



UNIVERSIDAD PRIVADA TELESUP
FACULTAD DE SALUD Y NUTRICIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ODONTOLOGÍA

TESIS

**SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN
CIRUJANOS DENTISTAS QUE LABORAN EN CONSULTAS
PRIVADAS EN EL DISTRITO DE COMAS, LIMA, 2022**

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

AUTORES:

Bach. CALLE CALLE, MIGUEL ANTHONY

DNI 48090688

Bach. QUISPE APARICIO, DAVID AARON

DNI 72264274

LIMA -PERÚ

2022

ASESOR DE TESIS

KARINA MILAGRITOS TRUCIOS SALDARRIAGA
DNI 09864634 <https://orcid.org/0000-0002-5876-1668>

JURADO EXAMINADOR

Dra. MARCELA ROSALINA BARRETO MUNIVE
DNI 09753980 <https://orcid.org/0000-0002-6324-7671>
Presidente

Dra. ROSA ESTHER CHIRINOS SUSANO
DNI 08217185 <https://orcid.org/0000-0001-9093-4955>
Secretario

Mg. NOEMI ZEGARRA OVALLE
DNI 09553698 <https://orcid.org/0000-0001-9506-0521>
Vocal

DEDICATORIA

A nuestros queridos padres, por apoyarnos desde que iniciamos nuestra carrera universitaria, además por la confianza depositada en nosotros y el esfuerzo que entregamos para culminar con éxito. A los docentes, de nuestra institución que nos transmitieron sus conocimientos y enseñanzas para convertirnos en profesionales competitivos en el área en donde nos desempeñamos en la actualidad.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a Dios, en primer lugar, por darnos salud en esta situación de conmoción por la COVID-19, asimismo, a los docentes de nuestra institución por sus enseñanzas y el conocimiento brindado durante toda nuestra carrera universitaria. Un agradecimiento especial a nuestro asesor, por la paciencia y el compromiso hacía nuestra investigación que la consideramos relevante y logra aportar a las ciencias de la salud.

RESUMEN

El estudio tuvo como objetivo determinar la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, mediante una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo descriptiva – correlacional. Contó con una muestra de 91 cirujanos dentistas que laboran en el distrito de Comas. El instrumento que se utilizó fue el cuestionario, siendo la técnica elegida la encuesta. Se analizaron los datos obtenidos por medio del programa SPSS, v. 25 en español, con el que se evidenció un desempeño laboral del 97.8% siendo un nivel alto, y un nivel medio de síndrome de burnout con un 89.00%, además se empleó la correlación de Pearson, obteniendo como resultado que no existe relación entre la variable síndrome de burnout y desempeño laboral. Por tanto, se concluye que la variable síndrome de burnout y el desempeño laboral analizado en los cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas no se relacionan significativamente, es decir, las dos variables estudiadas no se asocian, pues ninguna de ellas genera un impacto en la otra.

Palabras clave: síndrome de burnout, desempeño laboral, dentistas, salud

ABSTRACT

The study aimed to determine the association between burnout syndrome and job performance in dental surgeons working in private practices in the district of Comas, Lima, through a quantitative approach, descriptive - correlational research. It had a sample of 91 dental surgeons working in the district of Comas. The instrument used was the questionnaire, the technique chosen being the survey. The data obtained through the SPSS Program, v. 25 in Spanish, were analyzed, where a work performance of 97.8% was evidenced, being a high level, and a medium level of burnout syndrome with 89.00%, in addition Pearson's correlation was used, obtaining as a result that there is no relationship between the variable Burnout Syndrome and work performance. Therefore, it is concluded that the variable burnout syndrome and the work performance analyzed in dental surgeons who work in private practices in the district of Comas are not significantly related, that is, the two variables studied are not associated because neither of them generates an impact on the other.

Keywords: burnout syndrome, job performance, dentists, health

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
ASESOR DE TESIS	ii
JURADO EXAMINADOR	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	viii
ÍNDICE DE TABLAS	x
ÍNDICE DE FIGURA	xi
INTRODUCCIÓN	xii
I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	14
1.1. Planteamiento de problema.....	14
1.2. Formulación del problema	16
1.2.1. Problema general	16
1.2.2. Problemas específicos.....	16
1.3. Justificación del estudio.....	16
1.3.1. Justificación teórica	16
1.3.2. Justificación práctica.....	17
1.3.3. Justificación metodológica	17
1.4. Objetivos de la investigación	17
1.4.1. Objetivo general.....	17
1.4.2. Objetivos específicos.....	17
II. MARCO TEÓRICO	18
2.1. Antecedentes de la investigación	18
2.1.1. Antecedentes nacionales.....	18
2.1.2. Antecedentes internacionales.....	19
2.2. Bases teóricas de las variables	22
2.2.1. Síndrome de burnout.....	22
2.2.2. Desempeño laboral.....	26
2.3. Definiciones de términos básicos	29

III. METODOLOGÍA.....	31
3.1. Hipótesis de la investigación	31
3.1.1. Hipótesis general	31
3.1.2. Hipótesis específicas	31
3.2. Variables de estudio	31
3.2.1. Definición conceptual y operacional de la variable síndrome de burnout.....	31
3.2.2. Definición conceptual y operacional de la variable desempeño laboral	32
3.3. Tipo y nivel de investigación.....	32
3.4. Diseño de la investigación	33
3.5. Población y muestra	33
3.5.1. Población	33
3.5.2. La muestra.....	34
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	35
3.7. Método de análisis de datos:.....	36
3.8. Aspectos éticos	37
IV. RESULTADOS	39
V. DISCUSIÓN	41
VI. CONCLUSIONES	44
VII. RECOMENDACIONES.....	45
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA	46
ANEXOS	52
Anexo 1. Matriz de consistencia.....	53
Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables	55
Anexo 3. Recolección de datos.....	56
Anexo 4. Validación de los instrumentos	59
Anexo 5. Matriz de datos	61
Anexo 6. Reporte antiplagio menor a 30%	62
Anexo 7. Autorización del depósito de Tesis al Repositorio	63

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.	Zonas del estudio	34
Tabla 2.	Coeficiente de correlación de Pearson.....	37
Tabla 3.	Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral	39
Tabla 4.	Agotamiento emocional y desempeño laboral.....	39
Tabla 5.	Despersonalización y su relación con el desempeño laboral	40
Tabla 6.	Realización personal y desempeño laboral	40

ÍNDICE DE FIGURA

Figura 1. Simbología del diseño descriptivo - correlacional.....	33
--	----

INTRODUCCIÓN

Con el objetivo de determinar la posible asociación existente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, se realizó este estudio, el cual fue desarrollado como sigue:

Capítulo I, se establece el planteamiento del problema, punto donde el cual se fundamenta la realidad problemática encontrada en los consultorios privados de conforme a las variables de estudio, así mismo, se planteó el problema de investigación al igual que la justificación del presente estudio y los objetivos que facultan determinar la relación que puede existir entre las variables de estudio.

En el capítulo II, se establece el marco teórico, los estudios previos o antecedentes tanto nacionales como internacionales, las bases teóricas de las variables de estudio, dimensiones e indicadores y las definiciones conceptuales de los términos básicos.

En el capítulo III, se plasman los métodos y materiales aplicados en la investigación, tales como: hipótesis, las variables; asimismo, se establece el tipo y nivel, como también el diseño de la investigación; la población y muestra; las técnicas e instrumento y, por último, los métodos de análisis de datos y aspectos éticos.

En el capítulo IV, se detallan los resultados de la investigación, como primer punto se presenta el análisis descriptivo; luego, se determina la prueba estadística de confiabilidad; al finalizar, se fundamenta la prueba de hipótesis generales y específicas.

En el capítulo V, se realiza el análisis de discusión basado en los resultados encontrados, seguidamente se interpretan los datos de la prueba estadística.

En el capítulo VI, se plasman las conclusiones de acuerdo con los resultados estadísticos obtenidos relacionados con los objetivos de la investigación.

En el capítulo VII, se plantean las recomendaciones teóricas que puedan

aportar a los directivos empresariales referente a las variables de estudio relacionados con los objetivos establecidos

I. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Planteamiento de problema

Respecto a la situación actual, es decir la pandemia por la COVID -19, la exigencia en el aspecto laboral con relación al campo de la salud es bastante demandante, generando en los profesionales carga emocional y sentimientos de angustia y fatiga, este tipo de sintomatología logra afectar el desempeño laboral del especialista (Palomino, 2020). Además, las medidas sanitarias generaron presión en los cirujanos dentistas, ya que eran muy exigentes debido a que el trabajo se realiza específicamente en la cavidad bucal siendo uno de los medios de contagio de la COVID-19, generando en la actualidad estrés y temor en el profesional y los pacientes (Cázares-de León F, 2021). La presión se debe a los estrictos protocolos de bioseguridad dictados por el Ministerio de Salud, los cuales se deben seguir previo a la atención de los pacientes. Además de ello, la atención en consulta odontológica causa temor en los profesionales por no saber si los pacientes están infectados o no por la COVID-19 (Organización Mundial de la Salud, 2019).

A ello se asocian más factores que generan preocupación, como son la baja demanda laboral y devaluación de la moneda. Ello está causando que los precios se eleven y posiblemente esto genere estrés, por la probable disminución de los pacientes, que no pueden costear los precios del tratamiento. Otro factor que induce al estrés de los profesionales e influye es la monotonía laboral, el trabajo solitario de algunos cirujanos dentistas, el no adecuar los horarios de atención entre pacientes, no tener los protocolos adecuados para cada tratamiento que se va a realizar (Rivera, 2021) Ante lo mencionado, ha surgido una terminología que explica dicho fenómeno: el síndrome de burnout (SB). Este fenómeno, se presenta como un desgaste a nivel profesional por agotamiento y se caracteriza por darse en contextos de estrés crónico o insatisfacción laboral (Navarro & Morelato, 2020).

A nivel internacional, la OMS en el CIE-11, señala que este fenómeno ocupacional no se clasifica como una condición médica sino como un agotamiento producto del estrés crónico mal manejado en el ámbito laboral (Organización

Mundial de la Salud, 2019). Sumado a ello, la Organización Internacional del Trabajo sugiere que los altos niveles de estrés influyen en la salud física y mental. Entonces, es innegable que el agotamiento o SB impacta en la conducta de los trabajadores y, por ende, en su desempeño laboral (Organización Internacional del Trabajo, 2016).

Este fenómeno ha sido estudiado en todo el mundo, un ejemplo de ello es un estudio llevado a cabo en España, donde se expone que el agotamiento por altos niveles de estrés se encuentra entre las principales causas de incapacidad laboral entre los profesionales del sistema de salud. En dicho estudio se menciona que los especialistas que se encuentran más predispuestos a padecer de este tipo de agotamiento porque son los que se encuentran en constante contacto con los pacientes. En ese sentido, los cirujanos dentistas ingresan dentro de ese grupo como trabajadores que se encuentran expuestos a sufrir de fatiga crónica, ser ineficientes en sus labores y perder la motivación en el trabajo (Navarro & Morelatto, 2020).

Siguiendo la misma línea, un estudio realizado en cirujanos dentales de Brasil indica que estos profesionales se encuentran vulnerables ante los riesgos laborales, debido a las peculiaridades de su desempeño profesional; además, señalan que en estos casos se destaca la alta prevalencia de SB entre dentistas, lo que se traduce en una escasa satisfacción laboral y la consecuente caída de la productividad y de la calidad de los servicios realizados, generando consecuencias nefastas para el clima laboral de estos profesionales (Albuquerque & Albuquerque, 2018). De la misma manera, un estudio realizado en una ciudad de Colombia señala que los cirujanos dentistas han presentado SB o agotamiento psicológico con relación al hábito del tabaquismo y el tiempo de egreso de la especialidad (Hernández, Patiño, Carreño, Aranzazu, & Rodríguez, 2021).

A nivel nacional, en el caso peruano, un estudio realizado en trabajadores del área de salud de un centro de salud de Puno, expone que los profesionales de salud son los altamente vulnerables al SB. Del mismo modo, se nota que este fenómeno es generalizado y no se trata de un caso aislado. Así mismo, se observa que el agotamiento por altos niveles de estrés, suele afectar el desempeño y la calidad de la atención que brindan los profesionales, por lo cual

se observan en reclamos constantes de los pacientes, en particular en emergencia (Lauracio & Lauracio, 2020).

Respecto a lo mencionado, se entiende que atender esta problemática es relevante pues la salud dental es un aspecto poco importante para la población evidenciándose en los porcentajes, pues el 90.4% de los peruanos posee caries y el 85% presenta enfermedades periodontales (Ministerio de Salud , 2019), tener un sistema de atención eficiente y profesionales aptos no solo académicamente, sino anímica y mentalmente es una necesidad para la sociedad, por tanto, se establece la siguiente interrogante.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

PG. ¿Existe relación significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022?

1.2.2. Problemas específicos

PE 1. ¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022?

PE 2. ¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022?

PE 3. ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022?

1.3. Justificación del estudio

1.3.1. Justificación teórica

Respecto a la justificación teórica se les brindó a los investigadores información relevante y novedosa respecto a cómo se perjudica un cirujano

dentista por el SB, así también los resultados mostraron los indicadores que poseen mayor incidencia en el malestar de los cirujanos.

1.3.2. Justificación práctica

Se han dado a conocer aquellos eventos que generan en los cirujanos dentistas el SB y cómo logra afectar en su desempeño laboral generando pérdidas y malos momentos. De esta manera se podrá actuar de manera inmediata mejorando la calidad de las actividades realizadas y mejorando la salud del odontólogo

1.3.3. Justificación metodológica

La tesis se orientó hacia un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo – correlacional, así también se emplearon instrumentos validados que, gracias a la presente investigación brindó mayor confiabilidad para su empleo en futuras investigaciones.

1.4. Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

OG. Determinar la asociación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

OE 1. Determinar la asociación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas.

OE 2. Determinar asociación entre la despersonalización y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas.

OE 3. Determinar la asociación entre la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas.

II. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes nacionales

Lauracio et al (2020) buscaron en su trabajo determinar la presencia de SB y determinar el nivel de condición física; y determinó si había una relación entre el SB y la productividad de los trabajadores de la salud en el Centro Médico Vallecito I-3 en Puno, Perú. La investigación a nivel metodológico fue de carácter descriptivo y correlacional, se trabajó sobre una muestra poblacional de 21 trabajadores de la salud. Se utilizó como herramienta de recolección el cuestionario Maslach Burnout Inventory (MBI) con 22 ítems. Entre sus resultados no se encontró relación entre el SB y el desempeño de los trabajadores evaluados. Por lo cual concluye que la magnitud de cada variable es diferente y, por lo tanto, no están relacionadas entre sí.

Díaz y Muñoz (2019) en su tesis para determinar las tasas de burnout en odontólogos del sector privado, Cajamarca, Perú, 2019. La investigación a nivel metodológico fue observacional, descriptiva y transversal, se trabajó con una muestra poblacional de 356 cirujanos dentistas. Se utilizó un cuestionario de 30 ítems instrumento para recolectar sus datos. Los resultados mostraron que la tasa de agotamiento entre los dentistas era baja. Concluyeron que, la tasa de burnout de los cirujanos dentistas del ámbito privado de Cajamarca, Perú, en el año 2019 es baja.

Flores (2020) en su trabajo los métodos de investigación son observacionales, transversales, descriptivos y prospectivos. La muestra fue de 62 odontólogos. Los resultados mostraron que el mayor síndrome se presentó en las odontólogas - 38,46%, dependiendo del tiempo de servicio, las odontólogas con mayor número de funcionarios tenían edad entre 0 y 5 años, y la **humanización de los peces** es un parámetro que representa alta intensidad. El siguiente 19,35% fue agotamiento con 14,52% y 0,0% satisfacción personal. Concluyeron que el 22,58% de los dentistas sufría de burnout.

Fuentes (2021) en su estudio para determinar la relación del nivel de estrés

y el trabajo durante la pandemia mundial de la COVID-19 entre cirujanos dentistas de práctica privada en la ciudad de Ho Chi Minh, ciudad de Puno - 2020. A nivel metodológico, el estudio fue observacional, transversal, descriptiva y prospectiva. Trabajó con una muestra de 62 odontólogos. Los resultados mostraron que el mayor síndrome se presentó en las odontólogas - 38,46%, dependiendo del tiempo de servicio, las odontólogas con mayor número de funcionarios tenían edad entre 0 y 5 años, siendo la humanización del pez es un parámetro que representa alta intensidad. con 19.35%, seguido por agotamiento emocional con 14.52% y satisfacción personal 0.0%. Se encontró que el 22,58% de los cirujanos dentistas tenían síndrome de burnout.

En su trabajo de investigación, Gamonal (Gamonal, 2021) persiguió como objetivo principal identificar la relación existente entre el estrés laboral y el trabajo de los cirujanos dentistas durante la pandemia en las clínicas chiclayanas. Tuvo una metodología con enfoque cuantitativo, además de presentar un diseño no empírico, de corte transversal, después de todo análisis estadístico representada por dentistas.

2.1.2. Antecedentes internacionales

Gómez et al (2022) en su artículo tenían como objetivo estudiar los factores sociodemográficos y laborales que inciden en el nivel de SB en cirujanos dentistas españoles a través de un estudio epidemiológico observacional. Utilizaron una encuesta online respondida por 1298 dentistas españoles para registrar su sexo, edad, entorno laboral, número citas que dan al día, si trabajan solos o no, si son propietarios o copropietarios, la práctica, años de experiencia, horas de la jornada laboral a la semana y sus respuestas al MBI. Se realizó un análisis univariante para identificar la relación entre los factores laborales y sociodemográficos examinados para cada una de las tres dimensiones del burnout: agotamiento emocional (EE), despersonalización (DP) y realización personal (PA). Posteriormente, regresión logística multivariada se montaron modelos. Obtuvieron como resultado que, el porcentaje de odontólogos con signos de burnout clasificado como "agotamiento emocional" fue mayor para mujeres (64,4%) que hombres (56,7%) ($p=0,005$); para los que trabajan en un entorno rural (70,1%) que para los que trabajando en un medio urbano (59,9%) ($p=0,009$); para los no

propietarios (65,6%) frente a los propietarios (58,3%) ($p = 0,008$); y para los que siempre o con frecuencia trabajan solos (63,7%), frente a los odontólogos que nunca o rara vez trabaja solo (59,9%) ($p = 0,007$). El 9,8% de los dentistas experimentó un alto nivel de agotamiento. Concluyéndose que, la población estudiada, el ambiente, la edad y la jornada laboral semanales tienen un impacto significativo sobre EE, mientras que la propiedad de la práctica, el tiempo de experiencia y la jornada de trabajo semanal afectan significativamente

Bolbolian et al (2018) en su investigación se plantearon como objetivo identificar las dimensiones del SB como el agotamiento emocional, despersonalización y un bajo sentido de realización personal de los dentistas en Qazvin y sus factores para prevenir y reducir este efecto secundario. Emplearon un estudio transversal, además de contar con el cuestionario Maslach para 103 dentistas en Qazvin. El SPSS versión 20 sirvió para análisis estadísticos. En sus resultados observaron que, entre los odontólogos el 57,3% eran hombres y la edad media fue de 42 años. Para el agotamiento emocional, más del 60% de los participantes estaban en baja condición y alrededor del 14% tenían problemas emocionales severos de agotamiento. Gran parte de los cirujanos dentistas en el estudio estaban en condición leve pero el 15,5% tenía despersonalización severa. Ninguno de los dentistas estudiados tenía dificultades en términos de adecuación al trabajo, y todos ellos tuvo un desempeño laboral favorable. Concluyendo que, la tasa de desgaste profesional en los dentistas de Qazvin se encuentra en condiciones favorables e incluso más bajas que otros estudios.

Cobo-Vásquez et al (2022) en su estudio para determinar cómo afecta el SB a los consultores maxilofaciales españoles, mediante un estudio transversal comparativo basado en encuestas de ética anónimas (Comité de Ética nº 20/146-E) facilitadas por el comité de ética del Hospital Clínico San Carlos de Madrid, España, realizado de acuerdo con las disposiciones de la Declaración publicada en Helsinki (Asamblea Médica Mundial) y se obtuvo el consentimiento informado por escrito de todos los participantes antes del inicio del estudio. La asociación entre los grupos de síndrome de burnout y los grupos de estudio (estudiantes y docentes), obtenida a partir de los resultados del análisis, mostró una relación entre el grupo de estudio y el burnout y el deterioro mental del lado emocional.

Kuriyama et al (2021) en su estudio de marzo de 2021 sobre la prevalencia del agotamiento, la depresión, la ansiedad y el insomnio en médicos generales y de atención primaria japoneses. El método utilizado fue un estudio transversal anónimo de médicos miembros de la rama japonesa del American College of Physicians (ACP-JC) en internet. El ACP-JC incluye residentes y médicos de atención primaria, incluidos becarios, residentes y estudiantes de medicina. El 2 de marzo de 2021, enviamos invitaciones a miembros médicos a través del servidor de la lista de correo de ACP-JC, que contenía un enlace a la encuesta en formularios de google. Enviamos tres correos electrónicos de recordatorio, el último de los cuales se envió el 16 de marzo cuando cerramos la encuesta. No se alienta a los participantes. Este estudio fue aprobado por la junta de revisión institucional del Hospital Central de Kurashiki. Descubrieron que alrededor del 30 % de los residentes japoneses y los médicos de emergencia en nuestro estudio experimentaron agotamiento, ansiedad e insomnio, y el 15 % sufrieron depresión durante la pandemia. Los trastornos psiquiátricos en médicos generales y médicos de atención primaria necesitan de urgente atención psiquiátrica.

En su estudio, Chen-YiLee et al (2016) tuvieron como objetivo explorar el estrés laboral y el desgaste laboral entre el personal dental en un centro médico. Este estudio fue una encuesta transversal que incluyó al personal dental de un centro médico en Taiwán. Se les pidió que completaran cuestionarios autoinformados de forma anónima. Se aplicó el cuestionario acerca del estrés de los trabajadores médicos (QMWS) para evaluar el estrés laboral, y el Maslach burnout inventory-human service survey (MBI-HSS) se empleó para medir el agotamiento ocupacional. En total se recogieron 108 cuestionarios válidos, con una tasa de respuesta del 79,9%. Los datos se analizaron mediante pruebas t independientes, análisis de varianza unidireccional, correlación de Pearson y regresión lineal por pasos. La puntuación general del QMWS indicó que el personal visitante percibía un estrés significativamente mayor que los residentes del año de posgrado. El estrés laboral y el agotamiento ocupacional eran comunes entre el personal dental; esto puede afectar la seguridad del paciente y debe ser valorado. Se recomienda un programa de manejo del estrés para promover la salud mental del personal dental, junto con el ajuste del entorno de trabajo, la evaluación del desempeño y los sistemas de promoción.

2.2. Bases teóricas de las variables

2.2.1. Síndrome de burnout

A diferencia de otros trastornos mentales, su origen es multifactorial y es visto como un trastorno psicosocial más que como un trastorno psicofisiológico, lo que significa que en lugar de buscar una interrelación entre factores genéticos y ambientales (como en la depresión), los autores del SB se basan en la posible interacción entre los factores internos o rasgos personales de un individuo y los factores externos o ambientales (Farber, 2000).

Al hablar de los factores internos, se debe dar mayor relevancia a la expectativa ideal del individuo; la necesidad de algunas personas por sentirse reconocidos de forma continua en su trabajo; quiere complacer a otros, olvida sus necesidades; Se siente necesario y no quiere pasar a otros colegas, porque creemos que somos las únicas personas que podemos hacer bien; intente mucho en el trabajo y participe en exceso, y actúa como si fuera una acción importante, como si fuera el reemplazo de socializar. Entre los factores externos, que vale la pena enfatizar: requisitos de trabajo excesivos; problemas de liderazgo y cooperación; recibir pautas de conflictos para el desarrollo del trabajo; presión en el momento en que una persona debe realizar el desarrollo correcto de su trabajo; la presencia de un ambiente de trabajo desagradable; incapaz de tomar decisiones; dependencia y afectar la organización del trabajo; las restricciones administrativas y la presión del gobierno en compañía de la organización y mala comunicación; el escaso apoyo social, el trabajo en equipo y la evaluación positiva, ni es incapaz de promover cuestiones descentralizadas de la existencia de problemas descentralizados (Kaschka, Korczak, & Broich, 2011).

El síndrome de burnout, que significa "agotado, abrumado" en español, se definió por primera vez como "un conjunto inespecífico de síntomas biomédicos y psicosociales desarrollados durante el trabajo producto de una alta demanda de energía". un tipo llamado "ayudante" cuya actividad se dirige a los demás. Este fenómeno tiene tres dimensiones principales: la primera, conocida como agotamiento emocional, implica la pérdida o disminución de los recursos emocionales. Se caracteriza por una disminución gradual de la fuerza, desgaste,

agotamiento, fatiga, manifestación en los planos físico y mental o una combinación de ellos, segundo, personificación o humanización como el aumento de actitudes negativas, escepticismo e insensibilidad hacia los destinatarios, como como pacientes, clientes, colegas, etc. Se manifiesta en cambios de actitud y reacciones negativas hacia los demás como irritabilidad y escasa motivación para trabajar y, en última instancia, insatisfacción con uno mismo o incompetencia personal; Incluye una valoración negativa del propio trabajo y de uno mismo, que se manifiesta en baja productividad, incapacidad para trabajar bajo presión y baja autoestima (Martinez, 2010).

Referirse a la odontología es mencionar el SB, se puede señalar que los cirujanos dentistas practican una profesión noble que ayuda a quienes acuden con frecuencia a la consulta a aliviar el mayor dolor. La odontología tiene cualidades positivas, pero se considera uno de los trabajos que provoca y experimenta problemas más graves que otras profesiones sanitarias.

Para convertirse en cirujano dental, se necesitan años de educación universitaria seguidos de años de experiencia y capacitación avanzada para convertirse en un buen dentista. Para completar la pasantía, el dentista también es el propietario de una empresa con riesgos y obligaciones relacionadas con ellos, como costos de capital, marketing, decisiones, control total de costos, pago de arrendamiento, mantenimiento de documentos de oficina en orden, entrega y laboratorio de cuentas (Kapoor, 2016). Cuando se trata de trabajar, en esta etapa, el empleado muestra todas las posibilidades que los hacen tener la capacidad de vivir en el que viven, que es un sistema que deben usar las características, habilidades, su conocimiento, experiencia y motivación personal. Resulta en la organización, por supuesto, relacionado con la producción y los requisitos técnicos en todos estos servicios proporcionados por la compañía (Pizón & Atencio, 2015).

El SB fue inicialmente descrito por Freudenberg (1974) y se refiere al estrés padecido por los empleados que mantienen contacto con personas externas, pero también puede ser generado en aquellos a cargo del cuidado de otro (Martos, y otros, 2018). Asimismo, posee una relación con los conceptos de agotamiento y desgaste ocasionados por excesivas demandas de energía, lo cual

puede ocasionar que un profesional se agote y fracase en el cumplimiento de sus funciones laborales.

Maslach y Pines (Maslach & Pines) conceptualizan al SB como un estadio de agotamiento a nivel físico y emocional que produce desinterés hacia el trabajo, principios de accionar negativo hacia los compañeros y clientes, y el inicio de una autoestima baja. Este síndrome se da en las personas con una relación de empleado-empleador y genera tensión en los individuos. Según Edelwich y Brodsky (Edelwich & Brodsky, 1980), se refieren a una progresiva disminución energética y deseos de cumplir con objetivos, las cuales se ven obstaculizadas por las condiciones laborales.

Rodríguez et al. (2017) explican que, desde el punto de vista psicosocial, es una respuesta no adecuada a la presencia de estrés y que se manifiesta en agotamiento a nivel físico y mental, actitudes desinteresadas a los otros y sentimientos que no se adecúan con las tareas a realizar. En ese contexto, elaboran un cuestionario en base a tres dimensiones: (i) realización personal, que abarca a las evaluaciones negativas propias y con el trabajo, (ii) agotamiento emocional, que abarca el desgaste energético y emocional producido por contacto interpersonal, y (iii) la despersonalización, referida a los sentimientos y actitudes negativos hacia otras personas.

El burnout se describe como un efecto adverso del trabajo en las organizaciones de servicios humanos, es decir, un trabajo cuyo núcleo es la relación con otros seres humanos. En años posteriores, se ha intentado ampliar el concepto de burnout para denotar una condición psicológica general. Asimismo, el SB se constituye como una experiencia que está compuesta por emociones, cogniciones y actitudes no positivas hacia las personas y el trabajo. Además de ello, representa un riesgo para las profesiones en que el contacto interpersonal es necesario (Rodríguez, Guevara, & Viramontes, 2017)

2.2.1.1. Dimensiones de burnout

2.2.1.1.1. Agotamiento emocional.

Este concepto es una dimensión del SB. Por ello, si se presenta agotamiento emocional, los trabajadores presentan agotamiento emocional y físico producido por estar expuestos por largos períodos a niveles de estrés considerables. Además de ello, es reflejado en la salud del individuo mediante la presencia de dificultades a nivel somático como: resfríos, dificultades gastrointestinales, dolor de cabeza, trastornos de sueño, etc. (Máñez-Guaderrama, Cavazos-Arroyo, & Reyes-Flores, 2017).

Como consecuencia del cansancio cognitivo y de energético, el agotamiento emocional puede producir en los empleados modificaciones a nivel expresivo y sentimental. En este contexto, si se extinguen los recursos emocionales, la sensación de agotamiento emocional se ve incrementado, generando desestabilidad en los niveles psicológicos de los empleados. Debido a ello, esta dimensión es crítico en el SB, siendo el factor fundamental para comprenderlo. Asimismo, factores como la sobrecarga laboral, excesivas demandas y presiones temporales contribuyen al desarrollo de agotamiento emocional. (Máñez-Guaderrama, Cavazos-Arroyo, & Reyes-Flores, 2017).

2.2.1.1.2. Despersonalización.

Dugas acuñó el término en 1898 y analizó un caso clínico en el que el paciente se quejaba de pérdida de atención, apatía, pérdida del sentimiento humano y disminución de la actividad automática. Sin embargo, ha habido varios informes psiquiátricos anteriores que abordan las características distintivas de este trastorno. En psicología clínica, se ha tratado de manera general como un síntoma que va acompañado de otras patologías con mayor complejidad, tal es el caso de la esquizofrenia, la depresión, los ataques de pánico o la ansiedad; no obstante, se ha estudiado como un síndrome en sí mismo por su dinámica. (Marsollier, 2013).

2.2.1.1.3. Realización personal.

Hotmart (2021) explica que la autorrealización se refiere a la capacidad para alcanzar motivación personal, así como ambiciones y esperanzas por parte de una persona mediante su crecimiento. Asimismo, abarca todos los mecanismos necesarios para lograr el potencial máximo, logro de éxitos y construcción de una vida de la cual se pueda enorgullecer.

Bajo este parámetro, Eugenio (2019) explica que esta dimensión abarca aquellas sensaciones relacionadas con la no obtención de logros laborales, lo que origina que el individuo se autocalifique de manera negativa, lo cual repercute en su desempeño en las tareas.

2.2.2. Desempeño laboral

Los empleados de la organización determinan el desempeño efectivo del trabajo, permite identificar áreas de consecuencias positivas y negativas, el propósito de la medición del desempeño es mejorarlas hasta alcanzarlas. Una meta propuesta. Por lo que está ligado a la efectividad que tiene cada empleado en el desempeño de la tarea asignada, con el desarrollo que desarrollan, por lo que gran cantidad de empresas realizan revisiones de desempeño para medir qué tan efectivos son, la eficiencia y la eficacia con la que realizan sus actividades (Mejillón, 2017).

El desempeño es un proceso que determina el éxito de una organización o individuo durante la ejecución de sus actividades y objetivos. En líneas generales, a nivel organizacional, el hecho de poder medir el desempeño permite verificar si se alcanzan las metas requeridas a nivel individual. Del mismo modo, en las organizaciones solo evalúan la forma en que los empleados llevan a cabo sus actividades, y estas descripciones de puestos incluyen, pero las empresas actualmente son menos jerárquicas y se encuentran orientadas a servicios. Hoy se requiere más información. desempeño laboral (Robbins & Coulter, 2009).

Las revisiones de desempeño tienen varios propósitos, uno de los cuales es ayudar a la gerencia a tomar decisiones sobre recursos humanos, promociones, transferencias y despidos. Las notas también revelan las

necesidades de capacitación y desarrollo al identificar las habilidades y competencias de los trabajadores para que se puedan desarrollar programas de recuperación (Salas, Díaz, & Pérez, 2012).

Los criterios que elige la gerencia para calificar el desempeño de un trabajador presentan un impacto trascendental en la actitud de ese empleado, y los tres conjuntos de criterios más comunes son los resultados de la finalización de tareas individuales. Primero, los resultados de las tareas individuales son más importantes que los medios, por lo que la gerencia debe evaluar el desempeño de los empleados, como la cantidad de empleados producidos, los desechos generados, los costos, cada unidad de producción entre otras cosas. Combinar la eficacia en el desempeño de los deberes básicos del ministerio (Salas, Díaz, & Pérez, 2012).

En segundo lugar, el comportamiento en algunos casos, es difícil atribuir resultados específicos a las acciones y comportamientos de las personas en puestos de asesoramiento o apoyo, o aquellos en puestos donde la responsabilidad es parte de un esfuerzo de grupo, a veces es difícil determinar el reconocimiento de cada uno. miembro, después de lo cual se evalúa el comportamiento del empleado. Los comportamientos evaluados no necesariamente se limitan a aquellos directamente relacionados con la productividad de un individuo (Salas, Díaz, & Pérez, 2012).

Finalmente, las características individuales menos relacionadas con el desempeño laboral, en general, tener una buena actitud puede demostrar la confianza de los empleados, y así demostrar que se puede confiar en ellos, en un área de trabajo especializado, apareciendo dentro de la organización, la experiencia puede o puede no ser. Se relaciona con los resultados positivos de la tarea, pero sería un error ignorar el hecho de que las empresas aún utilizan este tipo de riesgo para evaluar el desempeño en el trabajo (Salas, Díaz, & Pérez, 2012).

El desempeño es el desempeño y la actitud de un empleado en el desempeño de sus deberes y funciones según lo requerido por su posición en la organización, lo que le permite demostrar sus talentos y capacidades. Para este puesto, dar el 100%

de su compromiso con la empresa. Según Dessler y Valera (Dessler & Varela, 2011), las organizaciones temen que sus empleados trabajen juntos para lograr las metas organizacionales, en consonancia con su misión y metas.

El desempeño laboral se refiere al acto de realizar un trabajo. Asimismo, es un medio para alcanzar un objetivo o un conjunto de objetivos dentro de un trabajo, una función o una organización, pero no las consecuencias reales de los actos realizados dentro de un trabajo. Por último, no es una acción única, sino una "actividad compleja". El desempeño dentro de un cargo o puesto de trabajo es estrictamente un comportamiento y una entidad separada de los resultados de un trabajo concreto que se relacionan con el éxito y la productividad (Jacobs, Hellman, Wuest, & Markowitz, 2013).

Las ventajas que disfruta un colaborador en el ambiente laboral pueden ser variadas tales como; incrementar el territorio, premiar la productividad, reconocimiento al primero en su área, promociones, descuentos en servicios externos, así como las ventajas que recibe la empresa por la alegría de los trabajadores con su empleo, que no exista desequilibrio en la armonía del espacio, la productividad y la rentabilidad para los empleados de la empresa. Además, como afirma Chiavenato (1994), muestra que los empleados, directivos y organizaciones son los mayores beneficiados, cuando se desarrolla el proceso de evaluación de su desempeño.

2.2.2.1. Dimensiones de desempeño laboral

2.2.2.1.1. Competencias cognitivas.

Se pueden encontrar varias habilidades, entre ellas: en primer lugar el pensamiento analítico, siendo la capacidad para lograr comprender las diversas situaciones y lograr resolver los problemas a base de separar las distintas partes que las haya constituido y reflexionar sobre eso de manera lógicas, además de sistemática, en segundo lugar el pensamiento sistémico, es la capacidad para lograr percibir las diversas interacciones entre las partes de un todo, en tercer lugar el reconocimientos de modelos, es la capacidad que posee un trabajador para identificar los distintos modelos o conexiones entre las situaciones que se pueden presentar y que no se encuentran relacionadas de forma evidente,

además de lograr identificar aspectos claves y complejos, en cuarto lugar la experiencia especializada, es la capacidad de utilizar, mejor, ampliar el conocimiento y las habilidades necesarias con relación estricta a la labor en el trabajo, por último, el análisis cuantitativo, es la capacidad de valorar, analizar y trabajar (Aldaba, 2003).

2.2.2.1.2. Competencias actitudinales y sociales.

Es posible la aparición de personas que colaboren con los demás de manera constructiva, mostrando frecuentemente en su centro de trabajo un comportamiento orientado a establecer lazos y relaciones interpersonales de forma amable y considerada (Aldaba, 2003). El cambio de actitudes permite una visión más compleja del comportamiento y la convivencia humana, así como un pensamiento más sutil capaz de revelar los determinantes inmateriales de la interacción (Pineda-Alfonso, 2017).

2.2.2.1.3. Competencia técnica.

Los lugares de trabajo valoran a los posibles candidatos cuya competencia técnica (entendida como habilidades técnicas) está relacionada con el conocimiento, es decir, habilidades específicas asociadas con el desempeño adecuado en un área particular de especialización. En general, la mayoría de las competencias son generales y básicas, directamente relacionadas con saber aplicar los conocimientos en el área de especialización y demostrar dominio del contenido mediante el desarrollo, la defensa y la solución de problemas en esa área. Aspira a un nivel profesional dotado de competencias básicas, que luego contribuirán al desarrollo y adquisición de competencias específicas en estas competencias cuasi técnicas (Tejada, 2012). Además, en general se le conceptualiza como la capacidad para demostrar el dominio de las actividades y contenidos del entorno laboral, así como los conocimientos y habilidades necesarias para el pleno y óptimo desempeño de las tareas del servicio asignado (Aldaba, 2003).

2.3. Definiciones de términos básicos

Agotamiento emocional: es reflejado en la salud de las personas mediante la

presencia de dificultades a nivel somático como: resfríos, dificultades gastrointestinales, dolor de cabeza, trastornos de sueño, etc. (Máñez-Guaderrama, Cavazos-Arroyo, & Reyes-Flores, 2017).

Desempeño laboral: proceso que determina el éxito de una durante el logro de sus actividades y objetivos. Las revisiones de desempeño tienen varios propósitos, uno de los cuales es ayudar a la gerencia a tomar decisiones sobre recursos humanos, promociones, transferencias y despidos (Jacobs, Hellman, Wuest, & Markowitz, 2013).

Despersonalización: en psicología clínica, se ha tratado de manera general como un síntoma que va acompañado de otras patologías con mayor complejidad, tal es el caso de la esquizofrenia, la depresión, los ataques de pánico o la ansiedad; no obstante, se ha estudiado como un síndrome en sí mismo por su dinámica (Marsollier, 2013).

Pensamiento analítico: capacidad para lograr comprender las diversas situaciones y lograr resolver los problemas a base de separar las distintas partes que las haya constituido y reflexionar sobre eso de manera lógicas (Aldaba, 2003).

Pensamiento sistémico: capacidad para lograr percibir las diversas interacciones entre las partes de un todo (Aldaba, 2003).

Realización personal: abarca aquellas sensaciones relacionadas con la no obtención de logros laborales, lo que origina que el individuo se autocalifique de manera negativa, lo cual repercute en su desempeño en las tareas (Hotmart, 2021).

Síndrome de burnout: refiere a una disminución gradual de la fuerza, desgaste, agotamiento, fatiga, manifestación en los planos físico y mental o una combinación de ellos, segundo, personificación o humanización como el desarrollo de actitudes negativas, escepticismo e insensibilidad hacia los destinatarios, como como pacientes, clientes, colegas, etc. (Farber, 2000).

III. METODOLOGÍA

3.1. Hipótesis de la investigación

3.1.1. Hipótesis general

HG. El síndrome de burnout posee una relación significativa con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.

3.1.2. Hipótesis específicas

HE 1. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.

HE 2. La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.

HE 3. La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.

3.2. Variables de estudio

3.2.1. Definición conceptual y operacional de la variable síndrome de burnout

Definición conceptual

Es denominado como un problema de salud pública, definiéndose el SB como un desgaste laboral progresivo que inicia con niveles excesivos y prolongados de estrés laboral, además se relaciona con un trastorno psicosocial, lo que significa que no es una mezcla de variables ambientales y genéticas (Farber, 2000).

Definición operacional

La puntuación se calculó a partir de los parámetros encontrados en la variable SB que incluyó: fatiga, agotamiento, agotamiento físico, agotamiento mental, trato personal, indiferencia, bullying, tolerancia, comprensión, eficacia, positivismo y relaciones interpersonales.

3.2.2. Definición conceptual y operacional de la variable desempeño laboral

Definición conceptual

Se denomina desempeño laboral a la eficacia que los empleados ponen en la organización, por lo que permite identificar áreas de influencia positiva y negativa, la finalidad de la medición del desempeño es mejorarlas para lograr los objetivos planteados (Mejillón, 2017).

Definición operacional

Para la variable desempeño laboral, los indicadores determinados por los parámetros son: emprendimiento e innovación, capacidad de resolución de problemas, organización, planificación, respeto a la vida, a las personas y al medio ambiente, compromiso ético, hábitos mentales y actitud de trabajo.

3.3. Tipo y nivel de investigación

Este estudio empleó un tipo de investigación básica, ya que buscó aumentar el conocimiento científico y que puede responder preguntas que a futuro permitan su aplicación en futuras investigaciones (Rodríguez & Pérez, 2017).

El nivel empleado para la investigación fue el descriptivo de tipo correlacional, enfocándonos en los estudios correlacionales, estos buscan conocer o identificar la relación establecida entre categorías, variables o conceptos en un determinado contexto. Para ejecutar una investigación de tipo correlacional primero deben identificarse las variables de manera independiente, es decir ser cuantificadas para que finalmente se establezcan los vínculos apropiados en base a la información obtenida de las estadísticas del trabajo (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014).

Por otro lado, se le denomina descriptiva ya que los estudios de este tipo buscan describir de forma detallada los fenómenos que se manifiestan en la realidad, cómo son y de qué forma manifiestan los procesos. Además, detallan las propiedades, perfiles de las diversas personas que participan en la investigación, las características específicas, entre otros fenómenos que deban pasar por un análisis. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014)

3.4. Diseño de la investigación

El enfoque dispuesto para la investigación fue de tipo cuantitativo, según plantea Hernández et al. (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014) una investigación con un enfoque de este tipo se basa en realizar recopilación de datos precisos. De esta forma se logró comprobar las hipótesis donde se logran medir cantidades o porcentajes, basándose especialmente en datos estadísticos, todo se realiza con la finalidad de identificar el comportamiento que presentan las variables, demostrando o en caso contrario refutando las teorías planteadas.

Respecto al diseño, se determinó el no experimental, ya que este diseño se desarrolló sin manipular las variables, y se centró en la observación de los fenómenos en su ambiente natural para ser analizados (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014).

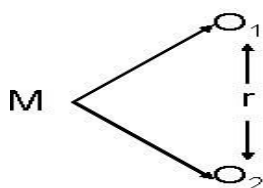


Figura 1. Simbología del diseño descriptivo - correlacional

3.5. Población y muestra

3.5.1. Población

Es la cantidad global de casos que se van a estudiar y se encuentran estrechamente relacionados con lo requerido por la investigación (Hernández, Fernández, & Baptista, Metodología de la investigación, 2014). Con relación a lo

mencionado, de acuerdo con la definición anterior la población estuvo constituida por 118 cirujanos dentistas que desarrollan sus actividades laborales en consultas privadas en Comas, Lima, 2022.

Criterios de inclusión, estos son las características que necesariamente el investigador debe considerar para seleccionar la población de su estudio y definir la condición de su interés. Enfatizaron que, con estos criterios el investigador selecciona a las personas que se incluyen en la encuesta de estudio (Arias-Gómez, Villasis-Keever, & Miranda-Novles, 2016). Por lo cual, en la presente investigación se incluyen a aquellos cirujanos dentistas que laboran en consultorios particulares, asimismo aquellos que se encuentren en el distrito de Comas, Se consideraron algunas zonas para la realización del estudio, entre ellos la Av. Tupac Amaru, la Av. Belaunde y por último la Av. Universitaria.

Tabla 1.
Zonas del estudio

Zonas	Odontólogos
Av. Túpac Amaru	42 odontólogos
Av. Belaúnde	26 odontólogos
Av. Universitaria	50 odontólogos

Los criterios de exclusión, son aquellos que determinan a las unidades de análisis que son excluidas del estudio. Se usan para delimitar a quién sí se estudiará y a quiénes no, con el principal propósito de trabajar con las personas objetivas, esto permite un espacio de estudio más favorable para el investigador (Arias-Gómez, Villasis-Keever, & Miranda-Novles, 2016). Por tanto, se desestimaron aquellos dentistas que no contaron con colegiatura o tuvieran otras especialidades. Por esa razón la población de estudio se redujo.

3.5.2. La muestra

En el caso de una muestra de investigación, se expresa como un conjunto de casos obtenidos de la población o individuos seleccionados de ella, utilizando un método estadístico particular de probabilidad aleatoria o probabilidad de

sucedir (Sánchez, Reyes, & Mejía, 2018). Por los criterios de inclusión y exclusión el grupo de estudio se redujo contando con una muestra de 91 cirujanos dentistas.

Para determinar la muestra se empleó el método no probabilístico, por conveniencia. Este tipo de muestreo permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador (Otzen & Manterola, 2017).

El estudio consideró este muestreo, ya que la población total, es decir los odontólogos de las zonas especificadas, no cumplen con las características estipuladas para participar en la investigación, por tanto, no permitirán recabar los datos necesarios para el estudio.

La unidad de análisis

Está representada específicamente por 91 cirujanos dentistas que desarrollan sus actividades laborales en consultas privadas durante la pandemia en el distrito de Comas.

3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En este estudio, el método elegido fue la encuesta, un procedimiento que se encarga de recoger información, formada por una serie de preguntas que trabaja con una muestra limitada (Jaimes & Valderrama, 2019). De acuerdo con esta metodología, el cuestionario es una herramienta, que abarca a un conjunto de preguntas acerca de una variable para su dimensión adecuada (Deza & Muñoz, 2012). En este sentido, se utilizaron dos cuestionarios para identificar todo lo relacionado con el SB y el desempeño laboral. Ambas variables se miden en forma independiente, sin embargo, se pueden establecer correlaciones apropiadas con ambos resultados. Los cuestionarios fueron cerrados, con una sola respuesta y opciones desarrolladas en escala de Likert. Asimismo, los cuestionarios están segmentados de acuerdo con el tamaño de cada variable, pero de acuerdo con la estructura y lenguaje que sea conveniente para los encuestados.

Para la presente investigación se contó con dos cuestionarios:

En primer lugar, el cuestionario de inventario de Burnout de Maslach – MBI, compuesto por 22 ítems, respondiendo a las tres dimensiones de estudio, las cuales son agotamiento emocional, despersonalización y realización profesional. Se respondió del 1 al 7 por medio de la escala de Likert, donde 1 significa nunca, 2 pocas veces al año, 3 una vez al mes o menos, 4 unas pocas veces al mes, 5 una vez a la semana, 6 unas pocas veces a las semanas y 7 todos los días.

En segundo lugar, el cuestionario de desempeño laboral, compuesto por 21 ítems, respondiendo a tres dimensiones de estudio, las cuales son competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales, por último, competencias de capacidad técnica, se respondió por medio de la escala de Likert donde nunca equivale a 0, algunas veces a 1, frecuentemente a 2 y siempre a 3.

Procedimientos

La recopilación de datos se llevó a cabo en el 2022. Para lo cual se aplicaron las encuestas de forma prudente, empleando dos medios formularios google, así como la asistencia hacia algunos consultorios. Previo a este proceso se brindó la información necesaria a los cirujanos dentistas acerca de los fines que persigue el presente estudio y lo importante que será para ellos saber cuál es el grado de estrés o SB que presentan para que de esa forma puedan buscar algún tratamiento o ayuda profesional, y de esa forma, evitar futuras complicaciones, así mismo recomendar la mejora de su ambiente de trabajo.

Todo esto se realizó a través de los formularios de google el cual nos facilitó la recopilación de los resultados de las encuestas, Asimismo por el poco desenvolvimiento con la tecnología de algunos cirujanos dentistas se llevaron los cuestionarios de forma presencial siguiendo todas las reglas de bioseguridad. Luego de recopilado los datos se establecieron en un excel para luego analizarse por el SPSS, se procesó la parte estadística y de esa manera se pudo determinar cuál es el porcentaje de los cirujanos dentistas afectados por el SB.

3.7. Método de análisis de datos:

En esta etapa, el proceso de clasificación y agrupación se recopilaron los

datos correspondientes a cada variable y sus respectivas dimensiones se utilizan para crear una “data base” estadística que se utilizará para análisis posteriores. Este análisis utiliza las herramientas estadísticas incluidas en el paquete estadístico SPSS, versión IBM® SPSS® Statistics 25, versión en español. Usando este programa, se tabulan tablas estadísticas con números y porcentajes, se preparan histogramas y los datos se analizan e interpretan usando pruebas de hipótesis determinadas por prueba estándar. Usando la prueba anterior, se determinó el uso de la correlación de Pearson.

Coefficiente de correlación de Pearson.

Esta prueba paramétrica consiste en una comprobación estadística que analiza la relación entre dos variables medidas en un nivel por intervalos o de razón. Se le conoce también como coeficiente producto-momento (Martos y otros, 2018).

Tabla 2.
Coeficiente de correlación de Pearson

Valor del coeficiente de correlación de Pearson (r)	Interpretación
0	Ausencia de correlación lineal
0.10 a 0.19	Correlación lineal insignificante
0.20 a 0.39	Correlación lineal Baja – leve
0.40 a 0.69	Correlación lineal moderada
0.70 a 0.99	Correlación lineal alta muy alta

Asimismo, para la prueba de hipótesis, que significará la relación entre la hipótesis nula o alternativa, se utilizó el nivel o coeficiente de significancia bilateral.

3.8. Aspectos éticos

En el estudio se consideraron los siguientes aspectos:

Autonomía

El estudio se basa en un concepto filosófico que considera a una persona capaz de autogestionarse como una persona independiente, capaz de dar sentido y dirección a su vida, es por ello que todos los participantes brindan su consentimiento explícito para su participación voluntaria (Colegio de Enfermeros del Perú, 2010).

Justicia

Durante la investigación se respetan los principios personales y de respeto de la persona, dadas las pruebas y el tiempo requerido para completar la prueba de habilidades sociales (Colegio de Enfermeros del Perú, 2010).

Beneficencia

Una obligación moral es luchar por lograr el máximo beneficio y minimizar los riesgos que podrían resultar en posibles daños o lesiones (Colegio de Enfermeros del Perú, 2010).

No-maleficencia

Se respeta siempre la equidad de los participantes, sin discriminación, aplicando el mismo trato y respetando los derechos de todos los participantes (Colegio de Enfermeros del Perú, 2010).

IV. RESULTADOS

Tabla 3.

Síndrome de burnout y su relación con el desempeño laboral

		Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Síndrome de Burnout	Correlación de Pearson	1	-0,158
	Sig. (bilateral)		0,135
	N	91	91
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0,158	1
	Sig. (bilateral)	0,135	
	N	91	91

De acuerdo con la tabla, se evidencia un nivel de 0.135, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, evidenciándose que no existe relación entre síndrome de burnout y desempeño laboral.

Tabla 4.

Agotamiento emocional y desempeño laboral

		Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Agotamiento emocional	Correlación de Pearson	1	-0,211*
	Sig. (bilateral)		0,045
	N	91	91
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0,211*	1
	Sig. (bilateral)	0,045	
	N	91	91

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

De acuerdo con la tabla, el nivel de significancia es 0.045, por tanto, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la nula, asimismo se obtuvo una correlación negativa teniendo como coeficiente un - 0,211; por lo tanto, la relación que se evidencia es inversa, ya que si el agotamiento emocional aumenta el desempeño laboral disminuye.

Tabla 5.*Despersonalización y su relación con el desempeño laboral*

		Despersonalización	Desempeño laboral
Despersonalización	Correlación de Pearson	1	-0,054
	Sig. (bilateral)		0,613
	N	91	91
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-0,054	1
	Sig. (bilateral)	0,613	
	N	91	91

En la tabla se observó que no existe significancia estadística con un 0.613, por tanto, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, evidenciándose que no existe relación entre despersonalización y desempeño laboral.

Tabla 6.*Realización personal y desempeño laboral*

		Realización personal	Desempeño laboral
Realización personal	Correlación de Pearson	1	-,067
	Sig. (bilateral)		,529
	N	91	91
Desempeño laboral	Correlación de Pearson	-,067	1
	Sig. (bilateral)	,529	
	N	91	91

Se evidencia en la tabla que no existe significando con un nivel de 0.529, por lo cual, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula, evidenciándose que no existe relación entre realización personal y desempeño laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general es determinar cómo se relaciona el SB con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas que laboran en la práctica privada en Comas, Lima, 2022, identificándose un nivel de significancia de 0.135, rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula, evidenciándose que no existe una relación significativa entre el SB con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022; Asimismo la correlación hallada, fue inversa con un coeficiente de -0.158 ; por lo tanto, ya que el desempeño del trabajador tiene un nivel medio con tendencia a bajo de 97,08%, según lo informado por los cirujanos, y un nivel medio de burnout, siendo el 89,01% con tendencia a la baja. Los resultados se relacionan con lo planteado por Lauracio et al (2020) donde buscaron hallar la relación entre el SB y la productividad de los trabajadores de la salud en el Centro Médico Vallecito I-3 en Puno, Perú, empleando en su estudio la misma herramienta de recolección de datos, es decir el cuestionario MBI identificó que no se presentó relación entre el síndrome de burnout y el desempeño de los participantes. Esto lleva a la conclusión de que la magnitud de cada variable es diferente y, por lo tanto, no están relacionadas entre sí. Díaz et al (2019), en su tesis, identificaron un nivel bajo del SB en los cirujanos dentistas y su asociación con el desempeño fue inversa o proporcionalmente negativa. Esto debido, al tiempo de experiencia de los cirujanos dentistas y el manejo de sus emociones. De acuerdo con la hallado podemos identificar que el SB no ha afectado de forma sustancial a los cirujanos dentistas, y por ende, el desempeño laboral, esto podría ser, ya que poseen en la mayoría de los entrevistados más de 5 años de experiencia en la atención, y por tanto, un buen manejo de sus emociones. Se recomienda a los cirujanos dentistas con menos experiencia velar por su salud y organizar horarios con pausas, para evitar situaciones de estrés y agotamiento.

Respecto al primer objetivo específico determinar cómo se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022 se obtuvo como resultado un nivel de significancia de 0.045, rechazando la hipótesis nula y aceptando la hipótesis alterna, determinando que existe una relación significativa

entre agotamiento emocional y el desempeño laboral; asimismo se obtuvo una correlación negativa fuerte teniendo como coeficiente $-0,211$; evidenciando que existe una relación inversa, identificándose que el agotamiento laboral es bajo y de manera contraria el desempeño laboral es de nivel alto. Lo mencionado se relaciona con lo hallado por Kuriyama et al. en su investigación, la prevalencia de agotamiento, depresión, ansiedad e insomnio entre los médicos generales y residentes japoneses mostró que alrededor del 30 % de los médicos generales y residentes japoneses del estudio tenían síntomas de agotamiento, ansiedad e insomnio, mientras que el 15 % sufría de depresión durante la pandemia de la COVID-19 por tanto, el rendimiento laboral identificado fue medio esto debido al agotamiento emocional presentado. Por otro lado, lo establecido por Bolbolian et al (2018) en su investigación contradicen lo plasmado en el resultado de los estudios, pues identificó que el agotamiento emocional era uno de los rasgos del SB que afectaba a los trabajadores de la salud, puesto que más del 60% de los participantes estaban en baja condición y alrededor del 14% tenían problemas emocionales severos de agotamiento, sin embargo, presentaron un desempeño laboral favorable.

Respecto al segundo objetivo específico, determinar cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño de dentistas que laboran en consultas privadas en Comas, Lima, 2022 se obtuvo como resultado que el nivel de significancia es 0.613, rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula, evidenciándose que no existe una relación significativa entre la despersonalización y el desempeño de dentistas que laboran en consultas privadas; asimismo se obtuvo una correlación negativa fuerte teniendo como coeficiente un $-0,054$; por lo tanto, la relación que se evidencia es inversa, ya que si la despersonalización aumenta el desempeño laboral disminuye. Los resultados se relacionan con los planteados por Bolbolian (2018), en su investigación identificó que, la mayoría de los dentistas en el estudio estaban en condición leve de despersonalización, pero el 15,5% tenía despersonalización severa, además, ninguno de los dentistas estudiados tenía dificultades en términos de adecuación al trabajo, y todos ellos tuvieron un desempeño laboral favorable. Por tanto, se evidenció que no existe una asociación entre despersonalización y el desempeño de los colaboradores. Sin embargo, Cobo-Vásquez et al (2022) en su estudio para

determinar cómo afecta el SB a los consultores maxilofaciales españoles, mostraron una relación entre el grupo de estudio con SB y el deterioro mental del lado emocional, generándose en ellos una despersonalización, es decir no se sienten identificados con el actuar que les genera el estrés del área donde se desarrollan. Evidenciándose que, los resultados no se asocian con los hallados en el presente estudio.

Respecto al tercer objetivo específico determinar cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022, se obtuvo que el nivel de significancia es 0.529, rechazándose la hipótesis alterna y aceptándose la hipótesis nula, por tanto, no existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas. Asimismo, se obtuvo una correlación negativa fuerte teniendo como coeficiente un -0,67; por ello, presenta una relación inversa, ya que la realización personal es de nivel media aumenta el desempeño laboral es de nivel medio. Los resultados no se vinculan con Fuentes, (14) pues, en su estudio muestra que las odontólogas, representa la mayor proporción con un 38,46%, mostrando un nivel muy bajo con un 0,0% de satisfacción personal, es decir su realización personal era muy baja, siendo su desempeño laboral adecuado, pero no el mejor, por la situación en la cual se ubican, por tanto, existe una relación entre la satisfacción del personal con el desempeño, contradiciendo lo evidenciado en el estudio. Asimismo, Bolbolian et al (2018) evidenciaron que, la mayoría de los odontólogos en el estudio estaban en condición leve respecto a la despersonalización, pero el 15,5% se encontraba en un estado severo. Ninguno de los dentistas estudiados tenía dificultades en términos de adecuación al trabajo, y todos ellos tuvieron un desempeño laboral favorable, por tanto, se entiende que la despersonalización afecta, pero no en grandes proporciones el desempeño de los colaboradores.

VI. CONCLUSIONES

- No existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en los cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas.
- El agotamiento emocional y el desempeño laboral presentan una relación significativa pero inversa.
- La despersonalización y desempeño laboral no presentan relación significativa.
- La realización personal no tiene relación con el desempeño laboral en los cirujanos dentistas encuestados.

VII. RECOMENDACIONES

- Al MINSA y MTPE, para desarrollar controles acerca del síndrome de burnout en trabajadores del área de salud, al igual que apoyo psicológico.
- Al COP, para que pueda promover actividades preventivas para los cirujanos dentistas, y no esperar a que el estrés y la despersonalización se vuelva crónico, ya que compromete la salud de los dentistas.
- A la comunidad científica en general, para realizar investigaciones similares en poblaciones más amplias a lo largo del país, para conocer el verdadero impacto del síndrome de burnout en el desempeño de los profesionales de salud.
- A la comunidad odontológica en general, a que establezcan jornadas laborales razonables con el fin de disminuir el agotamiento emocional y un desempeño laboral inadecuado.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICA

- Albuquerque S, Albuquerque L. Síndrome de Burnout: o cirurgião-dentista docente e o esgotamento laboral crônico. *Revista Campo do Saber*. 2018; 3(2). <https://periodicos.iesp.edu.br/index.php/campodosaber/article/view/77>
- Aldaba A. *Las competencias cognitivas y el perfil del aprendiz exitoso*. Universidad Pedagógica de Durango. 2003; 2.
- Arias-Gómez J, Villasis-Keever MÁ, Miranda-Novles MG. El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*. 2016; 63(2): p. 201-216. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Bolbolian, M. The prevalence of burnout syndrome among general dentists in Qazvin, Iran in 2017. *J Craniomax Res*. 2018; 5(4): p. 145-153. <https://jcr.tums.ac.ir/index.php/jcr/article/view/282>
- Cázares-de León, F. Impacto económico en el medio odontológico durante la pandemia del COVID-19: revisión integradora. *Rev ADM*. 2021; 78(1): p. 42-47. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=98386>
- Chen-YiLee., Ju-HuiWu., Je-KangDu. Work stress and occupational burnout among dental staff in a medical center. 2019; 14(3). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1991790218309711>
- Chiavenato I. *Administración de los Recursos Humanos México*: Mc Graw Hill; 1994.
- Cobo-Vázquez CM, Martín C, Sáez-Alcaide LM, Meniz-García C, Baca L, Molinero-Mourelle P, et al. Burnout syndrome assessment among Spanish oral surgery consultants:A two populations comparative pilot study. *Med Oral Patol Oral Cir Bucal*. 2022 enero; 27(1): p. 1-9. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34874925/>
- Colegio de Enfermeros del Perú. Perú. *Código de Ética y Deontología*. 2010..
- Desslet J, Varela R. *Administración de recursos humanos. Enfoque México*: Pearson Educación de México; 2011. <https://www.auditorlider.com/wp->

content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n-de-recursos-humanos-5ed-Gary-Dessler-y-Ricardo-Varela.pdf

Deza J, Muñoz S. Metodología de la investigación científica Perú; 2012.

Díaz I, Muñoz Y. Prevalencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas del sector privado, Cajamarca, Perú, 2019. Tesis de licenciatura. Cajamarca: Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo; 2019. <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1004>

Edelwich J, Brodsky A. burnout: stages of disillusionment in the helping profession.: Human Science Press; 1980. <https://www.ojp.gov/ncjrs/virtual-library/abstracts/burn-out-stages-disillusionment-helping-professions>

Eugenio Pachas ET. Agotamiento emocional, despersonalización, realización personal y clima organizacional de los trabajadores de la Oficina de Recursos Humanos. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión; 2019. <https://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/20.500.14067/2173>

Farber BA. Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. Journal of Clinical Psychology. 2000; 5(589–94): p. 589–94. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/10852146/>

Flores J. Prevalencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas que laboran en el Minsa y Essalud de la provincia de Trujillo - 2018. Tesis de licenciatura. Trujillo: Universidad Católica Los Angeles Chimbote; 2020. <https://repositorio.uladech.edu.pe/handle/20.500.13032/20278>

Freudenberger HJ. Staff Burnout. Journal of Social Issues. 1974;: p. 18–47. [https://www.scirp.org/\(S\(czeh4tfqyw2orz553k1w0r45\)\)/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1380346](https://www.scirp.org/(S(czeh4tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferenceSPapers.aspx?ReferenceID=1380346)

Fuente J. Relación del nivel de estrés con el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global covid-19 en cirujanos dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020. Tesis de licenciatura. Puno: Universidad Nacional del Altiplano; 2021. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3226504>

- Gamonal L. Estrés y desempeño laboral en los Cirujanos Dentistas durante el COVID-19 en las clínicas del distrito de Chiclayo. Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo; 2021. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/57648>
- Gomez, C. Burnout syndrome in dentists: Work-related factors. *Journal of Dentistry*. 2022;(121). <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0300571222001993>
- Hernández R, Fernández C, Baptista M. Metodología de la investigación. 6th ed. México D.F.: McGraw Hill; 2014.
- Hernández S, Patiño C, Carreño M, Aranzazu G, Rodriguez M. Factores asociados con el agotamiento psicológico en odontólogos especialistas colombianos. *Revista Colombiana de Psiquiatría*. 2021. <https://www.elsevier.es/es-revista-medicina-clinica-english-edition--462-sumario-vol-51-num-4-S0034745022X0005X>
- Hotmart. Realización personal: la satisfacción de hacer lo que te apasiona. [Online].; 2021. Available from: <https://bit.ly/3bnrbTZ>.
- Jacobs K, Hellman M, Wuest E, Markowitz J. Job Performance. In Gellman M, Turner J. *Encyclopedia of Behavioral Medicine*. New York: Springer; 2013.
- Jaimes C, Valderrama S. El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental Lima: Editorial San Marcos; 2019.
- Kapoor S. *The Dental Burnout*: Lambert Academic Publishing; 2016. https://www.researchgate.net/publication/327571866_The_Dental_Burnout
- Kaschka WP, Korczak D, Broich K. Burnout: a fashionable diagnosis. *Dtsch Arztebl Int*. 2011; 108(46): p. 781–7. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/22163259/>
- Kuriyama A, Shikino K, Moriya M, Sadohara M, Nonaka S, Nagasaki K, et al. Burnout, depression, anxiety, and insomnia of internists and primary care physicians during the COVID-19 pandemic in Japan: A cross-sectional

survey. Asian journal of psychiatry. 2021; 68: p. 102953.
<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8638199/>

Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
<https://www.revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90#:~:text=Conclusi%C3%B3n%3A%20Se%20concluye%20que%20el,laboral%20del%20personal%20de%20salud.>

Marsollier RG. La despersonalización y su incidencia en los procesos de desgaste laboral. Intersalud S.A. Psicología.com. 2013; 17(3): p. 1-10.
<https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/7382>

Martinez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Revista de Comunicación Vivat Academia. 2010; 42-80(112).
<https://www.vivatacademia.net/index.php/vivat/article/view/192>

Martos Á, Pérez-Fuentes MdC, Molero MdM, Gázquez JJ, Simón MdM, Barragán AB. Burnout y engagement en estudiantes de Ciencias de la Salud. European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education. 2018; 8(1). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6477852>

Maslach C, Pines A. The Burnout syndrome in day care setting. Child Care Quart.; 6(22). <https://scirp.org/reference/referencespapers.aspx?Referenceid=1917779>

Máynez-Guaderrama AI, Cavazos-Arroyo J, Reyes-Flores G. Efecto de la violación del contrato psicológico y el agotamiento emocional sobre el cinismo del empleado. Estudios Gerenciales. 2017; 33(143): p. 124-131.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0123-59232017000200124&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Mejillón A. Análisis del clima organizacional y su influencia en el desempeño del talento humano del Instituto de Seguridad Social. Tesis de licenciatura. Universidad Península de Santa Elena; 2017.
<https://repositorio.upse.edu.ec/xmlui/handle/46000/4418>

- Ministerio de Salud. El 90.4% de los peruanos tiene caries dental. [Online].; 2019 [cited 2022 2022 10. Available from: <https://www.gob.pe/institucion/minsa/noticias/45475-el-90-4-de-los-peruanos-tiene-caries-dental>.
- Navarro M, Morelatto R. Síndrome de burnout en odontólogos de la ciudad de Córdoba. *Revista de Salud Pública*. 2020 Marzo; 24(1): p. 63-71. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/RSD/article/view/26081>
- Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2016. https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466549/lang--es/index.htm#:~:text=Este%20informe%20tiene%20como%20objetivo,sobre%20la%20magnitud%20del%20problema.
- Organización Mundial de la Salud. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. [Online].; 2019. Available from: <https://bit.ly/3Pb3PQ7>.
- Otzen T, Manterola C. Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.* 2017; 35(1): p. 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Palomino, J. Trastornos por estrés debido a la cuarentena durante la pandemia por la COVID-19. *Horizonte Médico*. 2020; 20(4). http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1727-558X2020000400010&script=sci_abstract
- Pineda-Alfonso J. La competencia social y el cambio actitudinal en el aula de secundaria. *Profesorado*. 2017; 21(2): p. 355-375.
- Pizón B, Atencio E. El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*. 2015; 10: p. 140-145. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90430360026.pdf>
- Rivera, K. Salud mental en estudiantes de Odontología durante la pandemia de COVID-19. *Rev Estomatol Herediana*. 2021; 31(1): p. 68-69. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1019-

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima 2022?</p> <p>PROBLEMAS SECUNDARIOS</p> <p>1. ¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima 2022?</p> <p>2. ¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022?</p> <p>3. ¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas durante la pandemia de COVID-19 en el distrito de Comas, Lima, 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>1. Determinar cómo se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>2. Determinar cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>3. Determinar cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022</p>	<p>HIPÓTESIS PRINCIPAL</p> <p>El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>HIPÓTESIS SECUNDARIAS</p> <p>1. El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>2. La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>3. La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas en el distrito de Comas, Lima, 2022</p>	<p>Variable 1</p> <p>Síndrome de burnout</p> <p>Dimensiones</p> <p>Agotamiento emocional</p> <p>Despersonalización</p> <p>Realización personal</p> <p>Variable 2</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Dimensiones</p> <p>Desempeño de tareas</p> <p>Desempeño contextual</p> <p>Comportamiento laboral contraproducente</p>	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Tipo de investigación: Básico</p> <p>Nivel de investigación: Descriptiva - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Método de investigación: Inductivo</p> <p>Población: 118 cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas durante la pandemia de COVID-19 en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Muestra: 91 cirujanos dentistas que laboran en consultas privadas durante la pandemia de COVID-19 en el distrito de Comas, Lima, 2022.</p> <p>Muestreo: Probabilístico simple.</p>

				<p>Técnica de recolección de datos: Encuesta.</p> <p>Instrumento: Cuestionarios. Cuestionario de inventario de burnout de Maslach –MBI Cuestionario para medir el desempeño laboral</p> <p>Técnicas para el procesamiento y análisis de la información: Programa SPSS, v. 25 en español. Correlación de Pearson.</p>
--	--	--	--	---

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Síndrome de Burnout	Forma inadecuada de afrontar el estrés crónico, cuyos rasgos principales son el agotamiento emocional, la despersonalización y la disminución del desempeño personal.	La variable Síndrome de Burnout se dimensiona en agotamiento emocional, despersonalización, realización personal.	Agotamiento emocional	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental	Alto (0-18) Medio (19-26) Bajo (27-54)
			Despersonalización	Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia	Alto (0-5) Medio (6-9) Bajo (10-30)
			Realización profesional	Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	Alto (0-33) Medio (34-39) Bajo (40-56)
Desempeño laboral	El desempeño laboral mide el rendimiento expuesto por parte de los trabajadores a la organización, el mismo que permite identificar las áreas con efectos positivos y negativos, la intención de medir el desempeño es mejorarlos para lograr cumplir con los objetivos propuestos (21).	La variable desempeño laboral se dimensiona en competencias cognitivas, competencias actitudinales y sociales y competencias de capacidad técnica.	Competencias cognitivas	Espíritu emprendedor e innovador Solución de problemas Capacidad de organización y planificación	Bajo: 0-21 Medio: 22-42 Alto: 43-63 ORDINAL
			Competencias actitudinales y sociales	Respeto por la vida, las Personas y el medio ambiente Compromiso ético Trabajo en equipo	
			Competencias de capacidad técnica	Hábitos de pensamiento Actitud frente al trabajo	

Anexo 3. Recolección de datos

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Questionario de inventario de Burnout de Maslach – MBI

Indicaciones: A continuación, encontrará una serie de enunciados acerca de su trabajo y de sus sentimientos en él. Le pedimos su colaboración respondiendo a ellos como lo siente. No existen respuestas mejores o peores, la respuesta correcta es aquella que expresa verdicamente su propia existencia. Los resultados de este cuestionario son estrictamente confidenciales y en ningún caso accesibles a otras personas. Su objetivo es contribuir al conocimiento de las condiciones de su trabajo y mejorar su nivel de satisfacción. A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento de la siguiente forma:

1: NUNCA

2: POCAS VECES AL AÑO

3: UNA VEZ AL MES O MENOS

4: UNAS POCAS VECES AL MES

5: UNA VEZ A LA SEMANA

6: UNAS POCAS VECES A LAS SEMANAS

7: TODOS LOS DÍAS

ITEMS		1	2	3	4	5	6	7
1	Me siento emocionalmente agotado/a por mi trabajo							
2	Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3	Cuando me levanto por la mañana y me enfrento a otra jornada de trabajo me siento fatigado							
4	Siento que puedo entender fácilmente a los pacientes							
5	Siento que estoy tratando a algunos pacientes como si fueran objetos impersonales							
6	Siento que trabajar todo el día con la gente me cansa							
7	Siento que trato con mucha eficacia los problemas de mis pacientes							
8	Siento que mi trabajo me está desgastando							
9	Siento que estoy influyendo positivamente en la vida de otras personas a través de mi trabajo							

10	Siento que me he hecho más duro con la gente								
11	Me preocupa que este trabajo me está endureciendo emocionalmente								
12	Me siento con mucha energía en mi trabajo								
13	Me siento frustrado en mi trabajo								
14	Siento que estoy demasiado tiempo en mi trabajo								
15	Siento que realmente no me importa lo que les ocurra a mis pacientes								
16	Siento que trabajar en contacto directo con la gente me cansa								
17	Siento que puedo crear con facilidad un clima agradable con mis pacientes								
18	Me siento estimado después de haber trabajado íntimamente con mis pacientes								
19	Creo que consigo muchas cosas valiosas en este trabajo								
20	Me siento como si estuviera al límite de mis posibilidades								
21	Siento que en mi trabajo los problemas emocionales son tratados de forma adecuada								
22	Me parece que los pacientes me culpan de alguno de sus problemas								

Fuente: Díaz y Muñoz (2019)
Cuestionario para medir el
desempeño laboral

A continuación, encontrará una serie de 21 preguntas donde se le pide marcar con la sinceridad posible. Le pedimos su colaboración respondiendo a cada uno de ellos según su perspectiva, teniendo en cuenta que sus criterios de evaluación son:

Nunca=0; Algunas veces=1; Frecuentemente=2; Siempre=3

N°	DESEMPEÑO LABORAL	0	1	2	3
1	¿Conozco las diferentes patologías del área de trabajo?				
2	¿Aplico mis conocimientos correctamente en la práctica?				
3	¿Actúo oportunamente en la toma de decisiones del cuidado del paciente?				
4	¿Brindo cuidados de enfermería adecuados según la necesidad del paciente?				
5	¿Utilizo los equipos e instrumentos de forma adecuada?				
6	¿Reconozco los signos y síntomas de las diferentes patologías de los pacientes?				

7	¿Valoro y planifico los cuidados de enfermería según necesidad de los pacientes?				
8	¿Registro en la historia clínica todos los procedimientos realizados en el paciente?				
9	¿Brindo soporte emocional al paciente?				
10	¿Explico los procedimientos al paciente antes de realizarlo?				
11	¿Mantengo buena relación interpersonal con los pacientes y el equipo de trabajo?				
12	¿Respeto la privacidad del paciente?				
13	¿No comento con las demás personas la situación del paciente?				
14	¿No brindo información confidencial sobre la salud del paciente sin autorización médica?				
15	¿Respeto las opiniones y sugerencias del equipo multidisciplinario?				
16	¿Verifico la indicación médica antes de aplicar el tratamiento a cada paciente?				
17	¿Aplico correctamente los medicamentos utilizando los diez correctos?				
18	¿Preparo el material y el equipo necesario antes de cada procedimiento?				
19	¿Realizo el cambio de guantes después de realizar cada procedimiento?				
20	¿Practico las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplico las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				

Observaciones: (Precisar si hay suficiente): Hay suficiencia. (x)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(x) Aplicable después de corregir()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. CD. Trucíos Saldarriaga Karina Milagritos.

Especialidad o Grado académico: Mg. Salud Pública - Epidemiología

1.Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: el ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructor.

Anexo 4. Validación de los instrumentos

Observaciones (Precisar si hay suficiente): Hay suficiencia. ()

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Lic./Mg/Dr. Mg. Esp. C.D. Oscar Omar Alcázar Aguilar.

Especialidad o Grado académico: Mg. En Docencia y Gestión Educativa.

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.



MG. C.D. Alcázar Aguilar Oscar Omar.

DNI: 40010033

COP: 15755

Observaciones (Precisar si hay suficiente): Hay suficiencia. (X)

Opinión de aplicabilidad: Aplicable(X) Aplicable después de corregir()

No aplicable ()


Apellidos y nombres del juez validador. Lic./Mg/Dr.

Mg. CD. García Díaz Dante Hugo.

Especialidad o Grado académico:

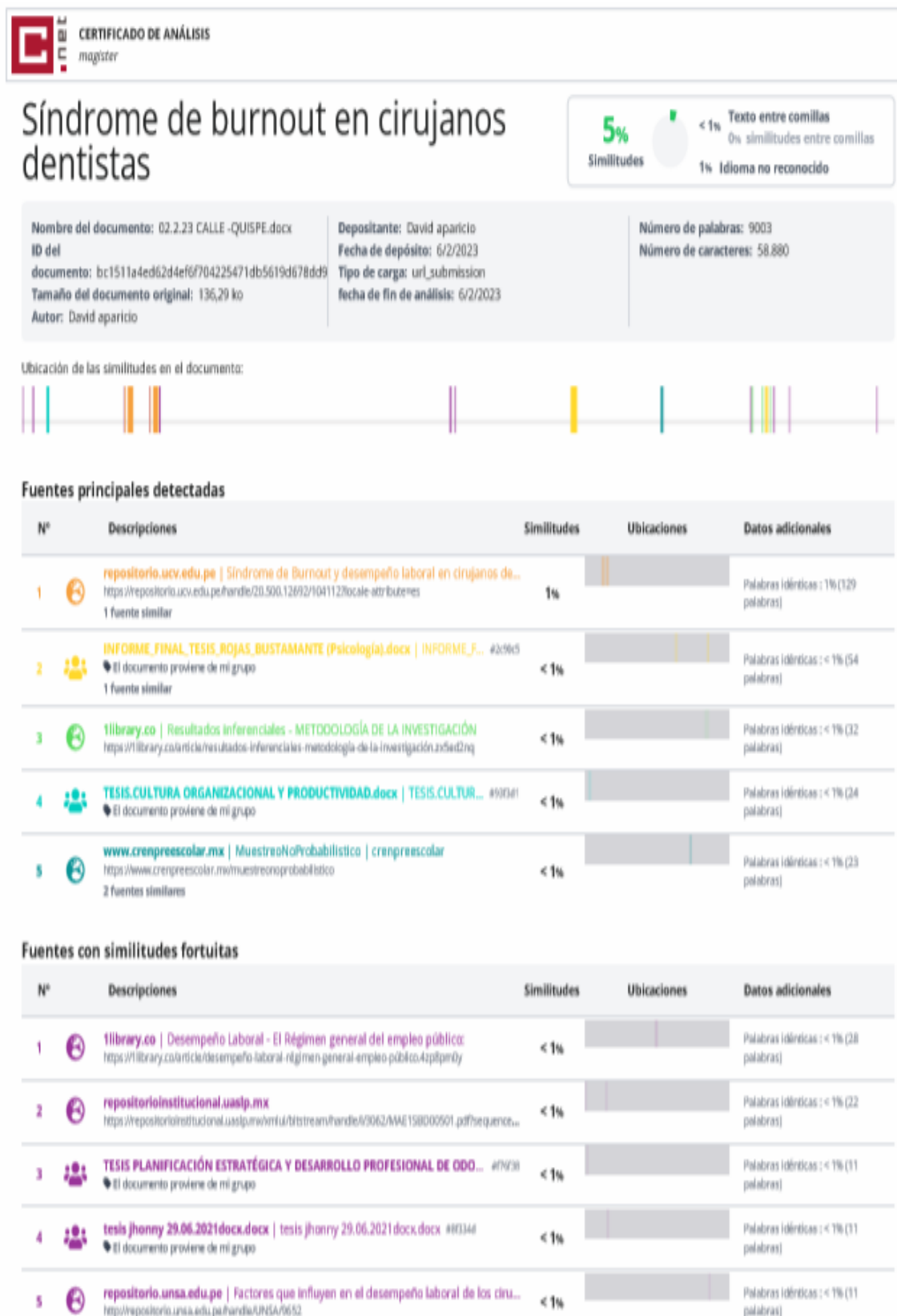
Mg. Docencia e Investigación en Estomatología

1. Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
2. Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
3. Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso exacto y directo.



Mg. CD. García Díaz Dante Hugo.
DNI N° 06801860
COP. N° 12443


Anexo 6. Reporte antiplagio menor a 30%



Anexo 7. Autorización del depósito de Tesis al Repositorio









Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis UPTelesup

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	Miguel Anthony Calle Calle		
DNI:	48090688	Teléfono:	959783501
E-Mail:	miantho.caz@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en Crujoneros dentistas que laboran en consultos Privados en el distrito de comas Lima 2022.		
Asesor:	Kerina Milagritos Trucos Saldarriaga		
Año:	2023	Carrera Profesional:	Odontología
Licencias			
<p>A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis , otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente. <input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa): <input type="checkbox"/> No autorizo.</p>			
 Firma		Fecha 03/04/23	
Opcional			

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
X	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- CompartirIgual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- CompartirIgual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


 Firma

03/04/2023
 Fecha



**Formulario de autorización de depósito de tesis en el Repositorio Digital de Tesis
UPTelesup**

Datos del Autor			
Nombre y Apellidos:	David Harón Quispe Aparicio		
DNI:	72261241	Teléfono:	944388014
E-Mail:	David.Harón1234567@gmail.com		
Datos de la Investigación			
<input type="checkbox"/>	Artículo de Investigación		
<input type="checkbox"/>	Trabajo de Investigación		
<input checked="" type="checkbox"/>	Tesis		
Título:	Síndrome de Burnout y desempeño laboral en jóvenes dentistas que laboran en consultes privadas en el distrito de Comas Lima 2022		
Asesor:	Kevin Milagros Pineda Saldem		
Año:	2023	Carrera Profesional:	Odontología
Licencias			
A. Licencia estándar: Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis en el Repositorio Digital de la Universidad Privada Telesup. Con esta autorización de depósito de mi Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis, otorgo a la Universidad Privada Telesup una licencia no exclusiva para reproducir (en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación), distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi Trabajo de Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios provistos por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de Tesis UPT, Colección de Tesis, entre otros, en el Perú y en el extranjero, por el tiempo y veces que considere necesarias, y libre de remuneraciones. Declaro que el presente Artículo / Trabajo de Investigación / Tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, o coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha tesis no infringe derechos de autor de terceras personas. La Universidad Privada Telesup consignará el nombre del/los autor/es de la tesis, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la presente licencia. Autorizo su publicación (marque con una X):			
<input checked="" type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.			
<input type="checkbox"/> Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (dd/mm/aa):			
<input type="checkbox"/> No autorizo.			

Firma







Fecha
03-04-2023


Opcional

* Lo siguiente es OPCIONAL, pero es importante porque el licenciamiento Creative Commons fija las condiciones de uso de su tesis en la Web. Si desea obviar esta parte, vaya a la última hoja del formulario, coloque su firma y fecha para completar su autorización.

B. Licencia Creative Commons: Otorgamiento de una licencia Creative Commons

Si usted concede una licencia Creative Commons sobre su tesis, mantiene la titularidad de los derechos de autor de ésta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de ésta, siempre y cuando reconozcan la autoría correspondiente, bajo las condiciones siguientes:

MARQUE	TIPO LICENCIA	DESCRIPCIÓN
X	 Reconocimiento CC BY	Esta licencia permite a otros distribuir, mezclar, ajustar y construir a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre que le sea reconocida la autoría de la creación original. Esta es la licencia más servicial de las ofrecidas. Recomendada para una máxima difusión y utilización de los materiales sujetos a la licencia.
	 Reconocimiento- Compartirigual CC BY-SA	Esta licencia permite a otros re-mezclar, modificar y desarrollar sobre tu obra incluso para propósitos comerciales, siempre que te atribuyan el crédito y licencien sus nuevas obras bajo idénticos términos. Cualquier obra nueva basada en la tuya, lo será bajo la misma licencia, de modo que cualquier obra derivada permitirá también su uso comercial.
	 Reconocimiento- SinObraDerivada CC BY-ND	Esta licencia permite la redistribución, comercial y no comercial, siempre y cuando la obra no se modifique y se transmita en su totalidad, reconociendo su autoría.
	 Reconocimiento- NoComercial CC BY-NC	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, y aunque en sus nuevas creaciones deban reconocerle su autoría y no puedan ser utilizadas de manera comercial, no tienen que estar bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- Compartirigual CC BY-NC-SA	Esta licencia permite a otros entremezclar, ajustar y construir a partir de su obra con fines no comerciales, siempre y cuando le reconozcan la autoría y sus nuevas creaciones estén bajo una licencia con los mismos términos.
	 Reconocimiento- NoComercial- SinObraDerivada CC BY-NC-ND	Esta licencia es la más restrictiva de las seis licencias principales, sólo permite que otros puedan descargar las obras y compartirlas con otras personas, siempre que se reconozca su autoría, pero no se pueden cambiar de ninguna manera ni se pueden utilizar comercialmente.


 Firma

03/04/2023.
 Fecha