatinamente el SB de manera personal o solicitando apoyo psicológico; lo que a la larga beneficiará también a los pacientes.

1.6. Hipótesis

H₁: Existe relación significativa entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de ventanilla- Perú 2022.

H₀: No existe relación significativa entre síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de ventanilla- Perú 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo general

Relacionar el síndrome de burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la frecuencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022.

- Determinar el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022.
- Determinar el síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022, según sexo.
- Determinar el síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla -Perú 2022, según grupo etario.
- Describir el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022, según sexo
- Describir el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla -Perú 2022, según grupo etario.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es cuantitativa, porque se basó en la medición de datos numéricos y nos permitió buscar información de una realidad.^{39,40}

El diseño de la presente investigación fue observacional porque no manipuló las variables de forma deliberada, se centró en la observación del fenómeno tal y como se encuentra en su contexto natural para su análisis posterior; es descriptivo, porque observó y describió lo encontrado en las variables; es transversal porque el levantamiento de la información se hizo por única vez en un lapso de tiempo determinado; prospectivo porque no empleó para la muestra información obtenida por otros trabajos previos; y correlacional porque se contrastaron las variables para observar si presentan o no relación.³⁹

2.2. Población y muestra

Población

La población estuvo conformada por 149 cirujanos dentistas que laboran en el distrito de Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao. (Anexo 5)

Cirujanos dentistas en Ventanilla
149

Muestra

Se aplicó la muestra de manera proporcional a la población de cirujanos dentistas que laboran en el distrito de Ventanilla que asciende a 149, según el documento remitido por el Colegio Odontológico de la Región Callao. (Anexo 5)

Se aplicó un muestreo probabilístico⁴⁰, aleatorio simple, con criterio de exigencia muestral con nivel de confianza del 95% y un Z de 1.96 que es la certeza en términos probabilísticos. El tamaño de muestra para una población finita fue:

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

Donde:

N= Tamaño de la muestra buscado

N= Tamaño de la población (149)

Z= Parámetro estadístico que depende del nivel de confianza (95% igual a 1.96)

E= Error de estimación máximo aceptado (5%)

P= Probabilidad de que ocurra el evento – éxito (50%)

Q= Probabilidad que no ocurra el evento – fracaso (50%)

$$N = \frac{(149) (1.962) (0.5) (0.5)}{(0.052) (149-1) + (1.962) (0.5) (0.5)}$$

$$N = 107.56 = 108$$

Por ello, la muestra estuvo constituida por 108 cirujanos dentistas que laboren en el distrito de Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao.

Criterios de inclusión:

- Cirujanos dentistas habilitados por el Colegio Odontológico del Perú que laboren en el distrito de Ventanilla.
- Cirujanos dentistas que firmen el consentimiento informado.

Criterios de exclusión:

- Cirujanos dentistas cesados o jubilados.
- Cirujanos dentistas que no ejerzan temporalmente

2.3. Variables y operacionalización

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Técnica e instrumento de recolección de datos
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Bajo (9-12) Medio (13-15) Alto (16-45)	Preguntas 1-9	Técnica: Encuesta Instrumento: El test de Maslach sobre el estrés laboral.
	Despersonalización	Bajo (0-5) Medio (6-7) Alto (8-25)	Preguntas 10-14	Burnout: AE alto + D alta + RP baja Riesgo de Burnout: AE medio + D media + RP alta
	Realización personal	Bajo (8-28) Medio (29-35) Alto (36-40)	Preguntas 15-22	Sin Burnout: AE bajo + D baja + RP alta
Desempeño laboral	Factor actitudinal	Malo (13-56) Regular (57-60) Bueno (61-65)	Del 1-13	Técnica: Encuesta Instrumento: Desempeño laboral
	Factor operativo	Malo (11-45) Regular (46-49) Bueno (50-55)	Del 14-24	Malo (24-103) Regular (104-110) Bueno (111-120)

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

La técnica a emplear fue la encuesta, para obtener la información del SB y el DL. El primer instrumento fue el inventario de Burnout de Maslach⁴¹ (MBI) (Anexo 1). Para Aranda C, et al., este instrumento presenta confiabilidad con la prueba alfa de Cronbach, obteniendo un valor superior a 0,7; por lo que se le considera confiable⁴¹.

Este cuestionario presenta 22 preguntas, cuyas respuestas tienen valores de nunca (0), pocas veces al año (1), una vez al mes o menos (2), unas pocas veces al mes (3), una vez a la semana (4), unas pocas veces a la semana (5) y todos los días

(6). Los ítems 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 y 20 pertenecen al agotamiento emocional; las preguntas 5, 10, 11, 15 y 22 son referentes de la despersonalización y 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21 enfocadas a la realización personal.⁴¹ Dentro de las dimensiones se consideró agotamiento emocional leve con valores menores de 0 a 18; moderado de 19 a 26 y severo mayor a 26; se indicó despersonalización leve menor de 0 a 5, moderado de 6 a 9 y severo de 10 a más; y la realización personal severo con valores menores de 0 a 34, moderado de 35 a 39 y leve con valores mayores a 39 puntos.⁴³ Para indicar que una persona presenta Burnout se debió obtener como severo en las tres dimensiones.⁴⁴

El segundo instrumento fue el test de evaluación de DL (Anexo 2), este cuestionario tiene 24 preguntas y observa dos dimensiones el factor actitudinal, y el factor operacional. Su escala de medición es tipo Likert, y sus valores van de 1 a 5, en donde 1 en nunca, 2 casi nunca, 3 a veces, 4 casi siempre y 5 siempre; se considera desempeño laboral malo si obtiene de 24 a 103 puntos, regular de 104 a 110 y bueno de 111 a 120. En sus dimensiones, en el factor actitudinal se consideró malo si tiene de 13 a 56, regular de 57 a 60 y bueno de 61 a 65; en el factor operacional se indica malo de 11 a 45 puntos, regular de 46 a 49 y bueno de 50 a 55. Este instrumento fue planteado por Aquino, y validado por juicio de 8 expertos, considerando el instrumento válido.⁴⁵

Para obtener una mejor fiabilidad del instrumento se procedió a realizar una prueba piloto con 20 cirujanos dentistas, los cuales aceptaron formar parte del piloto firmando un consentimiento informado y procesado mediante el paquete estadístico SPSS-27. Los resultados obtenidos al cuestionario para evaluar el SB, la escala de Maslach, a la prueba de Alfa de Cronbach se obtuvo valor de 0.850 y a la prueba de desempeño laboral se fue de 0.809; por lo que a ambas pruebas se les considera con un nivel de confiabilidad alta por lo cual son apropiadas para el desarrollo de la presente investigación. (Anexo 6)

Recolección de datos

La investigación se realizó en Ventanilla, Provincia Constitucional del Callao, donde se hizo llegar a la sede del colegio odontológico regional la carta de presentación emitida por la dirección de la Escuela Profesional de Estomatología de la

Universidad Señor de Sipán (Anexo 4), con la cual se solicitó la autorización pertinente para realizar la investigación con los odontólogos que laboran en Ventanilla (Anexo 5).

La realización de los cuestionarios se desarrolló de forma presencial, por lo cual los investigadores se apersonaron a los policlínicos, consultorios y clínicas del distrito de Ventanilla que cuenten con atención odontológica, se presentaron e indicaron a los cirujanos dentistas los objetivos de la investigación con el fin de fomentar su participación. En los que aceptaron, se procedió a brindarles el consentimiento informado (Anexo 3), y posterior a ello se hizo entrega de ambos cuestionarios para su llenado, el tiempo estipulado para ambas encuestas fue de 20 minutos. Una vez terminado, los cirujanos dentistas devolvieron los documentos a los investigadores, los cuales agradecieron su participación antes de pasar a retirarse. Al finalizar la recolección de datos, se solicitó al decano del colegio odontológico regional una constancia de ejecución.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Cuando los investigadores culminaron la recolección de datos, se desarrolló una base con la información obtenida para su posterior análisis y procesamiento que se realizó en el programa Microsoft Excel y seguidamente se trasladó al programa SPSS-27; se realizó la prueba de normalidad de la muestra de Kolmogorov - Smirnov porque la muestra será de 108 cirujanos dentistas y se obtuvo un valor de $p < 0.05$; indicó que la distribución de los datos no es normal y se aplicó pruebas no paramétricas. Luego se desarrolló el análisis descriptivo por medio de tablas de frecuencia correspondiente a los objetivos planteados; para el análisis inferencial se aplicó la prueba del chi cuadrado de Pearson para conocer el grado de significancia estadística, con un nivel de significancia de 0.05, por emplear variables con más de dos dimensiones.

2.6. Criterios éticos

En el presente estudio se respetaron los principios éticos de Belmont que son beneficencia, no maleficencia y autonomía.⁴⁶

Beneficencia, porque el presente estudio busca mejorar la salud de los profesionales odontólogos.⁴⁶

No maleficencia, porque no se dañó la integridad física o mental de los cirujanos dentistas al conocer la prevalencia de burnout.⁴⁶

Justicia, todos los participantes fueron tratados por igual sin distinciones.⁴⁶

Autonomía, porque los participantes estuvieron en su derecho de aceptar o no participar en la investigación para ello se les brindó el consentimiento informado donde se explicó que la información brindada es confidencial y sin fines de lucro.⁴⁶

2.7. Criterios de rigor científico

En esta investigación se toma en cuenta como criterios el consentimiento informado del cirujano dentista, confidencialidad y respeto.

Consentimiento informado: Los encuestados fueron informados sobre este trabajo de investigación y su participación voluntaria

Confidencialidad: Todas las encuestas fueron confidenciales, no se revelará los datos de los cirujanos dentistas.

Respeto: Se respetó la voluntad de los encuestados, sin ninguna obligación de participación, los datos brindados por los encuestados son privados y no se reveló su identidad.

III. Resultados

3.1. Resultados en tablas y figuras

Tabla 1. Relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022.

Desempeño Laboral	Síndrome de Burnout						p*
	Ausente		Presente		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Malo	34	22,8	0	0,0	24	22,8	
Regular	66	43,3	11	7,4	77	51,7	0,00
Bueno	16	10,7	22	14,8	38	25,5	
Total	116	77,9	33	22,1	149	100,0	

Fuente propia del autor

*Prueba de Chi cuadrado de Pearson

En la tabla 1 se observa que el 22.1% tenían síndrome de Burnout, donde el 7.4% tenían desempeño laboral regular y el 14.8% bueno. A la prueba de Chi cuadrado se obtuvo un valor de 0.000, por lo cual existe relación estadísticamente significativa entre el SB y el DL de los cirujanos dentistas.

Tabla 2. Frecuencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022

Síndrome de Burnout	N	%
Ausente	116	77,9
Presente	33	22,1
Total	149	100,0

Fuente propia del autor

En la Tabla 2 se aprecia la frecuencia del SB en donde se encontró que el 22.1% de los encuestados presentaron burnout.

Tabla 3. Desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022.

Desempeño Laboral	N	%
Malo	34	22,8
Regular	77	51,7
Bueno	38	25,5
Total	149	100,0

Fuente propia del autor

En la tabla 3 se aprecia el DL de los cirujanos dentistas de Ventanilla en donde el 22.8% presentó un desempeño laboral malo, 51.7% fue regular y 25.5% bueno.

Tabla 4. Síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022, según sexo.

Síndrome de Burnout	Sexo						p*
	Femenino		Masculino		Total		
	n	%	N	%	N	%	
Ausente	75	50,3	41	27,5	116	77,9	0,001
Presente	11	7,4	22	14,8	33	22,1	
Total	86	57,7	63	42,3	149	100,0	

Fuente propia del autor

*Prueba exacta de Fisher

En la tabla 4 se observa el SB según sexo en los cirujanos dentistas, encontrando que el 57.7% de los encuestados eran mujeres y 42.3% varones; Los cirujanos dentistas con SB en su mayoría eran varones (14.8%) y sólo el 7.4% eran mujeres y A la prueba exacta de Fisher se encontró un valor de 0.001, por lo que se evidencia que existe relación ente el SB y el sexo en la población encuestada.

Tabla 5. Síndrome de burnout en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla - Perú 2022, según grupo etario.

Síndrome de Burnout	Grupo Etario						p*
	Menor de 35 años		De 35 a más años		Total		
	N	%	N	%	N	%	
Ausente	63	42,3	53	35,6	116	77,9	0,026
Presente	11	7,4	22	14,7	33	22,1	
Total	74	49,7	75	50,3	149	100,0	

Fuente: Prueba exacta de Fisher

En la tabla 5 se aprecia el SB de los cirujanos dentistas por grupo etario, en donde el 49.7% eran menores de 35 años y 50.3% eran de 35 años en adelante, se encontró que el 7.4% con burnout tenía menos de 35 años y el 14.7% con burnout eran mayores de 35 años. A la prueba exacta de Fisher se observó un valor de 0.026, por lo que se evidencia que existe relación entre el SB y el grupo etario.

Tabla 6. Desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022, según sexo.

Desempeño Laboral	Sexo						p*
	Femenino		Masculino		Total		
	n	%	N	%	N	%	
Malo	27	18,1	7	4,7	34	22,8	
Regular	33	22,2	44	29,5	77	51,7	0,000
Bueno	26	17,4	12	8,1	38	25,5	
Total	86	57,7	63	42,3	149	100,0	

Fuente: Prueba de Chi cuadrado de Pearson

En la Tabla 6 se observa el desempeño laboral según sexo, encontrando que el 57.7% fueron mujeres y 42.3% varones. Con desempeño laboral malo se observó al 18.1% de las mujeres y 4.7% de varones, con desempeño regular 22.2% de mujeres y 29.5% de varones; y con desempeño laboral bueno 17.4% eran mujeres y 8.1% varones. A la prueba de chi cuadrado de Pearson se encontró un valor de $p=0.00$ por lo cual se encuentra relación entre el desempeño laboral y el sexo en los cirujanos dentistas encuestados.

Tabla 7. Desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla -Perú 2022, según grupo etario.

Desempeño Laboral	Grupo Etario						p*
	Menor de 35 años		De 35 a más años		Total		
	n	%	n	%	N	%	
Malo	12	8,1	22	14,8	34	22,8	
Regular	51	34,2	26	17,4	77	51,7	0,000
Bueno	11	7,4	27	18,1	38	25,5	
Total	74	49,7	75	50,3	149	100,0	

Fuente Prueba de Chi cuadrado de Pearson

En la tabla 7 se observa el desempeño laboral de los cirujanos dentistas según el grupo etario, encontrando que el 49.7% era menor de 35 años y el 50.3% tenía de 35 años a más; de aquellos menores a 35 años el 8.1% tenía un desempeño malo, 34.2% regular y 7.4% bueno; en los cirujanos dentistas de 35 a más, el 14.8% presentó un desempeño laboral malo 17.4% regular y 18.1% bueno. A la prueba de Chi cuadrado se encontró un valor de $p=0.000$ por lo que existe relación significativa entre el desempeño laboral y el grupo etario.

3.2. Discusión de resultado

En las últimas décadas, el síndrome de burnout se convirtió en un problema de salud pública, considerando las consecuencias que recaen en la salud de la persona, del entorno laboral y familiar; estas repercusiones, en muchos casos afecta el desempeño laboral, aumenta el ausentismo laboral y a nivel individual en los casos más severos se puede observar tentativas de suicidio.^{1,2}

En la presente investigación se planteó conocer la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla 2022, en el cual se encontró que con síndrome de burnout 22.1% de los encuestados de los cuales el 7.4% presentó desempeño regular y el 14.8% desempeño bueno encontrando a la prueba de chi cuadrado de Pearson relación entre ambas variables ($p=0.00$); estos resultados son similares a los encontrados por Cotavarría J²¹, Zunini F²⁶, Urrunaga L²⁸ y Aquino J²⁹; pero no guarda relación con los resultados obtenidos por Agustina T et al.¹⁴ que encontró una prevalencia del síndrome de burnout del 72.1% de su población encuestada y un desempeño laboral malo en 68.6%, esto se debe principalmente a que su investigación se desarrolló en plena pandemia de COVID-19 en un país altamente golpeado afectando al estrés laboral de los profesionales del área de salud.

Así mismo no se encontró similitud con los resultados de Días K¹² que encontró un porcentaje muy bajo de síndrome de burnout entre su población encuestada y observó desempeño aceptable en 88% de los casos, esto se debe a que la población encuestada había pasado previamente una crisis sanitaria por falta de presupuesto y equipos, lo que indirectamente los preparó en todo nivel para afrontar de mejor manera su trabajo durante la pandemia, minimizando los efectos del estrés laboral. Tampoco existe relación con los resultados de Yansane A et, al¹⁵ que encontró el síndrome de burnout en 60.2% de los odontólogos y un DL regular en 46.1%, en este caso el estrés laboral está dado por el continuo riesgo de los cirujanos dentistas de ser demandados por sus pacientes de mala praxis, en muchos casos por situaciones relativas al paciente, como no estar conforme con el color de sus dientes luego de un procedimiento o por alguna lesión por iatrogenia, ante esta situación, cada vez que son demandados, su prima de seguro sube de

manera exponencial, lo que afecta cada vez más al dentista, convirtiéndose en un círculo vicioso.

Tampoco se encontró similitud con lo encontrado en el estudio de Calvo J, et al.¹⁶ que encontraron síndrome de burnout en 13.2% de los encuestados, de los cuales el 16.2% presentó un desempeño laboral adecuado, esto se debe principalmente a que los profesionales de salud encuestados pertenecían al seguro social y eran encargados de los controles odontológicos por lo que su trabajo no era muy recargado. Otro es el caso de Park Y, et al¹⁸, porque en su población estudiada encontró 24.8% con síndrome de burnout y el 19% con desempeño laboral malo, es este caso la población estudiada corresponde a odontólogos de Corea del Sur que tratan de estar a la vanguardia en tratamientos por la alta demanda por lo que en muchas oportunidades no han recibido una capacitación apropiada en el manejo de nuevos materiales o técnicas evitando que desarrollen su trabajo apropiadamente.

En el ámbito nacional, se difiere con la investigación de Araujo C y Cubas I¹⁹ que encontró 10.9% de síndrome de burnout de los cuales el 20.7% presentaron un desempeño laboral regular, estos datos se manifestaron durante la pandemia de COVID 19 en donde el nivel de estrés laboral se centró en la preocupación ante un posible contagio; por otro lado Tapia Y y Zacarías J²⁰ encontraron 5.3% de SB y con un buen DL, según el autor la relación entre el SB y el DL es inversa, al haber pocos casos con estrés se observa un desempeño laboral adecuado, estos datos son muy similares a lo encontrado por Gamonal L²² que encontró estrés laboral en los cirujanos dentistas durante la pandemia de COVID 19 y 72.9% presentaron desempeño laboral bajo, estos resultados se enmarcan en las dificultades de los odontólogos para trabajar bajo la escasez de insumos de bioseguridad y el temor al contagio por parte de pacientes portadores que desconocían su diagnóstico.

Por otro lado, Lauracio C y Lauracio T²³ encontró riesgo de síndrome de burnout en su población encuestada y un desempeño laboral favorable por lo que no establece relación entre el SB y el DL, esto se explica ya que el personal encuestado en su mayoría mantenía un trabajo remoto, algo que no era muy empleado hasta la aparición de la pandemia. De igual manera, Domínguez M²⁴ no encontró casos de

síndrome de burnout y observó un desempeño laboral bueno y muy bueno en 51.9% y 25.9% respectivamente, esto se explica en el detalle de su muestra, trabajó con 27 profesionales de salud, lo que no le permite obtener resultados que puedan ser extrapolados con la realidad.

A nivel local, Delgado P²⁵ encontró síndrome de burnout en 14% de sus encuestados y un 10% con desempeño laboral malo, esto se debe a que su población se centró en cirujanos dentistas del ámbito privado, que se encontraban luchando por sobrevivir en un mercado laboral poco favorable por la crisis económica post pandemia. Para Palomino F²⁷ el 86.54% de los encuestados con SB ven afectado su DL, esto se debe a que el centro de salud al momento de la investigación se encontraba sobrepasando su capacidad de atención lo que aumentaba el estrés, ya que tenían que cubrir las atenciones en condiciones poco apropiadas.

Se buscó conocer la frecuencia del SB en la población encuestada observando que el 22.1% presentó síndrome de burnout; estos resultados son similares a los encontrados por Cotavarría J²¹, Zunini F²⁶, Urrunaga L²⁸ y Aquino J²⁹, pero difieren de lo hallado por Agustina T et al¹³ que encontró en su población un porcentaje bastante elevado de síndrome de burnout (72.1%), esto se debe a la coyuntura de la pandemia de COVID 19 como se comentó anteriormente; así mismo Na Nakorn et al¹³ también observó una prevalencia elevada con el 45.8% de los casos con síndrome de burnout bajo el nuevo esquema laboral en Tailandia posterior a la pandemia; un caso especial es encontrado por Park Y et al¹⁸ que observó síndrome de burnout en 24.8% de sus encuestados, esto se debe al nivel de exigencia de los pacientes, los cuales pretende que un odontólogo general o familiar esté en la capacidad de cubrir las necesidades de sus pacientes como si fueran grandes especialistas y siendo situaciones bastantes complejas para manejar a la vez.

Tampoco se encontró similitud con los resultados de Araujo C y Cubas I¹⁹, Tapia Y y Zacarías J²⁰ y Delgado P²⁵, en estas investigaciones se encontraron valores muy bajos de SB; específicamente en la investigación de Araujo C y Cubas I¹⁹ levantó su muestra en un hospital docente durante la pandemia, durante ese periodo se redujo al mínimo la participación de los alumnos de salud, minimizando sus

funciones lo que les permitió concentrarse más en el trabajo con los pacientes disminuyendo su nivel de estrés; Tapia Y y Zacarías J²⁰ por otro lado trabajaron con colaboradores de un centro de salud y con una muestra reducida; de igual manera Delgado P²⁵ encontró 14% de SB en los cirujanos dentistas de práctica privada que para el momento de su investigación ya se encontraban laborando a un ritmo muy similar al previo a la pandemia.

Un punto a considerar son los resultados obtenidos por Lauracio C y Lauracio T²³ y Domínguez M²⁴, en ambas investigaciones no se observaron casos de síndrome de burnout solo la tendencia a desarrollar síndrome de burnout, esto se debe a que en la investigación de Lauracio C y Lauracio T²³ se encuestó a trabajadores un centro de salud que realizan actividades de promoción y prevención en salud y tratamientos de urgencia y en el caso de la investigación de Domínguez M²⁴ emplearon una muestra bastante reducida.

Se planteó determinar la frecuencia del desempeño laboral, observando que el 22.8% presenta un desempeño malo, 51.7% regular y 25.5% bueno; estos resultados son similares a los encontrados por Orozco C¹⁷ y Domínguez M²⁴; pero no se relacionan con los resultados de Agustina T et al¹³ que encontró desempeño laboral malo en 68.6% esto por la escases de suministros médicos necesarios para una correcta atención y a las dificultades por la saturación de pacientes en los centros de salud de Indonesia; de igual manera difiere de los resultados de Na Nakorn S, et al.¹³ que 9.2% de desempeño laboral malo y 91.8% bueno básicamente porque el personal de salud encuestado viene siendo evaluado de manera constante por las autoridades sanitarias de Tailandia, mejorando su desempeño laboral o presentan riesgo de suspender su licencia laboral de forma temporal o permanente en caso de ser necesario.

Por otro lado, Días K, et al.¹² encontraron desempeño laboral alto en 88% de los encuestados, esto se debe a que el personal de salud labora ya había pasado por una crisis sanitaria previa y fueron capacitados y estimulados mejorar su desempeño en las situaciones más adversas. Tampoco se encontró relación con los resultados de Araujo C y Cubas I¹⁹, que encontró desempeño laboral bueno de 38.2% y 52.7% regular, estas mejoras se le adjudica al personal del área de

emergencias y UCI que mantienen una capacitación constante y cuyo trabajo coordinado es primordial para salvar la vida de los pacientes.

Al extremo opuesto, se encuentran los resultados de Cotavarría J²¹ que observó 79.1% de desempeño laboral deficiente y los resultados de Gamonal L²² con desempeño laboral malo en 72.9% y 16.8 regular; en ambas investigaciones hay que resaltar que se ejecutaron durante el inicio de la pandemia de COVID 19, en donde los servicios de salud que ya de por sí estaban siempre abarrotados, colapsaron rápidamente durante la primera ola, evidenciando la escasa capacitación y actualización del personal de salud de los hospitales estatales.

Se determinó la frecuencia de SB por sexo, en donde se aprecia que 7.4% de las mujeres presentan SB al igual que 14.8% de los varones, encontrando a la prueba de chi cuadrado de Pearson relación entre la presencia de SB con el sexo del encuestado; estos resultados son similares a los encontrados por Días K, et al.¹² en donde los varones presentaron mayores niveles de SB que las mujeres, esto se debe a que las mujeres suelen lidiar con más estrés a nivel general que los varones, lo que las han convertido en más tolerantes al estrés y por ende a desarrollar SB.

Se determinó la presencia de SB en relación con el grupo etario encontrando que 7.4% de los encuestados menores a 35 años presentan SB al igual que 14.7% de aquellos con 35 años a más, observando a la prueba de chi cuadrado de Pearson relación entre la presencia de SB con la edad.

Se planteó conocer el DL en base al sexo, encontrando que las mujeres presentan un desempeño laboral malo en 18.1%, regular en 22.2% y bueno en 17.4%; mientras que en los varones se observó desempeño laboral malo en 4.7%, regular en 29.5% y bueno en 8.1%; encontrando relación entre el DL y el sexo al obtener un p valor de 0.000.

Se observó el DL en relación con el grupo etario, encontrando que los menores de 35 años presentan un desempeño malo en 8.1%, regular en 34.2% y bueno en 7.4%; mientras que aquellos de 35 años a más presentan desempeño laboral malo en 14.8%, regular en 17.4% y bueno en 18.1%; observando a la prueba de chi

cuadrado de Pearson que existe relación estadística entre el DL y el grupo etario ($p=0.000$).

IV. Conclusiones y Recomendaciones

4.1. Conclusiones

1. Se encontró relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.
2. El 22,1% de los casos presenta síndrome de Burnout.
3. Los cirujanos dentistas presentan un desempeño laboral regular.
4. Se observa SB menor en las mujeres y mayor en los varones, encontrando relación entre el SB y el sexo.
5. Se encontrando relación entre el SB y el grupo etario, siendo los más afectados los cirujanos dentistas mayores de 35 años.
6. El desempeño laboral fue a predominio regular para hombres y mujeres.
7. El desempeño laboral fue regular en los cirujanos dentistas menores de 35 años y buena en aquellos con 35 años a más.

4.2. Recomendaciones

1. Coordinar con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para desarrollar estrategias para prevenir y tratar el síndrome de burnout.
2. El Ministerio de Salud (MINS), debe estimular la mejora del desempeño laboral en los centros de salud, consultorios, clínicas etc.
3. El Colegio Odontológico del Perú retomar los talleres de perfeccionamiento laboral, para mejorar el desempeño del profesional en su ambiente de trabajo.
4. Iniciar con capacitaciones a los diferentes consultorios y centros odontológicos de Ventanilla para estimular un adecuado desempeño laboral en los cirujanos dentistas.

REFERENCIAS

1. Organización mundial de la salud (OMS) Occupational health: Stress at the workplace. Newsroom. [internet] 19 de octubre 2020 [citado 2 de junio de 2022] Disponible en: <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/occupational-health-stress-at-the-workplace>
2. Domínguez M. Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018. UCV. [tesis Maestría] [internet] 2018 [citado 2 de junio de 2022]; 124p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37535/dominguez_rm.pdf?Sequence=1&isallowed=y
3. Gil-Monte P, Viotti S, Converso D. Propiedades psicométricas del «Cuestionario para el Evaluación del Síndrome de Quemarse por el Trabajo» (CESQT) en profesionales de la salud italianos: una perspectiva de género. Liberabit, [internet] 2017 [citado 1 de junio de 2022], 23(2), 153-169 Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v23n2/a01v23n2.pdf>
4. Naciones Unidas. El estrés, los accidentes y las enfermedades laborales matan a 7500 personas cada día. Noticias UN. [internet] 18 abril 2019 [citado 1 de junio de 2022] Disponible en: <https://news.un.org/es/story/2019/04/1454601>
5. Observatorio de recursos humanos. Nota de prensa. 45% de los trabajadores sufre de estrés laboral. España [internet] 15 de Setiembre de 2020 [citado 1 de junio de 2022] Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/el-45-de-los-trabajadores-sufre-estres-laboral.html>
6. Mejía CR, Chacón JI, Enamorado OM, Garnica LR, Chacón SA, García YA. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 3 de junio de 2022]; 28(3):176–235. Disponible en: <http://scielo.isciii.es/pdf/medtra/v28n3/1132-6255-medtra-28-03-204.pdf>

7. Tantaruna S. Estrés y desempeño laboral en el personal de un colegio profesional odontológico en el Perú, 2017. Univ César Vallejo. 2017; <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15064>
8. Flores C, Huerta R, Carrillo J, Zarate T, Morales I. Incidencia de estrés en odontólogos de diferentes especialidades ocasionado por ruido en el consultorio dental. Nova Sci. [internet]. 2014 [citado 2 de junio de 2022];1(2):1. Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/2033/203314885001.pdf>
9. Diaz M, Silva G. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del área de estomatología en el hospital regional de Cajamarca en el año 2019 [tesis] UPN [internet]. 2021 [citado 19 de junio de 2022]; 65p. Disponible en: <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29556>
10. Orozco C, Noroña D, Vega V. Síndrome de Burnout en Odontólogos del Seguro Social Campesino de Chimborazo en el año 2020. Revista Scientific. [internet]. 2021 [citado 27 de junio de 2022]; 6(20), 41–61. Disponible en: http://www.indteca.com/ojs/index.php/Revista_Scientific/article/view/640
11. Cosio H, Valderrama Y, Lazo L, Holgado M. Habilidades Sociales y Síndrome de Burnout en Odontólogos del Ministerio de Salud en una región del Perú. Rev. Costarric. Salud pública. [Internet]. 2019 [citado 26 de junio de 2022]; 28(2): 199-212. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1409-14292019000200199&lng=en.
12. Días K, García S, Yáñez A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud durante la pandemia COVID 19. Horiz. Enferm. [internet]. 2022 [citado 16 de julio de 2022]; 33(2): 123-131. Disponible en: http://dx.doi.org/10.7764/Horiz_Enferm.33.2.123-131
13. Na Nakorn S, Srisintorn W, Youravong N. Factors Associated with Burnout Among Dentists in Public Hospitals, Southern Thailand. Jour. Dental Sciences [Internet]. 2022 [citado 10 de julio de 2022]; 17(4); 1656-1664. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S199179022200037X>
14. Agustina T, Rarastanti P, Hidayat A. Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout. Shirkah: Journal of Economics and Business [internet]. 2021 [citado

- 14 de julio de 2022]; 6(3): 315-335. Disponible en: <http://shirkah.or.id/new-ojs/index.php/home/article/view/379>
15. Yansane, A., Tokede, O., Walji, M., Obadan-Udoh, E., Riedy, C., White, J., Kalenderian, E. Burnout, Engagement, and Dental Errors Among U.S. Dentists. *Journal of patient safety*. [Internet]. 2021 [citado 16 de julio de 2022]; 17(8), e1050–e1056. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000673>
16. Calvo J, Kwatra J, Yansane A, Tokede O, Gorter R, Kalenderian E. Burnout and Work Engagement Among US Dentists. *Journal of patient safety*. [internet]. 2021 [citado 16 de julio de 2022]; 17(5), 398–404. Disponible en: <https://doi.org/10.1097/PTS.0000000000000355>
17. Orozco C. Síndrome de burnout en odontólogos del seguro social campesino Chimborazo 2020. UNIANDES [Tesis Maestría internet]. 2021 [citado 2 de agosto de 2022]; 23p. Disponible en: <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/12819>
18. Park Y, Lee J, Lee K, Bae S, Lee S, Jang S, Hur H, Park Y. A study on dentist and dental hygienist burnout. *Journal of Korean Academy of Oral Health* [internet]. 2019 [citado 20 de julio de 2022]; 43(2):100-108. Disponible en: <https://doi.org/10.11149/jkaoh.2019.43.2.100>
19. Araujo C, Cubas I. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en el personal de enfermería del hospital regional docente Cajamarca 2021. [tesis] UPAGU. [internet]. 2022 [consultado 4 de junio de 2022]; 73 p. Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/2295>
20. Tapia Y, Zacarías J. Relación entre el estrés y es desempeño laboral en los colaboradores del centro de salud La Huayrona-San Juan de Lurigancho. [tesis] UMA. [internet]. 2022 [consultado 3 de junio de 2022]; 64p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12970/822>
21. Cotavarria J. Titulada Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud del hospital I Naylamp, en el contexto Covid -19, Chiclayo. [tesis Maestría] UCV. [internet]. 2021 [consultado 3 de junio de 2022]; 73. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78285>

22. Gamonal, L. Estrés y desempeño laboral en los cirujanos dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. [tesis maestría] UCV. [internet]. 2021 [citado 3 de junio de 2022]; 94p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/57648>
23. Lauracio. C, Lauracio. T, Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Rev. Innova Educación [Internet]; septiembre 2020. Vol.2. Núm.4. Available from: <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.04>
24. Domínguez M. Síndrome de Burnout y desempeño profesional del personal de salud en el centro de salud Nuevo Milenio, Madre de Dios – 2018. [tesis maestría] UCV. [internet]. 2018 [citado 3 de junio de 2022]; 124p. Disponible en: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37535>
25. Delgado P. Estrés laboral y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la práctica privada I semestre, Lima 2021. [tesis maestría] UCV [internet]. 2022 [citado 14 de julio de 2022]; 87p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87317>
26. Zunini F. Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal enfermero de cuidados intensivos de un Hospital del Callao, en pandemia. [tesis maestría] UCV [internet]. 2022 [citado 14 de julio de 2022]; 56p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/87339>
27. Palomino F. Prevalencia del Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud en el centro de salud materno infantil El Porvenir del distrito de La Victoria, periodo julio – diciembre, 2018. [tesis maestría] UAP [internet]. 2019 [consultado 15 de julio de 2022]; 103p. Disponible en: <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/8660>
28. Urrunaga. L. Influencia del Síndrome de Burnout en el desempeño laboral del personal de enfermería del tercer piso Este Adolescentes del Instituto Nacional de Enfermedades Neoplásicas Surquillo –2017 [Tesis Maestría] UCV [internet]. 2017 [citado 1 de junio de 2022]; 125p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/14472>
29. Aquino J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016 [tesis maestría] UCV [internet]. 2017 [citado

- 2 de junio de 2022]; 130p. Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/15011>
30. Saborío L, Hidalgo L. Síndrome de Burnout. Medicina Costa Rica [Internet]. 2015 [consultado el 3 de junio de 2022]; 32(1):119-124. Disponible en: http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1409-00152015000100014&lng=en
31. Gómez.C, Martín.A, Montero.J. Burnout syndrome in dentists: Work-related factors, Journal of Dentistry [internet] 2022 [citado 2 de junio de 2022]; 8p. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.ident.2022.104143>
32. Osorio J, Cárdenas L. Estrés laboral: estudio de revisión. Divers.: Perspect. Psicol. [Internet]. 2017 [citado 5 de junio de 2022];13(1):81-0. Disponible en: <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/diversitas/article/view/3494>
33. Mejía R, Chacon J, Enamorado O, Garnica L, Chacón S, García-Espinosa Y. Factores asociados al estrés laboral en trabajadores de seis países de Latinoamérica. Rev. Asoc Esp Espec Med Trab [Internet]. 2019 [citado 4 de junio de 2022]; 28(3): 204-211. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S1132-62552019000300004&lng=es.
34. OIT. Prevención del estrés en el trabajo. [Internet] 2013 [Citado 4 de junio de 2022];141pp. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_251057.pdf
35. Jackson A, Frame M. Stress, health, and job performance: What do we know? J Appl Behav Res. [internet]. 2018 [citado 4 de junio de 2022]; 1-14. E12147. Disponible en: <https://doi.org/10.1111/jabr.12147>
36. Rodríguez K, Lechuga J. Work performance of teachers at ITSA University Institution. Revista EAN [internet] 2019 [citado 5 de junio de 2022], (87), 79-101. <https://doi.org/10.21158/01208160.n87.2019.2452>
37. Álvarez B, Alfonso D, Indacochea B. EL DESEMPEÑO LABORAL: UN PROBLEMA SOCIAL DE LA CIENCIA. Didascálica: Didáctica Y educación [internet] 2018 [citado 4 de junio de 2022]; 9(2), 147–158. Disponible en: <https://revistas.ult.edu.cu/index.php/didascalia/article/view/758>

38. Castro K, Delgado J. Gestión del talento humano en el desempeño laboral. *Ciencia Latina* [Internet]. 2020 [citado 5 de junio de 2022];4(2):684-03. Disponible en: <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/107>
39. Muntané, J. Introducción a la investigación básica. *Rev. Temat.* [Internet]. 2015 [consultado 21 de junio de 2022]; 33 (3): 221. Disponible en: <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
40. Hernández-Sampieri R, Fernández-Collado C, Baptista-Lucio P. *Metodología de la investigación* México D.F.: mcgraw-Hil 6ta Ed. [Internet]. 2014 [consultado 21 de junio de 2022] 138-141, 278 p. Disponible en: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
41. Aranda C, Pando M, Salazar J. Confiabilidad y validación de la escala de Maslach Burnout Inventory (HSS) en trabajadores del occidente de México. *Salud Uninorte* [internet]. 2016 [consultado 20 de junio de 2022]; 32(2): 218-227. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v32n2/v32n2a05.pdf>
42. Álvarez P, Chacón F, Sánchez E. Estructura factorial de MBI-HSS en funcionarios de prisiones de Arica-Chile. *Ajayu Órgano de Difusión Científica del Departamento de Psicología UCBSA*. [internet]. 2019 [citado 2 de julio de 2022]; 17(2), 444-461. Disponible en: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S2077-21612019000200010&lng=es&tlng=es.
43. Arias W, Muñoz T, Delgado Y, Ortiz M, Quispe M. Síndrome de burnout en personal de salud de la ciudad de Arequipa (Perú). *Med. Secur. Trab.* [Internet]. 2017 [citado 2 de julio de 2022]; 63(249): 331-344. Disponible en: http://scielo.isciii.es/scielo.php?Script=sci_arttext&pid=S0465-546X2017000400331&lng=es.
44. Diaz M, Evaristo T. Síndrome de burnout y factores asociados en odontólogos que trabajan en hospitales del ministerio de salud de Lima Metropolitana, Perú. *Rev. Fac. Med.* [internet]. 2022 [consultado 2 de julio de 2022]; 70(1): e86761. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/revfacmed/article/view/86761>

45. Aquino J. Síndrome de burnout y desempeño laboral en personal del departamento de patología clínica y anatomía patológica del Hospital Nacional Hipólito Unanue, 2016. [tesis Maestría] UCV [internet]. 2017 [citado 4 de julio de 2022]; 130p. Disponible en: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/15011/Aquino_AJN.pdf?Sequence=1&isallowed=y
46. Manzini J. Declaración de Helsinki: Principios éticos para la investigación médica sobre sujetos humanos, Mar del Plata, Argentina. [internet]. 2015 [consultado 6 de julio de 2022]; 7(2): 321-334. Disponible en: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/abioeth/v6n2/art10.pdf>

ANEXOS

ANEXO 1:

Instrumento de recolección de datos

TEST DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO LABORAL

I. Datos generales:

1. Genero

a. Mujer

b. Hombre

2. Edad

a. Mayor de 35 años

b. Menor de 35 años

II. Instrucciones: Favor de marcar con una X el criterio que usted considere de acuerdo con la evaluación realizada, es importante mencionar que solo se debe de marcar un criterio.

		Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	Acato totalmente los lineamientos y normas establecidos para el cumplimiento de las funciones asignadas					
2	Me encuentro permanentemente en mi puesto de trabajo, es innecesario indagar por mi destino					
3	Ayudo a mis compañeros de trabajo cuando las circunstancias lo requieren					
4	En mi trabajo me anticipo a los sucesos y propongo acciones y procedimientos para atenderlos y resolverlos					
5	Realizo con responsabilidad las funciones y deberes propios de mi puesto laboral sin requerir supervisión permanente					
6	Asumo la responsabilidad por los resultados de mi trabajo					
7	Estoy absolutamente seguro(a) de todas mis acciones en el trabajo					
8	Soy prudente para emitir juicios u opiniones de temas delicados					
9	Considero que los chismes influyen negativamente en el trabajo					
10	Es mi deber usar el uniforme de trabajo completo durante mi jornada laboral					
11	Tengo gran capacidad para resolver problemas laborales					
12	Me siento feliz, satisfecho(a) y completo(a) con mi trabajo					
13	Disfruto el puesto laboral que tengo, el cual me llena de alegría, es una gran satisfacción el hecho de realizarlo					
14	Comprendo los fundamentos de los procedimientos y técnicas de trabajo					
15	Aplico los conocimientos adquiridos por experiencia laboral					
16	Aplico las normas de control de calidad cuando es necesario					
17	Si cometo errores los reporto en forma de informes para su posterior corrección					
18	Tengo la habilidad de trabajar rápido, incluso durante situaciones de presión					

19	Soy puntual para entregar los resultados y/o informes de mi trabajo					
20	La frecuencia de mis errores es muy poca o casi nula. Suelo tener exactitud En mi trabajo.					
21	Participo activamente en la consecución de una meta común, incluso Cuando la colaboración no implique la satisfacción del interés propio					
22	Trabajo fácilmente con personas con puntos de vista diferentes al mío					
23	Tengo la capacidad de organizar un grupo de personas para trabajar Conjuntamente.					
24	Frente a un problema laboral realizo gestiones y consigo solucionarlo					

ANEXO 2:

CUESTIONARIO PARA EVALUACIÓN DEL SÍNDROME DE BURNOUT

A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verídicamente su propia existencia.

	Nunca	Algunas veces al año	Algunas veces al mes	Algunas veces a la semana	Siempre
1 Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo					
2 Cuando termino mi jornada de trabajo me siento vacío					
3 Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado					
4 Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa					
5 Siento que mi trabajo me está desgastando					
6 Me siento frustrado en mi trabajo					
7 Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo					
8 Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa					
9 Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades					
10 Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fuera objetos impersonales					
11 Siento que me he hecho más duro con la gente					
12 Me preocupa que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente					
13 Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes					
14 Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas					
15 Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes					
16 Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes					
17 Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo					
18 Me siento con mucha energía en mi trabajo					
19 Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes					
20 Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes					
21 Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo					
22 Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada					

ANEXO 3:**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

Yo _____ identificado con DNI _____, de profesión cirujano dentista con COP _____, declaro que he sido informado e invitado a participar en una investigación denominada “Síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla – Perú 2022”. Entiendo que este estudio busca determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral en cirujanos dentistas de la población de Ventanilla-Perú 2022 y sé que mi participación se llevará a cabo en mi centro de labores y consistirá en responder dos encuestas que demorará alrededor de 20 minutos. Me han explicado que la información registrada será confidencial, y que los nombres de los participantes serán asociados a un número de serie, esto significa que las respuestas no podrán ser conocidas por otras personas ni tampoco ser identificadas en la fase de publicación de resultados. Estoy en conocimiento que los datos no me serán entregados y que no habrá retribución por la participación en este estudio, sí que esta información podrá beneficiar de manera indirecta y por lo tanto tiene un beneficio para la sociedad dada la investigación que se está llevando a cabo. Asimismo, sé que puedo negar la participación o retirarme en cualquier etapa de la investigación, sin expresión de causa ni consecuencias negativas para mí.

Sí Acepto ()

No acepto ()

Participar voluntariamente participar en este estudio y he recibido una copia del presente documento.

Firma participante: _____

Fecha: _____

ANEXO 4: Carta de Presentación



UNIVERSIDAD
SEÑOR DE SIPÁN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Pimentel, 09 de julio del 2022

Sr. Dr.
Wenceslao Quispe Soria
Decano
COLEGIO ODONTOLÓGICO DEL PERÚ – REGIÓN CALLAO
Ciudad.

Asunto: Presento a la(s) Sr. (ta)(s) **CONDORY PARIONA SILVANA MARI** y **HERNANDEZ VILLEGAS SYNTIA MEDALY** estudiante de Estomatología para elaborar el desarrollo de su Tesis denominada: "SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA POBLACIÓN DE VENTANILLA- PERÚ 2022."

Es grato dirigirme a usted para expresarle un cordial saludo, a nombre de la Universidad Señor de Sipán, Facultad de Ciencias de la Salud y a la vez presentar **CONDORY PARIONA SILVANA MARIA** con DNI: 72661260 Código universitario: 2221804236 y **HERNANDEZ VILLEGAS SYNTIA MEDALY** con DNI: 71993434 Código universitario: 211812401 del curso: taller elaboración de trabajos de investigación, actualización de tesis de pregrado y posgrado de universidades no licenciadas de la Escuela de Estomatología, quien(es) se encuentran) apto(s) para ejecutar su Tesis denominada **SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN CIRUJANOS DENTISTAS DE LA POBLACIÓN DE VENTANILLA- PERÚ 2022**.

Esta actividad académica está consignada en el plan de estudios y tiene la finalidad de que el estudiante corrobore los conocimientos adquiridos a la fecha, en escenarios del entorno laboral relacionado con su especialidad. Para ello, solicitamos su autorización, a fin de que se le brinde las facilidades necesarias dentro de su institución y en coordinación con su persona para la ejecución del proyecto.

En espera de su atención a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y estima personal.

Cordialmente,

Paola La Serna Solari
Directora (e) Escuela de Estomatología

ADMISIÓN E INFORMES
074 481610 - 074 481632
CAMPUS USS
Km. 5, carretera a Pimentel
Chiclayo, Perú
www.uss.edu.pe

Anexo 5: Carta de Aceptación



Callao, 05 de septiembre del 2022.

Doctora:
PAOLA LA SERNA SOLARI
Directora (e) Escuela de Estomatología
Universidad Señor de Sipan
Presente.-

De nuestra especial consideración:

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para expresarle mi cordial saludo y, por medio de la presente brindar la información solicitada por las estudiantes **CONDORY PARIONA SILVANA MARIA** y **HERNANDEZ VILLEGAS SYNTIA MEDALY**.

Actualmente en el distrito de Ventanilla tenemos 149 colegiados en nuestra Región.

Esperamos que dicha información sea beneficioso para el proyecto de investigación que están realizando.

Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,



C. D. WENCESLAO QUISPE SORIA
Decano
Colegio Odontológico del Perú
Región Callao

Teléfono: 920 847 866 / 990 646 355

Sede Faucett: Av. Elmer Faucett 2215 - Bellavista Sede Colina: Jr. Colina 671 Bellavista
admoncopregioncallao@gmail.com
www.copregioncallao.com

Anexo 6: Prueba Piloto

Cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,850	22

El cuestionario para evaluar el Síndrome de Burnout alcanzó un nivel de confiabilidad alto con un Alfa de Cronbach = 0,850 siendo este un instrumento adecuado para el estudio.

Estadísticas de total de elemento				
	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
b1	90,40	55,937	,359	,849
b2	90,60	52,358	,720	,838
b3	90,85	50,976	,518	,840
b4	91,15	52,345	,312	,850
b5	90,85	49,818	,710	,833
b6	91,30	51,695	,713	,837
b7	91,00	53,158	,430	,844
b8	91,10	54,516	,177	,855
b9	91,40	52,884	,337	,848
b10	91,25	50,934	,560	,839
b11	90,40	55,937	,359	,849
b12	90,60	52,358	,720	,838
b13	90,85	50,976	,518	,840
b14	91,15	52,345	,312	,850
b15	90,85	49,818	,710	,833
b16	91,30	51,695	,713	,837
b17	91,00	53,158	,430	,844
b18	91,10	54,516	,177	,855
b19	91,40	52,884	,337	,848
b20	91,25	50,934	,560	,839
b21	91,05	56,576	,018	,858
b22	91,50	48,684	,409	,850

Se puede observar que, si se eliminara alguna pregunta, el Alfa de Cronbach no varía mucho.

Test de evaluación de Desempeño Laboral

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,809	24

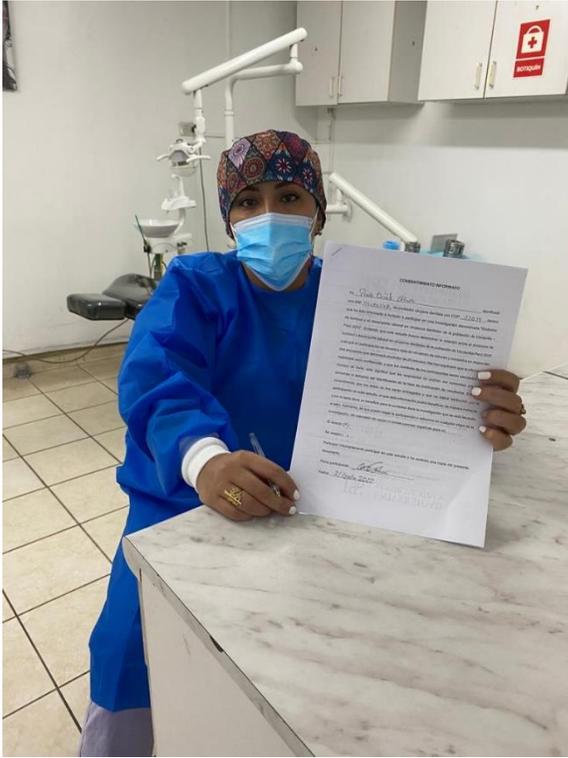
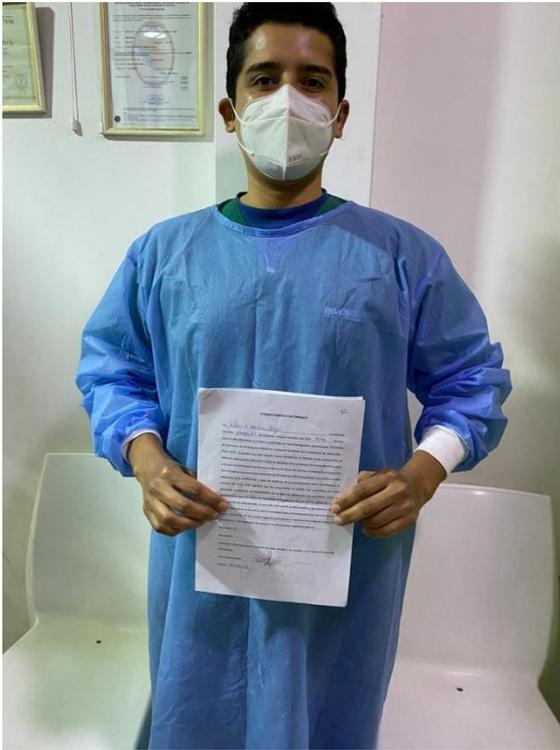
Se alcanzó un nivel de confiabilidad alto con un Alfa de Cronbach = 0,809 para el Test de evaluación de Desempeño Laboral, considerando que el test es apropiado para el presente estudio.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
d1	102,25	40,867	,584	,791
d2	101,94	44,463	,113	,814
d3	102,13	42,117	,351	,802
d4	102,50	41,600	,580	,793
d5	101,75	45,533	,109	,810
d6	101,75	44,467	,430	,804
d7	102,06	39,396	,670	,785
d8	102,31	42,629	,255	,808
d9	102,19	40,296	,351	,805
d10	101,81	46,029	-,040	,813
d11	102,38	42,517	,393	,800
d12	102,38	44,917	,085	,813
d13	102,50	44,267	,145	,812
d14	102,00	44,000	,273	,805
d15	101,75	44,467	,430	,804
d16	102,00	41,467	,692	,791
d17	102,31	41,429	,374	,801
d18	102,63	43,183	,157	,816
d19	102,31	39,563	,651	,786
d20	102,69	41,162	,684	,790
d21	102,31	41,963	,451	,798
d22	102,38	42,650	,259	,808
d23	102,81	41,363	,381	,801
d24	102,69	41,162	,455	,797

Se puede observar que, si se eliminara alguna pregunta, el Alfa de Cronbach no existe una variación considerable.

ANEXO 5: Evidencias







NOMBRE DEL TRABAJO

TESIS CONDORY Y HERNANDEZ.docx

AUTOR

CONDORY HERNANDEZ

RECUENTO DE PALABRAS

8723 Words

RECUENTO DE CARACTERES

44519 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

34 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

76.5KB

FECHA DE ENTREGA

May 22, 2023 12:21 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

May 22, 2023 12:21 PM GMT-5

● **21% de similitud general**

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

- 16% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Cross

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)
- Material citado

Derechos Reservados - Copyright
Desarrollo de Sistemas
eSeuss@uss.edu.pe