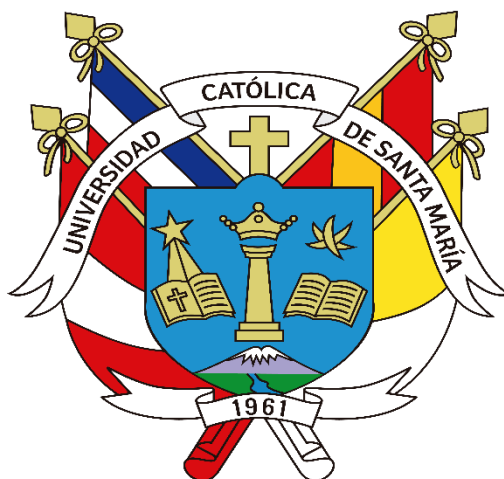


**Universidad Católica de Santa María**

**Facultad de Odontología**

**Escuela Profesional de Odontología**



**“SÍNDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN  
ODONTÓLOGOS QUE LABORAN EN CONSULTAS PRIVADAS EN  
AREQUIPA, 2022”**

Tesis presentada por el Bachiller:

**Delgado Villalobos, Diego Alfredo**

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

**Asesor:**

**Dra. Portilla Miranda, Serey  
Doris**

Arequipa - Perú

2023

UCSM-ERP

**UNIVERSIDAD CATÓLICA DE SANTA MARÍA**  
**ODONTOLOGIA**  
**TITULACIÓN CON TESIS**  
**DICTAMEN APROBACIÓN DE BORRADOR**

Arequipa, 05 de Marzo del 2023

**Dictamen: 004794-C-EPO-2023**

Visto el borrador del expediente 004794, presentado por:

**2010221501 - DELGADO VILLALOBOS DIEGO ALFREDO**

Titulado:

**SINDROME DE BURNOUT Y DESEMPEÑO LABORAL EN ODONTÓLOGOS QUE LABORAN EN  
CONSULTAS PRIVADAS EN AREQUIPA, 2022**

Nuestro dictamen es:

**APROBADO**

**0149 - DEL CARPIO RODRIGUEZ GASPAR ENRIQUE  
DICTAMINADOR**



**1097 - ARENAS VELEZ LUIS MANUEL  
DICTAMINADOR**



**2236 - ZEVALLOS CHAVEZ MARCO ANTONIO  
DICTAMINADOR**



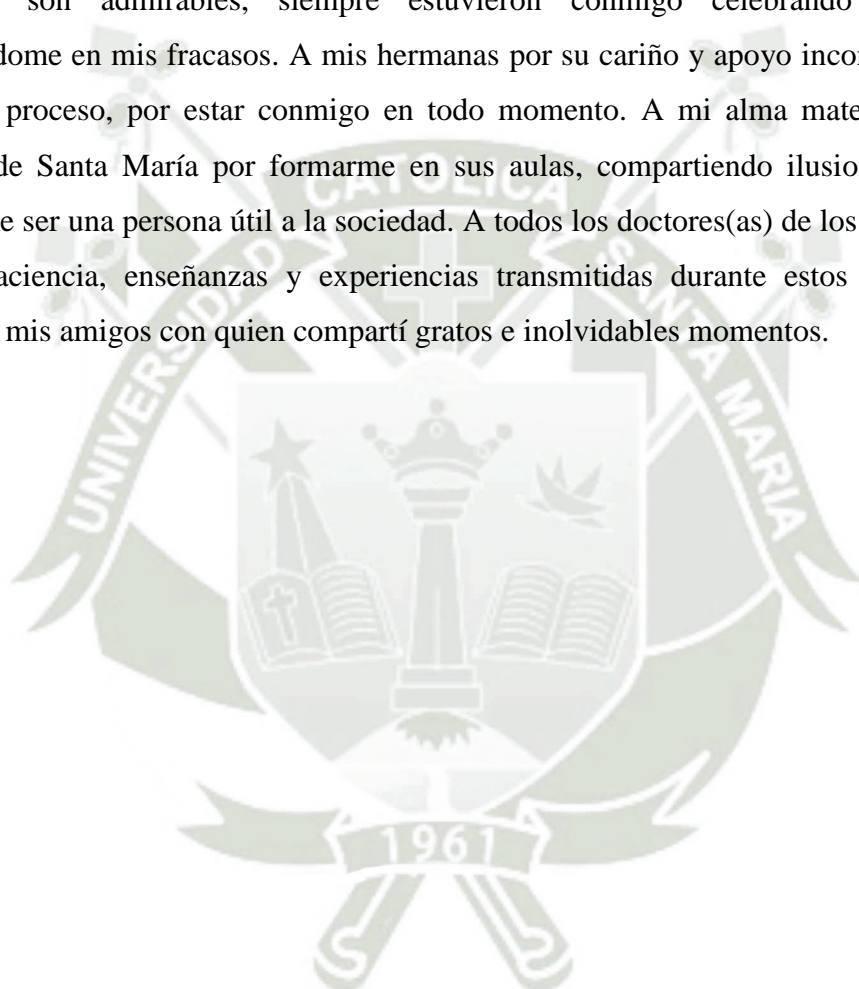
## Dedicatoria

Dedico este trabajo al todo Poderoso por ser mi fuente de sabiduría y protección en mi vida, A mis padres, a mis hermanas por estar en todo momento conmigo apoyándome en cada uno de mis sueños, De manera muy especial a mis amigos por el gran apoyo y motivación permanente que me brindaron.



## Agradecimiento

A la doctora Serey Portilla por haberme asesorado y preocupado desinteresadamente por el desarrollo de esta. A mis padres quienes con su amor, paciencia y esfuerzo me han permitido cumplir hoy un sueño más, gracias por inculcar en mí el ejemplo de esfuerzo, valentía y el deseo de superación, de no temer a las adversidades, porque Dios está conmigo siempre. A mi familia, ya que en ella tengo el espejo en el cual me quiero reflejar por su sabiduría, porque realmente son admirables, siempre estuvieron conmigo celebrando mis logros y sosteniéndome en mis fracasos. A mis hermanas por su cariño y apoyo incondicional durante todo este proceso, por estar conmigo en todo momento. A mi alma mater la Universidad Católica de Santa María por formarme en sus aulas, compartiendo ilusiones y anhelos, y permitirme ser una persona útil a la sociedad. A todos los doctores(as) de los diferentes cursos por su paciencia, enseñanzas y experiencias transmitidas durante estos años., así como también a mis amigos con quien compartí gratos e inolvidables momentos.



## RESUMEN

El estudio tuvo como finalidad determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2022. El estudio cuantitativo fue descriptivo y correlacional, transversal, no experimental y se desarrolló con una muestra de 230 odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa. Los hallazgos revelaron que la significancia entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral fue de ,002; mientras el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor -,201. Por lo que se concluyó que existe una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2022.

**Palabras clave:** síndrome de burnout, desempeño laboral, odontólogos, Arequipa.

## ABSTRACT

The purpose of the study was to determine how burnout syndrome is related to work performance in dentists working in private practices in the district José Luis Bustamante and Rivero Arequipa, 2022. The quantitative study was descriptive and correlative, cross-sectional, nonexperimental and was developed with a sample of 230 dentists working in private practices in the José Luis Bustamante and Rivero district, Arequipa. The findings revealed that the significance between burnout syndrome and work performance was ,002; while the correlation coefficient indicated that the relationship was inverse and mean, since a Rho with a value  $-.201$  was found. Therefore, it was concluded that there is an inverse and significant correlation between burnout syndrome and work performance in dentists working in private practices in the district José Luis Bustamante and Rivero Arequipa, 2022.

**Keywords:** burnout syndrome, work performance, dentists, Arequipa.

## ÍNDICE

RESUMEN.....	v
ABSTRACT .....	vii
INTRODUCCIÓN .....	1
CAPÍTULO I PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	4
1. Problema de investigación .....	5
1.1 Determinación del problema.....	5
1.2 Enunciado.....	5
1.3 Descripción del problema.....	5
a. Área del conocimiento.....	5
b. Análisis u operacionalización de las variables.....	6
c. Interrogantes básicas .....	6
d. Tipo de investigación .....	7
e. Nivel de investigación .....	7
1.4. Taxonomía de la investigación.....	8
1.5. Justificación del problema.....	8
2. Objetivos .....	8
3. Marco teórico .....	9
3.1. Síndrome de burnout .....	9
3.2. Desempeño laboral.....	11

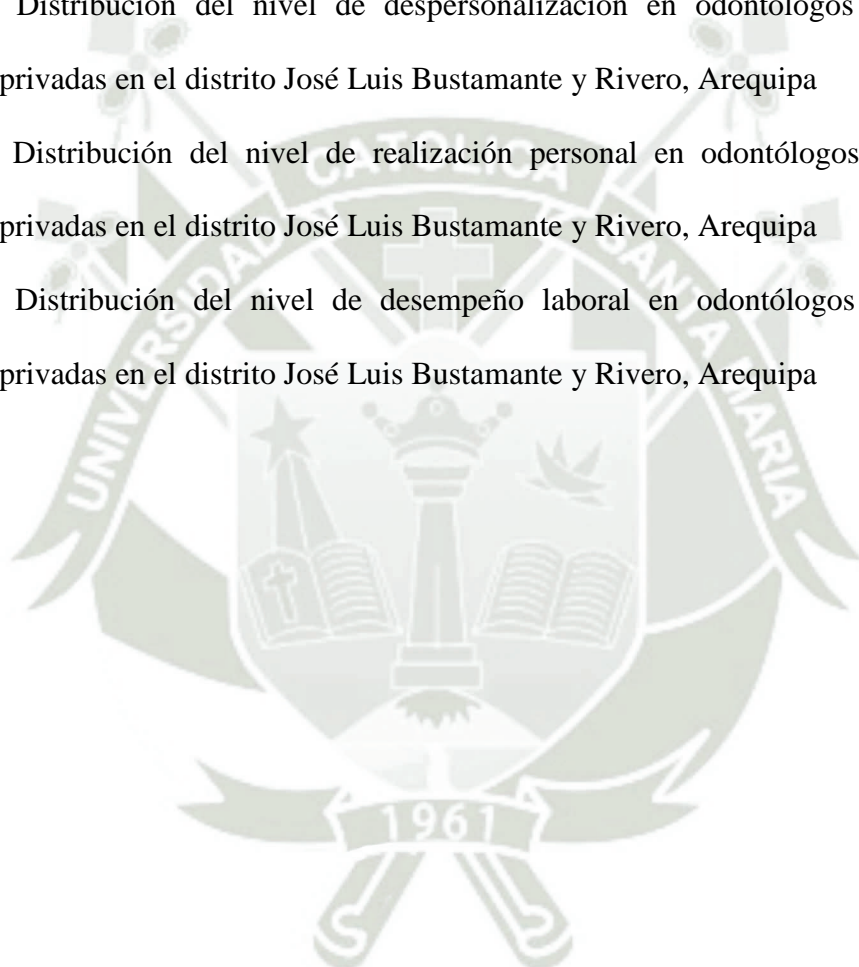
3.3. Revisión de antecedentes investigativos .....	12
4. Hipótesis.....	18
CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL .....	20
1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación.....	21
2. Campo de verificación .....	21
2.1 Ubicación espacial.....	21
2.2 Ubicación temporal .....	21
2.3 Unidades de estudio .....	21
3. Estrategia de recolección de datos .....	22
CAPÍTULO III RESULTADOS .....	24
1. Resultados descriptivos .....	25
2. Resultados inferenciales .....	31
DISCUSIÓN.....	36
CONCLUSIONES .....	40
RECOMENDACIONES .....	42
REFERENCIAS .....	43
ANEXOS.....	47
ANEXO N° 1 .....	48

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución del nivel de síndrome de burnout en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	25
Tabla 2. Distribución del nivel de agotamiento emocional en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	27
Tabla 3. Distribución del nivel de despersonalización en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	28
Tabla 4. Distribución del nivel de realización personal en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	29
Tabla 5. Distribución del nivel de desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	30
Tabla 6. Normalidad de síndrome de burnout y desempeño laboral	31
Tabla 7. Correlación entre síndrome de burnout y desempeño laboral	32
Tabla 8. Correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral	33
Tabla 9. Correlación entre despersonalización y desempeño laboral	34
Tabla 10. Correlación entre realización personal y desempeño laboral	35

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Distribución del nivel de síndrome de burnout en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	25
Figura 2. Distribución del nivel de agotamiento emocional en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	27
Figura 3. Distribución del nivel de despersonalización en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	28
Figura 4. Distribución del nivel de realización personal en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	29
Figura 5. Distribución del nivel de desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa	30



## INTRODUCCIÓN

A partir del surgimiento de la COVID -19, la demanda de trabajo en el área de la salud fue en incremento, lo que generó que los profesionales de la salud sufran mayores cargas emocionales, como fatiga o angustia. Asimismo, la aparición de estos síntomas ha afectado la manera en que los especialistas en salud llevan a cabo su trabajo. Más aún, en el área de Odontología las exigencias sanitarias fueron aún más rigurosas, por la naturaleza del trabajo, que se realiza en la cavidad oral y es una de las principales vías de contagio de COVID-19, por lo que se convirtió en un generador de estrés no solo para el paciente, sino para el odontólogo. En otras palabras, la manera en que se abordaron las medidas de seguridad para evitar la propagación del virus, traducidos en los estrictos protocolos publicados por el Ministerio de Salud, fueron factores importantes en el incremento de la presión y estrés que atravesaban los especialistas.

Sumado a ello, otros factores que preocuparon a los especialistas fueron el incremento de los precios a causa de la subida del dólar y la pérdida de pacientes que no podían solventar los gastos de un tratamiento odontológico. Adicionalmente, la falta de trabajo en equipo, la monotonía laboral, la desorganización de horarios u otras deficiencias se sumaron a la poca demanda que se tenía. Entonces, el desgaste que generan estos factores en el profesional se caracteriza por generar insatisfacción laboral, estrés laboral y agotamiento, por lo que se acuñó un término que haga referencia a este fenómeno: síndrome de burnout.

El síndrome de burnout, según el CIE-11, divulgado por la Organización Mundial de la Salud, se trata de un fenómeno ocupacional que se considera como un agotamiento generado por un mal manejo del estrés crónico laboral, es decir, no se considera una condición médica (1). Adicionalmente, la Organización Internacional del Trabajo señaló que el mal manejo del estrés puede traer consecuencias en la salud física y mental del trabajador; por lo tanto, se refuerza la idea de que el agotamiento laboral puede impactar en el desempeño laboral (2).

Por consiguiente, esta problemática fue objeto de estudio en todo el mundo. En España, una investigación reveló que los niveles de estrés en los trabajadores de la salud son elevados, puse se ha visto reflejado en el agotamiento que presentan y la incapacidad por mantener un buen ritmo laboral. Además, dicho estudio señala que los profesionales con mayor tendencia a padecer de este síndrome son aquellos que interactúan con los pacientes de manera constantemente. Ahora, considerando que la labor de los cirujanos dentistas implica estar en contacto permanente con los pacientes, no resulta ajeno pensar que son los más predispuestos a padecer de fatiga crónica y perder motivación o eficiencia a causa del estrés en el trabajo (3).

Por añadidura, un estudio llevado a cabo en Brasil explica que la profesión de Odontología, debido a la naturaleza de su labor, es la más vulnerable cuando se trata de riesgos laborales, puesto que se ha establecido que la prevalencia del burnout en dentistas es alta, por lo que la calidad de la atención al paciente se ve a menudo afectada, junto a la satisfacción en la prestación de servicios profesionales (4). En tanto, una investigación llevada a cabo en Colombia indicó que la prevalencia de este

agotamiento psicológico en los cirujanos dentistas se ha visto acompañado de hábitos poco saludables como el tabaquismo y, en el caso de estudiantes, la extensión de los años de estudio dentro de la especialidad (5).

Ahora, cuando se habla de las investigaciones realizadas en territorio nacional, se ha podido notar que los profesionales de la salud que laboran en centros de salud descentralizados cuentan con una tendencia mayor a padecer de agotamiento laboral, puesto que se trata de una problemática generalizada, es decir, puede ser considerado un problema de salud pública. Más aún, si se tiene en cuenta que las deficiencias en el sistema de salud peruano acarrearán reclamos constantes de los pacientes, donde brindar una atención de calidad es la prioridad (6).

Por tal motivo, en función de lo observado en la realidad, este estudio surgió como una forma de responder la problemática y comprender si realmente el síndrome de burnout se encuentra relacionado con el desempeño laboral en esta población específica.



**CAPÍTULO I  
PLANTEAMIENTO TEÓRICO**

## I. PLANTEAMIENTO TEÓRICO

### 1. Problema de investigación

#### 1.1 Determinación del problema

Durante la pandemia por COVID -19, la demanda de trabajo en el área de la salud fue en incremento, lo que generó que los profesionales de la salud sufran mayores cargas emocionales y sentimientos de angustia o fatiga. Entonces, partiendo del hecho de que el mal manejo del estrés puede traer consecuencias en la salud física y mental del trabajador, se reforzó la idea de que el agotamiento laboral puede impactar en el desempeño laboral. Por tal motivo, este estudio surge como una forma de responder la problemática y comprender si realmente el síndrome de burnout se encuentra relacionado con el desempeño laboral en odontólogos que trabajan en consultorios privados.

#### 1.2 Enunciado

“Síndrome de burnout y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022”

#### 1.3 Descripción del problema

##### a. Área del conocimiento

**Área general:** Ciencias de la salud

**Línea de investigación:** Salud ocupacional

**Tópico específico:** Pandemia Covid 19

**b. Análisis u operacionalización de las variables**

VARIABLES	INDICADORES	INSTRUMENTO
Síndrome de burnout	Cansancio Fatiga Desgaste físico Desgaste mental Trato personal Indiferencia Maltrato Tolerancia Comprensión Eficacia Positividad Relaciones interpersonales	Cuestionario
Desempeño laboral	Espíritu emprendedor e innovador Solución de problemas Capacidad de organización y planificación Respeto por la vida, las personas y el medio ambiente Compromiso ético Trabajo en equipo Hábitos de pensamiento Actitud frente al trabajo	Cuestionario

**c. Interrogantes básicas**

**Problema general**

¿Existe relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022?

**Problemas específicos**

¿Existe relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022?

¿Existe relación entre la despersonalización y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022?

¿Existe relación entre la realización personal y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022?

#### **d. Tipo de investigación**

La investigación fue básica y de corte transversal, debido a que describió el panorama actual en la población y no brindó una solución inmediata a la problemática; además, porque la recolección de la información se dio una única oportunidad.

#### **e. Nivel de investigación**

El estudio fue de nivel descriptivo-correlacional, debido a que la información recolectada permitió hacer una descripción del nivel de síndrome de burnout y el desempeño laboral que se encontraba en la población odontóloga del distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Luego de analizar las variables de manera independiente, se pudo

establecer relaciones entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

#### 1.4. Taxonomía de la investigación

ABORDAJE	TIPO DE ESTUDIO				DISEÑO	NIVEL
Cuantitativo	Por el tipo de dato que se planifica recoger	Por el número de mediciones de la variable	Por el número de muestras o poblaciones	Por el ámbito de recolección	No experimental	Correlacional
	Prospectivo	Transversal	Descriptivo	Campo		

#### 1.5. Justificación del problema

Esta investigación se justifica por los ámbitos: teórico, práctico y metodológico. Respecto a la justificación teórica se les brindará a los investigadores información relevante y novedosa respecto a cómo se puede ver perjudicado un odontólogo por el síndrome de burnout. En relación con la justificación práctica, se dará a conocer aquellos eventos que generan en los odontólogos el síndrome de Burnout y como logra afectar en su desempeño laboral generando pérdidas y malos momentos. Por último, respecto a la justificación metodológica, el proyecto de tesis se orientó hacia un enfoque cuantitativo y de tipo descriptivo – correlacional.

## 2. Objetivos

### Objetivo general

Determinar cómo se relaciona el síndrome de burnout y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero Arequipa, 2022.

### **Objetivos específicos**

Determinar cómo se relaciona el agotamiento emocional y el desempeño laboral odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

Determinar cómo se relaciona la despersonalización y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

Determinar cómo se relaciona la realización personal y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

## **3. Marco teórico**

### **3.1. Síndrome de burnout**

Los causantes el síndrome de burnout pueden ser diversos, debido a que se trata de un trastorno psicológico, es decir, se refiere a una alteración psicosocial. Este síndrome surge de la interacción entre factores externos e internos del individuo, como su personalidad y el entorno en el que se desenvuelve. Esto lo diferencia de otro tipo de trastornos, donde intervienen factores fisiológicos, como la predisposición genética para el caso de la depresión (7).

Cuando se habla de los factores internos del individuo, dentro del ámbito laboral, se hace referencia principalmente a la manera en que el profesional idealiza su ambiente laboral, su búsqueda de aprobación dentro del equipo de trabajo, la necesidad de reconocimiento, el imperativo de considerarse irremplazable y no tener la capacidad de delegar tareas o poner comprometerse demasiado con la tarea asignada, al punto de afectar la vida social de la persona. Mientras que, cuando se habla de factores externos, se hace referencia a los problemas que pueden surgir dentro del equipo de trabajo, como las deficiencias de los líderes o falta de liderazgo, el poco refuerzo de equipo, la recepción de órdenes poco claras para la realización del trabajo, la falta de comunicación fluida, la poca libertad para tomar decisiones y la falta de medios para aportar como miembro del equipo a causa de las deficiencias en la jerarquía establecida (8).

Por otro lado, el síndrome de burnout se ha visto conceptualizado en primera instancia como una serie de síntomas biopsicosociales que surgen por la sobrecarga de trabajo, de manera que se hace más frecuente encontrarlo en aquellas profesiones orientadas a ayudar a las personas, puesto que son las que más demandan energía. Asimismo, se establece que el burnout se puede presentar como cansancio emocional, despersonalización o incompetencia personal. En el primer caso, se refiere al desgaste físico y psicológico progresivo; en el segundo caso, se refiere a la aparición de comportamientos negativos hacia los demás, como la irritabilidad, la poca motivación, el cinismo y la deshumanización; en el tercer caso, se refiere al decaimiento de la autoestima, la autoevaluación

negativa, la pérdida de capacidad para soportar a presión laboral, con consecuencias visibles en la productividad (9).

En el campo de la Odontología, donde la labor se encuentra centradas en ayudar a las personas con sus dolores, malestar y sufrimiento, la predisposición a padecer de este síndrome es alta en comparación con otras profesiones dentro del área de la salud, concretamente porque requiere de conocimiento detallado sobre instrumentos, materiales y otros elementos en medicina, sumado a la responsabilidad de manejar un negocio, que implica tomar decisiones, controlar gastos y documentación, llevar una gestión de suministros y demás que exigen un mayor compromiso al profesional (10).

### **3.2. Desempeño laboral**

El desempeño laboral es la manera en que los trabajadores ponen de manifiesto sus capacidades y competencias respecto a la labor que realizan, se trata de una expresión de habilidades, experiencias, motivaciones y conocimientos que realiza el trabajador para alcanzar los objetivos del equipo de trabajo al que pertenece, las mismas que se desarrollan en función de las demandas de la institución en la desempeño sus labores (11).

De esta manera, se establece como una forma de medir el rendimiento de los trabajadores, puesto que se evalúan aspectos positivos y negativos de su trabajo con el fin de mejorar el desempeño de su rol. En otras palabras, se trata de la evaluación de la eficiencia del individuo durante el desempeño de su rol como trabajador y las actividades asignadas (12)

Las competencias que puede demostrar un trabajador pueden ser cognitivas, actitudinales y la capacidad técnica, es decir, presentar alternativas de solución a problemas y tener capacidad de respuesta rápida ante distintas situaciones con gran capacidad de análisis (13).

De igual manera, se pueden demostrar competencias sociales, también conocidas como actitudinales, debido a que hacen posible que el colaborador muestre una actitud considerada con el equipo de trabajo, es decir, que muestra un comportamiento amable que condiciona las interacciones humanas (14).

Mientras que las capacidades técnicas se pueden demostrar en el centro laboral mediante las habilidades propias de la profesión. Por tanto, en términos generales, las capacidades que pueden demostrar los trabajadores dentro de su centro de labores se encuentran relacionadas directamente con los conocimientos disponibles sobre su área de trabajo, es decir, del dominio de su profesión (15). En suma, se puede definir al desempeño laboral como el dominio de los conocimientos necesarios para desempeñar un rol de manera eficiente, lo que asegura una buena competencia en el desarrollo de tareas específicas (13).

### **3.3. Revisión de antecedentes investigativos**

#### **Antecedentes internacionales**

Kim et al. (16), en “Burnout syndrome and work-related stress in physical and occupational therapists working in different types of hospitals: ¿which group is the Most vulnerable?”, se propusieron investigar el nivel de

agotamiento y estrés laboral entre los terapeutas físicos y ocupacionales en Corea e identificar qué tipo de personas son vulnerables al agotamiento. Estudio comparativo de enfoque cuantitativo, contó con una muestra de 325 trabajadores de hospitales, donde se aplicaron dos cuestionarios. Los hallazgos del estudio revelaron que los trabajadores de los hospitales pequeños y medianos tenían niveles más altos de estrés laboral que los trabajadores de los hospitales grandes, donde se cuentan con programas de apoyo emocional. Por lo que se concluyó que el apoyo a la salud emocional es importante para reducir los niveles de estrés en los trabajadores de la salud.

Agustina et al. (17), en su artículo “Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout”, tuvieron como objetivo arrojar algo de luz sobre la influencia directa del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19 con el agotamiento como variable mediadora. Este estudio utilizó un enfoque transversal mediante el empleo de un cuestionario para recopilar datos de 194 trabajadores de la salud en el Hospital General Aisyiyah Ponorogo de Indonesia. Los resultados revelaron que el estrés laboral tuvo una influencia negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud, se demuestra que el estrés laboral tiene un efecto positivo en el agotamiento de los trabajadores de la salud, y se encuentra que el agotamiento media parcialmente el efecto del estrés laboral en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud.

Odgon (18), en su artículo “Burnout Syndrome in dentists working at the XVIII Sanitary Region of the Ministry of Public Health and Social, Paraguay”, tienen como objetivo principal determinar la frecuencia del Síndrome de Burnout en odontólogos que prestan servicio en la XVIII Región Sanitaria (Asunción – Paraguay) del Ministerio de Salud Pública y Bienestar social, en el año 2015. El estudio de metodología que se realizó en el presente trabajo es de un estudio transversal, descriptivo, observacional, con una muestra de 83 odontólogos, en donde el 92.77% fue personal femenino y la edad fue de 42.06 años, mientras que el 67.47% de los odontólogos presento niveles bajos de cansancio emocional; por otro lado el 36.15% de odontólogos presenta un riesgo de padecer SB y el 1.20% si logro presentar SB, a base de los resultados es que se llegó a la conclusión de que existe una baja frecuencia de SB donde se pudo atribuir una sensación de optimismo, valoración laboral y económica que servirán de estímulos positivos para el desempeño de sus labores profesionales.

Soares dos Santos y otros (19), en su artículo “Prevalence of burnout síndrome and associated factors in dentists working in the metropolitan region of Salvador, BA”, tuvo como objetivo principal investigar la prevalencia del síndrome de burnout y sus factores asociados, en dentistas que trabajan en la región metropolitana del Salvador. La metodología utilizada fue un estudio epidemiológico transversal y se aplicó el inventario de Maslach adaptado para los odontólogos en donde se utilizó un cuestionario sociodemográfico en conjunto para la identificación de variables asociados al desarrollo del síndrome de burnout. La muestra fue

dada por 131 profesionales de los cuales se obtuvieron los siguientes resultados, el 76.3% fue personal femenino mayor de 30, el 77% del personal es casada, el 49.2% no tiene hijos, el 56.5 % laboran en 2 o más lugares, el 64.1% cuenta con 10 años de experiencia, un 50.4% es especialista, un 51.9% cuenta con una carga laboral mayor a 40 horas semanales, el 32.8% cuenta con un ingreso mensual superior a 5 salarios, el 47.3% considero que tienen buenas condiciones de trabajo, bajo ese contexto el síndrome de burnout se identificó con el 55% de los participantes, llegando a la conclusión de que los datos presentados indican una alta prevalencia de síndrome de burnout en los odontólogos de la Región Metropolitana del Salvador por lo que es necesario desarrollar estrategias para minimizar los riesgo y prevenir la aparición de este síndrome.

Javiera (20) en su investigación “Prevalencia del Síndrome de Burnout en Odontólogos Clínicos de la Corporación Municipal de Valparaíso en el año 2021” tuvo como objetivo analizar la prevalencia del Síndrome de Burnout en odontólogos clínicos de la Corporación Municipal de Valparaíso, se llevó a cabo para la investigación la metodología descriptivo transversal, en donde la muestra fue 41 odontólogos. Los hallazgos indicaron que había una prevalencia de 20% del síndrome en los odontólogos investigados, en donde se destacó al personal de sexo masculino de 36 a 40 años, que trabaja con contrato indefinido y trabaja en un intervalo de 22 a 32 horas semanales. Se llegó a la conclusión que los factores que hacen que la odontología sea una profesión altamente expuesta a sufrir de este síndrome es la pandemia del

covid-19, ya que es un elemento que ha afectado al desarrollo de la profesión y eso lleva a tener niveles altos de estrés, para lo que se sugiere implementar medidas que permitan evitar la prevalencia del síndrome y ayudar a tratar a los profesionales que padecen del síndrome.

### **Antecedentes nacionales**

Lauracio et al. (21), en “Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud”, tuvieron como propósito establecer si hay relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral en el personal de salud del Centro de Salud Vallecito I-3, Puno (Perú). Estudio descriptivo, comparativo y correlacional de enfoque cuantitativo, con una muestra de 21 trabajadores, quienes respondieron al Maslach Burnout Inventory. Los hallazgos indicaron que los niveles de burnout en los profesionales fueron mayores que en los trabajadores no profesionales. Además, establecieron que no había significancia entre las variables. Por lo que se concluyó que las variables no se relacionan.

Herrera et al. (22), en “El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel”, se propusieron determinar una estrategia de prevención a través del análisis del nivel de Burnout en la docencia para el perfeccionamiento del proceso de enseñanza

y aprendizaje. Estudio cualitativo de revisión documental, con nivel descriptivo que evalúa la información disponible sobre los criterios que evalúa el Maslach Burnout Inventory. Los hallazgos indicaron que, luego de analizar la baja realización personal, el agotamiento emocional y la despersonalización en los trabajadores de la institución durante los años 2019 y 2021, se pudo desarrollar un programa de prevención que ayude a disminuir los índices de burnout en los trabajadores y, de esta manera, mejorar el rendimiento de estos.

León (23), en “Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distrital de Jesús Nazareno 2022”, se propuso describir como el cuidado de la salud mental del gestor público se basa en la efectividad del desempeño laboral influenciado por el síndrome de burnout, en favor de mejoras institucional es públicas frente a la modernización del estado. Estudio cualitativo de revisión documental, que recopila información sobre los conceptos y teorías del síndrome de burnout y el desempeño laboral. Sus hallazgos indicaron que el trabajo administrativo en la entidad se vio afectado por los estresores propios del campo organizacional público.

Flores et al. (24), en “Prevalencia del síndrome de burnout en cirujanos dentistas que laboran en el Minsa y Essalud de la provincia de Trujillo - 2018”, se propusieron determinar la prevalencia del síndrome Burnout en los cirujanos dentistas que laboran en el MINSA y ESSALUD de la provincia de Trujillo – 2018. Estudio descriptivo, observacional, prospectivo y transversal, donde se trabajó con una muestra de 62 cirujanos

dentistas. Los hallazgos revelaron que los participantes con mayores niveles de síndrome de burnout fueron las de sexo femenino, el nivel alto de despersonalización se presentó en el 19.35% de la muestra, la realización personal no se presentó y el agotamiento emocional se presentó en el 14.52%. A partir de ello, se concluyó que la prevalencia del síndrome de burnout se dio en el 22.58% de los participantes.

Fuentes (25), en su trabajo de investigación denominado “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”, se propuso determinar la relación entre el nivel de estrés y el desempeño laboral en el contexto de la pandemia global COVID-19 en Cirujanos Dentistas en consulta privada de la ciudad de Puno – 2020. Investigación descriptiva, transversal, descriptiva, observacional, prospectiva, con una muestra de 62 cirujanos dentistas. Los hallazgos revelaron que los niveles altos de síndrome de burnout se presentaron en la población femenina, correspondiente al 38.46%, el nivel alto de despersonalización se presentó en el 19.35% de la muestra, la realización personal no se presentó y el agotamiento emocional se presentó en el 14.52%. A partir de ello, se concluyó que la prevalencia del síndrome de burnout se dio en el 22.58% de los participantes (24).

#### **4. Hipótesis**

##### **Hipótesis general**

El síndrome de burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

### **Hipótesis específicas**

El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.



## **CAPÍTULO II PLANTEAMIENTO OPERACIONAL**

## II. PLANTEAMIENTO OPERACIONAL

### 1. Técnicas, instrumentos y materiales de verificación

Con base en el enfoque de investigación seleccionado, se procuró aplicar una técnica que permita conseguir datos cuantificables, por lo cual se optó por la encuesta, compuesta por interrogantes que permite medir las variables numéricamente, debido a que tiene formato de interrogatorio y se encuentra orientado a recopilar información de la variable de estudio (26).

En función de la técnica precisada, se aplicaron dos pruebas para evaluar las variables categóricas de la investigación, las mismas que se caracterizan por su versatilidad en aplicación (27).

### 2. Campo de verificación

#### 2.1 Ubicación espacial

El estudio se llevó a cabo en los consultorios privados del distrito José Luis Bustamante y Rivero, en Arequipa.

#### 2.2 Ubicación temporal

El estudio se llevó a cabo en los meses de julio y noviembre del año 2022.

#### 2.3 Unidades de estudio

Población de estudio: La población se encontraba conformada por todos los odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, en Arequipa.

Muestreo: El tipo de muestreo fue probabilístico.

Muestra: La muestra se encontraba compuesta por odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, en Arequipa.

#### **Criterios de inclusión**

- Odontólogos que trabajan en consultorios privados
- Odontólogos que acceden a participar en la investigación

#### **Criterios de exclusión**

- Odontólogos que no trabajan en consultorios privados
- Odontólogos que no acceden a participar en la investigación

### **3. Estrategia de recolección de datos**

Entre los meses de octubre y noviembre se siguió el protocolo para recolectar los datos. En primer lugar, se les explicó a los participantes el objetivo del estudio y se les brindó el consentimiento informado para que sea firmado y quede constancia de su participación voluntaria. Luego de la obtención de dato, se verificó que las preguntas estuvieran respondidas de manera correcta. Se seleccionaron las respuestas validas y se trasladaron a una hoja de Excel para codificar las opciones. De manera que facilitó el traspaso de información a SPSS para su análisis estadístico.

En el programa se obtuvieron los datos descriptivos tabulados, donde se encontró la distribución de frecuencias. Luego se procedió a hacer una prueba de normalidad que permita identificar los estadísticos a emplear en la comprobación de hipótesis. En este punto se pudo establecer que se emplearía el Rho de

Spearman para la prueba de hipótesis y comprobar los tipos de correlaciones existentes en la población.





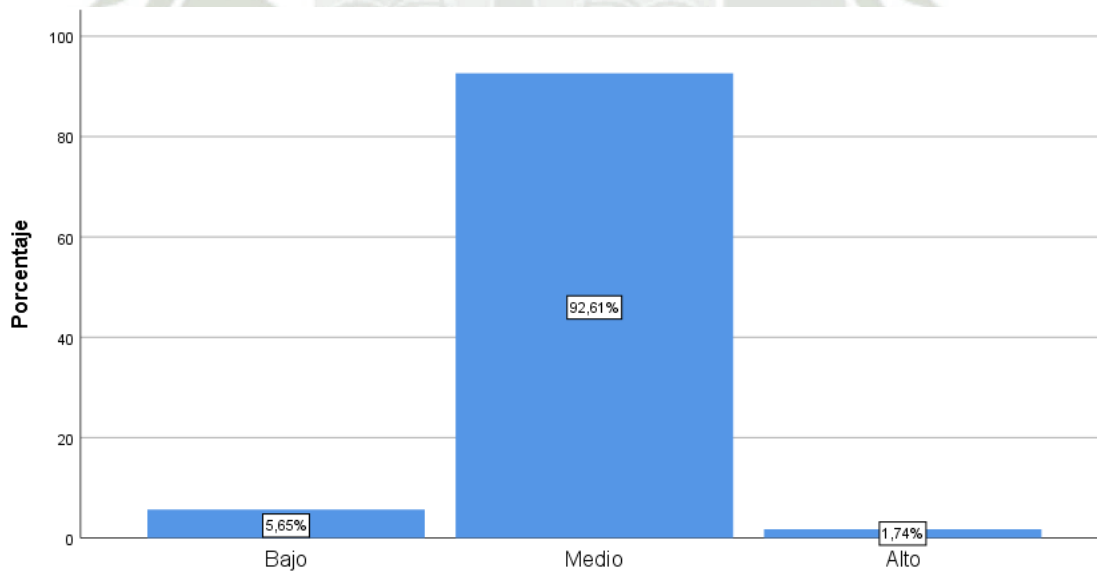
## RESULTADOS

### 1. Resultados descriptivos

Tabla 1. Distribución del nivel de síndrome de burnout en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	5.7
Medio	213	92.6
Alto	4	1.7
Total	230	100,0

Figura 1. Distribución del nivel de síndrome de burnout en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa



En la tabla se encontró que el nivel de síndrome de burnout predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 213 encuestados, que representó el 92.6% de

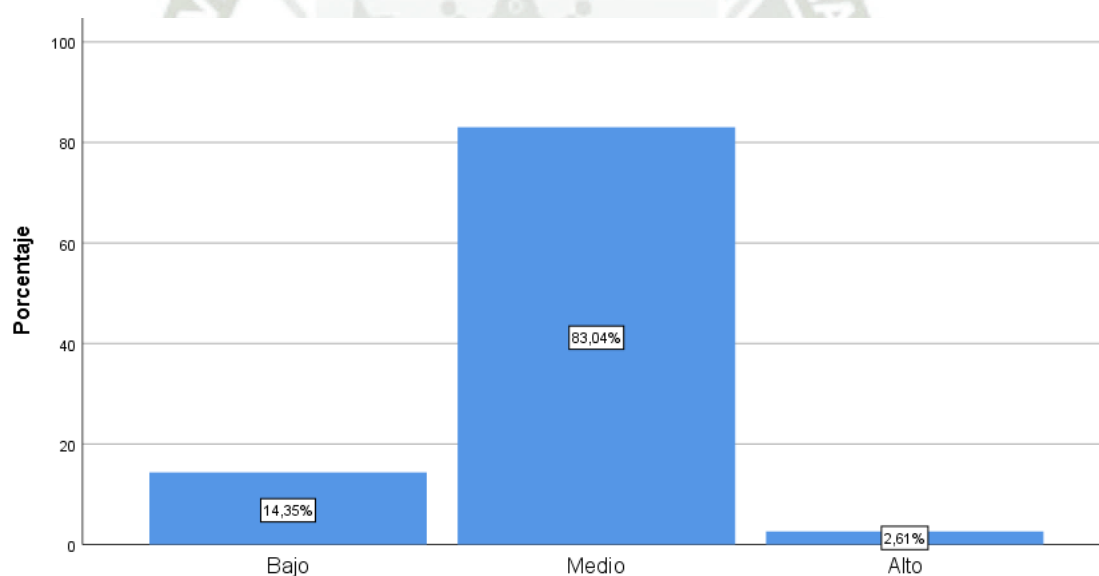
los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel bajo representó el 5.7% y el nivel alto, 1.7%.



Tabla 2. Distribución del nivel de agotamiento emocional en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	33	14.3
Medio	191	83.0
Alto	6	2.6
Total	230	100,0

Figura 2. Distribución del nivel de agotamiento emocional en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

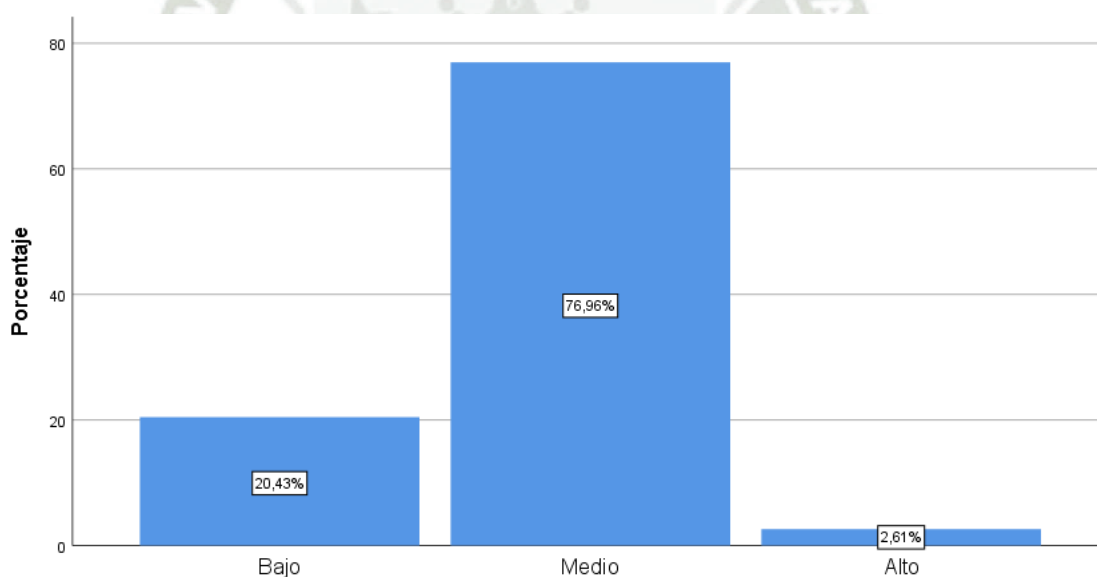


En la tabla se encontró que el nivel de agotamiento emocional predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 191 encuestados, que representó el 83% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel bajo representó el 14.3% y el nivel alto, 2.6%.

Tabla 3. Distribución del nivel de despersonalización en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	47	20.4
Medio	177	77.0
Alto	6	2.6
Total	230	100,0

Figura 3. Distribución del nivel de despersonalización en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

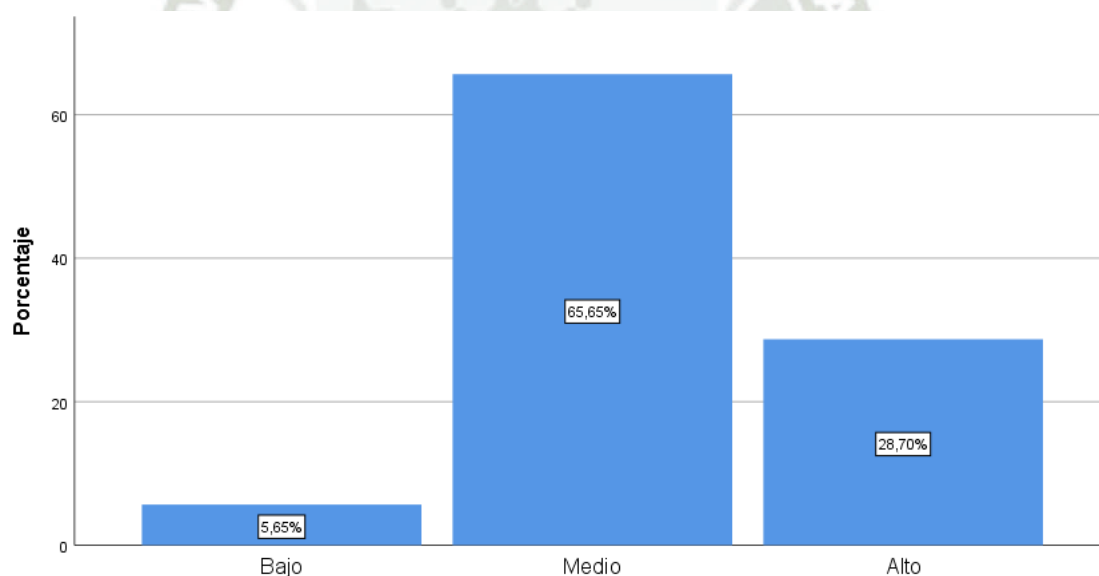


En la tabla se encontró que el nivel de despersonalización predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 177 encuestados, que representó el 77% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel bajo representó el 20.4% y el nivel alto, 2.6%.

Tabla 4. Distribución del nivel de realización personal en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	13	5.7
Medio	151	65.7
Alto	66	28.7
Total	230	100,0

Figura 4. Distribución del nivel de realización personal en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

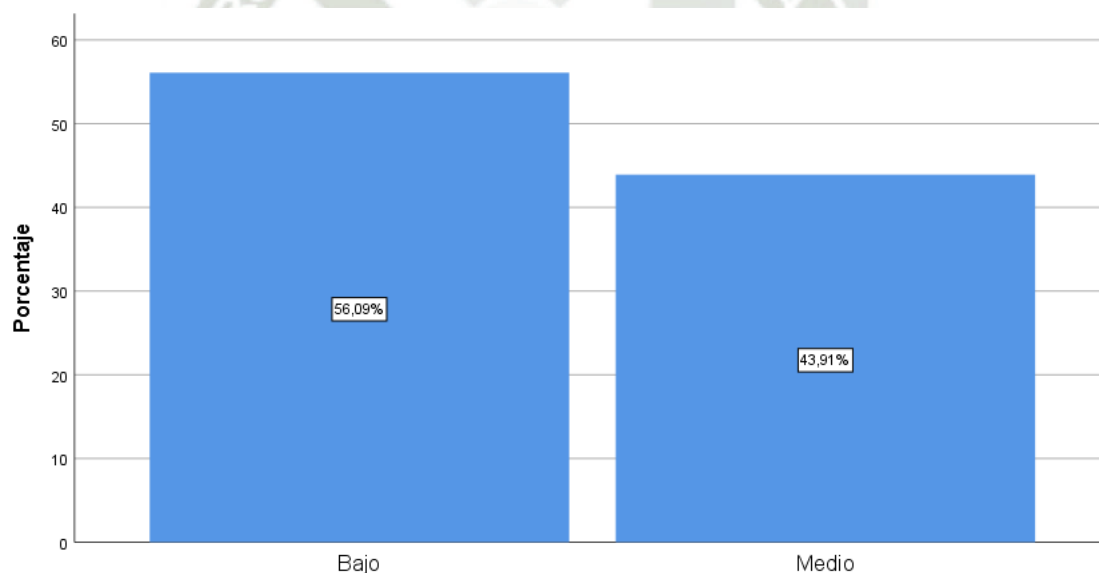


En la tabla se encontró que el nivel de realización personal predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 151 encuestados, que representó el 65.7% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel alto representó el 28.7% y el nivel bajo, 5.7%.

Tabla 5. Distribución del nivel de desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	129	56.1
Medio	101	43.9
Total	230	100,0

Figura 5. Distribución del nivel de desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa



En la tabla se encontró que el nivel de desempeño laboral más recurrente en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue bajo, con una frecuencia de 129 encuestados, que representó el 56.1% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel medio abarcó el 43.9% restante.

## 2. Resultados inferenciales

Tabla 6. Normalidad de síndrome de burnout y desempeño laboral

Prueba de normalidad	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de burnout	,501	230	,000
Desempeño laboral	,372	230	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

En la tabla se encontró que las variables tuvieron una distribución no normal, ya que la significancia arrojó un valor de ,000 en ambos casos. Por lo tanto, se pudo establecer los estadísticos a emplear. Para el caso, se empleó el Rho de Spearman.

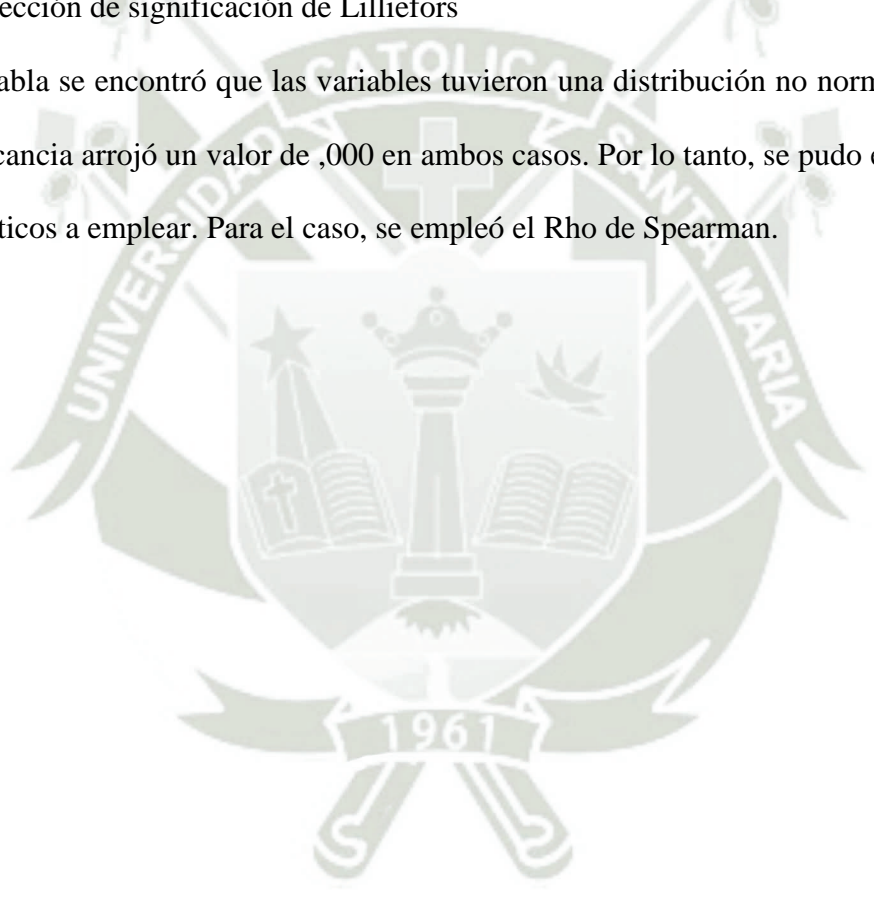


Tabla 7. Correlación entre síndrome de burnout y desempeño laboral

			Síndrome de burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de burnout	Coefficiente de correlación	1,000	-,201**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	230	230
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	-,201**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se encontró que la significancia tuvo un valor de ,002 que estableció que existe una relación significativa. Mientras tanto, el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor -,201. A partir de ello, se pudo establecer que existe una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de síndrome de burnout en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

Tabla 8. Correlación entre agotamiento emocional y desempeño laboral

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	-,188**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	230	230
Desempeño laboral		Coefficiente de correlación	-,188**	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	.
		N	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se encontró que la significancia tuvo un valor de ,004 que estableció que existe una relación significativa. Mientras tanto, el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor -,188. A partir de ello, se pudo establecer que existe una correlación inversa y significativa entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de agotamiento emocional en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

Tabla 9. Correlación entre despersionalización y desempeño laboral

			Despersonaliza ción	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coefficiente de correlación	1,000	-,247**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	230	230
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	-,247**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se encontró que la significancia tuvo un valor de ,000 que estableció que existe una relación significativa. Mientras tanto, el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor -,247. A partir de ello, se pudo establecer que existe una correlación inversa y significativa entre la despersionalización y el desempeño laboral. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de despersionalización en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

Tabla 10. Correlación entre realización personal y desempeño laboral

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coefficiente de correlación	1,000	,043**
		Sig. (bilateral)	.	,515
		N	230	230
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,043**	1,000
		Sig. (bilateral)	,515	.
		N	230	230

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla se encontró que la significancia tuvo un valor de ,515 que estableció que no existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, durante el año 2022.

## DISCUSIÓN

En el estudio se buscó determinar qué tipo de relación se encontraba presente entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en profesionales de Odontología que laboraban en consultorios privados dentro del distrito José Luis Bustamante y Rivero, en la ciudad de Arequipa, durante el año 2022.

Debido a ello, se recolectaron datos mediante encuestas; al respecto, los hallazgos revelaron que el nivel de síndrome de burnout presente en esta población fue predominantemente medio, con una frecuencia de 213 encuestados, que representó el 92.6% de los participantes. Estos valores son mucho mayores a los presentados por Flores et al. (24) y Fuentes (25), cuyos estudios indicaron que los odontólogos que presentan síndrome de burnout equivalían solo al 22.58% de los participantes. Mientras el estudio de Odgon (18) presentaba valores aún más reducidos, debido a que encontró presente el síndrome de burnout solo en el 1.20% de su población, pero con riesgo de padecerlo en un 36.51%. A diferencia del estudio de Kim et al. (16), quienes encontraron que los niveles de estrés laboral en trabajadores de la salud fueron altos, al igual que la población odontóloga participante en el estudio de Santos et al. (19), quienes demostraron que la prevalencia del síndrome de burnout en estos profesionales es alta. Hecho que se sostuvo en el hecho de que la Odontología es una profesión altamente expuesta a sufrir síndrome de burnout (20).

Por otro lado, el nivel de desempeño laboral más recurrente en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue bajo, con una frecuencia de 129 encuestados, que representó el 56.1% de los participantes. Mientras que el otro 43.9% tuvo un nivel medio. A partir de dichos hallazgos, se pudo comprobar la hipótesis general del estudio que planteaba que el síndrome de burnout se relaciona

significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022. Al respecto el p-valor fue de ,002 que estableció que existe una relación significativa. Mientras tanto, el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor -,201. Por lo que se pudo establecer que existe una correlación inversa y significativa entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de síndrome de burnout en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

Estos resultados se asemejan a los encontrados por Herrera et al. (22), donde se pudo demostrar la influencia que tiene el síndrome de burnout sobre el desempeño laboral, puesto que las situaciones estresantes afectan el desempeño laboral (23). Asimismo, Agustina et al. (17) indicaron que el estrés laboral tuvo una influencia negativa en el desempeño laboral de los trabajadores de la salud. No obstante, los hallazgos difieren de los presentados por Lauracio et al. (21), quienes expusieron que no existe correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral.

Respecto al agotamiento emocional, se encontró que el nivel de agotamiento emocional predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 191 encuestados, que representó el 83% de los participantes. Al respecto, el estudio de Herrera et al. (22) también presentó un nivel alto de agotamiento en su población. Mientras los estudios de Flores et al. (24) y Fuentes (25) expusieron que solo el 14.52% de sus participantes mostraron agotamiento emocional. En tanto, el nivel de desempeño laboral más recurrente en la población analizada en este estudio fue bajo, con una frecuencia de 129 encuestados, que representó el 56.1% de los participantes. Mientras que el otro 43.9% tuvo un nivel medio.

En ese sentido, se pudo comprobar la primera hipótesis específica que sostiene que el

En cuanto a la despersonalización, se encontró que el nivel de despersonalización predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 177 encuestados, que representó el 77% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel bajo representó el 20.4%. Tal como se mostró en la investigación de Herrera et al. (22), donde se explicó que el nivel de despersonalización alcanzado por la población fue medio. A diferencia de los estudios de Flores et al. (24) y Fuentes (22), quienes encontraron que la despersonalización se presentó en un nivel alto para el 19.35% de los participantes. Mientras que el desempeño laboral más recurrente en la población analizada en este estudio fue bajo, con una frecuencia de 129 encuestados, que representó el 56.1% de los participantes; a su vez, el otro 43.9% tuvo un nivel medio.

De tal manera, fue posible comprobar la hipótesis planteada que sostuvo que la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022. Sobre ello, de ,000 que estableció que existe una relación significativa. Mientras tanto, el coeficiente de correlación indicó que la relación fue inversa y media, ya que se encontró un Rho con valor  $-.247$ . A partir de ello, se pudo establecer que existe una correlación inversa y significativa entre la despersonalización y el desempeño laboral. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de despersonalización en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

Por último, el nivel de realización personal predominante en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero fue medio, con una frecuencia de 151 encuestados, que representó el 65.7% de los participantes. Seguidamente, se observó que el nivel alto representó el 28.7% y el nivel bajo, 5.7%.

De igual manera, los resultados se asemejan a los de Herrera et al. (22), quienes revelaron que los participantes de su investigación presentaron un nivel medio de realización personal. A su vez, Flores et al. (24) y Fuentes (25) señalaron que la realización personal no se presentó en su población. En tanto, el nivel de desempeño laboral más recurrente en la población analizada en este estudio fue bajo, con una frecuencia de 129 encuestados, que representó el 56.1% de los participantes. Luego, la comprobación estadística de correlación arrojó que el p-valor fue ,515 que estableció que no existe una relación significativa entre la realización personal y el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, durante el año 2022. En ese sentido, no se pudo aceptar la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula.

## CONCLUSIONES

### Primero

Se concluyó que la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral es inversa, media y significativa en los odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

El p-valor de ,002 estableció que existe una relación significativa; mientras el Rho con valor -,201 indicó que la relación fue inversa y media. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de síndrome de burnout en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

### Segundo

Se concluyó que la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral es inversa, media y significativa en los odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

El p-valor de ,004 estableció que existe una relación significativa; mientras el Rho con valor -,188 indicó que la relación fue inversa y media. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de agotamiento emocional en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

### **Tercero**

Se concluyó que la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral es inversa, media y significativa en los odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

El p-valor de ,000 estableció que existe una relación significativa; mientras el Rho con valor -,247 indicó que la relación fue inversa y media. En otras palabras, si se presenta un mayor nivel de despersonalización en los odontólogos, su nivel de desempeño laboral será menor.

### **Cuarto**

Se concluyó que la realización personal no se relaciona con el desempeño laboral en odontólogos que laboran en consultas privadas en el distrito José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa, 2022.

## RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a los odontólogos de consultorios privados desarrollar técnicas para el manejo y reducción del burnout laboral, de manera que no se vea afectado su desempeño laboral, por ende, la calidad de atención que se le brinda a los pacientes que asisten a dichos consultorios.
2. Se recomienda a los encargados de los consultorios privados realizar capacitaciones para promover el trabajo en equipo y se brinden charlas psicológicas con el fin de disminuir el estrés en los odontólogos y, por ende, reducir el riesgo a padecer síndrome de burnout.
3. Se recomienda a los encargados de los consultorios privados brindar incentivos a los odontólogos, como un premio ante propuestas innovadoras que fomenten la asistencia ciudadana a consulta, con el fin de obtener mejoras en su desempeño laboral.

## REFERENCIAS

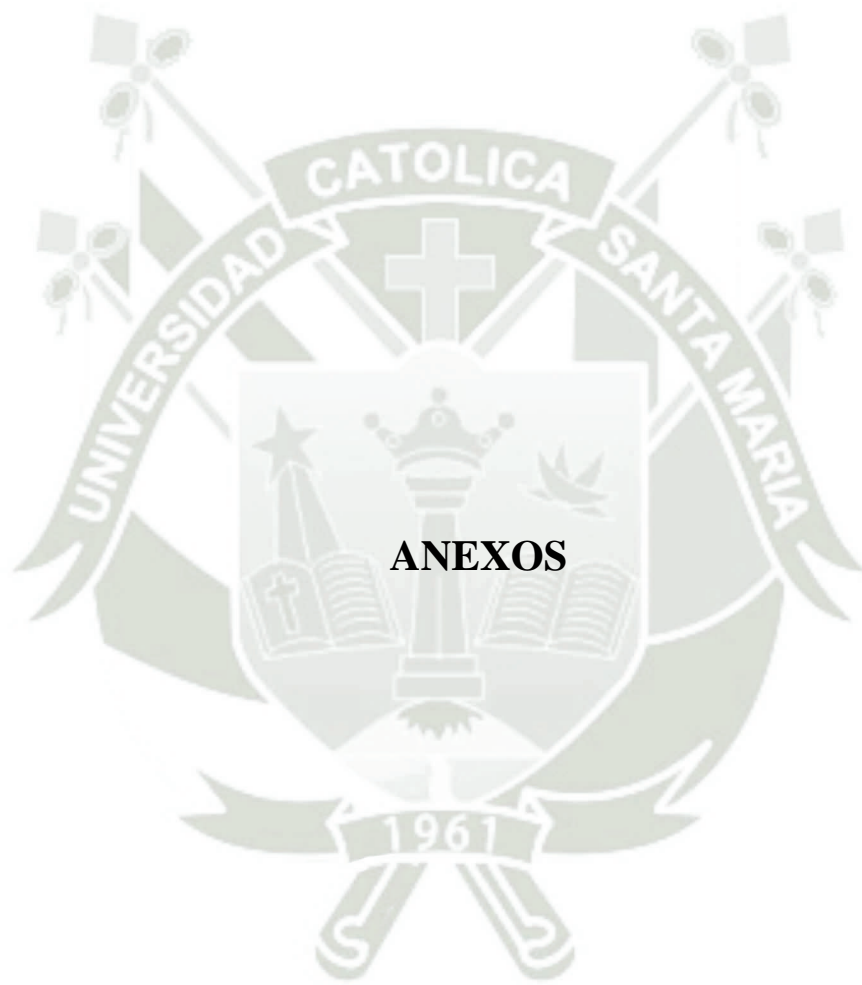
1. Organización Mundial de la Salud. Burn-out an "occupational phenomenon": International Classification of Diseases. [Online].; 2019. Available from: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>.
2. Organización Internacional del Trabajo. Estrés en el trabajo: un reto colectivo Turín: Centro Internacional de Formación de la OIT; 2016.
3. 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.
4. Albuquerque S, Albuquerque L. Síndrome de Burnout: o cirurgião-dentista docente e o esgotamento laboral crônico. Revista Campo do Saber. 2018; 3(2).
5. Hernández S, Patiño C, Carreño M, Aranzazu G, Rodríguez M. Factores asociados con el agotamiento psicológico en odontólogos especialistas colombianos. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2021.
6. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
7. Farber B. Introduction: Understanding and treating burnout in a changing culture. J. Clin Psychol. 2000; 5(589–94): p. 589–94.
8. Kaschka W, Korczak D, Broich K. Burnout: a fashionable diagnosis. Dtsch Arztebl Int. 2011; 108(46): p. 781–7.
9. Martinez A. El Síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la

- cuestión. *Revista de Comunicación Vivat Academia*. 2010; 42-80(112).
10. Kapoor S. *The Dental Burnout*. Academic Publishing. 2016.
  11. Pinzón B, Atencio E. El mobbing en el desempeño laboral. Implicaciones en la salud. *Multiciencias*. 2015; 10: p. 140-145.
  12. 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.
  13. Aldaba A. *Las competencias cognitivas y el perfil del aprendiz exitoso*. Universidad Pedagógica de Durango. 2003; 2.
  14. Pineda J. *La competencia social y el cambio actitudinal en el aula de secundaria*. *Profesorado*. 2017; 21(2): p. 355-375.
  15. Tejada J. *La alternancia de contextos para la adquisición de competencias profesionales en escenarios complementarios de educación superior: marco y estrategia*. *Educación XXI*. 2012; 15(2): p. 17-40.
  16. Kim J, Kim A, Kim M, Kim C, Lee K, Park D, et al. *Burnout Syndrome and Work-Related Stress in Physical and Occupational Therapists Working in Different Types of Hospitals: Which Group Is the Most Vulnerable?* *International Journal of Environment Research and Public*. 2020; 17(14).
  17. Agustina T, Rarastanti P, Hidayat A. *Stress and Job Performance of Healthcare Workers amidst COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Burnout*. 2021; 6(3).
  18. Ogdon M, Díaz C. *Síndrome de Burnout en odontólogos de la XVII Región*

- Sanitaria del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social. Revista de Salud Pública del Paraguay. 2017;; p. 7, 21-27.
19. Santos I, Virgens C, Gomes M, Dias J, Peres L, Sousa J, et al. Prevalence of burnout syndrome and associated factors in dentists working in the metropolitan region of salvador , BA. Brazilian Journal of Health Review. 2021;; p. 1-13.
  20. Romero J, Vergara J. Prevalencia de síndrome de Burnout en odontólogos clínicos de la Corporación Municipal del Valparaiso en el año 2021. Chile;; 2021.
  21. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4).
  22. Herrera R, Valero S. El Síndrome de Burnout como factor que afecta al desempeño de los docentes en la Unidad Educativa Israel. Dominio de las Ciencias. 2021; 7(6).
  23. León C. Influencia del síndrome de burnout en la efectividad del desempeño laboral en la municipalidad distritalde Jesús Nazareno 2022. Ciencia Latina. 2022; 6(3).
  24. 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.
  25. 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.
  26. Valderrama S, Jaimes C. El desarrollo de la tesis. Descriptiva-comparativa, correlacional y cuasiexperimental Lima: Editorial San Marcos; 2019.

27. Sanchez H, Reyes C, Mejia K. Manual de términos en investigación científica,  
tecnológica y humanística Lima: Universidad Ricardo Palma; 2018.





## ANEXO N° 1

### Cuestionario 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 verídicamente 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:

- 0: nunca
- 1: pocas veces al año
- 2: una vez al mes o menos
- 3: unas pocas veces al mes
- 4: una vez a la semana
- 5: unas pocas veces a las semanas
- 6: todos los días

ITEMS	0	1	2	3	4	5	6
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								

### 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				
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				
20	¿Practico las medidas de bioseguridad?				
21	¿Aplico las medidas de asepsia antes de realizar cada procedimiento?				