



ESCUELA DE POSGRADO

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN ODONTÓLOGOS DE LAS REGIONES
DE LAMBAYEQUE Y PIURA - 2022**

**PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO
DE MAESTRA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**

Autora:

Bach. Cuyan Alejandria, Lizabeth.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1259-3176>.

Asesor:

Dr. Cabrejo Paredes, José Elías.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7335-0541>

Línea de investigación:

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

Pimentel – Perú

2023



ESCUELA DE POSGRADO

**MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE
SALUD**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN
ODONTÓLOGOS DE LAS REGIONES DE LAMBAYEQUE Y PIURA
- 2022”**

AUTOR:

BACH. CUYAN ALEJANDRIA, LIZCETH

PIMENTEL – PERÚ

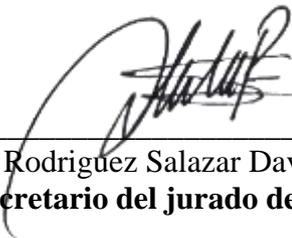
2023

**SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTÓLOGOS
DE LAS REGIONES DE LAMBAYEQUE Y PIURA - 2022.**

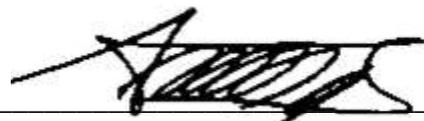
APROBACIÓN DE LA TESIS



**Dr. Perez Delgado Orlando.
Presidente del jurado de tesis**



**Mg. Rodriguez Salazar David Yeret.
Secretario del jurado de tesis**



**Mg. Alfredo Carlos Manuel Rendon Alvarado.
Vocal del jurado de tesis**

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA, CUYAN ALEJANDRIA LIZCETH, egresado** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**. De la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTÓLOGOS DE LAS REGIONES DE LAMBAYEQUE Y PIURA - 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 auténtico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

Lizceth Cuyan Alejandria	DNI:4807543	
--------------------------	-------------	---

Pimentel, 6 de septiembre de 2023.

INDICE GENERAL

DEDICATORIA	8
AGRADECIMIENTO	9
RESUMEN	10
ABSTRACT	11
I. INTRODUCCIÓN	12
1.1. Realidad Problemática.	12
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	21
1.4. Formulación del Problema.	29
1.5. Justificación	29
1.6. Hipótesis	30
1.7. Objetivos	30
II. MATERIAL Y MÉTODO	32
2.1. Tipo y Diseño de investigación.	32
2.2. Población, muestra y muestreo	33
2.3. Variables, Operacionalización.	35
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	35
2.5. Procedimientos de análisis de datos.	40
2.6. Criterios éticos	40
2.7. Criterios de rigor científico.	41
III. RESULTADOS	43
3.1. Resultados	43
3.2. Discusión	47
IV. CONCLUSIONES	52
4.1. Conclusiones	52
REFERENCIAS	54

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población total del personal odontológico	33
Tabla 2. Muestreo aleatorio estratificado	34
Tabla 3. Estructura del cuestionario SB	37
Tabla 4. Puntuación del SB	38
Tabla 5. Escala Likert SL-SPC	38
Tabla 6. Agrupación de ítems por dimensiones	39
Tabla 7. Tabla de puntuación del SL	39
Tabla 8. Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos	43
Tabla 9. Nivel del Síndrome de Burnout en odontólogos según sexo, edad y condición laboral	44
Tabla 10. Nivel de la Satisfacción Laboral en odontólogos según sexo, edad y condición laboral	45
Tabla 11. Identificar el nivel de agotamiento emocional de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura	46
Tabla 12. Identificar el nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura	46
Tabla 13. Identificar el nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura	47

DEDICATORIA

A Dios, por condescenderme el acompañamiento de mi familia, luego de atravesar momentos complicados.

De modo concreto a mis padres, que todo momento me mostraron sus consejos, sacrificios y valores para poder alcanzar mis objetivos.

A mis hermanas, por ofrecerme su compañía constante en cada momento requerido.

A mis amigos, por todas las grandes cosas que aportaron a mi vida.

La autora

AGRADECIMIENTO

Agradecer a la Universidad Señor de Sipán, por permitirme vivir una experiencia que suma a mi vida académica.

Agradecer a mi asesor, infinitamente pues nos mostró desde un inicio la enseñanza y la exigencia constante para poder lograr la meta final.

Agradecer a las instituciones públicas de salud, por brindarme la oportunidad de acceder a ellas para que se ejecute la investigación planteada.

La autora

RESUMEN

El agotamiento profesional se considera un serio problema sanitario, que provoca daños en la salud mental, productividad, ocasionando efectos negativos en el funcionamiento de un sistema sanitario, es así que los cirujanos dentistas noson ajenos a ello.

Objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.

Tipo de investigación: Se desarrolló un estudio observacional, cuantitativo, con un diseño correlacional y transversal.

Metodología: La muestra fue de 158 cirujanos dentistas que fueron elegidos pormuestreo aleatorio estratificado. Se aplicó el cuestionario Síndrome de Burnout de Maslach y la encuesta de la Satisfacción Laboral del “Escala de Opiniones SL-SPC”, posteriormente la recolección de datos se realizó de forma virtual, finalmente se procesó toda la información mediante un software estadístico SPSS y se aplicó la prueba inferencial Chi cuadrado.

Resultados: Se distinguió que el 91,2% de odontólogos se encuentran medianamente satisfechos, y a su vez el 83,5% del total de encuestados poseen niveles bajos de Burnout.

Conclusiones: Se determinó que existe relación altamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.

Palabras clave: Síndrome Burnout (SB), Satisfacción Laboral (SL), odontólogos.

ABSTRACT

Professional exhaustion is considered a serious health problem, which causes damage to mental health, productivity, causing negative effects on the functioning of a health system, so dental surgeons are no strangers to it.

General objective: To determine if there is a relationship between burnout syndrome and job satisfaction in dentists from two regions of Peru 2021.

Type of research: An observational, quantitative study with a correlational and cross-sectional design was developed.

Methodology: The sample consisted of 158 dental surgeons who were chosen by stratified random sampling. The Maslach burnout Syndrome questionnaire and the job satisfaction survey of the "SL-SPC Opinion Scale" were applied, later the data collection was carried out virtually, finally all the information was processed through SPSS statistical software and Chi square inferential test will be applied. Results: It was distinguished that 91.2% of dentists are moderately satisfied, and in turn 83.5% of the total respondents have low levels of Burnout.

Conclusions: It was determined that there is a highly significant relationship between burnout syndrome and job satisfaction in dentists from the Lambayeque and Piura regions.

Keywords: Syndrome Burnout (SB), job satisfaction (SL), dentists.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática.

En la actualidad, el odontólogo es considerado como un profesional de la salud que se encuentra en una situación de vulnerabilidad y expuesto a riesgos laborales derivados de las particularidades que conlleva su profesión; esto se debe a los servicios sanitarios brindados han propiciado una serie de modificaciones y alteraciones que han tenido un impacto directo sobre los integrantes de las organizaciones laborales. (1)

Los análisis realizados demostraron que los estomatólogos experimentan numerosas situaciones laborales estresantes, tales como permanecer sentados durante largos períodos en el sillón dental, atender a pacientes ansiosos, posiblemente debido a jornadas laborales extensas y la interacción diaria con sus pacientes, la escasez de suministros médicos y experiencias desagradables. (2)

En concordancia, el entorno laboral de los profesionales de la salud bucal se encuentra sujeto a una amplia variedad de factores estresantes mismos que se relacionan directamente con los procedimientos dentales, la gestión y organización de la clínica dental, inclusive la dinámica de trabajo y relación entre los profesionales que integran una misma institución odontológica; esta complejidad del entorno laboral afecta de manera directa en el bienestar físico y emocional de los profesionales dentales. (3)

Los servicios de atención médica-odontológica se encuentran sujetos a una influencia significativa del estrés, lo cual repercute en el bienestar tanto físico como emocional de los profesionales del área, lo que a su vez cuenta con la capacidad de afectar la calidad de atención recibida por los pacientes. Investigaciones han identificado múltiples causas que provocan estrés en el personal de atención médica, incluyendo diversos horarios laborales, la falta de control y autonomía en el lugar de trabajo, sentimientos de aislamiento, trabajo constante, y una insatisfacción con respecto a la distribución del tiempo entre el trabajo y la vida personal. (4)

Encuestas y estudios previos han señalado que la odontología es una profesión con una alta carga de fatiga y estrés, los informes también han demostrado que el agotamiento de los dentistas suele causar un impacto negativo directo en la calidad de la atención médica-odontológica brindada a los pacientes, traduciéndolo en índices de satisfacción más bajos; por tanto, es necesario prestar atención a los diferentes factores que originan el estrés en la práctica odontológica para garantizar un entorno laboral saludable y óptimo bienestar para

los profesionales del área, al igual que brindar una atención de calidad y satisfacción para los pacientes. (5) De acuerdo con Rugulies la falta de equilibrio en salud está dado por un mal entorno como las exposiciones ambientales, procesos psicológicos y psicofisiológicos. (6)

Los odontólogos suelen encontrarse en situaciones donde enfrentan reacciones adversas y fóbicas al tratamiento dental, las cuales con frecuencia se originan por eventos traumáticos pasados asociados a la salud bucal, si no se aborda adecuadamente la tensión surgida de estas interacciones interpersonales, los niveles de estrés aumentan significativamente; es importante que los profesionales dentales cuenten con estrategias y herramientas para manejar adecuadamente estas emergencias, de modo se les permita brindar la atención médica-odontológica necesaria en un entorno seguro y comfortable, tanto para el paciente como para el odontólogo. (7)

Es necesario resaltar que el sistema de salud en el sector público suele ser agitado y estresante, debido a su fijación de objetivos para priorizar la calidad de los servicios prestados; no obstante, las condiciones laborales representan una serie de dificultades tanto internas como externas dando lugar a un elevado nivel de desgaste ocupacional, es importante prestar atención a estas dificultades y se adopten medidas para mejorar la calidad del entorno laboral en el sector público de la salud, con el fin de garantizar el bienestar de los trabajadores y, por consiguiente, una mejor atención médica-odontológica para los pacientes. (8)

El Síndrome de Burnout (SB) se define como una respuesta emocional que surge de la participación y la interacción laboral excesivas, siendo el agotamiento profesional el principal factor que causa esta situación; esta condición genera efectos negativos en el estado de bienestar y en la satisfacción por el empleo; cabe destacar que se trata de una afección compleja y multidimensional, por lo que existen diversas definiciones y enfoques sobre el tema. (8)

El SB es un fenómeno asociado a repercusiones desfavorables tanto a nivel individual como organizacional, laboral y social, derivadas del contacto constante y prolongado con otras personas; si bien puede haber factores personales implicados en su aparición, éste se relaciona comúnmente con factores externos propios del entorno laboral. (9) La importancia del padecimiento radica en su impacto adverso en la salud mental y física del individuo, tal como ha sido señalado por la Organización Mundial de la Salud (OMS). De manera que lo anexa a la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE 10), ante este suscito ya para el 2018 es tomado como un “síndrome propio de un estrés crónico”. (10)

El síndrome referido surge a raíz de la exposición continua y directa a individuos que manifiestan un elevado grado de agotamiento, conllevando a la aparición de una actitud deficiente, una merma en el desempeño personal, la aparición de sintomatología depresiva y la materialización de una brecha entre los profesionales de la salud, todo lo cual resulta en una disminución del rendimiento laboral y con ello la productividad; en este sentido, el rendimiento de los miembros del personal asistencial puede verse afectado por la exposición diaria y directa con pacientes con un nivel alto de fatiga, redundando en una manifestación de actitudes negativas y en el empeoramiento del estado de ánimo de los trabajadores, lo cual tendría un impacto negativo en la calidad de vida laboral y la atención al paciente. (10)

El síndrome de agotamiento profesional o burnout es una problemática que se presenta con mayor frecuencia en aquellos trabajos asistenciales cuya implicancia es el contacto interactivo con usuarios internos y externos; esta patología se caracteriza por su complejidad y permanencia, siendo una expresión de la negación al trabajo por parte del individuo afectado; ello se manifiesta progresivamente, comenzando con episodios leves de agotamiento para evolucionar a niveles elevados de estrés, propios de un estado de hastío y apatía generalizada; su creciente incidencia en las últimas décadas ha generado diversas discusiones y debates acerca de su impacto en el bienestar laboral. (11)

Las implicaciones del agotamiento pueden resultar potencialmente perjudiciales, pues implican la aparición de malas praxis, negligencias y otros actos afines, los cuales ponen en riesgo la seguridad del paciente; en una revisión sistemática compuesta de 20 artículos se detalla cómo el agotamiento conduce a un desequilibrio en el ambiente laboral; de esta manera, se pone de manifiesto la necesidad de evaluar y abordar los efectos del burnout en la calidad de la atención brindada al paciente.(12)

La Satisfacción Laboral (SL) es un indicador de estabilidad profesional, asociada con una mayor estabilidad psicológica y productividad, la percepción mayoritaria sobre este constructo se caracteriza por una actitud positiva ante el trabajo, ello se traduce como un desempeño más efectivo en la ejecución de sus tareas laborales; de esta manera, la SL se constituye como un factor clave en la calidad del ambiente laboral, impactando directa o indirectamente en el bienestar de los trabajadores y la productividad laboral. (13)

La SL es un aspecto fundamental a considerar en el entorno laboral, puesto que refiere al bienestar experimentado durante el desempeño de las tareas profesionales; en este sentido, los trabajadores que experimentan altos niveles de satisfacción en el ámbito laboral se sienten motivados con su trabajo; no obstante, factores como las bajas remuneraciones, la ausencia de incentivos y el exceso de trabajo influyen negativamente en la SL,

relacionándolo con la aparición del SB; por consiguiente, resulta clara la necesidad de implementar medidas para mejorar la SL como un pilar fundamental en el bienestar de los trabajadores y, por ende, en la calidad de la atención brindada al paciente. (14)

La SL puede entenderse como un sentimiento placentero derivado de una experiencia laboral satisfactoria y que resulta de la combinación de múltiples factores; entre estos factores pueden mencionarse las expectativas y las demandas del puesto de trabajo, las habilidades y el estatus socioeconómico, la comunicación con colegas, pacientes y el propio ambiente de trabajo. En el ámbito odontológico se observan diversos resultados en relación con la SL y su asociación con el ambiente de trabajo y el burnout, ello es explicado por la utilización de diferentes instrumentos de medición, surgiendo la necesidad de emplear herramientas estandarizadas que permitan una medición objetiva y precisa de la SL y sus posibles consecuencias en el ámbito odontológico. (15)

No sentirse satisfecho en el entorno laboral impacta de manera negativa en la provisión y el acceso a la atención médica-odontológica, dado que los esfuerzos relacionados con la contratación y la sustitución de personal suelen aumentar los costos de atención. La SL en el ámbito profesional depende de múltiples factores, algunos de los cuales se encuentran estrechamente relacionados con el individuo, como la edad, el género, el estado civil y la experiencia laboral, mientras que otros son propios de la naturaleza del trabajo, como la especialización, la interacción con los pacientes y el compromiso laboral; además, otros factores suelen encontrarse relacionados con el contexto laboral, la carga de trabajo, la seguridad laboral y el nivel de ingresos, el tipo de instalación, la gestión y el acceso a los recursos; en suma, resulta indispensable el abordaje de esta problemática de forma integral y multidimensional con el propósito de mejorar la calidad de atención y el bienestar del personal laboral. (16)

A escala internacional, la literatura científica indica que la disminución en el desempeño laboral posee un impacto negativo en la SL; por lo tanto, resulta fundamental contar con buenas condiciones laborales para evitar mencionado problema de salud mental, además, la comunicación interna dentro de las organizaciones se considera una de las dificultades más comunes en este ámbito. En Europa, el 22% de los profesionales estarían experimentando niveles de estrés elevados, tratándose de la segunda afección laboral más común entre el personal de trabajo; de tal modo, se vuelve crucial abordar la temática desde una perspectiva de prevención, a fin de mejorar la calidad de vida de los trabajadores y, por ende, su desempeño laboral. (17)

De acuerdo con las investigaciones acerca del SB, se ha evidenciado que del 34% al 84% de

los odontólogos considera que la práctica de esta profesión implica una alta carga de estrés, lo cual es considerablemente mayor a lo señalado por otros trabajos; adicionalmente, entre el 7,8% y el 30% de los dentistas experimentan altos niveles de cansancio profesional a causa de este síndrome. (17)

Al considerar el ámbito nacional, el estrés laboral experimentado por los profesionales de salud bucal ha sido históricamente un asunto de menor importancia, pues existe una carencia de evidencias concretas sobre temas conexos con la odontología; las principales preocupaciones han estado enfocadas en las remuneraciones, metas y relaciones interpersonales; sin embargo, algunas investigaciones señalan que son los usuarios internos quienes expresan niveles de insatisfacción laboral, lo cual aumenta la probabilidad de manifiesto del SB en los profesionales odontólogos; por consiguiente, resulta relevante abordar la problemática de manera más proactiva y sistemática, con el fin de generar bienestar y mejorar la calidad de vida laboral. (18)

En el contexto regional, se observa la falta de preocupación por mitigar los niveles de estrés laboral experimentados por los cirujanos dentistas en las instituciones sanitarias públicas, en especial en las regiones de Lambayeque y Piura, las cuales registran un mayor crecimiento poblacional; no obstante, esta postura ha sufrido un cambio drástico, debido a que los trabajadores ahora demandan un ambiente laboral apropiado y favorable en términos de bienestar psicológico y emocional; por consiguiente, resulta fundamental abordar los desafíos relacionados con el estrés laboral de manera efectiva, a fin de mejorar la calidad de vida de los profesionales de la salud y, por tanto, el cuidado y atención ofrecidos a los pacientes.

Se considera una estrategia relevante para la planificación y ejecución de medidas preventivas y de afrontamiento el investigar y monitorear el síndrome de burnout desde sus primeros síntomas, con el propósito de llevar a cabo una detección temprana eficaz. (19)

Aunque numerosos estudios se han enfocado en el estrés experimentado por estudiantes o universitarios, son escasos los trabajos que han examinado el estrés en proveedores de atención médica; en este sentido, el bienestar de este grupo de trabajadores representa una preocupación relevante. En consecuencia, la presente investigación tiene como objetivo detectar y analizar la SL y el SB en el colectivo de los profesionales que ofrecen servicios de atención odontológica, y con ello evaluar cómo estas variables se relacionan con la edad, el género y el estatus laboral. (20)

En contexto con lo anterior, se evidencia la falta de estrategias en las regiones de Lambayeque y Piura para disminuir el agotamiento profesional entre cirujanos dentistas, lo

que conlleva a exposiciones a estresores ocupacionales y escasez de apoyo social; todo ello aumenta la inseguridad y puede causar daños en la salud, deteriorando así la satisfacción laboral; en ese sentido, a fin de mejorar la satisfacción profesional de los cirujanos dentistas, resulta fundamental abordar el agotamiento profesional como una prioridad; pues la carencia de estrategias, la exposición a estresores ocupacionales y la falta de apoyo social influyen en el aumento de la inseguridad laboral y la posibilidad de daños a la salud.

1.2. Trabajos previos

A nivel mundial

Cavalcante M. *et al.* (20), en su pesquisa buscó como objeto principal analizar la satisfacción del personal y calcular la prevalencia de SB en odontólogos de Ceara – Brasil, su muestra estuvo formada por 35 dentistas, la evaluación se realizó mediante el empleo de cuestionarios pertinentes. Cabe destacar que esta especialidad se considera una de las más afectadas por el SB y la insatisfacción laboral, lo que influye en el bienestar del profesional y la calidad de servicio del sector público; por ello, el estudio analizó ambas variables, encontrando altos niveles de insatisfacción y baja incidencia de burnout en esta población.

Alzahem A. *et al.* (21), en Arabia Saudita, tuvo como objetivo general reconocer y comparar los niveles de Burnout en el servicio de dental en la ciudad de México, se tomó como variables demográficas el estado civil, edad y sexo, fue un estudio de tipo transversal, con un muestreo conveniente. En la investigación logró demostrar que la gran mayoría de los dentistas (el 85,5%) reportó niveles altos de estrés, mientras que solamente el 14,5% de los 256 encuestados mencionó niveles bajos de estrés. En términos de factores de riesgo de la aparición de estrés, se identificaron la edad comprendida entre los 40 y los 49 años, el sexo femenino y el estado civil. Es preciso destacar que los estomatólogos que laboraban en instituciones educativas presentaron niveles menores de agotamiento respecto a aquellos que trabajaban en otros campos laborales. Estos hallazgos poseen importantes implicaciones tanto para la salud y bienestar de los profesionales de odontología como para la calidad de atención odontológica ofrecida a la población en general.

Molina H. *et al.* (22), en su estudio investigó las relaciones entre Clima Laboral, SL y Burnout en odontólogos de España, este analizó de qué manera ciertas variables sociodemográficas, como el género, la experiencia profesional y la jornada laboral semanal, anuncian la percepción del trabajo; ello fue realizado gracias a la aplicación de cuestionarios

online con una muestra de 3876 unidades de estudio de la región. Con el fin de verificar la existencia de relación entre las variables investigadas se calculó el coeficiente de correlación gracias al estadístico de prueba R de Pearson. Se concluye que los odontólogos que trabajan más de 20 horas por semana y tienen más años de experiencia profesional reportan una mejor percepción de bienestar en el trabajo, sin diferencia significativa según el género.

Meyerson J. *et al.* (23), en Israel detalla que la literatura científica ha reportado que las personas enfrentan de manera heterogénea las condiciones de trabajo y el estrés laboral. Se ha demostrado que factores demográficos y profesionales, tales como la edad, el género, la experiencia laboral y la especialización profesional, influyen en la intensidad de la sobrecarga emocional experimentada por los trabajadores en términos físicos, mentales y emocionales, debido a la naturaleza de sus actividades y responsabilidades laborales; aunado, se ha observado que la personalidad y el nivel de sensibilidad a los estímulos externos e internos pueden mediar en la relación entre las interacciones dentista-paciente y los niveles de estrés y agotamiento que presentan los profesionales de la salud bucodental. Esta información es crucial para identificar los factores protectores y de riesgo vinculados con el bienestar psicológico de los trabajadores y, por lo tanto, puede servir como base para el diseño de estrategias efectivas para prevenir y tratar el estrés laboral.

Scanlan J. Hazelton T. (24), con el objeto de examinar la interrelación entre la SL, el agotamiento y la identidad profesional en terapeutas ocupacionales en Australia, se realizó un estudio donde se aplicó una encuesta a 118 participantes que se desempeñaban en roles "genéricos" y "específicos de terapia ocupacional", en la cual se evaluaron distintos aspectos de su labor. Los resultados obtenidos mostraron que los trabajadores encuestados reflejaron un alto nivel SL y un bajo nivel de agotamiento; asimismo, se destacó su capacidad para identificar problemas y proponer soluciones, sugiriendo que poseen una elevada competencia en su desempeño laboral. Estos hallazgos son relevantes para orientar el diseño e implementación de programas de atención al bienestar laboral de los terapeutas ocupacionales, con el fin de mejorar la calidad del servicio asistencial en salud proporcionado.

Carabaca F. (25), en su investigación se reporta a los profesionales de la salud que prestan sus servicios en instituciones públicas, como los centros penitenciarios en España, presentan una frecuencia constante de SB, lo cual se asocia con elementos de conflicto tales como el riesgo sociodemográfico y laboral. El estudio en cuestión contó con la participación de 59 profesionales de la salud, quienes fueron evaluados por medio del cuestionario de Maslach Burnout Inventory (MBI) para medir la variable independiente, y el cuestionario de Warr,

Cook y Wall para medir la variable dependiente (SL). Los resultados indicaron que los profesionales manifestaron un alto grado de cansancio emocional y un grado moderado de SL. Estas conclusiones son de gran relevancia para el diseño e implementación de políticas y programas que aborden el bienestar ocupacional de los trabajadores de la salud en instituciones públicas, a fin de mejorar la calidad del servicio y reducir los niveles de estrés laboral en este sector.

Hange Li *et al.* (26) realizaron una investigación con el objetivo de evaluar el grado de SL y agotamiento profesional en anestesiólogos de la ciudad de Beijing. El estudio se llevó a cabo en 211 hospitales con la participación de 2873 profesionales. Los resultados indicaron que factores tales como la categoría del establecimiento, largos periodos de trabajo, aglomeración de pacientes y la calidad del sueño se asocian con el agotamiento laboral, lo que se manifiesta en un sentimiento de desapego hacia su lugar de trabajo y en la falta de cumplimiento de las funciones propias de su rol. Estos factores incluyen tanto actitudes intrínsecas como extrínsecas. En conclusión, se encontró que los anestesiólogos presentan un nivel de satisfacción laboral por debajo del promedio y padecen un grado significativo de agotamiento profesional. Estos hallazgos son relevantes para la implementación de políticas y programas que promuevan el bienestar ocupacional de los anestesiólogos, con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios médicos brindados.

La I, Yun K. (27), se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura científica con el propósito de estudiar las consecuencias del enojo sobre la SL y el agotamiento en enfermeras coreanas. Este estudio fue de correlacional transversal, se aplicó una encuesta sobre los datos demográficos, nivel de satisfacción y el inventario de Copenhague para evaluar el agotamiento. Los resultados dejan evidencia suficiente para comprobar los altos niveles de enojo, ira, agotamiento e insatisfacción de las enfermeras nombradas a diferencia de las enfermeras que recién se encuentran iniciando su vida laboral, pues se encuentran estrechamente asociadas con su SL. De manera que, se plantea que se desarrollen programas de capacitación para el manejo de las variables mencionadas.

A nivel nacional

Valverde S. (28), llevó a cabo un estudio descriptivo transversal para evaluar el grado de cansancio profesional y la conformidad laboral del personal del Hospital de Cusco. La muestra estuvo compuesta por 110 miembros del personal que se encuestaron durante el tercer trimestre del año utilizando el Maslach Burnout Inventory (MBI) y la encuesta de SL

validada por el Ministerio de Salud. Los resultados indican que los hombres exhibieron una mayor incidencia de Burnout en comparación con las mujeres. Concluimos que se establece una relación significativa entre los altos niveles de estrés y la insatisfacción laboral en 1 de cada 10 profesionales, y aproximadamente un tercio de los médicos y profesionales de contrato temporal muestran un grado significativo de inconformidad laboral. En consecuencia, se sugiere la implementación de programas y políticas de apoyo laboral para mejorar la calidad de vida y la satisfacción laboral del personal del Hospital de Cusco y, de esta manera, mejorar la atención al paciente.

Carlos M. (29), observó que el SB se ha convertido en una preocupación alarmante con una alta prevalencia tanto a nivel nacional como mundial; dado este contexto, se llevó a cabo una investigación con el objetivo de explorar la posible relación entre el SB y la variable de SL en un grupo de cincuenta enfermeras del Hospital Belén Lambayeque. El enfoque de este estudio fue cuantitativo, correlacional y transversal. Para recopilar los datos necesarios, se utilizaron el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) y la escala general de satisfacción. Los resultados obtenidos revelaron que ambas variables presentaban una relación moderadamente inversa y con una significancia estadística de 0,01. Estos hallazgos resaltan la importancia de considerar y abordar el impacto del SB en la satisfacción laboral de las enfermeras, y sugieren la necesidad de implementar estrategias y políticas adecuadas para promover un ambiente laboral saludable y satisfactorio en el Hospital Belén Lambayeque.

García M. (30), realizó una investigación cuyo objetivo fue analizar la relación entre las variables de SL y el clima laboral de los promotores de telecomunicaciones en la ciudad de Lima. Este estudio adoptó un enfoque cuantitativo y correlacional, y contó con una muestra de 178 promotores. Para evaluar el clima laboral, se utilizó la Escala de Clima Laboral CL-SPC, mientras que la SL se evaluó mediante la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC. Los resultados obtenidos indicaron que existe una correlación entre el clima laboral y el bienestar profesional, si bien esta correlación se considera débil en términos estadísticos. Estos hallazgos subrayan la importancia de tener en cuenta el ambiente laboral en la promoción del bienestar y la satisfacción de los promotores de telecomunicaciones, y sugieren la necesidad de implementar medidas para mejorar el clima laboral en beneficio tanto de los empleados como de la organización.

Farfán P. (31), investigó la SL con el fin de determinar si existe una relación prevalente entre el SB en licenciadas de enfermería en Tarapoto. La muestra consistió en 56 enfermeras habilitadas que cumplieran con los criterios de inclusión establecidos. La metodología

utilizada en este estudio fue la siguiente: la variable de SL se evaluó utilizando el instrumento desarrollado por Sonia Palma en 1999, mientras que el síndrome de desgaste profesional se midió mediante el instrumento creado por Maslach. La recopilación de datos se realizó utilizando la prueba de Chi cuadrado. Los resultados revelaron que la mayoría de las participantes mostraron insatisfacción laboral y experimentaron un nivel intermedio de Burnout. En conclusión, se encontró una relación significativa con un valor de $p < 0,05$ entre el SB y la SL en las licenciadas de enfermería de Tarapoto.

Huarancay D. (32), en una investigación llevada a cabo en la ciudad de Lima, se procedió a evaluar el nivel de SB en una muestra conformada por odontólogos colegiados y habilitados, seleccionados a partir de los datos de contacto proporcionados por los respectivos colegios profesionales. Un total de 285 participantes formaron parte de la muestra. Durante el proceso de recopilación de datos, se estableció como criterio la correcta cumplimentación de los cuestionarios, eliminando aquellos que presentaban respuestas incompletas o que carecían del consentimiento del participante para formar parte del estudio. Como resultado del análisis, se encontró que el SB se veía influenciado de manera positiva por los años de experiencia profesional, mientras que la satisfacción laboral se encontraba significativa y positivamente relacionada con las horas semanales de trabajo. No se evidenciaron diferencias significativas en relación al género. Estos resultados ofrecen nuevas perspectivas acerca de los factores que inciden en el bienestar y la satisfacción de los odontólogos, poniendo de manifiesto la importancia de la experiencia profesional y las horas de trabajo como determinantes fundamentales en la aparición del SB y la SL.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Síndrome de Burnout

Zemanate P. (33) El Síndrome de Burnout se caracteriza por la presencia de agotamiento físico y ocupacional, y su impacto abarca todo el sistema sanitario a nivel mundial. Investigaciones han constatado que este síndrome conlleva consecuencias negativas tanto en la disposición laboral como en la calidad de la atención proporcionada. Este trastorno se manifiesta como una manifestación derivada de la práctica profesional, y sus efectos se manifiestan inicialmente de manera individual para luego extenderse al conjunto de la profesión.

El SB posee sus raíces en experiencias anteriores, donde los individuos afectados eran

voluntarios pertenecientes a una institución de salud. A medida que transcurren los años, estos individuos se esfuerzan cada vez más en sus responsabilidades con el fin de alcanzar sus metas. Sin embargo, después de 1 a 3 años de trabajo, se observa un impacto en su desempeño, manifestándose en actitudes negativas hacia los usuarios. (32)

Es así que, en 1976, Maslach introdujo el término "Síndrome de Burnout" y estableció que este término debe aplicarse exclusivamente a aquellos que trabajan directamente con pacientes, de manera presencial y asistencial, dentro de una institución. Por otro lado, en 1981, Maslach y Jackson definieron el SB como una manifestación tridimensional, en la cual el personal de salud evalúa negativamente tanto a sí mismo como al trabajo que realiza. A partir de esta perspectiva, el trabajador comienza a perder sus ideales y objetivos, incluso creando una distancia en las actividades sociales, recreativas y familiares. (8)

El SB se presenta a través del agotamiento laboral, en el cual la exigencia o la necesidad excesiva de trabajo supera el ritmo académico y, por ende, la capacidad emocional y académica; se ve afectado también por la ausencia de incentivos, relaciones laborales deficientes, conflictos frecuentes y una percepción negativa del entorno laboral, lo que conlleva a una disminución en la productividad. (33) El trabajador, frente a esta condición, experimenta una sensación de impotencia que le impide ofrecer su máximo rendimiento. En muchas ocasiones, esto provoca frustración y la adopción de medidas preventivas, como el aislamiento, de acuerdo con su criterio. Este comportamiento se acompaña de actitudes de indiferencia. (34)

La globalización ha generado cambios rápidos en el entorno laboral contemporáneo, requiriendo la adquisición de múltiples habilidades nuevas y el cumplimiento de exigentes estándares de rendimiento dentro de un marco de tiempo cada vez más reducido; la situación se agrava debido al desempeño de las labores en el sistema de salud se encuentran expuestos a un estrés emocional constante, debido a su estrecha relación emocional con los pacientes y sus familiares. En este sentido, es fundamental abordar estos desafíos desde una perspectiva académica y científica para garantizar un adecuado manejo de esta presión laboral y emocional. (34)

Conforme la clasificación del Manual Diagnóstico y Estadístico de Trastornos Mentales (CIE-10), el SB no se presenta de manera repentina, sino que se desarrolla gradualmente, manifestándose a través de niveles variables de sentimientos experimentados, los cuales aumentan en severidad a lo largo de sus tres dimensiones. Dichas dimensiones, que conforman el síndrome tridimensional, son evaluadas mediante el Maslach Burnout Inventory (MBI) en el personal que trabaja en áreas de servicios médicos. En primer lugar,

se encuentra el agotamiento emocional (AE), el cual se manifiesta cuando el conjunto de emociones ha sido consumido, generando sentimientos negativos que limitan la capacidad de desempeño laboral; en otras palabras, si el profesional ha experimentado un agotamiento emocional, no puede recuperarse por sí mismo, requiriendo asistencia profesional para superar esta situación. (10, 11)

La dimensión denominada despersonalización (DP) constituye la segunda faceta del síndrome y se presenta cuando el personal de salud experimenta un impacto negativo en relación con actitudes y respuestas insensibles, en ocasiones apáticas, hacia su labor. No obstante, esta respuesta es el resultado del agotamiento mental que surge al esforzarse por realizar su mejor desempeño. (19)

La dimensión final, conocida como realización personal (RP), implica una inclinación hacia una autoevaluación negativa, acompañada de una percepción de baja autoestima y falta de satisfacción laboral. Como resultado, la falta de logros personales y la comparación con los logros de los demás individuos se reflejan en esta dimensión. (19)

En primer lugar, el SB se manifiesta inicialmente como un sentimiento de satisfacción al obtener un nuevo empleo; sin embargo, con el paso de los años, esta perspectiva cambia y surge un impasse debido a la desilusión al no cumplir con las expectativas iniciales. La tercera etapa se caracteriza por experimentar una sensación de fracaso, mientras que en la etapa final se desarrolla un sentimiento de desidia, lo que provoca una desconexión emocional y comportamientos de evitación. (35)

El autor Nakandakari M. propone una clasificación en cuatro niveles para describir el grado de afectación de un individuo. El primer nivel, considerado leve, se caracteriza por una sintomatología mínima y poco evidente, a veces inespecífica, y con una participación del individuo mínima. En el segundo nivel, moderado, se observa una afectación de las necesidades básicas, como el sueño, junto con dificultades para mantener la concentración; además, en este nivel se comienza a recurrir al consumo de medicamentos. (35)

El tercer nivel, clasificado como grave, se caracteriza por el rechazo generalizado de sus responsabilidades y expresiones de odio, incluso hacia los pacientes; en este nivel, también se manifiesta el cinismo profesional; además, se observa una dependencia cada vez mayor a medicamentos y alcohol, y hacen todo lo posible por obtenerlos. Por último, en el nivel extremo, se presentan cuestionamientos profundos y manifestaciones intensas de emociones negativas a nivel psicológico, lo que puede derivar en crisis existenciales; en esta etapa, se hace imperativa la intervención de un profesional para brindar la ayuda necesaria. (35)

De acuerdo con los factores estresores intraorganizacionales identificados, se pueden

observar diversas situaciones generadoras de tensiones en el ámbito laboral, como la sobrecarga profesional, los conflictos en la distribución de tareas, la confusión de roles y la falta de seguridad laboral. Por otro lado, en relación a los factores estresores extraorganizacionales, se pueden identificar propiciadores de estrés tales como las discusiones, los problemas intergrupales, la falta de apoyo y el desinterés por parte del grupo. Estos elementos, tanto intrínsecos como extrínsecos a la organización, contribuyen al aumento del estrés y pueden impactar negativamente en la salud y el bienestar de los individuos en el contexto laboral. (36)

- Variables individuales: son factores relacionados con la aparición del SB y están asociadas al deseo de destacar y lograr metas personales; sin embargo, en muchos casos, estas metas no se logran de la manera deseada, lo que puede generar frustración; además, el tener un alto grado de entusiasmo por conseguir un trabajo, acompañado de bajas recompensas económicas y falta de apoyo institucional, así como ser parte de un grupo de empleados jóvenes con una situación laboral inestable, aumentando la probabilidad de desarrollar Burnout. También se ha observado que la estructura familiar puede influir en la manifestación de este síndrome, ya que contar un mayor número de hijos puede generar una mayor resistencia a padecerlo. Por otra parte, es importante destacar que el agotamiento no afecta a todos los profesionales de la misma manera, pues se ha encontrado que las mujeres poseen tasas desproporcionadamente más altas de agotamiento en comparación con los hombres. (15)
- Variables sociales: poseen repercusiones significativas en el cansancio emocional de los médicos y la despersonalización que surge como resultado de la fatiga y la insatisfacción laboral. Este problema está experimentando un crecimiento acelerado y puede verse agravado por diversos factores estresantes, como el clima laboral, la alta demanda de trabajo y la excesiva carga horaria a la que se encuentran expuestos. El análisis académico y científico de estas variables sociales permite comprender mejor las causas y consecuencias del agotamiento en el ámbito médico y cómo abordar eficazmente estos desafíos con el único propósito de mejorar el bienestar y la salud de los dentistas.

Los profesionales de la odontología se encuentran expuestos a diversos factores estresantes, más allá de las exigencias propias de su labor asistencial, lo cual los vuelve más susceptibles a desarrollar el Síndrome de Burnout. Estos elementos adicionales de estrés pueden incluir, entre otros, los siguientes: (15)

- a) Las variables relacionadas con el trabajo: poseen un efecto significativo en la salud de los odontólogos, además de su bienestar; entre estas variables se incluyen la sobrecarga de

pacientes, la responsabilidad de trabajar de manera individual, la presión para cumplir con los tiempos programados de tratamiento, el deseo de garantizar la satisfacción del paciente, considerando que estos tienen la libertad de elegir entre distintos dentistas, y la especialidad odontológica ejercida. El análisis académico y científico de estas variables permitirá comprender de manera integral los factores de estrés y cómo abordarlos de forma eficaz para mejorar la calidad de vida de los profesionales de la odontología.

b) Variables físicas en el ámbito académico y científico comprenden una serie de desafíos relacionados con los sentidos y la coordinación motora. Estos desafíos abarcan aspectos visuales, auditivos y táctiles, así como la necesidad de desarrollar una coordinación motora fina y precisa. El análisis y comprensión de estas variables físicas en el contexto académico y científico resulta fundamental para abordar de manera eficiente los desafíos que pueden surgir al realizar tareas que requieren un alto grado de percepción sensorial y habilidades motoras delicadas. Mediante una redacción académica y científica, es posible profundizar en los diversos aspectos de estas variables y su influencia en el desempeño y bienestar de los individuos.

c) Variables de gestión asociadas a la profesión: presentan aspectos de naturaleza académica y científica que resulta relevante abordar. Estas variables incluyen la condición de ser propietario de la clínica dental, la gestión económica del personal auxiliar y la variabilidad en los ingresos, dado que la mayoría de los dentistas ejercen su profesión de manera privada, sin estar vinculados al servicio público de salud. El estudio e investigación académica en relación a estas variables de gestión permitirá comprender de manera más profunda los desafíos y oportunidades que enfrentan los profesionales de la odontología en el ámbito empresarial y económico, facilitando así el desarrollo de estrategias y soluciones que promuevan un desempeño exitoso y sostenible en esta profesión.

d) Variables personales: en el ámbito académico y científico engloban una serie de factores que están vinculados a la personalidad del individuo, su estilo de afrontamiento, su inteligencia emocional, su compromiso y su flexibilidad cognitiva. Estos elementos individuales pueden desempeñar un papel fundamental en la forma en que una persona aborda y se adapta a situaciones diversas y desafiantes en el entorno académico y científico. El estudio y análisis de estas variables desde una perspectiva académica y científica permite comprender mejor cómo influyen en el rendimiento, la creatividad y el bienestar de las personas en estas áreas, y cómo pueden ser desarrolladas y fortalecidas para maximizar el potencial de los individuos en su trayectoria académica y científica.

Satisfacción Laboral

Según lo mencionado por Malander N., en el contexto del ámbito sanitario, la Satisfacción Laboral puede ser entendida como el estado en el cual un trabajador encuentra motivación, satisfacción y felicidad en su trabajo, manifestando actitudes positivas hacia su entorno y contribuyendo a la creación de condiciones laborales deseables. Este aspecto reviste una gran importancia, dado que de ello depende la calidad de la atención integral y, en última instancia, la mayor productividad en dicho campo. Enfoques académicos y científicos se han dedicado a explorar y comprender los factores que influyen en la satisfacción laboral en el ámbito sanitario, con el objetivo de desarrollar estrategias y prácticas efectivas para promover un entorno laboral favorable y una atención de calidad. (37)

Según las investigaciones realizadas por Fierro et al., la motivación de los trabajadores depende de una serie de factores relacionados con su entorno laboral. Estos factores incluyen las situaciones laborales, el clima organizacional, la relación con los supervisores, las interacciones interpersonales, la remuneración y la aplicación de sus conocimientos. En el ámbito sanitario, estos factores tienen una influencia positiva en el personal, promoviendo su satisfacción y conformidad con su desempeño laboral. La redacción académica y científica ha explorado en profundidad estos factores para comprender su impacto en la motivación y rendimiento de los profesionales de la salud, y ha permitido identificar estrategias y prácticas que fomentan un entorno de trabajo favorable y un desempeño satisfactorio en este ámbito. (38)

De acuerdo con las afirmaciones de Alarcón N., en el contexto de los nosocomios, el usuario interno representa el capital humano fundamental, cuyo conocimiento de las necesidades individuales influye de manera positiva en el desempeño de sus funciones. La satisfacción experimentada por un individuo al lograr alcanzar sus objetivos se manifiesta en una mayor productividad. Por lo tanto, mantener altos niveles de satisfacción refleja la presencia de un equipo de trabajo sólido y la implementación efectiva de planes estratégicos. Desde una perspectiva académica y científica, se ha prestado especial atención al estudio de estos aspectos, con el fin de comprender en profundidad cómo influyen en el rendimiento del personal y cómo pueden ser optimizados para asegurar un funcionamiento eficiente y exitoso de los nosocomios. (39)

Diversos estudios, existe un interés en comprender el impacto de las características personales en la conformidad laboral. Se han identificado varios factores que influyen en este aspecto, tales como: La edad es un factor relevante en la satisfacción laboral del personal

sanitario. A medida que los profesionales adquieren más experiencia y envejecen, tienden a experimentar un mayor nivel de satisfacción. Esto se debe a que las expectativas suelen ser más bajas para este grupo, y su situación económica tiende a ser más estable en comparación con los trabajadores más jóvenes, cuyas expectativas suelen ser más altas y pueden tener más dificultades para adaptarse al trabajo. En términos generales, se observa que la conformidad laboral aumenta a medida que avanzan en edad. Estudios académicos y científicos han investigado esta relación entre la edad y la satisfacción laboral en el ámbito sanitario para comprender mejor estos procesos y desarrollar estrategias que promuevan la satisfacción y el bienestar de los profesionales en todas las etapas de su carrera. (40)

El género es un aspecto relevante que ha sido objeto de estudio en grandes centros laborales, donde se ha identificado la presencia de discriminación hacia las mujeres. Esta discriminación se refleja en una menor contribución, menos facilidades y oportunidades, así como una mayor prevalencia de despidos. Sin embargo, paradójicamente, las mujeres suelen experimentar una mayor satisfacción laboral en comparación con los hombres. Esto se debe a que, al tener expectativas más bajas en su trabajo, generan menos expectativas y, en consecuencia, tienden a sentirse más satisfechas con su desempeño.

La comunidad académica y científica ha investigado en profundidad estas dinámicas de género en el ámbito laboral, con el objetivo de comprender las causas subyacentes y proponer estrategias que promuevan la equidad de género y el bienestar de todos los profesionales, independientemente de su género. (40)

El nivel ocupacional desempeña un papel crucial en el bienestar laboral, especialmente cuando se trata de trabajos complejos y/o complicados. En el caso de los profesionales de la salud, tienen la capacidad de elegir el área en la que se sienten más competentes y pueden desarrollar sus habilidades con destreza. Este proceso de elección y desarrollo de habilidades contribuye significativamente al bienestar laboral. La comunidad académica y científica ha investigado esta relación entre el nivel ocupacional y el bienestar laboral, con el objetivo de comprender en mayor profundidad cómo los profesionales pueden alcanzar un mayor nivel de satisfacción y éxito en sus carreras. (40)

La experiencia laboral desempeña un papel fundamental en la satisfacción laboral de un trabajador. Cuando un profesional ha adquirido un conjunto de habilidades y conocimientos a lo largo de un período determinado, suele experimentar un mayor nivel de satisfacción. Sin embargo, si el trabajador cambia de empleo frecuentemente, al principio puede mostrar cierta conformidad laboral, pero a medida que pasa el tiempo, es probable que comience a sentirse insatisfecho. Este fenómeno ha sido objeto de estudio en la academia y la ciencia,

ya que comprender las implicaciones de la experiencia laboral en la satisfacción de los trabajadores es crucial para desarrollar estrategias que promuevan su bienestar y rendimiento en el ámbito laboral. (40)

El nivel educativo de un profesional juega un papel fundamental en sus oportunidades laborales y beneficios asociados. Aquellos que son percibidos como poseedores de un nivel educativo elevado tienen mayores posibilidades de acceder a puestos laborales de excelencia, que ofrecen los mejores beneficios. Bajo este contexto, es probable que experimenten un mayor nivel de conformidad laboral. La relación entre el nivel educacional y la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en el ámbito académico y científico, con el objetivo de comprender mejor las implicaciones de la educación en el éxito y bienestar de los profesionales en su carrera. (40)

En el ámbito académico y científico, se ha reconocido que la Satisfacción Laboral no solo se basa en las características personales de un individuo, sino que también es crucial considerar las características intrínsecas del trabajo en sí. A continuación, mencionaremos algunas de estas características que desempeñan un papel importante en la satisfacción laboral: (41)

La naturaleza del trabajo mentalmente desafiante desempeña un papel crucial en la motivación y satisfacción laboral. En ocasiones, los trabajos que no ofrecen un nivel adecuado de competencia y desafío pueden generar desinterés entre los trabajadores. Esto se debe a que los trabajadores tienden a preferir entornos laborales en los que puedan desarrollar y aplicar sus habilidades de manera significativa, así como desempeñar múltiples funciones. Esta relación entre el desafío mental en el trabajo y la satisfacción laboral ha sido objeto de estudio en la comunidad académica y científica, con el fin de comprender mejor cómo diseñar y gestionar entornos laborales que promuevan el compromiso y la satisfacción de los trabajadores. (41)

En el ámbito académico y científico se ha reconocido que la justa compensación desempeña un papel crucial en la satisfacción laboral de los profesionales de la salud. Estos profesionales esperan recibir un salario adecuado que esté en línea con las responsabilidades y habilidades requeridas para realizar sus funciones de manera competente. Este factor tiene un impacto significativo en su nivel de satisfacción laboral. Además de la compensación financiera, las decisiones justas en cuanto a las oportunidades de ascenso también contribuyen a la percepción de satisfacción en el ámbito laboral. Así, cuando se realizan promociones de manera imparcial y transparente, se observa una correlación positiva con la satisfacción laboral. La investigación y los estudios en esta materia buscan comprender

mejor cómo las recompensas y las decisiones en términos de progresión profesional influyen en la satisfacción de los profesionales del campo de la salud. (41)

El contexto laboral propicio es un factor determinante en la satisfacción y calidad del servicio que se ofrece al paciente. En un enfoque académico y científico, se espera que el clima laboral sea óptimo y adecuado para garantizar un servicio de calidad y satisfacción tanto para los profesionales de la salud como para los pacientes. Además, la participación en la toma de decisiones también juega un papel importante.

En general, cuanto mayor sea la participación e intervención en la mejora del centro de salud, mayor será el nivel de satisfacción laboral. La investigación en este ámbito se centra en comprender y promover un entorno laboral favorable y fomentar la participación efectiva de los profesionales de la salud en la toma de decisiones, lo que se traduce en una mayor satisfacción y calidad del servicio brindado. (41)

1.4. Formulación del Problema.

¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022?

1.5. Justificación

El síndrome de agotamiento profesional o burnout se puede considerar como una patología latente que puede impactar en el personal dedicado a la atención de la salud, y sin duda, influir en el nivel de SL. Los efectos adversos que se derivan de esto generan una sensación de malestar, y los odontólogos no son ajenos a este fenómeno. En este sentido, es crucial abordar este problema desde una perspectiva académica y científica para comprender y abordar de manera efectiva sus implicaciones en el bienestar y SL del personal sanitario.

Este estudio proporciona motivos para la implicación, ya que es el personal asistencial quien está en contacto directo con los usuarios externos, brindándoles asistencia y atención. Si este personal carece de bienestar, se verá afectada la calidad de la atención. Por lo tanto, es necesario fortalecer las habilidades de los profesionales. Aunque existen numerosas investigaciones sobre el agotamiento en los trabajadores del sector sanitario, es importante destacar que en el ámbito de la salud bucal son escasas, ya que se desconoce cómo afecta la satisfacción laboral del cirujano dentista.

El propósito de esta investigación es realizar un análisis descentralizado para identificar el nivel de estrés del odontólogo profesional y determinar si aquellos que padecen este

síndrome se sienten realmente satisfechos con su trabajo. Por lo tanto, este proyecto se centra en llevar a cabo un análisis adecuado y determinar si el agotamiento puede influir en la productividad laboral. Conocer y comprender ambas variables posibilitará aportar en una planificación estratégica oportuna, así como en el incremento de la productividad en la institución de salud. Además, este estudio será de gran utilidad, ya que proporcionará medidas para fortalecer actitudes y capacidades que garanticen de manera eficiente la salud de los trabajadores. Mediante una redacción académica y científica, se puede expresar de la siguiente manera: El conocimiento y la comprensión de ambas variables permitirá contribuir de manera efectiva a una planificación estratégica oportuna, así como al incremento de la productividad en el contexto de la entidad de salud. Por último, esta investigación resultará altamente valiosa, ya que proporcionará medidas prácticas para fortalecer las actitudes y capacidades necesarias para proteger de forma eficaz la salud de los trabajadores.

1.6. Hipótesis

Sí existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.

1.7. Objetivos

Objetivos General

Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.

Objetivos Específicos

- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- Identificar el nivel de agotamiento emocional de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura
- Identificar el nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de

Lambayeque y Piura.

- Identificar el nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y Diseño de investigación.

Según el grado de abstracción fue una pesquisa básica de alcance descriptivo debido a que se seleccionó información exclusiva para el desarrollo de las variables de dicha investigación. (42)

Según el objetivo fue relacional ya que se manejó de manera conjunta las variables del estudio SB. Y SL.

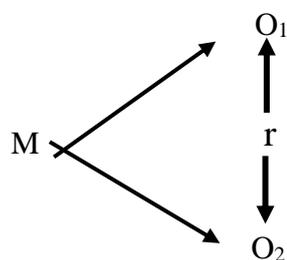
Según el enfoque fue cuantitativa, dado que la información obtenida fue de carácter medible, por lo que se aplicó una estadística descriptiva e inferencial

Según el número de veces fue de tipo transversal ya que fue medido en un tiempo determinado. (43)

Diseño de investigación

El diseño metodológico utilizado en este estudio fue de naturaleza no experimental: Descriptivo - Correlacional (43), a consecuencia de no manipular las variables deliberadamente por parte del tesista en es decir no hace ningún intento en alterarlos o asignarles causalidad.

Diagrama Simbólico:



Donde:

M= Muestra

O₁= Observación de la V.1

O₂= Observación de la V.2

R= Correlación entre dichas variables

2.2. Población, muestra y muestreo

La población seleccionada para este estudio consistió en odontólogos que ejercen en los departamentos de Lambayeque y Piura dentro del ámbito del sector público. En consecuencia, se reclutaron un total de 117 odontólogos en Lambayeque y 150 odontólogos en Piura, lo que resultó en un total de 267 cirujanos dentistas.

Tabla 1. Población total del personal odontológico

Personal	Cantidad (N)
Lambayeque	117
Piura	150
Total	267

Fuente. Datos obtenidos de la base de Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS).

Muestra de estudio, luego de reemplazar los datos, se determinó que la muestra estuvo representada por 158 odontólogos de Lambayeque y Piura. (Anexo 06)

El muestreo utilizado en este estudio fue de tipo probabilístico, lo cual significa que se utilizó un método que permite la selección de una muestra en la que cada unidad de estudio tiene la misma probabilidad de ser elegida. Este enfoque de muestreo es ampliamente reconocido en la investigación científica y académica por su capacidad para garantizar la representatividad y la validez de la muestra seleccionada. (44)

El muestreo utilizado en este estudio fue de tipo aleatorio estratificado, lo cual implica que se identificaron subgrupos o subpoblaciones claramente distinguibles dentro de la población. Esta técnica de muestreo permite obtener una representación precisa de cada subgrupo dentro de la muestra, lo que aumenta la validez y la generalización de los resultados obtenidos. Esta metodología es ampliamente utilizada en investigaciones académicas y científicas para garantizar que se capturen las características y variaciones presentes en la población de estudio. (45)

La metodología utilizada en este estudio involucró la división de la muestra en dos estratos, los cuales se determinaron de forma específica. La muestra final consistió en 158 odontólogos, los cuales fueron seleccionados de manera aleatoria y proporcional dentro de

cada estrato. La tabla proporcionada en el estudio fue utilizada como base para guiar la selección de los participantes de acuerdo a los criterios establecidos. Esta estrategia de muestreo aseguró una representación adecuada de las características específicas que se deseaban analizar en el estudio.

Tabla 2. Muestreo aleatorio estratificado

Departamento	Población (N)	% De La Población	Muestra (n)	N° odontólogos de la muestra
Lambayeque	117	44%	158	69
Piura	150	56%		89
Total	267	100%		158

Fuente. Datos obtenidos de la base de Registro Nacional del Personal de la Salud (INFORHUS).

Lambayeque: Representa 117 odontólogos que equivale un 44% de la población. Por lo tanto, se tomó el 44% del 158 que representa la muestra. Es decir 69 odontólogos, fueron parte del estrato de Lambayeque.

Piura: Representa 150 odontólogos que equivale a un 56% de la población. Por lo tanto, se tomó el 56% del 158 que representa la muestra. Es decir 89 odontólogos, fueron parte del estrato de Piura.

Criterios de selección

Como criterios de inclusión: odontólogos que se desempeñen bajo modalidades como Contrato Administrativo de Servicios (CAS), Servicio Rural y Urbano Marginal de Salud (SERUMS) y aquellos que estén nombrados en los departamentos de Lambayeque y Piura. Además, se incluyeron odontólogos que cuenten con al menos un año de experiencia laboral. Por otro lado, como criterios de exclusión se consideraron: odontólogos que no pertenezcan a los departamentos de Lambayeque y Piura, aquellos que estén de vacaciones o con licencia, y los odontólogos que formen parte del sector privado. Estos criterios de inclusión y exclusión permiten establecer un marco adecuado para la selección de los participantes en el estudio, garantizando la representatividad y validez de los resultados obtenidos.

2.3. Variables, Operacionalización.

Variables (Anexo 04)

- Variable independiente: Síndrome de Burnout
- Variable dependiente: Satisfacción Laboral

Operacionalización

La operacionalización de las variables detalladas se encuentra en el apartado de los anexos (Anexo 05).

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

Técnicas

En este estudio de investigación se utilizó como técnica a la encuesta ya que buscó conocer las respuestas estructuradas tomadas de los mismos sujetos de estudio, y como instrumento se empleó un cuestionario para cada variable.

La recopilación de datos para este estudio académico y científico comenzó con la elaboración y validación de los instrumentos de investigación. Posteriormente, se realizó una solicitud a la Gerencia Regional de Salud de Lambayeque y Piura para obtener el permiso necesario para aplicar estos instrumentos a los cirujanos dentistas que forman parte del Ministerio de Salud. Esta solicitud fue dirigida específicamente a la Coordinación General de Salud Bucal, quienes nos brindaron las facilidades necesarias para llevar a cabo los cuestionarios correspondientes. Durante este proceso, se explicaron detalladamente los objetivos del estudio, así como los procedimientos a seguir, con el objetivo de obtener información general de los odontólogos, como su nombre completo, apellidos, número de teléfono y dirección de correo electrónico.

Debido a la situación actual generada por la pandemia de COVID-19, el desarrollo de la investigación se vio influenciado por la necesidad de adaptarse a la utilización de tecnologías como el correo electrónico, WhatsApp, redes sociales y la comunicación telefónica. Estas herramientas tecnológicas fueron empleadas como medios de comunicación y recolección de datos, permitiendo mantener la distancia social y minimizar el contacto físico en

cumplimiento con las medidas de prevención establecidas durante esta coyuntura.

Posteriormente se localizaron a los cirujanos dentistas de forma virtual quienes fueron la unidad de análisis con el fin de explicarles los objetivos, finalidad del instrumento y finalmente proceder a la recolección de datos por medio de la encuesta, a las que se hizo llegar un cuestionario virtual con las indicaciones oportunas para que este sea correctamente llenado (Anexo 12), autoevaluado, con un tiempo aproximadamente de 15 minutos.

Link de la encuesta: para la SL <https://forms.gle/xMozCSq3c6qKQn8E9> y para el SB <https://forms.gle/tnRQutp4UH6H9xHL6>

El odontólogo encuestado tuvo la libre decisión de poder retirarse cuando lo considere, con la suma garantía de respeto a su intimidad.

Instrumento de recolección de datos

En el marco de este estudio, se utilizaron instrumentos previamente validados en investigaciones anteriores. El instrumento que se debe completar sigue una estructura específica, que consta de un título, objetivos y pautas detalladas para su diligenciamiento.

Se utilizó el cuestionario (MBI) desarrollado por Cristina Maslach y Susan Jackson para evaluar el nivel de Burnout (SB, por sus siglas en inglés). La aplicación del cuestionario se llevó a cabo de manera virtual e individual, y tuvo una duración de quince minutos. La primera sección del cuestionario recopiló datos generales como la edad, sexo, condición laboral y tiempo de servicio, con respuestas de opción múltiple. Con el objetivo de evaluar la periodicidad y frecuencia del fenómeno objetivo, se incluyeron preguntas adicionales relacionadas con hábitos y prácticas laborales. Estas medidas permitieron obtener información detallada y precisa sobre la presencia y manifestación del Burnout en la muestra de estudio. (5)

Los valores se determinan por medio de la adición de las interrogantes correspondiente al cuestionario, donde la estimación de 0 equivale a nunca, 1 equivale a “pocas veces al año o menos”, 2 equivale a “una vez veces al mes o menos”, 3 equivale a “unas pocas veces al mes o menos”, 4 equivale a “una vez a la semana”, 5 equivale a “pocas veces a la semana”, 6 “todos los días”. Este instrumento estuvo formado por 22 ítems con un total de 7 opciones de respuesta, en la siguiente tabla se presentan las tres dimensiones que tiene el SB con sus ítems para cada uno de ellas y su respectiva puntuación:

Tabla 3. Estructura del cuestionario SB.

Variable	Dimensiones	Ítems	Puntuación
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional (AE)	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	- Nunca= 0 - Pocas veces al año o menos = 1 - Una vez veces al mes o menos = 2
	Despersonalización (DP)	5, 10, 11, 15, 22	- Unas pocas veces al mes o menos = 3 - Una vez a la semana = 4
	Realización personal (RP).	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 y 21	- Pocas veces a la semana = 5 - Todos los días = 6

Fuente. Elemento gráfico adaptado por la autora

Con el fin de desarrollar el cuestionario se sumaron las puntuaciones marcadas en cada ítem, y obteniendo un puntaje total en cada formulario. El valor mínimo fue de 0 y como máximo 128 puntuaciones. Este valor se clasificará según la categorización y rango de mediciones establecidas, observando que a mayor puntuación se clasificará con mayor nivel de SB. El SB es definido por el puntaje elevado en la dimensión de CE y la dimensión de DP, así como por el puntaje bajo en la dimensión de RP. Dependiendo de su nivel de gravedad, el SB puede ser clasificado en tres niveles: leve, moderado y severo. (46). Para determinar la presencia del SB, se debe realizar una evaluación que tome en cuenta uno, dos o tres ámbitos de manera independiente, ya que las diferentes puntuaciones obtenidas en cada uno de ellos proporcionarán pistas adicionales sobre la presencia del síndrome. Este enfoque permitirá una evaluación más exhaustiva y precisa del SB. (47) Para ello se desarrolló los baremos considerando los percentiles (tabla 4).

Tabla 4. Puntuación del SB

Niveles	DIMENSIONES			
	Bajo	Medio	Alto	General
Agotamiento E.	0-18	19-25	26-54	47- 98
Despersonalización	0-5	6-9	10-30	17- 44
Realización Personal	0-33	34-39	40-56	75- 128

Fuente. Elemento gráfico adaptado por la autora.

Del mismo modo, se utilizó la “Escala de Opiniones SL-SPC”, desarrollada por Sonia Palma, para evaluar la SL; el instrumento consta de 27 reactivos que corresponden con los aspectos relevantes de la SL. Se empleó la escala de Likert donde: 5 Totalmente de hasta 1 totalmente desacuerdo, según lo mostrado en la tabla 5. (30)

Tabla 5. Escala Likert SL-SPC

Escala de Likert				
Totalmente acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Totalmente desacuerdo
5	4	3	2	1

Nota. Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

Las cuestiones planteadas se clasifican en cuatro dimensiones. En primer lugar, la dimensión de Significación de la Tarea atañe a las preguntas 3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26. En segundo lugar, la dimensión de Condiciones de Trabajo se refiere a las preguntas 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27. La tercera dimensión, de Reconocimiento Personal y/o Social, incluye las preguntas 6, 11, 13, 19 y 24.

Finalmente, se encuentra la dimensión de Beneficios Económicos, la cual se relaciona con las preguntas 2, 5, 9, 10 y 16, como se muestra en la siguiente tabla 6: (30)

Tabla 6. Agrupación de ítems por dimensiones

Variable	Dimensiones	Ítems	Puntuación
Satisfacción Laboral	Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	- Totalmente desacuerdo = 1 - Desacuerdo = 2
	Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	- Indeciso = 3 - De acuerdo =4
	Reconocimiento Social y/o Personal	6, 11, 13, 19 y 24	- Totalmente acuerdo =5
	Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16	

Fuente. Elemento gráfico adaptado por la autora.

Para la evaluación de la ficha aplicada se desarrolló baremos mediante percentiles, su finalidad fue interpretar los resultados (Tabla 7).

Tabla 7. Tabla de puntuación del SL

Niveles de SL.	Significación de la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento social y/o personal	Beneficios económicos	Total
Satisfecho	34 – 40	38 – 45	22 – 25	22 - 25	110 - 135
Medianamente Satisfecho	25 – 33	28 – 37	16 - 21	16 - 21	82 - 109
Insatisfecho	8 – 24	9 – 27	5 - 15	5 - 15	27 - 81

Fuente. Elemento gráfico adaptado por la autora.

Validez y confiabilidad de instrumentos

La aplicación de las fichas virtuales se asocia con el grado de exactitud y fiabilidad de los resultados obtenidos. Relacionado con la evaluación del Síndrome de Burnout, se utilizó una versión adaptada del instrumento original creado por Maslach & Jackson, siendo Fernández el autor de dicha adaptación. Para validar la versión adaptada, se llevó a cabo un estudio en el que se incluyó una muestra de profesores de un centro educativo, y se utilizó la opinión

de nueve expertos como criterio de validación. El coeficiente V de Aiken fue empleado para analizar la confiabilidad del instrumento, obteniéndose los siguientes valores de significancia: 0,90 para Compromiso con el Trabajo (AE), 0,71 para Realización Personal (RP) y 0,79 para Despersonalización (DP). De acuerdo al método estadístico Alfa de Cronbach, se considera que la consistencia interna de la versión adaptada del instrumento es "buena", con una estimación de 0,80. (50)

El autor Palma validó un instrumento para evaluar la Satisfacción Laboral (SL) en Recursos Humanos de Lima Metropolitana, el cual fue adaptado por Farfán C y evaluado por dos jueces expertos. Se utilizó el coeficiente de V de Aiken, obteniéndose un valor de 0,90 que indica la validez del instrumento. Además, el método estadístico Alfa de Cronbach evidenció una buena consistencia interna, con una estimación de 0,868. (30) (Anexo 09)

2.5. Procedimientos de análisis de datos.

La información obtenida se sometió a procesamiento mediante tablas en el programa Microsoft Excel 2017, para posteriormente ser transferida a la plataforma de SPSS versión 27. Esta selección de software se basó en su demostrada eficacia y amplio uso en investigaciones científicas. Se llevó a cabo una prueba estadística inferencial mediante una prueba de chi cuadrado, ya que se evaluaron dos variables cualitativas con una significancia estadística $p < 0,05$.

2.6. Criterios éticos

Para el presente proyecto se tuvo un respeto absoluto por la norma vigente y con un trato digno e igualitario a todos los encuestados salvaguardando sus derechos, tomando como base el Informe de Belmont, en ese sentido se tuvo en cuenta los tres principios éticos esenciales que son dignidad humana, beneficencia y justicia. (51) En relación con el principio de dignidad humana los participantes fueron informados sobre la investigación que se realizó, mediante un consentimiento informado virtual donde se detalló el objetivo de la investigación. En relación con el principio de justicia indica que en todo momento de la investigación los participantes deben ser tratados con igualdad para ello debemos tener bien definido quienes van a delimitar la población, en esta investigación fue por medio de los criterios de selección, es así que la participación de los cirujanos dentistas fue de forma aleatoria simple sin ningún tipo de discriminación. (51) En relación con el principio de

beneficencia este busca no solo proteger sus derechos sino específicamente su bienestar, de manera que no se provoque ningún daño y se maximice todos los beneficios posibles, en esta investigación se buscó todo momento que se mantenga eviten cualquier tipo de daño psicológico o físico, así mismo se explicó todas las soluciones para disminuir los niveles de SB y mejorar la SL. (51)

2.7. Criterios de rigor científico.

Tenemos los siguientes:

Validez interna: se refiere a la relevancia de los resultados del estudio de investigación, los cuales fueron obtenidos a través de cuestionarios que han sido evaluados por expertos, demostrando su validez y confiabilidad en la identificación de la relación entre las variables. Además, se destaca que el tamaño de la muestra es representativo y adecuado, utilizando un muestreo probabilístico de tipo estratificado, y que se han cumplido los criterios éticos establecidos en el informe de Belmont. (52)

Validez externa: se refiere a la ejecución del estudio y destaca el cumplimiento del criterio de validez externa. Además, se señala que el estudio se basa en un marco teórico que se sustenta en antecedentes locales y nacionales, lo que resalta la importancia de la investigación sobre el Síndrome de Burnout (SB) y la Satisfacción Laboral (SL) en cirujanos dentistas de Lambayeque y Piura. Gracias a la existencia de este estudio, se espera que se sienta un precedente positivo para futuras investigaciones y que se puedan planificar estrategias adicionales en esta área. En resumen, esta investigación se llevó a cabo de acuerdo con criterios metodológicos rigurosos y se espera que tenga un impacto significativo en la comprensión del SB y la SL en el contexto específico de la práctica odontológica en Lambayeque y Piura. (52)

Fiabilidad interna: se refiere al cumplimiento de diferentes criterios en un estudio de investigación. Se destaca que el estudio es consistente gracias a su tamaño muestral, considerado adecuado y robusto. Además, se indica que se verifica detalladamente la validez de los instrumentos utilizados para la recolección de datos, asegurando que estos respondan adecuadamente al problema de investigación planteado. También se menciona que los criterios de selección de los participantes se basan en los objetivos y el marco teórico del estudio. En resumen, este estudio de investigación se lleva a cabo de manera rigurosa, cumpliendo con criterios científicos clave en la investigación, lo que aumenta su validez y confiabilidad. (52)

Fiabilidad externa: se refiere al cumplimiento del criterio de objetividad en un estudio de investigación. Se indica que la objetividad es alcanzada mediante un equilibrio neutral por parte del investigador, y que los resultados obtenidos se utilizan para comprender los factores que afectan la Satisfacción Laboral. Además, se destaca que se ha realizado un esfuerzo para eliminar posibles sesgos en la investigación, lo que se logra a través del cálculo del tamaño muestral, el procesamiento de datos y el análisis estadístico. En resumen, este estudio de investigación se lleva a cabo de acuerdo con criterios científicos sólidos, lo que aumenta su validez y confiabilidad, y se ha hecho todo lo posible para asegurar la neutralidad y objetividad del investigador. (52)

III. RESULTADOS

3.1. Resultados

Tabla 8. Relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos.

		Síndrome de Burnout				Total	
		Bajo		Medio		N	%
		N	%	n	%		
Satisfacción Laboral	Satisfecho	1*	0,6*	0*	0,0*	1	0,6
	Medianamente satisfecho	132*	83,5*	12*	7,6*	144	91,2
	Insatisfecho	12*	7,6*	1*	0,6*	13	8,2
Total		145	91,8	13	8,2	158	100

Nota: Significancia con el coeficiente Chi cuadrado $X^2 = 9,878$ *Significativo ($p < 0,05$)

**Altamente Significativo ($p < 0,01$)

Fuente: Los datos recopilados de la aplicación del Inventario del Síndrome de Burnout y el Cuestionario de Satisfacción Laboral son los datos obtenidos de estas herramientas de medición

De acuerdo con la tabla 8, se muestra la relación entre el nivel de Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral de los odontólogos de las regiones de Piura y Lambayeque. Utilizando la prueba estadística chi cuadrado se valida la existencia de una relación entre ambas variables, debido a que existe evidencia estadística suficiente para corroborar esta afirmación. El valor obtenido para la significancia de la prueba (p) es 0,043, evidenciando que este es menor a 0,05. En cuanto a los resultados descriptivos se muestra que el 91,2% de los odontólogos están medianamente satisfechos con su trabajo, mientras que el 83,5% de los encuestados presentan niveles bajos de Burnout.

Tabla 9. Nivel del Síndrome de Burnout en odontólogos según sexo, edad y condición laboral.

		Síndrome de Burnout				Total	
		Bajo		Moderado		N	%
		N	%	N	%		
Sexo	Femenino	64	40,5	44	27,8	108	68,3
	Masculino	28	17,7	22	13,9	50	31,6
Grupo etario	29 a 42	77	48,7	19	12,0	96	60,7
	43 a 59	15	9,5	39	24,7	54	34,2
	60 a más	0	0,0	8	5,1	8	5,1
Condición laboral	CAS	63	39,9	11	7,0	74	46,9
	Nombrado	29	18,4	55	34,8	84	53,2

Nota: *Significativo ($p < 0,05$) **Altamente Significativo ($p < 0,01$)

La Tabla 9 presenta un análisis de las frecuencias obtenidas en el nivel del Síndrome de Burnout en odontólogos de las regiones de Piura y Lambayeque, en relación con su género, edad y situación laboral. Los resultados indican una mayor presencia de mujeres en comparación con los hombres (68,3% y 31,6%, respectivamente). En cuanto a la edad, se evidencia que la población predominante está conformada por adultos jóvenes entre las edades de 29 a 42 años, representando el 60,7% de la población. Asimismo, más de la mitad de los odontólogos (53,2%) se encuentran nombrados en su lugar de empleo. En conjunto con lo mencionado, se evidencia que el 48,7% de los odontólogos adultos jóvenes presentan bajos niveles de Burnout, mientras que el 24,7% de los adultos (de 43 a 59 años) presentan niveles medios del síndrome. Aunque hay una diferencia importante entre estas cifras, se debe tener en cuenta la proporción. Por lo tanto, se puede afirmar que las personas de mayor edad son más propensas a sufrir del síndrome en cuestión. Esto se evidencia de manera similar en la situación laboral, donde los odontólogos nombrados presentan una tendencia mayor a experimentar Burnout en comparación con aquellos que trabajan bajo la modalidad de CAS (34,8% y 7%, respectivamente).

Tabla 10. Nivel de la Satisfacción Laboral en odontólogos según sexo, edad y condición laboral.

		Satisfacción Laboral						Total	
		Satisfecho		Medianamente satisfecho		Insatisfecho		n	%
		N	%	N	%	n	%		
Sexo	Femenino	1	0,6	98	62,0	9	5,7	108	68,3
	Masculino	0	0,0	46	29,1	4	2,5	50	31,7
Grupo etario	29 a 42	1	0,6	87	55,1	8	5,1	96	60,7
	43 a 59	0	0,0	49	31,0	5	3,2	54	34,2
	60 a más	0	0,0	8	5,1	0	0,0	8	5,1
Condición laboral	CAS	1	0,6	69	43,7	4	2,5	74	46,8
	Nombrado	0	0,0	75	47,5	9	5,7	84	53,2

Nota: *Significativo ($p < 0,05$) **Altamente Significativo ($p < 0,01$)

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del inventario del Síndrome de Burnout y el cuestionario de Satisfacción Laboral

La tabla 10 presenta la distribución de frecuencias de satisfacción laboral de los odontólogos. Según los resultados, tanto los odontólogos hombres como las mujeres se encuentran medianamente satisfechos con su trabajo (62,0% y 29,1%, respectivamente). Sin embargo, el 5,7% de las odontólogas no están satisfechas con su trabajo. Además, se observa que al menos el 5,1% de los odontólogos que tienen entre 29 y 42 años están insatisfechos con sus trabajos y al menos el 0,6% se siente satisfecho. Por otra parte, los odontólogos mayores muestran una satisfacción laboral mediana del 5,1%.

Asimismo, se puede concluir que el 55,1% de los odontólogos entre 29 y 42 años y el 31% de los de 43 a 59 años informan estar medianamente satisfechos con su trabajo actual.

La condición laboral de los odontólogos indica que el 5,7% de aquellos que están bajo la modalidad de nombramiento manifiestan sentir insatisfacción en su trabajo, en contraste con el 43,7% de odontólogos contratados bajo la modalidad de CAS que se encuentran en un estado de satisfacción laboral media.

Tabla 11. Identificar el nivel de agotamiento emocional de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura

	Nivel	N	Porcentaje
Agotamiento emocional	Bajo	105	66,5 %
	Medio	16	10,1 %
	Alto	37	23,4 %
	Total	158	100,0 %

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del inventario del Síndrome de Burnout y el cuestionario de Satisfacción Laboral.

La Tabla 11 expone los diversos niveles de la primera dimensión del Síndrome de Burnout, conocida como "agotamiento emocional", presente en los odontólogos de la región Piura y Lambayeque. Se ha determinado que el 66,5% de los odontólogos presenta niveles bajos de agotamiento emocional, mientras que el análisis descriptivo de los datos muestra que el 23,4% de los odontólogos perciben altos niveles de agotamiento emocional. Además, se ha identificado que el 10,1% de los encuestados se encuentra en un nivel medio de agotamiento emocional.

Tabla 12. Identificar el nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.

	Nivel	N	Porcentaje
Despersonalización	Bajo	94	59,5 %
	Medio	35	22,2 %
	Alto	29	18,4 %
	Total	158	100,0 %

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del inventario del Síndrome de Burnout y el cuestionario de Satisfacción Laboral

La Tabla 12 proporciona información detallada sobre las frecuencias descriptivas de la

segunda dimensión del Síndrome de Burnout (SB), la "despersonalización". Los resultados indican que el 59,5% de los encuestados poseen bajos niveles de despersonalización, mientras que el 22,2% de los odontólogos presentan un nivel medio de despersonalización. Además, sólo el 18,4% de los odontólogos encuestados presentaron altos niveles de despersonalización dentro del SB.

Tabla 13. Identificar el nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.

	Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Realización personal	Bajo	3	1,9 %
	Medio	9	5,7 %
	Alto	146	92,4 %
	Total	158	100,0 %

Fuente: Datos obtenidos de la aplicación del inventario del Síndrome de Burnout y el cuestionario de Satisfacción Laboral

La Tabla 13 muestra los resultados de la evaluación de la tercera dimensión del Síndrome de Burnout en odontólogos de las regiones de Piura y Lambayeque, conocida como "Realización personal". Se ha observado que el 92,4% de los odontólogos encuestados se encuentran en niveles altos de realización personal, mientras que sólo el 5,7% de los odontólogos presentan niveles moderados y, por último, sólo el 1,9% muestra un bajo nivel de RP.

3.2. Discusión

La presente investigación posee como objetivo principal analizar la asociación existente entre el SB y la SL en profesionales odontólogos. Para lograr este propósito, se utilizaron dos tipos de cuestionarios: uno diseñado específicamente para evaluar el nivel de SB (Inventario de Maslach) y otro enfocado en medir la SL de los participantes (Cuestionario de Palma). En el marco de este estudio se ha constatado de manera concluyente que existe una correlación significativa y comprobada entre el SB y la SL en profesionales odontólogos

en las regiones de Lambayeque y Piura. Adicionalmente, se ha recopilado suficiente evidencia para sostener que los especialistas en promedio se encuentran satisfechos con su labor y presentan niveles bajos de Burnout. Los resultados obtenidos en este estudio son concordantes con los hallazgos de Molina J. *et al.* (7), quienes en el año 2021 encontraron una relación significativa entre los niveles de Burnout y la SL en odontólogos españoles, donde los odontólogos que prestan mayor tiempo de servicio y mayor experiencia laboral consiguen tener una buena percepción de bienestar en el trabajo, sin diferencia significativa según el género. Los resultados obtenidos en diferentes investigaciones respaldan la afirmación de la existencia de una relación significativa entre el SB y la insatisfacción laboral en el campo de la salud bucal, así lo afirma Cavalcante M. *et al.* (20), en su investigación sobre el equipo de salud bucal en el Municipio Sobral en Brasil, lograron analizar ambas variables y encontraron altos niveles de insatisfacción y una mayor expresión del SB, lo cual refleja un ambiente poco saludable para el equipo de salud bucal; de igual modo Caravaca F. *et al.* (26) en su investigación sobre el SB y la SL en profesionales del trabajo social durante el año 2018, en dicho estudio se concluyó que el agotamiento profesional provoca situaciones desgastantes con efectos negativos en el bienestar y la satisfacción laboral de los profesionales.

A su vez, la pesquisa realizada por Scanlan J. *et al.* (14) revelaron una relación significativa entre las variables de interés, pero también identificaron la naturaleza de esta relación; específicamente, encontraron que el SB y la SL están inversamente relacionados, lo que significa que a medida que disminuyen los niveles de burnout, aumenta la SL de los médicos especialistas; estos hallazgos concuerdan con los resultados obtenidos por Hange L. *et al.* (27), quienes demostraron con un nivel de significancia menor a 0,05 la existencia de una relación negativa entre las variables de interés para los investigadores.

De lo señalado, los hallazgos obtenidos pueden explicarse de manera sencilla considerando que el SB se caracteriza por el agotamiento físico y ocupacional, lo cual puede tener consecuencias adversas para la salud del individuo afectado y, en consecuencia, impactar negativamente en su desempeño laboral (32); estos efectos se manifiestan a través de acciones individuales y se reflejan en el entorno laboral en forma de expresiones que afectan al grupo de trabajo (30).

El SB en los odontólogos residentes en Lambayeque y Piura, posee niveles moderados con tendencia a bajos según la edad; es decir, mientras más joven es el especialista menor son sus índices de Burnout; de acuerdo con el sexo, las féminas presentan mayores niveles de Burnout y, los odontólogos nombrados exponen niveles moderados del Burnout.

En la misma línea, lo obtenido se encuentra relacionado con los hallazgos previos de Maciel J. *et al.* (1), quienes encontraron que el 72% de los profesionales de salud con Burnout eran mujeres; además, se observó que el 42% de los participantes del estudio se encontraban dentro del rango de edad de 31 a 40 años. Otro estudio realizado por Alzahem A. *et al.* (3) también mostró que el 52,32% de los profesionales que padecen Burnout son mujeres. Por su parte, los resultados de la investigación de Valverde G. contradicen estos hallazgos, ya que encontraron que los profesionales con contratos temporales y de sexo masculino presentan mayores niveles de Burnout, lo cual difiere de los resultados encontrados en este estudio. Empero Huaranccay D. (31) demostró que el sexo masculino predominó en niveles bajos. Mientras que, según la condición laboral, el sector público presenta el menor nivel de SB. En consecuencia, los efectos del agotamiento laboral en el rendimiento profesional y las relaciones sociales con la familia y amigos son significativos y poseen graves consecuencias para la salud física y mental de una persona; esta situación se vuelve aún más intensa para los profesionales de la salud durante emergencias sanitarias, donde no solo los médicos y enfermeros se ven afectados, sino todo el personal de salud, incluyendo a los odontólogos. Existen diversos factores en el entorno laboral que contribuyen a este síndrome, ya sea a través del propio profesional o por influencias externas; los factores individuales juegan también un rol importante, pues los profesionales de la salud tienden a sabotearse a sí mismos al no considerarse lo suficientemente competentes en sus actividades.

En cuanto a la SL, no existe distinción según el sexo, al igual que el tipo de contratación, certificando encontrarse medianamente satisfechos; panorama distinto es la edad del odontólogo, pues se revela que a mayor edad del profesional menor es su satisfacción laboral. En consecuencia, los resultados previamente expuestos muestran similitudes con los hallazgos realizados por Molina J. *et al.*, donde se observó que la mayoría de los colaboradores de salud se encontraban moderadamente satisfechos, con solo un pequeño porcentaje (3,8%) mostrando niveles de insatisfacción. Sin embargo, a diferencia de la presente investigación, en el estudio de Maciel J. *et al.* (1) se encontró una predominante insatisfacción relacionada con la modalidad de contratación y la remuneración percibida; estos resultados son consistentes con los hallazgos de Scanlan J. *et al.* (14), quienes también encontraron diferencias significativas en la SL de los profesionales de salud en función del rol asignado, lo cual está directamente relacionado con el tipo de contrato brindado por la institución donde trabajan.

En contexto, la SL es resultado de la forma en que los colaboradores perciben el rol asignado dentro de la organización (37); además, se entiende como el resultado de la interacción entre

el capital humano y el entorno laboral en el que se desenvuelve el individuo (39). En este sentido, factores como la edad del trabajador, el género, la experiencia laboral y el nivel educativo también se consideran como elementos motivadores contribuyentes a alcanzar a la satisfacción en el entorno laboral y esta a su vez sea plena. (40)

Así mismo se planteó determinar los niveles de las dimensiones del SB. Donde se evidencia que el agotamiento emocional en estomatólogos de las regiones Piura y Lambayeque, es de nivel bajo, al igual que en la dimensión despersonalización; en esa línea, es consecuente obtener niveles altos de realización personal en los especialistas encuestados. Lo descrito, posee similitud con Farfán C. (30) quien encontró niveles bajos de despersonalización y agotamiento emocional; no obstante, en un nivel intermedio se encuentra la realización personal presenta. Paralelamente Valverde S. (25) en su investigación identificó los niveles del SB en personas quienes prestan sus servicios al rubro de salud, donde se halló un nivel alto de despersonalización y de agotamiento emocional y para la realización personal obtuvo niveles bajos. Lo hallado es relacionado con el hecho de que el cansancio emocional se refiere a un conjunto de emociones agotadas debido a sentimientos negativos; en este sentido, esto ocurre como resultado de la imagen proyectada de la entidad a sus colaboradores, lo cual afecta directamente la percepción de estos. Lo cual indicaría que el personal de salud, presenta posibles actitudes con sentimientos de desapego, apatía, indiferencia y cinismo llegando a tratar a los pacientes con desgano. Por su parte, Caracava F. *et al.* (26) encontró que los valores más altos solo fueron significativos para la primera dimensión que es el agotamiento emocional. No obstante, Hange, L. *et al.* (27) en su investigación titulada “Chinese Anesthesiologists Have High Burnout and Low Job Satisfaction” encontraron una alta frecuencia de agotamiento emocional y despersonalización, así como niveles bajos de realización personal. En consecuencia, el colaborador experimenta la apatía o falta de motivación hacia las tareas asignadas, generando fatiga mental.

De acuerdo con esta situación, es necesario mejorarla, debido a su impacto en la calidad de la atención brindada a los pacientes. Según Maslach y Jackson, el SB posee un efecto negativo en el trabajador, reflejándose en su rendimiento laboral e incluso generando distanciamiento social (12). Es fundamental abordar este problema de manera adecuada para garantizar una atención de calidad y promover el bienestar del personal.

En resumen, este estudio presenta hallazgos significativos relevantes para la comunidad odontológica; sin embargo, durante el desarrollo de la tesis se encontraron ciertas limitaciones, como el tamaño de la muestra y la falta de estudios previos en la población

estudiada. Además, la recopilación de datos se vio afectada por las circunstancias actuales de restricción sanitaria. Entre las fortalezas de la investigación, es importante destacar el apoyo inmediato proporcionado por la Gerencia Regional de Lambayeque y la Dirección Regional de Piura, quienes proporcionaron la información solicitada de manera oportuna. Por otra parte, se destaca el compromiso y apoyo de la comunidad odontológica durante el proceso de llenado de las encuestas, lo cual ha contribuido en gran medida a la obtención de resultados válidos.

Para finalizar, es de notable importancia el conocimiento de la relevancia del SB y la satisfacción en los odontólogos de Lambayeque y Piura. Esto es crucial, ya que de ello dependerá la calidad de la atención odontológica. Comprender los niveles de estas variables permitirá mejorar la comunicación interna entre el odontólogo y el paciente, lo cual es fundamental en el ámbito de la salud bucal.

IV. CONCLUSIONES

4.1. Conclusiones

- Se concluyó que existe una relación altamente significativa entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- El nivel de Síndrome de Burnout fue bajo tanto para hombres como para mujeres: en cuanto al grupo de edad de 29 a 42 años, también se observó un bajo nivel de agotamiento laboral; no obstante, en los grupos de edad de 43 a 59 años y de 60 años en adelante, su nivel fue moderado.
- En relación a la condición laboral, se encontró que los odontólogos contratados bajo la modalidad de CAS presentaron niveles bajos de Síndrome de Burnout, a diferencia de aquellos con nombramiento fijo quienes mostraron un nivel moderado.
- El nivel de Satisfacción Laboral fue moderadamente satisfactorio al considerar variables como el sexo, la edad y la condición laboral.
- El nivel de agotamiento emocional experimentado por los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura fue identificado como bajo, de acuerdo a un análisis científico y académico.
- El nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura fue bajo.
- El nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura fue alto.

V. RECOMENDACIONES

- Se sugiere llevar a cabo investigaciones de naturaleza comparable en entidades tanto públicas como privadas, con el propósito de indagar acerca de posibles disparidades existentes.
- Se sugiere llevar a cabo investigaciones de carácter prospectivo con una muestra de mayor tamaño con el propósito de obtener resultados más rigurosos y precisos, con el objetivo de fomentar una intervención preventiva.
- Se recomienda realizar estudios periódicos con el objetivo de evaluar las dimensiones que presenten un rendimiento por debajo de la media. Esto permitirá identificar áreas de mejora y tomar medidas adecuadas para su optimización.
- Se aconseja realizar este tipo de estudio de modo presencial con el propósito de obtener datos más rigurosos y confiables, reduciendo así las limitaciones inherentes a la recopilación remota de información científica y académica.
- Se aconseja a los directivos de las entidades situadas en las regiones de Lambayeque y Piura que incluyan en su estrategia planificada la realización de una evaluación sistemática y un monitoreo continuo de su personal, con el propósito de discernir el estado presente de los profesionales del ámbito de la salud. Esta acción persigue identificar elementos que pudieran incidir en su rendimiento en el entorno laboral.

REFERENCIAS

1. Slabšinskienė E, Gorelik A, Vasiliauskienė I, Kavaliauskienė A, Zaborskis A. Factorial validity and variance of the maslach Burnout inventory between demographic and workload groups among dentists of Lithuania. *Int J Environ Res Public Health*. 2020;17(24):1-20.
2. Lee CY, Wu JH, Du JK. Work stress and occupational Burnout among dental staff in a medical center. *J Dent Sci*. 1 de septiembre de 2019;14(3):295-301.
3. Slabšinskienė E, Gorelik A, Kavaliauskienė A, Zaborskis A. Burnout and Its Relationship with Demographic and Job-Related Variables among Dentists in Lithuania: A Cross-Sectional Study. *Int J Environ Res Public Health*. enero de 2021;18(8):3968.
4. Pérez J. Efecto del Burnout y la sobrecarga en la calidad de vida en el trabajo. *Estud Gerenciales*. 16 de diciembre de 2013;445-55.
5. Olivares V. Laudatio: Dra. Christina Maslach, Comprendiendo el Burnout. *Cienc Amp Trab*. abril de 2017;19(58):59-63.
6. Rugulies R. What is a psychosocial work environment? *Scand J Work Environ Health*. 2019;45(1):1-6.
7. Yslado R, Norabuena RP, Loli T, Zarzosa E, Padilla L, Pinto I, et al. Síndrome de Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. *Horiz Méd Lima*. octubre de 2019;19(4):41-9.
8. Freudenberger HJ. Staff Burn-Out. *J Soc Issues*. 1974;30(1):159-65.
9. Maslach C, Leiter MP. Understanding the Burnout experience: recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*. 2016;15(2):103-11.
10. Edmund S. International Classification of Diseases - an overview | ScienceDirect Topics [Internet]. [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.sciencedirect.com/topics/medicine-and-dentistry/international-classification-of-diseases>
11. Gómez-Polo C, Casado AMM, Montero J. Burnout syndrome in dentists: Work-related factors. *J Dent*. 1 de junio de 2022;121:104143.
12. Rodrigues H, Cobucci R, Oliveira A, Cabral JV, Medeiros L, Gurgel K, et al. Burnout syndrome among medical residents: A systematic review and meta-analysis. *PLOS ONE*. 12 de noviembre de 2018;13(11):e0206840.
13. Dugani S, Afari H, Hirschhorn LR, Ratcliffe HL, Veillard J, Martin G, et al. Prevalence

- and factors associated with Burnout among frontline primary health care providers in low- and middle-income countries: A systematic review [Internet]. *Gates Open Research*; 2018 [citado 7 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://gatesopenresearch.org/articles/2-4>
14. Vasquez F. Relación entre el Burnout y la satisfacción laboral en profesionales de la salud. 2019 [citado 11 de enero de 2022];23(4). Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1667-89902019000100002
 15. Gómez-Baya D, Lucia-Casademunt AM, Salinas-Pérez JA. Gender Differences in Psychological Well-Being and Health Problems among European Health Professionals: Analysis of Psychological Basic Needs and Job Satisfaction. *Int J Environ Res Public Health*. julio de 2018;15(7):1474.
 16. De Simone S, Planta A, Cicotto G. The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Appl Nurs Res*. 1 de febrero de 2018;39:130-40.
 17. Orozco C, Salcedo D, Falcón V. Síndrome de Burnout en Odontólogos del Seguro Social Campesino de Chimborazo en el año 2020. *Rev Sci*. 5 de mayo de 2021;6(20):41-61.
 18. Solís R, Tantalean M, Burgos R, Chambi J. Agotamiento profesional: prevalencia y factores asociados en médicos y enfermeras en siete regiones del Perú. *An Fac Med*. julio de 2017;78(3):270-6.
 19. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Rev Innova Educ*. 6 de octubre de 2020;2(4):543-54.
 20. Cavalcante M, Farias M, Sampaio J, Guerrero J, Castro I. Satisfacción profesional y prevalencia del Síndrome de Burnout en equipos de salud bucal de atención primaria en el Municipio Sobral, Ceará-Brasil. *Salud Los Trab*. 2018;26(1):33-44.
 21. Alzahem. Psychologic stress and Burnout among dental staff: A cross-sectional survey [Internet]. [citado 6 de agosto de 2022]. Disponible en: <https://www.e-ijas.org/article.asp?issn=2589-0603;year=2020;volume=5;issue=1;spage=9;epage=15;aulast=Alzahem>
 22. Molina-Hernández J, Fernández-Estevan L, Montero J, González-García L. Work environment, job satisfaction and Burnout among Spanish dentists: a cross-sectional study. *BMC Oral Health*. 24 de marzo de 2021;21(1):156.
 23. Meyerson J, Gelkopf M, Eli I, Uziel N. Burnout and professional quality of life among

- Israeli dentists: the role of sensory processing sensitivity. *Int Dent J.* 1 de febrero de 2020;70(1):29-37.
24. Scanlan J, Hazelton T. Relationships between job satisfaction, Burnout, professional identity and meaningfulness of work activities for occupational therapists working in mental health. *Aust Occup Ther J.* octubre de 2019;66(5):581-90.
25. Caravaca F, Tudela J, Seller E. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en profesionales del trabajo social en prisiones de España. *Rev Esp Sanid Penit [Internet].* 20 de septiembre de 2018 [citado 11 de enero de 2022];20(2). Disponible en: <http://www.sanipe.es/OJS/index.php/RESP/article/view/513>
26. Hange L, Zuo M, Gelb A, Zhang B, Zhao X, Yao D, et al. Chinese Anesthesiologists Have High Burnout and Low Job Satisfaction: A Cross-Sectional Survey. *Anesth Analg.* marzo de 2018;126(3):1004-12.
27. La I, Yun E. Effects of Trait Anger and Anger Expression on Job Satisfaction and Burnout in Preceptor Nurses and Newly Graduated Nurses: A Dyadic Analysis. *Asian Nurs Res.* octubre de 2019;13(4):242-8.
28. Valverde S, Silvia G. Burnout en el servicio de emergencia de un hospital. *Horiz Méd Lima.* enero de 2019;19(1):67-72.
29. Carlos M. Síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el profesional de enfermería del Hospital Belén Lambayeque. *Univ César Vallejo [Internet].* 2018 [citado 11 de enero de 2022]; Disponible en: <http://repositorioslatinoamericanos.uchile.cl/handle/2250/2992930>
30. Garcia M. Relación entre clima, satisfacción laboral y las ventas de los promotores de una empresa de telecomunicaciones de Lima 2017 [Internet]. [citado 18 de enero de 2022]. Disponible en: <https://1library.co/document/yr393njy-relacion-clima-satisfaccion-laboral-ventas-promotores-empresa-telecomunicaciones.html>
31. Farfán C. Satisfacción Laboral y su Relación con el Síndrome de Burnout de los Licenciados en Enfermería del Hospital II – 2 Essalud Tarapoto – 2016. 2018.
32. Huarancay D. Riesgo de Síndrome de Burnout en los cirujanos dentistas del distrito de San Juan de Lurigancho del año, 2021. *Repos Inst - UCV [Internet].* 2021 [citado 7 de agosto de 2022]; Disponible en: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74887>
33. Zemanate M, Ordoñez J, Muñoz S, Villarreal S, Solarte M, Valverde Y. Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán: Burnout syndrome in nurses from the University Hospital San José. Popayán. *Rev Médica*

- Risaralda [Internet]. 1 de enero de 2018 [citado 18 de enero de 2022]; Disponible en: <https://www.scienceopen.com/document?vid=15e17a5a-ee9a-4036-9d6b-0959a04d5a2c>
34. Noori F, Kazemeini SK, Owlia F. Determination of professional job Burnout and temperament (Mizaj) from the viewpoint of Traditional Persian Medicine and work-related variables among Iranian dentists: a cross-sectional study. *BMC Psychol.* 8 de abril de 2022;10(1):94.
 35. Nakandakari M, De la Rosa D, Failoc V, Huahuachampi K, Nieto WC, Gutiérrez A, et al. Síndrome de Burnout en estudiantes de medicina pertenecientes a sociedades científicas peruanas: Un estudio multicéntrico. *Rev Neuro-Psiquiatr.* octubre de 2015;78(4):203-10.
 36. Hanco R. Síndrome de Burnout en cirujanos dentistas que laboran en consulta privada en la provincia de San Román - Juliaca, 2018. *Univ Nac Altiplano* [Internet]. 5 de junio de 2018 [citado 20 de enero de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/UNAP/7186>
 37. Malander N. Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Cienc Amp Trab.* diciembre de 2016;18(57):177-82.
 38. Fierro E, Ortiz F, Montes de Oca J. Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una organización gubernamental pública del estado de México. *Oikos Polis.* diciembre de 2020;5(2):70-96.
 39. Alarcón N, Ganga F, Pedraja L, Monteverde A. Satisfacción laboral y motivación en profesionales obstetras en un hospital en Chile. *Medwave* [Internet]. 25 de mayo de 2020 [citado 11 de enero de 2022];20(04). Disponible en: <https://www.medwave.cl/link.cgi/Medwave/Enfoques/ComunicacionesBreves/7900.act>
 40. Ramírez M, Vargas P. Personalidad situacional y Síndrome de Burnout en trabajadores de una institución especializada en rehabilitación. *Horiz Méd Lima.* 25 de marzo de 2020;20(1):30-6.
 41. Aranda V. Nivel de satisfacción laboral y Síndrome de Burnout en el profesional de enfermería en el Sistema de Atención Móvil de Urgencias. | *Revista Enfermería Herediana.* [citado 20 de enero de 2022]; Disponible en: <https://revistas.upch.edu.pe/index.php/RENH/article/view/3962>
 42. Sousa V, Driessnack M, Mendes I. Revisión de diseños de investigación resaltantes para enfermería. Parte 1: diseños de investigación cuantitativa. *Rev Lat Am Enfermagem.*

- junio de 2007;15:502-7.
43. Vega C. Estudios transversales [Internet]. 2021 [citado 3 de febrero de 2022]. Disponible en:http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2308-05312021000100179&script=sci_arttext
 44. Ventura J. ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Rev Cuba Salud Pública*. diciembre de 2017;43(4):0-0.
 45. Otzen T. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio [Internet]. 2017 [citado 3 de febrero de 2022]. Disponible en: https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95022017000100037
 46. Linares P G del V, Guedez S YS. Síndrome de Burnout enfermedad invisible entre los profesionales de la salud. *Aten Primaria*. mayo de 2021;53(5):102017.
 47. Lopez B. Factores relacionados al Síndrome de Burnout en el personal de salud del Hospital Regional Huánuco | *Revista Peruana de Investigación en Salud* [Internet]. 2018 [citado 3 de febrero de 2022]. Disponible en: <http://revistas.unheval.edu.pe/index.php/repis/article/view/214>
 48. Pedraza I, Torres F, Chávez E, Shaikh J. Síndrome de Burnout y calidad de vida laboral en el personal asistencial de una institución de salud en Bogotá. *Inf Psicológicos*. 2 de febrero de 2017;17(1):87-105.
 49. Padilla G R, Ramírez C D. Satisfacción laboral en los trabajadores del personal de salud de una entidad pública de la ciudad de Cajamarca, 2020. *Univ Priv Antonio Guillermo Urrelo* [Internet]. 18 de agosto de 2020 [citado 23 de enero de 2022]; Disponible en: <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1313>
 50. Fernández M, Juárez A, Merino C. Análisis estructural e invarianza de medición del MBI-GS en trabajadores peruanos. *Liberabit*. enero de 2015;21(1):9-20.
 51. Mera A. Percepción del paciente sobre la aplicación de principios bioéticos en los cuidados de los estudiantes de enfermería. *Rev Colomb Enferm*. 10 de diciembre de 2020;19(3):e024-e024.
 52. Fernández R, Martínez R, Urquiza D, Gálvez S, Álvarez M. Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones científicas. *Rev Cuba Med Mil*. 29 de junio de 2019;48(2(Sup)):441-50.

ANEXOS



ANEXO 01: DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quien suscribe la **DECLARACIÓN JURADA**, **Cuyan Alejandria Lizceth**, egresado del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD**. De la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaro bajo juramento que soy autor del trabajo titulado:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTÓLOGOS DE LAS REGIONES DE LAMBAYEQUE Y PIURA - 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, conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando el derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Cuyan Alejandria Lizceth	DNI: 48075443	
--------------------------	------------------	--

Pimentel, 31 de mayo de 2023.

ANEXO 02: ACTA DE REVISIÓN DE SIMILITUD DE LA INVESTIGACIÓN



Yo **Dr. Esp. Mg. José Elías Cabrejo Paredes** docente del curso de **Seminario de tesis II** del Programa de Estudios de **MAESTRÍA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD** y revisor de la investigación del estudiante, **Cuyan Alejandria Lizceth**; titulada:

SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTÓLOGOS DE LAS REGIONES DE LAMBAYEQUE Y PIURA - 2022.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **17%**, verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN. Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la Directiva sobre índice de similitud de los productos académicos y de investigación en la Universidad Señor de Sipán S.A.C., aprobada mediante Resolución de Directorio N° 317-2023/EPG-USS

En virtud de lo antes mencionado, firma:

Dr. Esp. Mg. José Elías Cabrejo Paredes	DNI:18115645	
--	--------------	---

Pimentel, 08 de Agosto de 2021.

ANEXO 03: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del Problema	Objetivos		Técnicas e Instrumentos	
<p>¿Existe relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.</p> <p>Objetivos específicos: Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura. Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura. Identificar el nivel de agotamiento emocional de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura. Identificar el nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura. Identificar el nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.</p>		<p>Técnica: Encuesta</p>	
			<p>Instrumento: Cuestionario</p>	
Tipo y diseño de la Investigación	Población y muestra		Variables y dimensiones	
<p>Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: No experimental – correlacional- transversal.</p>	Población:	Muestra	Variable independiente	
	267	158	Síndrome de Burnout	<p>Dimensiones Agotamiento personal Despersonalización o cinismo Realización o eficacia personal</p>
			Variable dependiente	<p>Dimensiones</p>
			Satisfacción laboral	<p>Significación de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimientos personales y/o social Beneficios económicos</p>

ANEXO 04: OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Síndrome de Burnout	Sobrecarga emocional de carácter físico, mental y emocional a consecuencia de intensas actividades y/o cargos laborales.	Es la respuesta expresada de los cirujanos dentistas en relación al estrés que puedan vivenciar, el cual es obtenido por medio del Inventario de Maslach	Agotamiento personal	-Alto -Medio -Bajo	Ordinal
			Despersonalización		
			Realización personal		
Satisfacción Laboral	Efecto o cariño hacia su centro de labores, luego del cumplimiento de las funciones que implica su trabajo.	Es la respuesta con actitudes positivas que serán evaluados por medio del cuestionario de Sonia Palma.	Significación de la tarea	-Satisfecho -Medianamente satisfecho -Insatisfecho	Ordinal
			Condiciones de trabajo		
			Reconocimientos personales y/o social		
			Beneficios económicos		

ANEXO 05: CÁLCULO DE LA MUESTRA

Para el presente estudio la muestra de estudio se trabajó con una población finita en base a la siguiente fórmula:

Donde:

n = Tamaño de la muestra precedente

N = 299 odontólogos

Z = 1,96 (con 95% de confianza y nivel de significancia 0,05)

e = Margen de error (0,05)

P = Probabilidad de ocurrencia= 0,50

Q = Probabilidad de no ocurrencia= 0,50

n_o = corresponde al tamaño de la muestra final, si exceda el 5%

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

$$n = \frac{267 * 196^2 * 0,5 * 0,5}{0,05^2 * (267-1) + 196^2 * 0,5 * 0,5}$$

$$n = 158$$

ANEXO 06: INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL SÍNDROME DE BURNOUT

(Adaptado de Cristina Maslach y Susan Jackson. (2022))

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información importante acerca de su trabajo. Teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.” Marque con un aspa el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados, DONDE:

0 = nunca

4 = una vez a la semana

1 = pocas veces al año o menos

5 = pocas veces a la semana

2 = una vez al mes o menos

6 = todos los días

3 = unas pocas veces al mes

DATOS GENERALES

Género: (M) (F)

Edad:

Elija solo una opción. Marque su opción con un aspa

N°		ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
1	AE	Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo							
2	AE	Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado							
3	AE	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado							
4	RP	Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender							
5	D	Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos interpersonales							
6	AE	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	RP	Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender.							
8	AE	Siento que mi trabajo me está desgastando.							
9	RP	Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo.							
10	D	Siento que me hecho más duro con la gente							
11	D	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente.							
12	RP	Me siento muy enérgico en mi trabajo							
13	AE	Me siento frustrado por el trabajo							
14	AE	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo							
15	D	Siento que realmente no me importa que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente							
16	AE	Siento que trabajar contacto directo con la gente me cansa							
17	RP	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi Trabajo							
18	RP	Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender							
19	RP	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo							
20	AE	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades							
21	RP	Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente son tratados de forma adecuada							
22	D	Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas							

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL

(Adaptado por Sonia Palma. 2022)

El presente cuestionario tiene como finalidad recoger información importante acerca de su trabajo. Teniendo como objetivo general “Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y la Satisfacción Laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura, 2022.” Marque con un aspa el número que crea oportuno sobre la frecuencia con que siente los enunciados, DONDE:

Totalmente de acuerdo: 5

En desacuerdo: 2

De acuerdo: 4

Total desacuerdo: 1

Indeciso: 3

DATOS GENERALES

Género: (M) (F)

Edad: ____

I. Elija solo una opción. Marque su opción con un aspa

PREG	ITEMS	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
2	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
4	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5	Me siento mal con lo que gano					
6	Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa					
7	Me siento útil con la labor que realizo.					
8	El ambiente donde trabajo es confortable.					
9	El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
11	Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo					
12	Me disgusta mi horario.					
13	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
14	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
15	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
16	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18	Me complace los resultados de mi trabajo.					
19	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22	Me gusta el trabajo que realizo					
23	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26	Me gusta la actividad que realizo					
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					

ANEXO 07: CONFIABILIDAD

- **Variable: Síndrome de Burnout:**

Alfa de Cronbach para el Síndrome de Burnout: 0,741

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	14	87,5
	Excluido ^a	2	12,5
	Total	16	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,741	22

- **Variable: Satisfacción Laboral:**

Alfa de Cronbach para la Satisfacción Laboral: 0,868

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,868	25

ANEXO 08: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR JUICIO DE EXPERTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a)(ita):

- Mg. Jesus Alberto Paiba Samame
- Mg. Gaby Yesenia Vasquez Azañero
- Mg. Anita Bardales Chuquilin
- Mg. Karin Lizbeth Herrera Perez

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS COMO JUEZ EXPERTO

Reciba un cordial saludo, es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestra consideración, asimismo, hacer de su conocimiento que, siendo estudiante de la Maestría Gerencia en servicios de salud, en la escuela de Posgrado de la Universidad Señor de Sipán, requiero validar los instrumentos, con la finalidad de recoger la información necesaria para poder desarrollar nuestra investigación.

El título de la investigación es "*SÍNDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTÓLOGOS DE DOS REGIONES DEL PERÚ, 2022.*" y siendo imprescindible contar con la aprobación de profesionales especializados para poder aplicar los instrumentos, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas relacionados al estudio. El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene: Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi respeto y consideración, agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Cuyan Alejandria Lizceth

DNI N° 48075443

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE SÍNDROME DE BURNOUT

Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos

1. NOMBRE DEL JUEZ		JESÚS ALBERTO PAIBA SAMAMÉ
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Educación
	ESPECIALIDAD	Lengua y Literatura
	GRADO ACADÉMICO	Magíster en Didáctica de la Educación Superior
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 (dieciocho)
	CARGO	Docente universitario en pregrado y posgrado
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos regiones del Perú, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
4. INSTRUMENTO EVALUADO	1. Entrevista () 2. Cuestionario (x) 3. Lista de Cotejo () 4. Diario de campo ()	
5. OBJETIVOS INSTRUMENTO	DEL	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud., los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	6. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:

04	Pregunta del instrumento Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos interpersonales Escala de medición	A () D (X) SUGERENCIAS: debería retirarse la palabra “interpersonales” y cambiar por “personales”.
06	Pregunta del instrumento Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento Siento que mi trabajo me está desgastando. Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento Siento que me hecho más duro con la gente Escala de medición	A () D (X) SUGERENCIAS: cambiar la palabra “duro” por “inflexible”.
11	Pregunta del instrumento Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me siento muy enérgico en mi trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Me siento frustrado por el trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento Siento que realmente no me importa que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Siento que trabajar contacto directo con la gente me cansa	A (X) D () SUGERENCIAS:

	Escala de medición	
17	Pregunta del instrumento Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender Escala de medición	A () D (X) SUGERENCIAS: (reconsiderar el término “íntimamente” y ver la posibilidad de modificarlo por “íntegramente”)
19	Pregunta del instrumento Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente son tratados de forma adecuada Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas Escala de medición	A (X) D () SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO:		19 (A) 3 (D)
6 COMENTARIOS GENERALES: (* Reconsiderar la ponderación y enunciados de la escala del cuestionario. (**) Corregir algunos términos poco precisos y que aparecen en el cuestionario. (***) Las preguntas 22 y 26 del cuestionario para medir la satisfacción laboral son muy similares. Se sugiere corregir.		
7 OBSERVACIONES: Tomar en consideración las recomendaciones realizadas en el punto 6. Asimismo, sugiero que la ponderación de la escala del cuestionario pueda ser evaluado por el asesor/a del presente trabajo de investigación.		



Mg. Jesús Alberto Paiba Samamé
 Juez Experto
 Colegiatura N°: CPPe 1640974984

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Síndrome de Burnout**

1.	NOMBRE DEL JUEZ	GABY YESENIA VÁSQUEZ AZAÑERO
2.	PROFESIÓN	CIRUJANO DENTISTA
	ESPECIALIDAD	---
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación:		
Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos regiones del Perú, 2022.		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	5. Entrevista () 6. Cuestionario (x) 7. Lista de Cotejo () 8. Diario de campo ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	7. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

04	Pregunta del instrumento Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos interpersonales Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento Siento que mi trabajo me está desgastando. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento Siento que me he hecho más duro con la gente Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me siento muy enérgico en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Me siento frustrado por el trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento Siento que realmente no me importa que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Siento que trabajar contacto directo con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	A(X) D() SUGERENCIAS:

	Escala de medición	
18	Pregunta del instrumento Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente son tratados de forma adecuada Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		22(A)
8	COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación muestra coherencia en cada uno de los ítems del cuestionario y las variables de estudio, por tanto es aplicable.	
9	OBSERVACIONES. Ninguna	



Gaby Yesenia Vásquez Azañero
Juez Experto

Colegiatura N° 44814

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Síndrome de Burnout**

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Anita Bardales Chuquilin
2.	PROFESIÓN	CIRUJANO DENTISTA
	ESPECIALIDAD	---
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación:		
Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
6.	INSTRUMENTO EVALUADO	9. Entrevista () 10. Cuestionario (x) 11. Lista de Cotejo () 12. Diario de campo ()
7.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	8. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

04	Pregunta del instrumento Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos interpersonales Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento Siento que mi trabajo me está desgastando. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento Siento que me hecho más duro con la gente Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me siento muy enérgico en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Me siento frustrado por el trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento Siento que realmente no me importa que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Siento que trabajar contacto directo con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento	A(X) D()

	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo Escala de medición	SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente son tratados de forma adecuada Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		22(A)
10	COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación es apropiado para este estudio.	
11	OBSERVACIONES. Ninguna	

Anita Bardales Chuquilin
Juez Experto

Colegiatura N° 41101

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Síndrome de Burnout**

NOMBRE DEL JUEZ		Karin Lizbeth Herrera Perez
	PROFESIÓN	CIRUJANO DENTISTA
	ESPECIALIDAD	---
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5 años
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación:		
Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1 3.2	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
INSTRUMENTO EVALUADO		13. Entrevista () 14. Cuestionario (x) 15. Lista de Cotejo () 16. Diario de campo ()
8.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	9. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento Me siento emocionalmente defraudado en mi trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Cuando termino mi jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento agotado Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento Siento que puedo entender fácilmente a las personas que tengo que atender	A(X) D() SUGERENCIAS:

	Escala de medición	
05	Pregunta del instrumento Siento que estoy tratando a algunos beneficiados de mí, como si fuesen objetos interpersonales Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Siento que trato con mucha efectividad los problemas de las personas a las que tengo que atender. Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento Siento que mi trabajo me está desgastando. Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento Siento que estoy influyendo positivamente en las vidas de otras personas a través de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento Siento que me hecho más duro con la gente Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente. Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me siento muy enérgico en mi trabajo Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Me siento frustrado por el trabajo Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento Siento que realmente no me importa que les ocurra a las personas a las que tengo que atender profesionalmente Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Siento que trabajar contacto directo con la gente me cansa Escala de medición	A(X) D () SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable en mi trabajo	A(X) D () SUGERENCIAS:

	Escala de medición	
18	Pregunta del instrumento Me siento estimulado después de haber trabajado íntimamente con quienes tengo que atender Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Siento que en mi trabajo los problemas emocionalmente son tratados de forma adecuada Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me parece que los beneficiarios de mi trabajo me culpan de algunos problemas Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		22(A)
12	COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación muestra coherencia en los ítems planteado.	
13	OBSERVACIONES. Ninguna	

Karin Lizbeth Herrera Perez
Juez Experto
Colegiatura N° 35471

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE
LA VARIABLE SATISFACCION LABORAL

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Satisfacción Laboral**

1.	NOMBRE DEL JUEZ	Jesus Paiba Samame
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Educación
	ESPECIALIDAD	Lengua y Literatura
	GRADO ACADÉMICO	Magíster en Didáctica de la Educación Superior
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	18 (dieciocho)
	CARGO	Docente universitario en pregrado y posgrado
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
3.	DATOS DEL TESISTA	
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
4.	INSTRUMENTO EVALUADO	17. Entrevista () 18. Cuestionario (x) 19. Lista de Cotejo () 20. Diario de campo ()
5.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	10. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:

06	Pregunta del instrumento Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Me siento útil con la labor que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento El ambiente donde trabajo es confortable. Escala de medición	A(x) D() SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me complace los resultados de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición	A(X) D(X) SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me gusta el trabajo que realizo. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:

	Escala de medición	
23	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Me gusta la actividad que realizo Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		25(A) 2(D)
14	COMENTARIOS GENERALES Incluir un pequeño concepto para cada factor, de tal forma, que el entrevistado pueda ordenar con mayor pertinencia.	
OBSERVACIONES: --		
15		



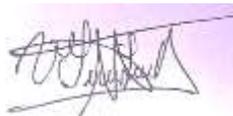
Mg. Jesús Alberto Paiba Samamé
 Juez Experto
 Colegiatura N°: CPPe 1640974984

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Satisfacción Laboral**

NOMBRE DEL JUEZ		GABY YESENIA VÁSQUEZ AZAÑERO
	PROFESIÓN	Cirujano Dentista
	ESPECIALIDAD	-----
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
INSTRUMENTO EVALUADO		21. Entrevista () 22. Cuestionario (x) 23. Lista de Cotejo () 24. Diario de campo ()
6. OBJETIVOS INSTRUMENTO	DEL	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	11. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

04	Pregunta del instrumento La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano Escala de medición	A() D(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Me siento útil con la labor que realizo. Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento El ambiente donde trabajo es confortable. Escala de medición	A() D(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición	A() D(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición	A() D(<input checked="" type="checkbox"/>) SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me complace los resultados de mi trabajo. Escala de medición	A(<input checked="" type="checkbox"/>) D() SUGERENCIAS:

19	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición	A(X) D(X) SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me gusta el trabajo que realizo. Escala de medición	A() D(X) SUGERENCIAS:
23	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Me gusta la actividad que realizo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		20(A) 7(D)
16	COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación muestra coherencia en cada uno de los ítems del cuestionario y las variables de estudio, por tanto es aplicable.	
17	OBSERVACIONES: Revisar algunas preguntas que se encuentran relacionadas o son muy parecidas para evitar que el cuestionario sea un poco tedioso para el profesional a la hora del llenado. (12 y 17; 2,5,9; 8,20; 15,23)	



Gaby Yesenia Vásquez Azañero

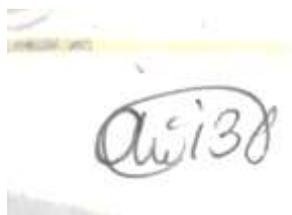
Juez Experto
Colegiatura N° 44814

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Satisfacción Laboral**

NOMBRE DEL JUEZ		ANITA BARDALES CHUQUILIN
	PROFESIÓN	Cirujano Dentista
	ESPECIALIDAD	-----
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
DATOS DEL TESISISTA		
	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
INSTRUMENTO EVALUADO		25. Entrevista () 26. Cuestionario (x) 27. Lista de Cotejo () 28. Diario de campo ()
OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en “A” si está de ACUERDO o en “D” si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	12. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
04	Pregunta del instrumento La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

05	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Me siento útil con la labor que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento El ambiente donde trabajo es confortable. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me complace los resultados de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
19	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

21	Pregunta del instrumento Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me gusta el trabajo que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
23	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Me gusta la actividad que realizo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		27 (A)
18	COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación muestra coherencia.	
19	OBSERVACIONES: --	



Anita Bardales Chuquilin
Juez Experto

Colegiatura N° 41101

**Instrumento de validación no experimental por juicio de expertos
Satisfacción Laboral**

NOMBRE DEL JUEZ		KARIM LIZBETH HERRERA PEREZ
	PROFESIÓN	Cirujano Dentista
	ESPECIALIDAD	-----
	GRADO ACADÉMICO	Maestra en Gestión de los Servicios de la Salud
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	5
	CARGO	Independiente
Título de la Investigación: Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos departamentos del Perú, 2022.		
DATOS DEL TESISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	Lizceth Cuyan Alejandria
3.2	PROGRAMA DE POSTGRADO	Maestría en gerencia de servicios de salud
INSTRUMENTO EVALUADO		29. Entrevista () 30. Cuestionario (x) 31. Lista de Cotejo () 32. Diario de campo ()
7.	OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO	<u>GENERAL</u> Determinar la relación entre el Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de los departamentos de Lambayeque y Piura, 2022.
A continuación, se le presentan los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que Ud. los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS		
N	13. DETALLE DE LOS ITEMS DEL INSTRUMENTO	
01	Pregunta del instrumento La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
02	Pregunta del instrumento Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
03	Pregunta del instrumento Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

04	Pregunta del instrumento La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
05	Pregunta del instrumento Me siento mal con lo que gano Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
06	Pregunta del instrumento Siento que recibo “mal trato” de parte de la empresa Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
07	Pregunta del instrumento Me siento útil con la labor que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
08	Pregunta del instrumento El ambiente donde trabajo es confortable. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
09	Pregunta del instrumento El sueldo que tengo es bastante aceptable. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
10	Pregunta del instrumento La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
11	Pregunta del instrumento Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
12	Pregunta del instrumento Me disgusta mi horario. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
13	Pregunta del instrumento Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
14	Pregunta del instrumento Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
15	Pregunta del instrumento La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
16	Pregunta del instrumento Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
17	Pregunta del instrumento El horario de trabajo me resulta incómodo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
18	Pregunta del instrumento Me complace los resultados de mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:

19	Pregunta del instrumento Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
20	Pregunta del instrumento En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
21	Pregunta del instrumento Mi trabajo me hace sentir realizado como persona. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
22	Pregunta del instrumento Me gusta el trabajo que realizo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
23	Pregunta del instrumento Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
24	Pregunta del instrumento Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
25	Pregunta del instrumento Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
26	Pregunta del instrumento Me gusta la actividad que realizo Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
27	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo. Escala de medición	A(X) D() SUGERENCIAS:
PROMEDIO OBTENIDO: DE ACUERDO		27 (A)
20 COMENTARIOS GENERALES El instrumento de investigación muestra coherencia		
21 OBSERVACIONES: --		



Karim Lizbeth Herrera Perez
Mag. Cirujano dentista
Colegiatura N° 35471

ANEXO 11: CARTA DE AUTORIZACIÓN



GOBIERNO REGIONAL LAMBAYEQUE
SALUD LAMBAYEQUE
GERENCIA REGIONAL DE SALUD



Firmado digitalmente por RIVAS GUEVARA JUAN ALIPIO FIR 40745355
hard
Unidad: GERENCIA REGIONAL DE SALUD
Cargo: GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 08/06/2022 - 12:39:35

Id seguridad: 6152106

Año del fortalecimiento de la Soberanía Nacional

Chiclayo 8 junio 2022

OFICIO N° 001878-2022-GR.LAMB/GERESA-L [4230580 - 1]

LIZCETH CUYAN ALEJANDRIA
ESTUDIANTE DE MAESTRIA EN GERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD.
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPAN.

ASUNTO: AUTORIZACION EJECUCION DE PROYECTO DE INVESTIGACION.

REFERENCIA: SOLICITUD S/N 4230580-0

Mediante el presente me dirijo a usted y atendiendo a lo requerido mediante expediente de la referencia, comunicarle que esta Gerencia Regional de Salud Lambayeque le concede la autorización para continuar realizando su proyecto de investigación denominado “**SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCION LABORAL EN ODONTOLOGOS DE DOS REGIONES DEL PERU, 2022**”, desde el **08/06/2022** al **08/07/2022** del presente año.

Por lo expuesto se **AUTORIZA** la realización del presente trabajo de investigación en forma virtual y/o presencial.

El resultado de dicha investigación deberá ser alcanzado en un ejemplar a la Oficina de Capacitación al email: **capacitacion.geresal@gmail.com**

Sin otro particular es propicia la oportunidad para manifestarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal

Atentamente.

Firmado digitalmente
JUAN ALIPIO RIVAS GUEVARA
GERENTE REGIONAL DE SALUD - LAMBAYEQUE
Fecha y hora de proceso: 08/06/2022 - 12:39:35

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por Gobierno Regional Lambayeque, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 de D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://sisgedo3.regionlambayeque.gob.pe/verifica/>

VoBo electrónico de:
- OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
JOSE HECTOR LLUEN CUMPA
JEFE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
2022-06-08 12:15:35-05



GOBIERNO REGIONAL PIURA

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"
"Decenio de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres"

Piura,

02 SEP 2022

MEMORANDO N° 4093-2022 / GRP-DRSP-43002011

C.D. LIZCETH CUYAN ALEJANDRIA
AV. CHICLAYO 1731-JOSE LEONARDO ORTIZ-CHICLAYO

ASUNTO : AUTORIZACION PARA EJECUTAR PROYECTO DE TESIS

REFERENCIA : a) HRC N° 8759-2022
b) MEMORANDO N° 2200-2022/DRSP-4300207-3

Por el presente reciba mis cordiales saludos, y a la vez en atención al documento de la referencia a), mediante el cual solicita la autorización para ejecutar el Proyecto de Tesis denominada "SINDROME DE BURNOUT Y SATISFACCIÓN LABORAL EN ODONTOLOGOS DE DOS REGIONES DEL PERÚ, 2022".

El Proyecto de Investigación, es solicitado por la Profesional Cirujano Dentista LIZCETH CUYAN ALEJANDRIA con C.O.P 41102 estudiante de la Universidad Señor de Sipán.

Y de acuerdo al documento MEMORANDO N° 2200-2022/DRSP-4300207-3 emitido por la Dirección Ejecutiva de Intervención Sanitaria Integral, emite la **aprobación** para el desarrollo de la tesis, dando las facilidades correspondientes a la profesional en mención para el desarrollo de su trabajo de investigación.

Debiendo alcanzar los resultados de la investigación a la oficina de Capacitación y Normas de la DIRESA Piura.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarle mi consideración y estima personal.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL PIURA
DIRECCIÓN EJECUTIVA DE INTERVENCIÓN SANITARIA INTEGRAL
Abog. Ivan Daniel Peña Peña
DIRECTOR EJECUTIVO

IDPP/SIS/vmc
P.26.08.2022

ANEXO 12: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Institución: Universidad Señor de Sipán Investigador: Lizceth Cuyán Alejandría

Título: **Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de dos regiones de Lambayeque y Piura, 2022.**

Yo,,

DECLARO:

Haber sido informado de forma clara, precisa y suficiente sobre los fines y objetivos que busca la presente investigación “Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en odontólogos de la Red de Chiclayo” así como en qué consiste mi participación.

Estos datos que yo otorgue serán tratados y custodiados con respeto a mi intimidad, manteniendo el anonimato de la información y la protección de datos desde los principios éticos de la investigación científica. Sobre estos datos me asisten los derechos de acceso, rectificación o cancelación que podré ejercitar mediante solicitud ante el investigador responsable. Al término de la investigación, seré informado de los resultados que se obtengan.

Por lo expuesto otorgo **MI CONSENTIMIENTO** para que se realice la encuesta que permita contribuir con los objetivos de la investigación:

- Identificar el nivel de Síndrome de Burnout según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- Identificar el nivel de Satisfacción Laboral de según sexo, edad y condición laboral en odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- Identificar el nivel de agotamiento emocional de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura
- Identificar el nivel de despersonalización de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.
- Identificar el nivel de realización personal de los odontólogos de las regiones de Lambayeque y Piura.

Chiclayo, de del 2022

FIRMA