



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los cirujanos
dentista de la Red de salud de Chiclayo

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE :
MAESTRO EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD**

AUTOR:

Flores Torres, Carlos Alberto (orcid.org/0000-0003-4569-4539)

ASESORA:

Dra. Monteagudo Zamora Vilma (orcid.org/0000-0002-7602-1807)

CO-ASESOR:

Dr. Alarcón Villanueva, Guido (orcid.org/0000-0003-4320-4284)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Calidad de las prestaciones asistenciales y gestión del riesgo en salud

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Promoción de la salud, nutrición y salud alimentaria

CHICLAYO – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dedico este presente trabajo a mi padre, por ser padre fuera de serie, por la fuerza que refleja y comparte, con mucho cariño que te tengo, me quedo con tu frase "Yo soy como el acero entre más me golpean más fuerte me pongo". Persona admirable guiaste a tus hijos ser buenos profesionales, y que mejor ejemplo que tú, en resumen, solo quiero decirte gracias Federico Flores Concha, por ser mi papá.

Agradecimiento

Agradezco por este presente trabajo a mis padres Federico Flores Concha y Delia Torres Monteza por el apoyo incondicional, a mi esposa Susana e hijos por darme la motivación de avanzar cada día y seguir superándome para ser un profesional de bien.

Mi gratitud a mis hermanos por el apoyo moral, en los momentos difíciles de mi vida, los tengo guardado a todos ustedes en mi corazón.

Agradezco a la institución y personal gerencia regional de salud por permitirme trabajar y docentes asesores de la maestría de la Universidad Cesar Vallejo, por ello se pudo realizar mi presente trabajo de investigación

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
3.1. Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	14
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
III. RESULTADOS.....	19
IV. DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES.....	30
VI. RECOMENDACIONES	31
REFERENCIAS	32
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 Población de estudio	15
Tabla 2. Variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones	19
Tabla 3. Variable desempeño laboral y sus dimensiones	20
Tabla 4 Prueba de normalidad	22
Tabla 5 Correlación de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral.	23

Índice de figuras

Figura 1. Esquema de estudio.....	14
--	----

Resumen

El propósito de esta investigación fue determinar la correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas dentro de la Red de Salud de Chiclayo. El estudio empleó un enfoque descriptivo, no experimental con un tamaño de muestra de 50 cirujanos dentistas de la red de salud. Cada entrevistado recibió dos cuestionarios para recoger datos sobre cada variable. Los datos mostraron que el Síndrome de Burnout presenta un nivel moderado de 66% y el desempeño laboral presenta un nivel alto de 60%. Así mismo, los resultados obtenidos de las pruebas de normalidad de Shapiro-Wilk indicaron un valor de p de 0, lo que significaba que los resultados no eran paramétricos. Esto indicó que los datos no eran lo suficientemente significativos para usar en la hipótesis del coeficiente de correlación Rho de Spearman. Al comparar los resultados del coeficiente Rho de Spearman, se demostró que existía una relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout.

Palabras clave: Burnout, cansancio emocional, desempeño laboral.

Abstract

The purpose of this research was to determine the correlation between burnout syndrome and the work performance of dental surgeons within the Chiclayo Health Network. The study used a descriptive, non-experimental approach with a sample size of 50 dental surgeons from the health network. Each interviewee received two questionnaires to collect data on each variable. The data showed that the Burnout Syndrome presents a moderate level of 66% and work performance presents a high level of 60%. Likewise, the results obtained from the Shapiro-Wilk normality tests indicated a p value of 0, which meant that the results were not parametric. This indicated that the data were not significant enough to use in the Spearman's Rho correlation coefficient hypothesis. When comparing the results of Spearman's Rho coefficient, it was shown that there was a relationship between work performance and burnout syndrome.

Keywords.: Burnout, emotional fatigue, work performance.

I. INTRODUCCIÓN

La sociedad actualmente se enfrenta a cambios no solo a nivel social, sino también a nivel individual, familiar y gremial; estos cambios afectan de alguna manera el desarrollo de los individuos en su trabajo, y los productos competitivos de la globalización han traído enormes cambios a las instituciones de salud. Cambios que causan problemas físicos y psicológicos al personal.

Los hospitales como entidades públicas vienen experimentando importantes problemas por una inadecuada gestión, especialmente en las áreas del personal y atención a los pacientes. Asimismo, el desempeño laboral no está considerado como un factor importante y de aporte esencial para la organización de salud, por lo que en la mayoría ubican a los colaboradores en el último escalón de la pirámide de necesidades. A nivel internacional muestra que los profesionales de la salud tienen un mayor riesgo de desarrollar trastornos mentales comunes, como ansiedad y depresión, en comparación con la población general, y tienen una alta prevalencia de problemas de salud mental que van desde el trabajo fatiga, estrés, y factores relacionados con la ideación y el intento de suicidio (Villarreal et al., 2022).

En América latina, el personal de enfermería constantemente experimenta niveles altos en agotamiento emocional, debido a que se desarrolla la despersonalización y el agotamiento de emociones, se observó que esto ocurre con mayor frecuencia en los centros de salud. Asimismo, el personal presentó quejas, manifestándose sentirse muy agotados después de largas jornadas de trabajo (Rivas & Barraza, 2018). Por ello, es evidente que las largas jornadas laborales ocasionan un desgaste físico, desarrollando mecanismos de defensa en los trabajadores para el adecuado manejo de tensiones (Rendón et al., 2020). Mientras que en Chile, se observó las tasas más altas de depresión y ansiedad, obteniendo que el 81% del personal presenta trastornos de estrés (Salgado & Lería., 2019).

A nivel nacional, los odontólogos en el Perú experimentan altos niveles de agotamiento emocional, despersonalización y realización debido al agotamiento.

La presencia de estos síntomas reportó que el 47% de las participantes menores de 11 años de experiencia laboral, una disminución significativa en comparación con las mujeres que trabajaron en este campo (Díaz & Evaristo, 2022). Asimismo, durante la pandemia COVID-19, la prevalencia del SB en los estudios osciló entre el 76% y el 14%. La falta de estandarización de las evaluaciones del síndrome de burnout es una de las razones por las que el desempeño laboral es tan difícil (Fonseca et al., 2022)

En Lima, el servicio de urgencias de un hospital el 75% los trabajadores de salud presentaron un alto nivel de agotamiento emocional y el 68% niveles bajos en cuanto a la satisfacción del personal. Por lo tanto, el síndrome de burnout se incrementa constantemente, siendo los más afectados el personal médico masculino hasta 10 años o menos de servicio y los trabajadores en condiciones laborales de contrato temporal (Sarmiento, 2019). En el Perú, manifiesta que el desempeño laboral del profesional de la salud es deteriorado por las condiciones laborales que ofrecen las entidades de salud. Actualmente, esto se ve reflejado por el incumplimiento de las metas laborales en los trabajadores, ausentismo, baja motivación y maltrato de los pacientes (Lauracio, 2020).

Actualmente, esta problemática se ha profundizado durante la pandemia del COVID-19, considerándose que la personal salud presenta un alto riesgo de contagio. En la Provincia de Chiclayo fue una de las provincias más golpeadas por la pandemia, La Red de Salud de Chiclayo cuenta con 90 establecimientos de salud de los cuales 17 pertenecen al servicio de odontología y 30 son Cirujanos dentistas, evidenciando que el 71,5% sufren de estrés laboral y el 50,4% mostró síntomas de depresión en el trabajo. Por lo que se formuló la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la Red de salud de Chiclayo?

Así mismo, el estudio presento diferentes justificaciones, por su prevalencia teórica, se justificó debido a que los resultados del estudio servirán para futuras investigaciones tanto a nivel nacional como local. Además de ello se hará uso de

una revisión bibliográfica y marco teórico organizado en función a ambas variables. Por su relevancia social tiene como propósito identificar el nivel de Síndrome de Burnout en los odontólogos, de esta manera descubrir aquellos factores que perjudican el buen desempeño laboral, de esta forma poder establecer acciones correctivas para radicar con el problema. La relevancia práctica porque se analizará las debilidades de los operadores de servicios determinando el grado de relación de las variables, asimismo se potencia talleres o cursos de formación. Por último, por su relevancia metodológica se utilizará un instrumento validado cuyos resultados son confiables permitiendo conocer la prevalencia de dichas variables.

Como objetivo general: determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo. Los objetivos específicos: caracterizar el síndrome de burnout de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo; diagnosticar el desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo; por último, establecer la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo. En base a los problemas planteados se formulará la hipótesis general: existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la Red de salud de Chiclayo.

II. MARCO TEÓRICO

En esta parte del desarrollo del estudio, se fundamentó en función a bases teóricas y antecedentes que sustenten el estudio. Por lo que se detalla a continuación las siguientes referencias internacionales:

A nivel internacional, en México, Mayorga (2016) en su estudio se desarrolló a partir de establecer la incidencia de casos de síndrome de burnout en un hospital de Chile. Además, el estudio fue descriptivo con una muestra de 103 miembros del equipo de salud, utilizándose un cuestionario basado en Maslach Burnout Inventory (MBI) y Áreas de la Vida Laboral (AWS). Se mostró que el 45% de los trabajadores presentan alto índices de estrés, mientras que el 26% muestra un alto nivel de desmotivación, por lo tanto se evidenció la relación entre las variables.

Muñoz et al. (2018) tuvieron como objetivo diagnosticar la relación en base a los números de casos de síndrome de burnout y las dimensiones en enfermeras de un centro de salud. Ante ello, los autores han utilizado una metodología de tipo descriptivo, haciendo uso del cuestionario, el cual fue dirigido a los enfermeros de un centro de salud. Se reportaron asociaciones significativas entre sus datos sociodemográficos y laborales y los resultados del síndrome de burnout. Los resultados indican que 1,7% de los enfermeros relataron síndrome de desgaste excesivo. El 15,8% mostró altos niveles de agotamiento emocional, el 10,8% altos niveles de despersonalización y el 9,2% bajos niveles de realización personal.

Marino et al. (2018) tuvieron como finalidad identificar los factores causales que provocan el síndrome de burnout y sus efectos en el desempeño laboral de los empleados. Para el desarrollo del estudio, se consideró un estudio de tipo descriptivo con diseño no experimental. Como resultado, los investigadores desarrollaron una prueba llamada Maslach Burnout Inventory. Posterior a ello, estas medidas se correlacionaron con el desempeño de la empresa, como última instancia, se emplearon para determinar cómo el agotamiento afectó la productividad de los empleados. Una conclusión de este estudio reveló que no hay correlación entre el desempeño laboral de los empleados y las dimensiones evaluadas por la prueba MBI. En consecuencia, los investigadores redactaron un

informe final que fue enviado al departamento de Recursos Humanos para una mayor investigación sobre temas relevantes dentro de su empresa.

Gutiérrez (2018) se basó en determinar los factores relacionados por el síndrome de burnout en enfermeros. La metodología fue descriptivo, transversal, conto con 140 profesionales de enfermería como población. Los resultados nos indican que el grado de agotamiento emocional se asoció a diferentes componentes del estrés, tales como la muerte y angustia, carga de trabajo, falta de preparación, problemas entre los cuidadores y al índice de rotación por falta de personal. En cuanto a la despersonalización, el grado está relacionado con la inseguridad sobre el tratamiento, preparación inadecuada y problemas con los cuidados.

Cantos (2019) en la investigación enfocada en analizar el estrés y la relación con el desempeño laboral en el sector salud. Así mismo, en relación al desarrollo de la metodología fue no experimental con una muestra de 75 trabajadores. Se observó que el 68% de estos trabajadores eran mujeres y el 32% hombres. La investigación concluye que el 53% de los colaboradores tiene un muy buen desempeño laboral y que el 53,3% de los participantes mostró un nivel de Burnout Medio, sin embargo se evidenció una correlación media entre las variables.

Martínez (2019) en el desarrollo de su investigación tuvo como finalidad identificar el nivel de burnout y sus factores relacionados en enfermeras. La investigación fue descriptivo correlacional. En total, hay 124 empleados en la muestra. El síndrome de Burnout se puede medir utilizando herramientas como la Escala de Burnout de Maslach. Se realizó una encuesta para medir y diagnosticar el desempeño laboral de las enfermeras. A partir de estos datos, se puedo determinar una correlación baja negativa entre las variables de investigación.

Baird y Saltos (2020) identificaron las asociaciones del síndrome de burnout en el Hospital de Manabí. De acuerdo a la metodología desarrollada fue descriptivo y se aplicó la herramienta Maslach Burnout Inventory (MBI) a 40 profesionales de áreas agudas. Los resultados mostraron que el 73% de los empleados estaban agotados emocionalmente, el 82% estaban despersonalizados y el 94% se sentía personalmente satisfecho, en donde se determinó la relación entre las variables.

Del mismo modo, se recolecto información en estudios a nivel nacional. Por lo que se detalla a continuación las siguientes referencias nacionales:

Arias et al. (2021) en el desarrollo del estudio se basaron en determinar la relación entre el desgaste profesional y el desempeño laboral en enfermeras de un hospital militar. Los métodos utilizados son cuantitativo, deductivo, lateral y relacional, la muestra son 39 enfermeras, se utilizan cuestionarios. Los resultados mostraron que el síndrome de burnout (53,85%) y el desempeño laboral (56,41%) muestra un nivel medio, demostrándose que no existe relación entre las variables.

Araujo y Cubas (2021) identificaron los factores causales que provocan el síndrome de burnout y desempeño laboral de los empleados. Es un método descriptivo y de corte transversal que permite correlacionar las variables estudiadas sin manipulación. Como resultado, los investigadores desarrollaron una prueba llamada Maslach Burnout Inventory. Luego, estas medidas se correlacionaron con el desempeño de la empresa en donde se determinó que el agotamiento afectó la productividad de los empleados. Una conclusión de este estudio reveló que no hay correlación entre el desempeño laboral de los empleados y las dimensiones evaluadas por la prueba MBI.

Almeyda (2021) en su estudio identificó los componentes agrupados al síndrome de burnout en trabajadores de la salud en Cañete. Metodológicamente fue observacional, analítico y transversal. En su metodología utilizó muestreo no probabilístico, del cual se aplicó el cuestionario. Los resultados mostraron la prevalencia fue del 58.99%, en donde el 72.38% es del sexo femenino y 49.52% del sexo masculino. Se concluye que no se encontraron factores significativos del SB en la población del estudio al considerar factores independientes.

Torres (2021) basó su estudio en identificar como influye el síndrome de burnout en el desempeño laboral del personal sanitario en los centros de salud. Nuevamente se aplica un enfoque descriptivo con un nivel relevante, con una muestra de 88 trabajadores. Asimismo, se desarrolló la prueba de normalidad en donde al ser este mayor a 0.005, se consideró para contrastar las hipótesis se utilizó

el coeficiente de Ro de Pearson, el valor arrojado fue de 0.292. Esto sugiere una débil relación positiva entre las variables estudiadas en el personal sanitario.

Cortavarría (2021) desarrollo su estudio en base en analizar el síndrome de burnout y desempeño del personal médico del Hospital I Naylamp. Así mismo, el estudio fue cuantitativo no experimental. Además, utilizó a 67 miembros de salud. Los resultados de este estudio mostraron una correlación positiva entre las variables con un coeficiente Rho de -0,371. Esta correlación tiene un significado bilateral bajo, confirmado por $p = 0,000 < 0,05$. Se concluyó que hubo significancia entre las variables estudiadas en el Hospital Naylamp.

Sifuentes (2021) realizó una investigación cuya finalidad fue establecer la relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en el personal de enfermería. Además, conto con una metodología clasificada de tipo descriptivo correlacional, de diseño de investigación no experimental, en donde se tomó como muestra a 72 trabajadores y como instrumento al cuestionario. Los hallazgos muestran que la pandemia ha provocado una disminución significativa en el desempeño laboral debido a problemas de comunicación y trabajo en equipo. Se observaron correlaciones negativas y moderadas arrojado con un valor de -0,657, es decir, que existe relación entre las variables.

Orosco (2021) tuvo como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en establecimientos de salud. El método es descriptivo, no experimental, cuantitativo, pertinente y una muestra de 50 colaboradores aplicándose el cuestionario. Los resultados mostraron la relación entre las variables en estudio, tales como que el 0,165 fue menor que 0,05 en relación al nivel e significancia, por lo que se considera que los datos son paramétricos, lo que indica que la correlación negativa con valor de -0,199, lo que indica ser muy débil, concluyéndose el estudio que el 4 %, es decir, 1 de cada 10 trabajadores, son moderadamente anormales.

Vilchez (2018) realizó una investigación sobre los niveles de Síndrome de Burnout en el personal de enfermería en el Hospital Referencial Ferreñafe. En el desarrollo de la metodología fue de tipo descriptivo con enfoque cuantitativo,

enfocada a una muestra de 27 enfermeras y 30 técnicos. Estos resultados indicaron que el 71,9% de la población encuestada sufría de agotamiento emocional alto, el 43,9% demostró despersonalización en un nivel medio. En consecuencia, se mostró que existe una tendencia que el personal de salud padezca el Síndrome de Burnout; esto requiere medidas de intervención inmediatas.

Azabache et al. (2022) identificaron los factores asociados con los síntomas del síndrome de agotamiento de los trabajadores de la salud durante la pandemia de COVID-19, se utilizaron modelos transversales de correlación, se administraron cuestionarios a una muestra de 143 profesionales de la salud. Los resultados de la encuesta mostraron que el 24,5% del personal médico tenía un alto grado de fatiga emocional, el 27,3% tenía un alto grado de personalización y el 39,9% tenía baja autoconciencia personal. Se concluyó que el modelo propuesto logró un 69,2% de éxito en el agotamiento emocional, un 60,8% de éxito en el nivel de personalización y un 58,7% de éxito en el modelo de satisfacción personal.

Por otro lado, en relación a las bases teóricas, el síndrome de burnout, es causado por el agotamiento físico, emocional y mental. Esta condición se denomina agotamiento ocupacional o síndrome de agotamiento y está relacionada con el estilo de vida y el trabajo de los empleados (González, 2020).

Según Gil (2019) indicó que los trabajadores en el campo de la salud son propensos al Síndrome de Burnout debido a que su entorno laboral interactúa con el dolor y la muerte. Esto los pone en riesgo de sufrir riesgos psicosociales que generan estrés laboral y emocional. Además, los trabajadores que se esfuerzan mucho en completar tareas pueden desarrollar trastornos que impidan cumplir con sus funciones. Además, pueden experimentar fatiga y falta de sueño, los cuales se reflejan en una mala atención al paciente. Eventualmente, el estrés puede hacer que los trabajadores tomen tiempos libres a causa de problemas de salud que ocasiona este síndrome (Montes & Fernández, 2022).

El síndrome de Burnout puede ser causado por estrés físico o agotamiento emocional. Muchos médicos no muestran síntomas del síndrome de Burnout incluso cuando experimentan uno de estos dos factores estresantes. Por lo tanto,

no es seguro asumir que un médico está sano a menos que presente síntomas en algún momento debido a las altas cargas de estrés (Montoya, 2021). Los médicos a menudo experimentan múltiples eventos en los que sus emociones funcionan simultáneamente sin control sobre ellas. Esto puede causar emociones fuertes en circunstancias estresantes o eventos dramáticos, aumentando la probabilidad de presentar algún síntoma del síndrome de Burnout (Moriani et al., 2019).

En tal sentido, el síndrome de Burnout puede ser causado por un ambiente de trabajo deficiente. Esto puede incluir exposición a mucho estrés, falta de apoyo, malas relaciones laborales, poca autonomía y abundante carga de trabajo. Dado que existe una fuerte conexión entre el estrés y el agotamiento, los empleados que experimentan estas condiciones a menudo dejan sus trabajos.

Según Rodríguez (2020) plantea que el estrés lo genera el trabajo de alto desempeño que realizan las personas en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven, y dependerá de cómo las entidades públicas formulen acciones que se enfoquen en el bienestar de las personas, y cómo les permiten la capacidad de manejar estos efectos reactivos e irreversibles. Para González (2019), la diferencia sobre el agotamiento y el estrés, que el estrés no siempre es negativo; en muchos casos, puede hacernos más efectivos beneficiado a un mejor desempeño. El síndrome de Burnout, por otro lado, es un desajuste persistente entre las necesidades físicas y mentales de toda personal.

Por lo tanto, Castro y Bregalda (2020) indicaron que existen exigencias que conducen a tensiones, de cual se menciona los siguientes factores de riesgo: Organización: Debido al exceso de burocracia sin un apoyo específico, la falta de tiempo para organizar las tareas y no considerar la sustitución de las bajas temporales por enfermedad pueden aumentar los niveles de estrés y, a la larga, conducir al agotamiento (Castro et al., 2022). Expectativas interpersonales: basadas en expectativas sobre actividades laborales que no se pueden ajustar de manera consistente, lo que resulta en un ajuste más lento a la realidad. Sin embargo, si estas expectativas no se cumplen, puede generar síntomas de ansiedad o tristeza (Rionda et al., 2022). Características personales: Hay datos de personas que están predispuestas al trastorno si ciertas características personales

les hacen más propensos a desarrollar el síndrome. Como resultado, las personas inseguras y dependientes tienen más probabilidades de desarrollar depresión y ansiedad cuando se exponen a este tipo de situaciones. Así mismo, las personas con baja autoestima también son más propensas a esta condición (Castañeda & García, 2022).

El tratamiento y la prevención es el intento de cambiar la forma de pensar y sentir acerca de los dos componentes conformado por el síndrome de burnout, los cuales son: Mantener el equilibrio en áreas importantes, tales como la familia, pasatiempos, amigos, descanso, trabajo; Fomentar un adecuado clima de equipo, tales como el espacio compartido y objetivos (Business, 2021).

El agotamiento puede ser detectado por otros miembros del equipo, compañeros de trabajo o incluso supervisores. Las personas con esta condición pueden combatirla enfocándose en una etapa inicial ya establecida (Vidotti et al., 2019). Esto es típicamente cuando el individuo experimenta por primera vez signos de agotamiento. los empleados necesitan medios más destacados para alertar a sus compañeros sobre el síndrome de Burnout (López, 2022). Para ello se recomiendan varios métodos, incluyendo información sobre el síndrome de Burnout y sus síntomas, así como la implementación de talleres de liderazgo, habilidades sociales y desarrollo gerencial para altos directivos.

Así mismo, según Rodríguez (2020) planteó que las dimensiones de la variable síndrome de burnout son: Cansancio emocional, consta de la fatiga, tanto física y mental, del cual se relaciona con el contacto con su entorno, asimismo describe el sentimiento de no poder dedicarse más a los demás; Despersonalización, consta del desarrollo de emociones, actitudes y reacciones negativas, especialmente hacia aquellos a quienes se sirve que son demasiado personales, alienados e indiferentes; Realización Personal en el Trabajo, consta de la falta de realización personal se caracteriza por la desilusión y la dificultad para dar sentido a la propia vida ya las realizaciones personales, acompañada de fracasos y complejos de inferioridad.

En cuanto a la segunda variable, desempeño laboral, se refiere a una herramienta que permite verificar el nivel de cumplimiento alcanzado por las metas individuales de todas las personas que trabajan en la organización. De tal manera que el desempeño, el comportamiento de los expertos constituyentes y el logro de los resultados se midan de manera integral, objetiva y sistemática (Gabini, 2018).

Se puede suponer que el desempeño laboral está relacionado con la capacidad de un empleado para realizar una tarea. Sin embargo, de acuerdo a Cuesta (2017) su conceptualización tiene varias características clave, tales como:

Resultados: El comportamiento es la forma en que actúan los trabajadores; es diferente de lo que producen. Aunque los resultados son parcialmente producto del desempeño, también son producidos por otros factores.

Comportamientos específicos y no específicos de la labor: Cada trabajo tiene comportamientos específicos, esencialmente trabajos en sí mismos, que lo hacen diferente de los demás. Se determina por las funciones básicas de cada puesto.

Objetivos organizacionales: Los esfuerzos realizados para fines secundarios no se consideran al juzgar el desempeño laboral de alguien. Esto se debe a que se espera que quienes realizan el trabajo dirijan su trabajo hacia las metas de la organización que son específicas de su función o puesto.

Esfuerzo: El rendimiento laboral se puede medir en términos de esfuerzo; esto refleja el grado en que las personas están comprometidas con sus tareas. Esto se puede medir en el día a día o cuando se presentan circunstancias específicas.

Trabajo en equipo: Consta de ayudar a los compañeros de trabajo ya los grupos es una parte importante del desempeño en puestos en los que los empleados dependen mucho unos de otros.

Los trabajadores de la salud deben estar bien capacitados para brindar atención de alta calidad a sus pacientes. Además, deben ser motivados, autónomos, responsables, fáciles de comunicar con otros profesionales, dirigidos por líderes que lideren de manera efectiva y trabajen en un ambiente alentador.

Estos trabajadores también deben buscar el reconocimiento por su trabajo profesional y ver un mayor desempeño de las enfermeras (Uribe, 2017).

Actualmente, los profesionales de enfermería han realizado esfuerzos mayores en su desempeño laboral. Lo han logrado brindando atención de calidad, mejorando las intervenciones y capacitando a las generaciones actuales. Por lo que, el desempeño de enfermería implica demostrar conocimiento, ser capaz de hacer lo que sabe y ser humano. Esta es la capacidad de una enfermera que ha desarrollado las obligaciones, habilidades y funciones específicas de su disciplina (Muthuswamy & Tajuddin, 2022).

Las dimensiones del desempeño laboral, comenzamos con el conocimiento del puesto, de acuerdo a Bohórquez et al. (2022) definieron un puesto como una unidad de la organización incluye factores tanto intrínsecos como extrínsecos. Define un puesto como parte de la organización, con funciones y responsabilidades específicas que lo separan de otros puestos.

Competencias profesionales, para Yao et al. (2022) manifiesta las competencias profesionales son el conjunto de destrezas, conocimientos y habilidades necesarias para realizar un trabajo específico o desarrollar actividades profesionales. Asimismo, la competencia profesional es el grado de utilización conocimientos, habilidades y buen juicio profesionalmente relevantes en todas las situaciones que se puedan encontrar en la práctica profesional.

Habilidades sociales y actitudes, según Chiavenato (2021) son comportamientos y actitudes que permiten al ser humano poder relacionarse con los demás de manera efectiva. Estos comportamientos son necesarios para cualquier entorno siendo beneficiosos para comprender a su entorno y expresarse. Asimismo, permiten considerar las necesidades e intereses de todos, así como encontrar soluciones satisfactorias a problemas comunes.

METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2018) señalaron que enfoque cuantitativo debe utilizar la recopilación y el análisis de datos. Esto se debe a que el enfoque se basa en números, estadísticas y conteo. Por lo tanto, se utilizará el enfoque cuantitativo ya que nos contrastar la hipótesis mediante el uso estadístico. Siendo el enfoque cuantitativo, el método que se empleará será deductivo, debido a que comienza con un panorama general y avanza hacia los detalles específicos. Del cual se basa en el análisis y recopilación de datos para contrastar las hipótesis establecidas.

Según Hernández et al. (2018) indicaron que una investigación de tipo básica ya que se basa en profundizar los principios básicos de una ciencia. En tal sentido, el estudio se considera de tipo básico, debido a que se caracterizará los factores y efectos que generan el síndrome de Burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.

Así mismo, el estudio es descriptiva y correlacional, de acuerdo a Bernal (2018) señala que un estudio descriptivo es aquel que se encarga de analizar, describir y diagnosticar los factores que inciden dentro de un problema. Asimismo, el estudio correlacional porque determinará la relación entre dos o más conceptos o variables. Por lo tanto, el estudio será descriptivo, debido a que caracterizará el síndrome de burnout en los cirujanos dentistas y diagnosticará el desempeño laboral del. Además, será correlacional ya que tiene como objetivo general determinar la relación entre ambas variables.

3.1.2. Diseño de investigación

Al hablar sobre el diseño de investigación de este estudio, se desarrolló en bajo un diseño no experimental, de acuerdo al autor Hernández et al. (2018) indicaron que un estudio no experimental es considerado aquel en donde no exista manipulación entre las variables, ya que se trabaja bajo un mismo tiempo y espacios. Por ello, el estudio fue no experimental, esto debido a que las variables se estudiaron bajo un mismo tiempo sin tener ninguna manipulación.

Figura 1.

Esquema de estudio.

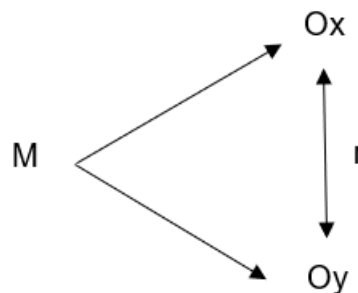
En donde:

M: Muestra

Ox: Síndrome de Burnout

Oy: desempeño laboral.

r: Relación de las variables



3.2. Variables y operacionalización

Síndrome de Burnout

Definición conceptual: El burnout laboral, puede causar agotamiento físico, emocional y mental. Esta condición se denomina agotamiento ocupacional o síndrome de agotamiento y está relacionada con el estilo de vida y el trabajo de los empleados. El agotamiento puede tener efectos negativos significativos tanto en el cuerpo como en la mente (González, 2020).

Definición operacional: El sistema de burnout está compuesto por 3 dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Sentimiento de baja realización profesional y/o personal (ver anexo 2).

Indicadores: La primera dimensión: Fatiga en el trabajo, Cansancio en el desempeño, Situaciones de Frustración y Sobrecarga de laboral; segunda dimensión: Insensibilización, Sensación de incertidumbre y Habilidad para resolver situaciones; tercera dimensión: Problemas de autoestima, Sensación de Energía, Problemas de Comunicación y Problemas de relación.

Escala de medición: Su medición se hizo mediante la categoría de tipo nominal ordinal de estilo Likert cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

Desempeño laboral

Definición conceptual: Se refiere a una herramienta que permite verificar el nivel de cumplimiento alcanzado por las metas individuales de todas las personas que trabajan en la organización (Gabini, 2018).

Definición operacional: El desempeño laboral se encuentra compuesto por 3 dimensiones: Conocimientos del puesto, Competencias profesionales, Habilidades sociales y actitudes (ver anexo 2).

Indicadores: La primera dimensión: conocimientos de guías y normas, aprendizaje, Conocimiento de normas de bioseguridad, conocimiento del uso de los documentos normativos; segunda dimensión: liderazgo, trabajo en equipo, solución de problemas, comunicación; tercera dimensión: puntualidad, valores y responsabilidad.

Escala de medición: Su medición se hizo mediante la categoría de tipo nominal ordinal de estilo Likert cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5).

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

De acuerdo a Bernal (2016) señaló que la población es “Es el grupo de elementos que tienen ciertos rasgos en particular y son seleccionados por el investigador” (p.84). En este caso la población está tomada por los cirujanos de una red de salud de Chiclayo, las cuales constan de 276 especialistas de diferentes rubros de la cirugía, tal como este compuesto en la siguiente tabla:

Tabla 1

Población de estudio.

Áreas	N° Cirujanos
Biólogos	25
Nutricionistas	33
Médicos Obstetras	26
Tecnólogos	19
Psicología	13
Cirujanos dentistas	50
Personal técnico	44
Personal administrativo	33
Enfermeras	36
Total	276

Con respecto a la muestra se aplicará criterios de exclusión y inclusión:

Criterios exclusión: Se excluirá al personal de biólogos, nutricionista, médicos, obstetras, tecnólogos, psicólogos, personal técnico, administrativos. cirujanos dentista privados y enfermeras

Criterios de inclusión: Se incluyo a los 50 cirujanos dentista de la red de salud de Chiclayo, debido que de acuerdo al problema se evidenció que existe una rotación contante en el personal asistencial de esta área, y el desempeño laboral no ha sido el mejor en el último año.

3.3.2. Muestra

Se consideró a los 50 cirujanos dentistas de una red de salud en Chiclayo como muestra de estudio.

3.3.3. Muestreo

El muestreo del estudio fue no probabilístico porque la muestra estuvo conformada según criterios de inclusión y exclusión, extrayendo una pequeña muestra con las mismas características entre sí.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Hernández et al. (2018) definieron a la encuesta como “la técnica que consta de recopilar, procesar y analizar la información que se da en unidades de un colectivo determinado”. En tal sentido, la técnica utilizada será la encuesta, del cual estará basado bajo los indicadores de las variables en estudio.

Así mismo, en cuestión al instrumento de estudio, será utilizado el cuestionario, de acuerdo a Bernal (2018) es un conjunto de preguntas diseñadas en relación las dimensiones del estudio con el fin de alcanzar los objetivos de la investigación propiamente dicha.

Validez y confiabilidad

Hernández et al. (2018) definieron la efectividad como el grado en que una herramienta realmente pretende medir la efectividad. Esto nos permite concluir que la efectividad del instrumento está directamente relacionada con el propósito del instrumento.

La validez del presente instrumento, ya ha sido realizada, el cuestionario ha sido tomado del estudio titulado “Síndrome de Burnout y Desempeño Profesional del Personal de Salud en el Centro de Salud Nuevo Milenio, Madre de Dios- 2018”.

En cuanto a la confiabilidad, para Hernández (2018) definió el grado de confianza del instrumento por medio del Alfa de Cronbach. En ese caso, el alfa de Cronbach para la variable Síndrome de Bournout resulto siendo 0,845, mientras que en la variable desempeño laboral, es de 0,863, siendo un instrumento altamente confiable para ser aplicado.

3.5. Procedimiento

Para el procedimiento de la investigación entre los procedimientos, primero se realizará una carta de aceptación para aplicar el instrumento a los cirujanos dentistas de la Red de salud de Chiclayo, de esta manera poder continuar con la aplicación del mismo a la muestra seleccionada.

Para la recolección de datos se realizará un plan de acción, del cual se iniciará seleccionando la fuente para la recolección de datos, del cual será fuentes primarias, del cual consta del cuestionario. Posteriormente, las fuentes se encontrarán en una red de salud de Chiclayo, quienes serán los cirujanos dentistas.

Para la aplicación del instrumento se determinará el horario de aplicación del instrumento, para luego explicar a los cirujanos dentistas, de lo que consta la escala de evaluación en donde 5 equivale a Siempre; 4 a casi siempre; 3 a veces; 2 casi nunca y 1 nunca. Además. Se hará Uso de 2 instrumentos para la aplicación, uno que consta sobre el síndrome de Burnout y el otro cuestionario en base al desempeño laboral.

Por último, el procesamiento de datos será representado por medio de tablas y figuras. Además, para determinar la relación entre las variables se realizará el procesamiento por medio del programa estadísticos SPSS y responder los problemas de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Después de completar el cuestionario y obtener los datos, los datos fueron ordenados y llenados en el software estadístico para obtener la tabla estadística en

el software SPSS versión 25 y Excel 2018. Después de obtener los resultados, sacar conclusiones y recomendar el trabajo de investigación.

Se realizará el análisis de la relación entre la variable síndrome de Bournout y desempeño laboral, por lo que se aplicara el análisis estadístico, el cual se realizara la prueba de normalidad de Kolmogorov Smirnovf, debido a que la muestra es mayor a 50, posterior a ello se evalúa bajo la prueba de Pearson o Spearman, dependiendo el resultado en la normalidad.

3.7. Aspectos éticos

Se consideró los siguientes aspectos éticos según El Código de ética de la Universidad César Vallejo (2020):

Beneficencia: La realización de este estudio es en beneficio del personal de salud y se da a conocer al personal de salud y directivos institucionales.

No Maleficencia: El propósito de este estudio no fue perjudicar al personal de salud ni a la institución donde se identificó el problema.

Autonomía: Con base en los principios anteriores, es claro que el personal tomó sus propias decisiones para intervenir en el estudio y firmó el consentimiento informado.

Justicia: En esta encuesta, todos los trabajadores son tratados por igual, y no hay diferencia en la atención que se le da a cada participante.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Caracterizar el síndrome de burnout de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.

Tabla 2

Variable Síndrome de Burnout y sus dimensiones

	Síndrome de Burnout		Cansancio emocional		Despersonalización		Realización profesional y/o personal	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	10	2.00%	15	30.00%	27	54.00%	0	0.00%
Medio	33	66.00%	29	58.00%	23	46.00%	8	16.00%
Alto	16	32.00%	6	12.00%	0	0.00%	42	84.00%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Se mostró en los resultados presente que el 66% se encuentra en un nivel moderado respecto al síndrome de Burnout y un 32% en un nivel alto y solo el 2% en nivel bajo, lo cual nos indica que los profesionales están en un nivel medio. Con respecto a la dimensión de cansancio emocional obtuvo un 58% en un nivel moderado, mientras que el 54% se encuentra en un nivel bajo respecto a la despersonalización, sin embargo el 84% se encuentra en un nivel alto respecto a la realización profesional. Por lo tanto, se evidenció que las dimensiones con mayor impacto fue el cansancio emocional y la despersonalización.

Objetivo específico 2: Diagnosticar el desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.

Tabla 3

Variable desempeño laboral y sus dimensiones

	Desempeño laboral		Conocimientos del puesto		Competencias profesionales		Habilidades sociales y actitudes	
	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	0	0.00%	0	0.00%	6	12.00%	0	0.00%
Medio	20	40.00%	16	32.00%	26	52.00%	12	24.00%
Alto	30	60.00%	34	68.00%	18	36.00%	38	76.00%
Total	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Se mostró en los resultados que el 68% se encuentra en un nivel alto respecto al conocimientos del puesto sobre el desempeño laboral, el 52% presenta un nivel moderado respecto a las competencias profesionales sobre el desempeño laboral, el 76% se encuentra en un nivel alto respecto a las habilidades sociales y actitudes, 24% nivel moderado y no existe ninguna persona en el nivel bajo de la dimensión, el 60% de personas se encuentran en un nivel alto.

Tabla 4*Tabla cruzada variable Síndrome de Burnout y desempeño laboral*

			Desempeño laboral (Agrupada)			Total
			Bajo	Moderado	Alto	
Síndrome de Burnout (Agrupada)	Bajo	Recuento	0	0	1	1
		Recuento esperado	0	0.4	0.6	1.0
		% del total	0%	0.0%	2.0%	2.0%
	Moderado	Recuento	0	15	18	33
		Recuento esperado	0	13.2	19.8	33.0
		% del total	0%	30.0%	36.0%	66.0%
	Alto	Recuento	0	5	11	16
		Recuento esperado	0	6.4	9.6	16.0
		% del total	0%	10.0%	22.0%	32.0%
	Total	Recuento	0	20	30	50
		Recuento esperado	0	20.0	30.0	50.0
		% del total	0%	40.0%	60.0%	100.0%

La tabla mostró de un total de 50 encuestados, de los cuales 1 sola persona está dentro del nivel bajo de Síndrome de Burnout y la vez en un nivel alto de desempeño laboral, por otro lado, 33 se encontraron en un nivel moderado de Síndrome de Burnout, de las cuales 15 se encuentran en un nivel moderado y 18 en un nivel alto de desempeño laboral, por último, 16 personas se encuentran dentro del nivel alto de Síndrome de Burnout, de las cuales 5 están en un nivel moderado y 11 en un nivel alto de desempeño laboral.

Objetivo específico 3: Establecer la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.

Se tomó como prueba de normalidad a Shapiro Wilk, debido que la muestra fue 50 cirujanos dentistas de una Red de Salud en Chiclayo, aquí se determinó si los datos son o no paramétricos.

Tabla 5

Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Síndrome de Burnout	,953	50	,044
Desempeño laboral	,948	50	,028

Elaboración propia, 2022

En la tabla 4, se consideró aplicar la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, debido a que nuestra muestra es menor o igual a 50, en tal caso para determinar que coeficiente de correlación utilizar, o mejor dicho, que prueba usar, si paramétrica o no paramétrica, nos dio como resultado en el caso de Síndrome de Burnout, el valor de la significancia de $0,044 < 0,05$, lo cual nos afirma que no tienen normalidad, y se utilizó el estadístico no paramétrico, el cual es el coeficiente de correlación del Rho de Spearman, en el caso de desempeño laboral, el valor de la significancia es de $0,028 < 0,05$, teniendo un valor similar al anterior, y aplicando un estadístico no paramétrico el cual determino que se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Tabla 6*Correlación de las variables Síndrome de Burnout y desempeño laboral*

			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coefficiente de correlación	1,000	,309**
		Sig. (bilateral)	.	,029
		N	50	50
	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,309**	1,000
		Sig. (bilateral)	,029	.
		N	50	50

Elaboración propia

La correlación entre las variables de estudio está determinada por la fórmula de Spearman Rho, la cual determinó que existe una correlación positiva significativa. El valor Sig de 0.029 prueba que la hipótesis es precisa. Por lo tanto, el estudio del Síndrome de Burnout demostró una correlación entre el desempeño laboral.

IV. DISCUSIÓN

En este apartado del capítulo se discutirán los resultados en relación a los objetivos del estudio. Asimismo, cada discusión estuvo relacionada con una base teórica y un estudio semejante al resultado obtenido.

Con respecto al objetivo general que fue determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo, se determinó que $p=0$. de los valores de la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk inferiores a 0,05, lo que significaba que los resultados no eran paramétricos. Es por esto que se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, por ello al procesar los datos, este método rechazó la idea de que no existía una relación entre el Síndrome de Burnout y el desempeño laboral.

En tal sentido, se evidenció que existe un nivel moderado en el síndrome de burnout, del cual resalta problemas en el cansancio emocional representado por un 58% y en la despersonalización del cual se obtuvo un 54% en el nivel bajo, por lo cual repercute en la variable del desempeño laboral en donde se encuentra en un nivel alto representado por un 60% sin embargo un 40% está un nivel medio, resaltando las competencias profesionales que obtuvo un nivel medio representado por un 52% y las habilidades sociales que también obtuvo un nivel medio representado por un 24%. Es por ello que se afirmó la relación positiva entre ambas variables de estudio.

El estudio de Cantos (2019) encontró que el 53% de los colaboradores se han desempeñado bien en sus puestos de trabajo. Sin embargo, los resultados también mostraron que el 52,3% presentaba niveles elevados de síndrome de burnout. Esto indica que existe una relación significativa entre las dos variables. De hecho, era todo lo contrario al estudio de Torres (2021). Esta investigación se centró en la relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el Centro de Salud José Olaya de Chiclayo. Mostró que el 53% del personal de salud se había desempeñado mal en su trabajo debido al síndrome de burnout. Se obtuvo un coeficiente de correlación de Pearson de 0,114, indicando una alta probabilidad de

significancia igual a $p = 0,290$. Este valor fue mucho más alto que el nivel de significancia de 0,05, lo que indicó una correlación positiva entre las variables.

Además, se relacionó con la teoría de Rodríguez (2020) planteó que el síndrome de burnout al presentar un nivel alto puede ocasionar problemas en el desempeño laboral sobre todo en el sector salud, es por ello la importancia de que las instituciones de salud establezcan acciones correctivas para reducir los índices de estrés. Por ello, según Uribe (2017), indicó que los trabajadores de la salud deben estar bien capacitados para brindar atención de alta calidad a sus pacientes, por lo cual, el personal debe encontrarse motivados, autónomo, responsable y saber comunicarse con los demás, para ello es importante que se les brinde un adecuado ambiente laboral que les permita desarrollar sus actividades de manera óptima.

Por otro lado, en el objetivo específico de caracterizar el síndrome de burnout de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo se mostró que en la dimensión de cansancio emocional el 30% se encuentra en un nivel bajo, mientras que el 58% un nivel moderado y el 12% en un nivel alto; en relación a la dimensión de despersonalización el 54% evidenciaron un nivel bajo, mientras que el 46% un nivel moderado; finalmente en la dimensión realización personal y/o personal, evidenció que el 16% se encuentra en un nivel moderado y 84% un nivel alto. Por lo tanto, en el síndrome de burnout se mostró que el 2% se encuentran en un nivel alto, mientras que el 66% están en un nivel moderado y el 32% en un nivel alto.

Es por ello, que se evidenció que el los cirujanos dentistas se encuentra en un nivel moderado representado por un 66% con respecto al síndrome de Burnout, esto debido a que se presenciaron mayores porcentajes en el nivel y bajo tanto en la dimensión del cansancio emocional y la despersonalización, siendo el más destacado este último el cual obtuvo un nivel bajo representado por un 54%. Sin embargo, se mostraron indicadores positivos en la dimensión sobre de realización profesional y/o personal, el cual obtuvo un nivel alto por parte de los cirujanos dentistas representado por un 84%.

En tal sentido, se evidenció que los cirujanos dentistas de una Red de Salud en Chiclayo, muestran un cansancio emocional debido a las largas jornadas de trabajo que realizan ya que la gran mayoría presenta una sobrecarga laboral, lo que ha generado frustración, estrés y agotamiento emocional. Asimismo, gran parte los cirujanos se han vuelto insensibles en sus actos con los pacientes al pasar del tiempo desde que llegaron a ejercer su carrera, sin embargo, a pesar de la despersonalización por las situaciones de estrés, los cirujanos dentistas aún conservan su ética profesional y el amor hacia su carrera.

Estos resultados se asemejan al estudio de Muñoz et al. (2018) quienes en su estudio diagnosticaron la prevalencia del síndrome de burnout y la relación con las dimensiones: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal en enfermeras. Los resultados evidenciaron que 1,7% de los enfermeros relataron síndrome de desgaste excesivo. El 15,8% mostró altos niveles de agotamiento emocional y el 10,8% mostró altos niveles de despersonalización. Asimismo, se relacionó con Mayorga (2016), quien determinó la prevalencia del síndrome de burnout en el personal de servicios de emergencia, a través de los instrumentos de recolección de Maslach Burnout Inventory (MBI) y Áreas de la Vida Laboral (AWS), se evidenciaron que el 45% de los trabajadores presentan altos índices de estrés y el 26% presenta un alto nivel de desmotivación, esto debido a la carga laboral dentro del área de trabajo, las jornadas laborales, generando malestar en el equipo de salud, llegando a tener altos índices de estrés.

Ante ello, se relaciona con la teoría de González (2020), quien indicó que el síndrome de burnout, puede causar agotamiento físico, emocional y mental, el cual se encuentra relacionado con el estilo de vida y el trabajo de los colaboradores. Asimismo, al hablar sobre el síndrome de burnout hace referencia al estrés laboral, por el cual según lo aportado por Rodríguez (2020) plantea que el estrés se genera por una carga laboral alta que realizan las personas en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven, del cual dependerá de cómo las entidades públicas formulen acciones que se enfoquen en el bienestar de las personas, y cómo les permiten la capacidad de manejar estos efectos reactivos e irreversibles

En cuanto al segundo objetivo específico, evaluar el desempeño laboral de los cirujanos dentistas empleados de la Red de Salud de Chiclayo, se lograron resultados sustanciales. El 68 % de los encuestados se consideraba altamente capacitado en sus respectivos campos, mientras que el 52 % y el 36 % se consideraban moderadamente calificados. Además, el 80% de los encuestados se consideraron muy bien informados en sus respectivos campos. En cuanto a las habilidades sociales, el 24% de los encuestados se consideró en un nivel moderado. Con respecto a la experiencia profesional, el 52% de los encuestados se identificó como de alto nivel. Finalmente, el 16% se consideró en un nivel moderado en cuanto al conocimiento del trabajo.

Es por ello que los cirujanos dentistas de una Red de Salud de Chiclayo se encuentran en un nivel moderado con respecto al desempeño laboral, el cual está representado por el 60%, esto debido a que se presenciaron mayores porcentajes en el nivel alto en la dimensión de conocimiento del puesto y habilidades sociales, siendo el último el más resaltante mostrándose que el 76% presenta un nivel alto. Sin embargo, se encontró un nivel moderado en la dimensión de competencias profesionales en los cirujanos dentistas representado por un 52%.

En tal sentido, se mostró que los cirujanos dentistas de una red de salud en Chiclayo utilizan adecuadamente las guías de la práctica clínica, además que conocen de las indicaciones y los efectos en los medicamentos, puesto a que constantemente acuden a capacitaciones para reforzar sus conocimientos. Sin embargo, se evidenció deficiencias en la comunicación asertiva con sus compañeros y pacientes, el poco interés de apoyo en el trabajo en equipo y no hacen uso de técnicas de relajación en los momentos de estrés. Mientras que en las habilidades sociales planifican adecuadamente sus actividades y asisten puntualmente al su lugar de trabajo.

Estos resultados se asemejan al estudio de Sifuentes (2021) quien determinó si existe una relación entre el desempeño laboral y el síndrome de burnout en los trabajadores asistenciales de un centro de salud de Chiclayo. Los resultados mostraron que, la pandemia de COVID-19 provocó disminuciones

significativas en el rendimiento laboral debido a que se mostró que el personal asistencial mostró dificultades para realizar sus actividades laborales, a esto se asuma problemas en la comunicación y el trabajo en equipo. Asimismo, según lo aportado de Araujo y Cubas (2021), señalaron que el agotamiento emocional afecta directamente a la productividad de los trabajadores de una empresa, esto debido a que el desempeño laboral se ve afectado por el estrés del trabajador y la desmotivación, lo que perjudica poder cumplir los objetivos o metas pactadas.

Además, se relacionó con la teoría de Gabini (2018), quien definió al desempeño laboral como una herramienta que permite verificar el nivel de cumplimiento alcanzado por las metas individuales de todas las personas que trabajan en la organización. Para ello, según Cuesta (2017), manifestó que el desempeño laboral está relaciona con la capacidad del empleado para realizar ciertas tareas. Sin embargo, su conceptualización presenta varias características claves, tales como: los resultados, comportamientos, los objetivos organizacionales, rendimiento laboral y el trabajo en equipo, todo ello permite evaluar el nivel del desempeño laboral en toda organización.

En cuanto al tercer objetivo de la Red de Salud de Chiclayo respecto a establecer que el síndrome de burnout se relaciona con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas, un análisis de correlación por Rho de Spearman arrojó un nivel de significancia de valor 0.029, la cual fue menor a 0.05, indicando una relación positiva significativa entre las dos variables. Para los cirujanos dentales que trabajan con el síndrome de burnout, esta relación significa que existe cierta correlación entre las dos variables relacionadas.

En tal sentido, se evidenció que existe relación síndrome de burnout y el desempeño laboral en lo cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo, el cual se obtuvo un valor mediante el Rho de Spearman de 0.029 el cual fue menor a 0.05, por lo que se rechazó la hipótesis nula y se aprobó la hipótesis alterna. Asimismo, se considera que existe una correlación positiva baja entre las variables, esto debido a que al presentarse un nivel moderado en síndrome de burnout, este

afectó relativamente con el desempeño laboral, sobre todo en las competencias profesionales en los cirujanos dentistas.

Un estudio de Cortarría (2021) reveló que los profesionales de la salud que sufrían burnout tenían un rendimiento más bajo. El coeficiente Rho fue de $-0,371$, con un valor de p inferior a $0,05$. Con los datos de Rho a la mano, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa. Esto prueba que los hallazgos de Rho muestran una correlación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral. En consecuencia, su investigación proporcionó la confirmación de la hipótesis de que el desempeño laboral sufre del síndrome de burnout.

Por otro lado, según Orosco (2021) su estudio encontró una débil correlación entre el burnout y el desempeño laboral. Investigaciones anteriores sobre el desempeño de las organizaciones de atención de la salud han arrojado resultados similares. Por esta razón, el estudio encontró un coeficiente de correlación de menos de $0,05$, lo que indica una relación negativa muy débil entre el desgaste laboral y el desempeño laboral, lo que proporciona evidencia de que el 9% de los encuestados mostró signos de desgaste laboral.

Asimismo, se relaciona con la teoría de Montoya (2021) quien indicó que el síndrome de Burnout, frecuentemente puede ser causado por alto niveles de estrés tales físicos como de agotamiento emocional. Sobre todo, en el sector salud, muchos médicos presentan síntomas del síndrome de Burnout incluso cuando experimentan uno de estos dos factores estresantes. Sin embargo, muchas veces el estrés y agotamiento genera problemas en el desempeño laboral, perjudicando en la productividad y el rendimiento laboral de los trabajadores con la organización.

Es por ello, que según Muthuswamy & Tajuddin (2022) indicaron que el desempeño en el personal del sector de salud implica demostrar conocimiento, ser capaz de hacer lo que sabe y ser humano. De tal manera que se considera como aquella capacidad del cual el personal de salud desarrolla en relación a las obligaciones, habilidades y funciones específicas de su disciplina.

V. CONCLUSIONES

1. Se considera una relación positiva moderada con un valor de 0,309 entre las variables de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo, puesto a que se evidenciaron un alto nivel en el cansancio emocional y la despersonalización en los cirujanos dentista lo cual repercutió en el desempeño laboral sobre todo en las competencias profesionales.
2. La caracterización realizada sobre el síndrome de burnout de los cirujanos dentista, arrojó que el 66% del personal consideran que se encuentra en un nivel moderado, debido al cansancio emocional que presentan por las largas jornadas laborales. Sin embargo, los cirujanos dentista siguen conservando su ética profesional.
3. El diagnóstico que el desempeño laboral de los cirujanos dentista se encuentran en un nivel alto representado por un 60%, debido a que el personal planifica adecuadamente sus actividades y se caracterizan puntuales. Sin embargo, existen deficiencias en relación la comunicación asertiva y en el trabajo en equipo.
4. Finalmente, se estableció mediante el Rho de Spearman un nivel de significancia de 0.029 del cual fue menor de 0.05, por lo que se concluye la existencia significativa relacionada entre las variables de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.

VI. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Red de Salud de Chiclayo establezcan estrategias correctivas para evitar en Síndrome de Burnout, de esta manera se refleje en el buen desempeño laboral del personal en beneficio a la institución de salud.
2. A la Red de Salud de Chiclayo realicen talleres para el manejo de estrés en el personal de cirujanos dentista, asimismo que se respeten las jornadas laborales evitando la sobrecarga laboral y reducir los índices de estrés.
3. Potenciar el desarrollo competencias profesionales a través de las habilidades sociales, haciendo uso de talleres dirigido a los cirujanos dentistas de una Red de Salud de Chiclayo, de esta manera ayudará a liberar el estrés en el personal, reduciendo los niveles de Síndrome de Burnout.
4. A los futuros investigadores tener en cuenta la herramienta del Síndrome de Burnout, para que exista un mejor desempeño laboral en las diferentes entidades públicas y privadas.

REFERENCIAS

- Almeyda, M. (2021). *Síndrome de Burnout: Características y factores asociados en personal de salud del Hospital Rezola de Cañete, Enero 2021*. Repositorio de la Universidad Ricardo Palma: <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/3802/ALMEYDA%20CARBAJAL.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Araujo, C., y Cubas, I. (2021). *“Síndrome de Burnout y desempeño laboral en tiempos de pandemia en personal de enfermería del Hospital Regional Docente Cajamarca, 2021*. Repositorio de la Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo: <http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/2295/1.TESISIS%202022.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, W., y Muñoz, A. (2021). *Síndrome de burnout en personal de enfermería de Arequipa*. Revista Scielo: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662016000400007
- Ayala, N., y Hurtado, S. (2022). Síndrome de burnout y desempeño laboral durante la pandemia por covid 19 en cirujanos dentistas de la ciudad de Andahuaylas, 2021. Repositorio de la Universidad Tecnológica de los Andes. <https://repositorio.utea.edu.pe/bitstream/utea/345/1/S%C3%ADndrome%20de%20burnout%20y%20desempe%C3%B1o%20laboral%20durante%20la%20pandemia%20por%20Covid%2019%20.pdf>.
- Azabache, I., Diaz, J., Alvarado, K., y Aguirre, L. (2022). Logistic model of factors associated with Burnout Syndrome in health personnel . *Revista Scopus*, 21(4), 144–171. <https://doi.org/https://doi.org/10.6018/eglobal.512491>
- Bair, M. y Saltos, M. (2020). Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí. *Revista San Gregorio*. (43), 65-77. <https://doi.org/10.36097/rsan.v1i43.1417>
- Bernal, C. (2021). *Metodología de la investigación, 4ta Edición*. Colombia: Pearson Educación.
- Bohórquez, E., Caiche, W., Benavides, V., y Benavides, A. (2022). *Motivation and Job Performance: Human Capital as a Key Factor for Organizational*

- Success. Socucpus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85135841589yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=job+performance+factorsysid=ad33488deb2cb2a5981e089ab0b0b700ysot=bysdt=bysl=30ys=TITLE%28job+performance+factors%29yrelpos=0yciteCnt=0ysearchTerm=>
- Burgueo, F., y Rodríguez, D. (2016). *Relación entre síndrome de burnout y las áreas de vida laboral en un hospital intercultural del sur de Chile, 2015*. Revista Científica Médica: <https://revistamedica.com/sindrome-de-burnout-vida-laboral-hospital/>
- Business, H. (2021). *Guía HBR: Cómo superar el Burnout: Reconoce los síntomas. Haz cambios viables. Reconecta con el trabajo*. Reverte-Management.
- Cantos, G. (2019). *Síndrome de fatiga crónica en el personal de salud en hospitales*. Revista Scielo: <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n33/2528-7907-rsan-33-00127.pdf>
- Castañeda, E., y García, J. (2022). *Prevalencia de agotamiento Síndrome y Variables Asociadas en Médicos Especialistas Mexicanos*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85089551309yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnoutysid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0ysot=bysdt=bysl=34ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29yrelpos=17yciteCnt=0ysearchTerm=>
- Castro, J., y Bregalda, L. (2020). *Síndrome De Burnout*. Editorial ESIC.
- Castro, M., Prieto, M., y Muñoz, A. (2022). *Prevalence of burnout in healthcare workers during the COVID-19 pandemic and associated factors. A cross-sectional study*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134742971yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnoutysid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0ysot=bysdt=bysl=34ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29yrelpos=1yciteCnt=0ysearchTerm=>
- Ccoscco, A., Bair, M., y Saltos, M. (2020). *Síndrome de Burnout en un Hospital Básico de la Provincia de Manabí*. Revista Scielo: http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttextypid=S2528-79072020000400065

- Chiavenato, I. (2021). *Gestión de Talento Humano*. Independently Published.
- Cortavarría, J. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de salud del hospital I Naylamp, en el contexto Covid -19, Chiclayo*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78285/Cortavarría_PJS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Cuesta, A. (2017). *Manual para la evaluación del desempeño laboral*. Empresa Editora Macro.
- Díaz, M., y Evaristo, T. (2022). *Burnout syndrome and associated factors among dentists working in hospitals of the Ministry of Health in the Lima Metropolitan*. Retrieved 15 de setiembre de 2022, from Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85136952508&origin=resultslist&sort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnout&sid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0&isot=bysdt=bysl=34&ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29&relpos=11&citeCnt=0&searchTerm=>
- Fonseca, K., Fonseca, F., de la Cruz, D., y Parra, V. G. (2022). *Burnout syndrome in general surgeons in time of the COVID-19 pandemic*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85139091606&origin=resultslist&sort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnout&sid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0&isot=bysdt=bysl=34&ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29&relpos=8&citeCnt=0&searchTerm=>
- Gabini, S. (2018). *Potenciales Predictores Del Rendimiento Laboral: Una Exploración Empírica*. Editorial Teseo.
- Gil, P. (2019). *Prevención y tratamiento del síndrome*. Ediciones Pirámide.
- González, N. (2019). *Resiliencia y Síndrome burnout*. Editorial ESIC.
- González, S. (2020). *El Síndrome de Burnout en el personal de enfermería*. Ed. Médica Panamericana
- Gutiérrez, B. (2018). Síndrome de burnout en personal de enfermería: asociación con estresores del entorno hospitalario, Andalucía, España. *Enfermería universitaria*. 15(1), 30-44. <https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.1.62903>.

- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, R. (2018). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Lauracio, C. (2020). *Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud*. Revista Innova Educación: <https://revistainnovaeducacion.com/index.php/rie/article/view/90/182>
- López, A. (15 de octubre de 2022). *Burnout syndrome*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85124871561&origin=resultslist&sort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnout&sid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0ysot=bysdt=bysl=34ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29&relpos=30&citeCnt=0&searchTerm=>
- Mayorga, E. (2016) *Síndrome de Burnout y sus factores de riesgo en el personal operativo del ECU 911 del cantón Ambato, octubre 2015 - marzo 2016*. [Tesis de la Universidad Regional Autónoma de los Andes]. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/5165>
- Martínez, L., Hidalgo, N., y Rivera, R. (2019). *Burnout en Profesionales de Enfermería de la Atención Primaria de Salud*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7726381>
- Merino, M., Carrera, F., Arribas, N., y Martínez, A. (2018). *Burnout y factores de riesgo psicosocial en el personal de un hospital de larga estancia*. Revista Scielo: <https://www.scielosp.org/pdf/csp/2018.v34n11/e00189217/es>
- Montes, B., y Fernández, E. (2022). *The effect of pandemic on health and Burnout Syndrome in ICU nursing professionals*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129405081&origin=resultslist&sort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnout&sid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0ysot=bysdt=bysl=34ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29&relpos=5&citeCnt=0&searchTerm=>
- Montoya, C. (2021). *Riesgos psicosociales laborales*. Ediciones de la U.
- Moriano, J., Topa, G., y García, C. (2019). *Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Laborales*. Editorial Sanz Y Torres S.I.
- Muñoz, S., Ordoñez, J., Solarte, y Martha. (2018). *Síndrome de Burnout en enfermeros del Hospital Universitario San José. Popayán*. Revista Scielo:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttextpid=S0122-06672018000100006

- Muthuswamy, V., y Tajuddin, A. (2022). *EXAMINING THE INFLUENCING FACTORS OF JOB PERFORMANCE*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85133839673yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=job+performance+factorsysid=ad33488deb2cb2a5981e089ab0b0b700ysot=bysdt=bysl=30ys=TITLE%28job+performance+factors%29yrelpos=3yciteCnt=0ysearchTerm=>
- Orosco, D. (2021). *Síndrome de Burnout y desempeño docente en la Institución Educativa N° 10717 José María Arguedas, La Victoria - Chiclayo*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/70417>
- Rendón, M., Peralta, S., Hernández, E., Hernández, R., Rubi, M., y Favela, M. (2020). *Síndrome de burnout en el personal de enfermería de unidades de cuidado crítico y de hospitalización*. Revista Scielo: https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttextpid=S1695-61412020000300479
- Resolución de Consejo Universitario N° 0126. (2020). *Código de ética de la Universidad César Vallejo*. <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/11/RCUN%C2%B00262-2020-UCV-Aprueba-Actualizaci%C3%B3n-del-C%C3%B3digo-%C3%89tica-en-Investigaci%C3%B3n-1-1.pdf>
- Rionda, I., Cortés, L., y Jimenez, M. (2022). *Resilience as a mediator between burnout syndrome and subjective well-being in Spanish hospital residents*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85138268597yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=sindrome+de+burnoutysid=9c5c9613b9f7021a19aa6cff04d596d0ysot=bysdt=bysl=34ys=TITLE-ABS-KEY%28sindrome+de+burnout%29yrelpos=9yciteCnt=0ysearchTerm=>
- Rivas, E. y Barraza, A. (2018). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería y su relación con cuatro variables laborales*. Revista Scielo:

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1665-70632018000200136yIng=es

- Rodríguez, R. (2020). *Síndrome de Bournout en el personal sanitario*.
- Salgado, J., y Lería, F. (2019). *Burnout, satisfacción y calidad de vida laboral en funcionarios de la salud pública*. Revista Scielo: <http://www.scielo.org.co/pdf/reus/v22n1/2389-7066-reus-22-01-6.pdf>
- Sarmiento, G. (2019). *Burnout en el servicio de emergencia de un hospital*. Revista Scielo: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttextypid=S1727-558X2019000100011
- Sifuentes, R. (2021). *Desempeño laboral y síndrome de Burnout en personal del centro de salud Chiclayo en contexto pandemia Covid-19*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83929>
- Torres, L. (2021). *Relación entre el síndrome de burnout y el desempeño laboral en el centro de salud de José Olaya, Chiclayo, 2018*. Repositorio de la Universidad César Vallejo: https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/68180/Torres_ALDLC-SD.pdf?sequence=1yisAllowed=y
- Uribe, J. (2017). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales*. Editorial El Manual Moderno.
- Vilchez, K. (2018). *Síndrome de Burnout en el personal de enfermería del Hospital Referencial Ferreñafe - 2018*. Repositorio de la Universidad Señor de Sipán: <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5014>
- Vidotti, V., Martins, J., Galdino, M., Ribeiro, R. & Robazzi, M. (2019). Síndrome de burnout, estrés laboral y calidad de vida en trabajadores de enfermería. *Enfermería Global*, 18(55), 344-376. Epub 21 de octubre de 2019. <https://dx.doi.org/10.6018/eglobal.18.3.325961>
- Villarreal, D., Lázaro, W., Castillo, R., Cabieses, B., Blukacz, A., Bellido, L., y Mezones, E. (2022). Relationship between job satisfaction, burnout syndrome and depressive symptoms in physicians: a cross-sectional study based on the employment demand–control model using structural equation modelling. *BMJ open - Scopus*, 12(10). <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-057888>

Yao, J., Qiu, X., Yang, L., Han, X., y Li, Y. (2022). *The Relationship Between Work Engagement and Job Performance: Psychological Capital as a Moderating Factor*. Scopus: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85125880444yorigin=resultslistysort=plf-fysrc=syst1=job+performance+factorsysid=ad33488deb2cb2a5981e089ab0b0b700ysot=bysdt=bysl=30ys=TITLE%28job+performance+factors%29yrelpos=1yciteCnt=1ysearchTerm=>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE CONSISTENCIA

Formulación del problema	Objetivos del estudio	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general	Objetivo general	H1: Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la Red de salud de Chiclayo. Ho: No Existe una relación significativa entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos	Síndrome Burnout	Enfoque
¿Cuál es la relación que existe entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la Red de salud de Chiclayo?	Determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.		Cansancio emocional. Despersonalización Sentimiento de baja realización profesional y/o personal	Cuantitativo
	Objetivos específicos			Tipo de investigación
				Descriptivo y Correlacional

	Caracterizar el síndrome de burnout de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.	dentistas de la Red de salud de Chiclayo.	Desempeño laboral	Diseño de investigación
	Diagnosticar el desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.		Conocimientos del puesto. Competencias profesionales. Habilidades sociales y actitudes	No experimental
	Establecer la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo.			Población, muestra y muestreo
				50 cirujanos dentistas
			Técnica e instrumento	Encuesta Cuestionario

ANEXO 2: OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición	Técnica e instrumento
Síndrome de Burnout	El burnout laboral, puede causar agotamiento físico, emocional y mental. Esta condición se denomina agotamiento ocupacional o síndrome de agotamiento y está relacionada con el estilo de vida y el trabajo de los empleados. El agotamiento puede tener efectos negativos significativos tanto en el cuerpo como en la mente	El sistema de burnout está compuesto por 3 dimensiones: Cansancio emocional, Despersonalización y Sentimiento de baja realización profesional y/o personal.	Cansancio emocional	Fatiga en el trabajo Cansancio en el desempeño Situaciones de Frustración Sobrecarga de laboral	Cansancio Emocional: Bajo (≤ 17 puntos), moderado (18- 29 puntos), alto (≥ 30 puntos).	Encuesta Cuestionario de escala de Likert
			Despersonalización	Insensibilización Sensación de incertidumbre Habilidad para resolver situaciones	Despersonalización : Bajo (≤ 5 puntos), moderado (6-11 puntos), alto (≥ 12 puntos).	
			Realización profesional y/o personal.	Problemas de autoestima Sensación de Energía	Realización Personal: Bajo (≤ 33 puntos), moderado (34- 39 puntos), alto (≥ 40 puntos)	

	(González S. , 2020).			Problemas de Comunicación Problemas de relación		
Desempeño Laboral	Se refiere a una herramienta que permite verificar el nivel de cumplimiento alcanzado por las metas individuales de todas las personas que trabajan en la organización. De tal manera que el desempeño, el comportamiento de los expertos constituyentes y el logro de los resultados se midan de manera integral, objetiva y sistemática (Gabini, 2018).	Definición operacional: El desempeño laboral se encuentra compuesto por 3 dimensiones: Conocimientos del puesto, Competencias profesionales, Habilidades sociales y actitudes.	Conocimientos del puesto	Conocimientos de guías y normas. Aprendizaje Conocimiento de normas de bioseguridad Conocimiento del uso de los documentos normativos.		
			Competencias profesionales	Liderazgo Trabajo en equipo Solución de problemas Comunicación		
			Habilidades sociales y actitudes.	Puntualidad Valores Responsabilidad		

ANEXO 3: INSTRUMENTO DE DATOS

SINDROME DE BURNOUT	Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
	0	1	2	3	4	5	6
CANSANCIO EMOCIONAL							
1. Me siento emocionalmente agotado por mi trabajo							
2. Me siento cansado al final de la jornada de trabajo							
3. Me siento fatigado cuando me levanto por la mañana y tengo que enfrentarme con otro día de trabajo							
4. Me siento exhausto por mi trabajo							
5. Me siento frustrado en mi trabajo							
6. Creo que estoy trabajando demasiado							
7. Trabajar directamente con personas me produce estrés							
8. Me siento acabado							
DESPERSONALIZACIÓN							
9. Creo que trato a algunas personas como si fuesen objetos impersonales							
10. Me he vuelto muy insensible con la gente desde que ejerzo esta profesión							
11. Me preocupa el hecho de que este trabajo me esté endureciendo emocionalmente							
12. No me preocupa realmente lo que le ocurre a algunas personas a las que le doy servicio							
13. Creo que las personas que trato me culpande algunos de sus problemas							
SENTIMIENTO DE BAJA REALIZACIÓN PROFESIONAL Y/O PERSONAL.							
14. Fácilmente comprendo cómo se sienten las personas							
15. Trato muy eficazmente los problemas de las personas							
16. Creo que estoy influyendo positivamente con mi trabajo en las vidas de los demás							
17. Me siento muy activo							
18. Fácilmente puedo crear una atmósfera relajada con las personas a las que doy servicio							
19. Me siento estimulado después de trabajar en contacto con personas							
20. He conseguido muchas cosas útiles en mi profesión							
21. En mi trabajo trato los problemas emocionales con mucha calma							

DESEMPEÑO LABORAL	1	2	3	4	5
	Muy bajo	Bajo	Moderado	Alto	Muy alto
CONOCIMIENTOS DEL PUESTO					
1. Utiliza las guías de la práctica clínica y normas técnicas para sus procedimientos.					
2. Conoce las indicaciones, contraindicaciones y efectos adversos de los procedimientos.					
3. Conoce y aplica las normas de bioseguridad.					
4. Participa de capacitaciones y cursos de actualización.					
5. Registra correctamente sus procedimientos en los documentos normativos.					
6. Mantiene orden durante sus procedimientos.					
COMPETENCIAS PROFESIONALES					
7. Muestra interés, amabilidad y respeto en el trato a sus clientes y compañeros.					
8. Brinda una adecuada orientación a sus pacientes.					
9. Muestra tranquilidad durante situaciones complejas y/o tensas.					
10. Muestra comunicación asertiva.					
11. Colabora en situaciones ajenas a las laborales del trabajo.					
12. Demuestra atención a las necesidades del resto del equipo.					
13. Utiliza técnicas de relajación en momentos de estrés.					
HABILIDADES SOCIALES Y ACTITUDES.					
14. Es puntual al asistir a su lugar de trabajo.					
15. Planifica sus actividades.					
16. Comunica con anticipación las faltas y tardanzas.					
17. Termina con anticipación sus actividades sin dejar pendientes.					
18. Comunica los trabajos pendientes en forma verbal y escrito a sus compañeros.					
19. No comete errores en el trabajo.					
20. Hace uso racional de los recursos.					

ANEXO 4: CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO.

Variable 1: Síndrome de Burnout.

El instrumento a validar está conformado por 21 ítems con un tamaño de muestra de 90 cirujanos dentistas encuestados. Cabe precisar que el nivel de confiabilidad de la investigación es del 71,5%. Se consideró para garantizar la fiabilidad de la escala, el valor del Alpha de Cronbach es de 0.715 la cual significa que es buena y aceptable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,715	21

Fuente: Confiabilidad del instrumento aplicado por las autoras Nataly Ayala Perez y Sahara Lucero Hurtado Mena, 2021.

Variable 2: Desempeño Laboral

El instrumento a validar está conformado por 20 ítems con un tamaño de muestra de 90 cirujanos dentistas encuestados. Cabe precisar que el nivel de confiabilidad de la investigación es del 89,3%. Se consideró para garantizar la fiabilidad de la escala, el valor del Alpha de Cronbach es de 0.893 la cual significa que es alta y confiable.

Alfa de Cronbach	N de elementos
,893	20

Fuente: Confiabilidad del instrumento aplicado por las autoras Nataly Ayala Perez y Sahara Lucero Hurtado Mena, 2021.

ANEXO 5: FICHA TÉCNICA DEL INSTRUMENTO

DATOS INFORMATIVOS

1. Denominación : Síndrome de Burnout y Desempeño laboral
2. Tipo de instrumento : Cuestionario
3. Lugar de ejecución : Cirujanos dentistas de la Red de Salud de Chiclayo
4. Autor : Ayala Perez, Nataly y Hurtado Mena, Sahara Lucero.
5. Año : 2022
6. Medición : Síndrome de Burnout y desempeño laboral
7. Administración : Cirujanos dentistas
8. Tiempo de aplicación : 30 minutos por instrumento
9. Forma de aplicación : Individual - Colectiva

OBJETIVO: Evaluar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas de la Red de Salud de Chiclayo

CADACIDADES A EVALUAR:

Síndrome de Burnout

Cansancio emocional

- Fatiga en el trabajo
- Cansancio en el desempeño
- Situaciones de frustración
- Sobrecarga de laboral

Despersonalización

- Insensibilización
- Sensación de incertidumbre
- Habilidad para resolver situaciones

Realización profesional y/o personal

- Problemas de autoestima

- Sensación de energía

Desempeño laboral

Conocimientos del puesto

- Conocimientos de guías y normas
- Aprendizaje
- Conocimiento del uso de los documentos normativos

Competencias profesionales

- Liderazgo
- Trabajo en equipo
- Solución de problemas
- Comunicación

Habilidades sociales y actitudes

- Puntualidad
- Valores
- Responsabilidad

INSTRUCCIONES

El instrumento tiene como objetivo determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo, por lo que solicitamos su valiosa participación para responder cada ítem, en donde:

Nunca	Pocas veces al año o menos	Una vez al mes o menos	Unas pocas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
0	1	2	3	4	5	6

ANEXO 4: CONSENTIMIENTO INFORMADO

Yo, Acepto participar voluntariamente de esta investigación, conducida por el estudiante de la Maestría de Gestión de Servicios de Salud, Carlos Alberto Flores Torres. He sido informada que el objetivo de este estudio es determinar la relación entre el síndrome de burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo. Me han indicado que tendré que responder a dos cuestionarios relacionado al SINDROME DE BURNOUT y DESEMPEÑO LABORAL, en los cirujanos dentistas de una Red de Salud de Chiclayo, el cual tomará un tiempo aproximado de 15 minutos.

Reconozco que la información que provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de los de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado que puedo hacer preguntas sobre el proyecto en cualquier momento. De tener preguntas sobre mi participación en este estudio, puedo contactar a las responsables de esta investigación, al correo: Redlambayequecarlos@gmail.com

Entiendo que una copia de esta ficha de consentimiento me será entregada, y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando este haya concluido. Para esto puedo contactarme con los autores, a los correos anteriormente mencionados.

DNI del participante

Firma del participante



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, MONTEAGUDO ZAMORA VILMA, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN DE LOS SERVICIOS DE LA SALUD de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHICLAYO, asesor de Tesis titulada: "Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los cirujanos dentista de la Red de salud de Chiclayo", cuyo autor es FLORES TORRES CARLOS ALBERTO, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

CHICLAYO, 20 de Diciembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
MONTEAGUDO ZAMORA VILMA CARNET EXT.: 01725395 ORCID: 0000 - 0002-7602-1807	Firmado electrónicamente por: MMONTEAGUDOZA el 16-01-2023 21:45:26

Código documento Trilce: TRI - 0497562