



**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA**

## **TESIS**

**“SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN  
ELCONTEXTO COVID-19 DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS  
DEL SECTOR PRIVADO TACNA 2022”**

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

**PRESENTADO POR:**

**Bach. KEVIN ARLET GARCIA HUAMOLLE**

## **ASESOR**

**Mg. HUGO HAROLD MOLINA MORALES(ORCID: 0000-0003-4117-208X)**

**TACNA - PERÚ**

**2022**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Arles y Daisy los cuales con su paciencia, amor y esfuerzo me permitieron lograr cumplir en estos momentos otro sueño, ellos fueron el cimiento para la construcción de mi vida profesional. A mi hermana Arleny por su cariño y apoyo incondicional, durante todo este proceso.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por darme fuerza y salud para cumplir este objetivo. A mi asesor Mg. Molina Morales, Hugo Harold por guiarme en la elaboración del presente estudio.

## ÍNDICE

	Pág.
<b>DEDICATORIA</b>	<b>ii</b>
<b>AGRADECIMIENTO</b>	<b>iii</b>
<b>ÍNDICE DE TABLAS</b>	<b>vi</b>
<b>ÍNDICE DE GRÁFICOS</b>	<b>vii</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>viii</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>ix</b>
<b>INTRODUCCIÓN</b>	<b>x</b>
<b>CAPÍTULO I</b>	<b>12</b>
<b>PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>12</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	12
1.2. Formulación del problema	13
1.3. Objetivos de la investigación	14
1.4. Justificación de la investigación	14
1.5. Limitaciones de estudio	15
<b>CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO</b>	<b>16</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	16
2.2. Bases teóricas:	19
2.3. Definición de términos básicos.	31
<b>CAPÍTULO III: HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>33</b>
3.1. Formulación de hipótesis principal y derivados	33
3.2. Variables, definición conceptual y operacional	33
<b>CAPITULO IV: METODOLOGÍA</b>	<b>35</b>
4.1. Diseño metodológico	35

4.2.	Diseño muestral	36
4.3.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos	38
4.4.	Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información	40
4.5.	Aspectos éticos	41
<b>CAPITULO V: RESULTADOS</b>		<b>42</b>
5.1.	Descripción de resultados de la variable síndrome de Burnout	42
5.2.	Descripción de resultados de la variable desempeño laboral	46
5.3.	Prueba de hipótesis	50
<b>DISCUSIÓN</b>		<b>56</b>
<b>CONCLUSIONES</b>		<b>59</b>
<b>RECOMENDACIONES</b>		<b>60</b>
<b>FUENTES DE INFORMACIÓN</b>		<b>61</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>70</b>
	Anexo N° 1: Consentimiento Informado	71
	Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos	72
	Anexo N° 3: Autorización de aplicación de instrumento	74
	Anexo N° 4: Base de datos de excel	75
	Anexo N° 5: Base de datos de SPSS	82

## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla1</b> <i>Agotamiento emocional</i> .....	42
<b>Tabla2</b> <i>Despersonalización</i> .....	43
<b>Tabla3</b> <i>Realización personal</i> .....	44
<b>Tabla4</b> <i>Síndrome de Burnout</i> .....	45
<b>Tabla5</b> <i>Desempeño organizacional</i> .....	46
<b>Tabla6</b> <i>Desempeño contextual</i> .....	47
<b>Tabla7</b> <i>Desempeño de tareas</i> .....	48
<b>Tabla8</b> <i>Desempeño laboral</i> .....	49
<b>Tabla9</b> <i>Pruebas de normalidad</i> .....	50
<b>Tabla10</b> <i>Correlaciones entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral</i> .....	51
<b>Tabla11</b> <i>Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral</i> .....	52
<b>Tabla12</b> <i>Correlación entre Despersonalización y Desempeño laboral</i> .....	53
<b>Tabla13</b> <i>Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral</i> .....	54

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<b>Gráfico1</b> <i>Agotamiento emocional</i> .....	42
<b>Gráfico2</b> <i>Despersonalización</i> .....	43
<b>Gráfico3</b> <i>Realización personal</i> .....	44
<b>Gráfico4</b> <i>Síndrome de Burnout</i> .....	45
<b>Gráfico5</b> <i>Desempeño organizacional</i> .....	46
<b>Gráfico6</b> <i>Desempeño contextual</i> .....	47
<b>Gráfico7</b> <i>Desempeño de tareas</i> .....	48
<b>Gráfico8</b> <i>Desempeño laboral</i> .....	49

## RESUMEN

El estudio expuso como objetivo general: Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022. El tipo de investigación fue básico con enfoque de estudio cuantitativo con diseño de investigación no experimental transeccional de tipo correlacional y descriptivo. Como población se conformó con 339 cirujanos dentistas, mientras que la muestra se compuso con 181 cirujanos dentistas seleccionados a través del muestreo probabilístico aleatorio simple. Como técnica de acopio de data empleados resultó una encuesta, mientras que como instrumento para medir la variable Burnout se empleó el inventario de Burnout de Maslach y en la medición del desempeño laboral se empleó un cuestionario del desempeño laboral de Consuelo (2018). Obteniéndose por resultados para la variable Síndrome de Burnout 65,7% alto, 26,5% medio y 7,7% bajo frente a la variable Desempeño laboral 24,9% bueno, 10,5% regular y el 64,6% bajo. En adición, hubo una correlación alta y positiva del  $Rho=0,879$  (87,9%) junto a la significancia  $p=0,000$ . Concluyéndose, el síndrome de Burnout se relacionó significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**Palabras claves:** síndrome de Burnout, desempeño laboral, despersonalización, satisfacción personal, desempeño de tareas.



## ABSTRACT

The study set out as a general objective: To determine the relationship between Burnout syndrome and the work performance of dental surgeons in the private sector in the Covid-19 context in Tacna 2022. The type of research was basic with a quantitative study approach with a design of non-experimental cross-sectional research of correlational and descriptive type. As a population, it was made up of 339 dental surgeons, while the sample was made up of 181 dental surgeons selected through simple random probabilistic sampling. A survey was used as a data collection technique, while the Maslach Burnout Inventory was used as an instrument to measure the Burnout variable, and a Consuelo (2018) job performance questionnaire was used to measure job performance. Obtaining by results for the Burnout Syndrome variable 65.7% high, 26.5% medium and 7.7% low compared to the variable Work Performance 24.9% good, 10.5% regular and 64.6% low. In addition, there was a high positive correlation of  $Rho=0.879$  (87.9%) along with significance  $p=0.000$ . In conclusion, Burnout syndrome is significantly related to the job performance of dental surgeons in the private sector in the Covid-19 context in Tacna 2022.

**Key words:** Burnout syndrome, job performance, depersonalization, personal satisfaction, task performance

## INTRODUCCIÓN

El presente estudio titulado “Síndrome de Burnout y el Desempeño Laboral en el contexto Covid-19 de los Cirujanos Dentistas del sector privado Tacna 2022” buscó como propósito determinar la relación del síndrome de Burnout, el agotarse emocionalmente, las despersonalizaciones junto a la realización personal con el rendimiento laboral. La misma que permitió dar a conocer la relación existente entre ambas variables de estudio, Burnout, tal como indica Forbes, se definió como el padecer producido al responder a presiones extendidas sufrida por un individuo bajo factores de estrés interpersonal y emocional vinculado al trabajo. Desempeño laboral se definió como el comportamiento de los colaboradores para buscar los objetivos fijados tratando de lograr las metas a través de estrategias implementadas, obteniéndose así el desempeño en las habilidades poseídas por cada trabajador.

En la actividad privada de los cirujanos dentistas en la región Tacna, por comentarios de los mismos profesionales se tuvo conocimiento que existe demasiada carga laboral en las clínicas privadas. Por otro lado, la preocupación en vista que por tiempos de Covid-19 ha reducido la demanda de pacientes que requieran los servicios esto como consecuencia originó la preocupación por la subsistencia misma de los profesionales y las personas que de este dependen ocasionando en muchos casos estrés, ansiedad y Burnout que perjudicó el adecuado desempeño laboral de los cirujanos dentistas.

Seguidamente se describe la estructura de la tesis que comprende:

Capítulo I: Por el planteamiento del problema la misma que posee las descripciones sobre la realidad problemática, formular el problema, objetivos, limitaciones y justificaciones de la investigación.

Capítulo II: Estuvo estructurado por el marco teórico, conteniendo cada antecedente, base teórica y definiciones sobre cada término básico.

Capítulo III: La hipótesis y variables tuvo una definición conceptual y operacional, así mismo se consideró los niveles, rango y la cantidad de ítems.

Capítulo IV: La metodología estuvo compuesto por el diseño, muestra, técnicas e instrumentos de recolección y la estadística aplicada.

Capítulo V: Los resultados tuvieron un análisis descriptivo, un análisis inferencial y las discusiones.

Por último, se presentó una serie de conclusiones, recomendaciones junto a cada fuente de información y finalmente cada anexo.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

El Síndrome de Burnout, tal como indica Forbes, se definió como el padecer producido al responder a presiones extendidas sufrida por un individuo bajo factores de estrés interpersonal y emocional vinculado al trabajo. Desempeño laboral se definió como el comportamiento de los colaboradores para buscar los objetivos fijados tratando de lograr las metas a través de estrategias implementadas, obteniendo así el desempeño en las habilidades poseídas por cada trabajador.

En un contexto mundial, en España se realizó un estudio a dentistas que laboran en clínicas privadas, demostrando que un 29% tuvo el síndrome de Burnout en niveles altos y un 6% en niveles muy altos, donde se desencadenó principalmente en odontólogos con edades mayores, para quienes realizan prácticas generalista y no especializadas, para quienes viven en poblaciones con pocos habitantes, laboran en clínicas con poco personal, donde la opinión y gestión del dentista no se tomó en cuenta; a su vez, por menor satisfacción con el ingreso percibido y en situaciones donde no se pudo conciliar la vida profesional y familiar.

En un contexto latinoamericano, se comprobó que, en La Paz, Bolivia, el síndrome de Burnout entre los profesionales del sector salud se presentó dentro del 18,2%, desarrollándose por contar con contratos permanentes, más de 20 años de servicio y poseen familias disfuncionales, donde entre los cuales se generó una disminución en el desempeño en un 16% aproximadamente; teniendo igual un porcentaje pequeño de quienes presentan el síndrome, pudiendo contar igualmente con este personal para programas o desarrollar la atención de calidad para los usuarios.

En el contexto peruano, un estudio realizado en Puno se evidenció que aproximadamente un 40% del personal de sanidad presentó síndrome de Burnout, donde se generó desgaste emocional con las labores profesionales, actitudes de distanciamiento y frialdad hacia los pacientes, sentimiento de ineficacia en el trabajo

y baja realización personal; todo ello desencadenó un mal desempeño laboral, donde la técnica y calidad de atención resultó ineficiente, productividad baja, personal poco actualizado y capacitado y quejas del usuario por inoportuna o baja calidad de atención al usuario.

En el contexto local, en la actividad privada de los cirujanos dentistas en la región Tacna, por comentarios de los mismos profesionales se tuvo conocimiento que existe demasiada carga laboral en las clínicas privadas. Por otro lado, la preocupación en vista que por tiempos de Covid-19 ha reducido la demanda de pacientes que requieran los servicios esto como consecuencia originó la preocupación por la subsistencia misma de los profesionales y las personas que de este dependen ocasionando en muchos casos estrés, ansiedad y Burnout que perjudicó el adecuado desempeño laboral de los cirujanos dentistas. Lo mencionado fundamentó la disposición para realizar el presente estudio con propósito de poner en evidencia la incidencia del síndrome de Burnout en el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado dentro de la situación por Covid-19 en Tacna, por ello se planteó estos siguientes problemas.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema principal**

¿Cuál es la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022?

### **1.2.2. Problemas secundarios**

¿Cuál es la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022?

¿Cuál es la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022?

¿Cuál es la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

#### **1.3.2. Objetivos específicos**

Determinar la relación entre el agotamiento emocional y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

Describir la relación entre la despersonalización y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

Determinar la relación entre la realización personal y el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **1.4.1. Importancia de la investigación**

Se aportó con datos relevantes, actualizados y confiables a las teorías existentes sobre el síndrome de Burnout y Desempeño Laboral en el contexto Covid-19. Asimismo, la base teórica, afianzó a las teorías relacionadas con el tema.

En el contexto práctico fue importante en vista que a partir de los resultados las autoridades del sector salud puedan elaborar u optimizar las políticas existentes respecto a la prevención y tratamiento del síndrome de Burnout y optimización del Desempeño Laboral en los profesionales de salud. Antes de considerar abordar este síndrome, las organizaciones deben considerar la prevención para crear buenas condiciones de trabajo. Así como prevenir los riesgos físicos y psicológicos que se derivan de trabajar demasiado tiempo o desmotivado. Por otro lado, la investigación será empleado como antecedente de estudio o como guía por futuros investigadores.

Aportó razones metodológicas: Porque permitió adquirir nuevos conocimientos sobre las causas que generaron el síndrome de Burnout y como afectó el Desempeño Laboral. Asimismo, en el desarrollo de la investigación se siguió un enfoque, diseño y tipo de estudio que será de utilidad para futuros investigadores que desarrollen trabajos similares a profundidad.

#### **1.4.2. Viabilidad de la investigación**

Esta investigación fue factible porque llevó algún tiempo recopilar información, buscar y asegurar siempre la autenticidad de la investigación. También contó con cada recurso humano básico al desarrollarse integralmente, así como con los fondos necesarios para la investigación, ya que todos los costos incurridos fueron financiados por los investigadores.

La viabilidad también se atribuyó a la accesibilidad y disponibilidad de la información, donde se permitió con ello la clara comprensión sobre ambas variables de investigación.

De acuerdo con el contexto bajo el que se vive debido al coronavirus, se hicieron las coordinaciones necesarias y pertinentes para poder aplicarlo de manera virtual, prevaleciendo siempre el cuidado y el distanciamiento de los Cirujanos Dentistas al ser entrevistados.

#### **1.5. Limitaciones de estudio**

Una limitación del estudio fue el acceso a la información, otro la disponibilidad de los colaboradores en vista que existieron ordenanzas gubernamentales por conservar la aislación social obligatoria, otras limitaciones fue la falta de recursos económicos. Las mismas que fueron oportunamente superadas al observarse que se realizó la suscripción pertinente en bibliotecas virtuales.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes internacionales

**Fernandino F. (2020)** Argentina; en su investigación titulada *“Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia de Covid-19”*, tuvo por objetivo analizar el síndrome de Burnout durante el tiempo del Covid-19 para instituciones de sanidad públicas y privadas en Buenos Aires durante el 2020. El estudio fue cuantitativo, con diseño exploratorio y transversal. La población estuvo compuesta por 75 profesionales de la salud del Hospital General de Agudos Ramos Mejía y la muestra se compuso con 59 trabajadores en salud del Hospital General de Agudos Ramos Mejía. La técnica utilizada resultó una encuesta y por instrumento usado resultó un cuestionario. Concluyendo, existió presencia del síndrome de Burnout para los profesionales de la salud del Hospital General de Agudos Ramos Mejía, pudiéndose visibilizar aún más por la presencia del Covid-19 por la dificultad de la atención sanitaria. A parte de que este síndrome generó un agotamiento mental profundo, generó un grave impacto en el rendimiento, desempeño laboral, calidad en la atención y principalmente en la fortaleza mental del personal médico, donde se generó un trato sin empatía al paciente; además, es lógico que se incrementó por el Covid-19 al haber incertidumbre de disponibilidad de recursos, condiciones materiales y gravedad del diagnóstico de cada paciente <sup>1</sup>.

**Chica I. y Leiton J. (2021)** Colombia; en su investigación titulada *“Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud a causa del Covid19 en Medellín”*, planteo por objetivo conocer la presencia del síndrome de Burnout generado debido al Covid19 entre personal de sanidad. El estudio fue descriptivo. La población y la muestra estuvo compuesta por 150 profesionales de la salud de entre 22 y 52 años que laboran en un centro prestador de sanidad ubicado en Medellín. Como técnica utilizada se tuvo una encuesta, mientras que por instrumento usado se tuvo un cuestionario. Concluyendo, un 74% de los profesionales de salud que participaron



en el estudio sentían estrés moderado por realizar sus labores junto a pacientes con Covid19; asimismo, un 36% señala que sentían agotamiento emocional por trabajar con pacientes con Covid19, donde un 13% señala que empeoró sus relaciones intralaborales debido a la pandemia. No obstante, el único que mejoró fueron las relaciones intrafamiliares, donde un 36% señaló aquello debido a que pudieron pasar mayor tiempo con la familia y las emociones encontradas por la pandemia. A pesar de encontrar niveles bajos y medios de agotamiento y realización personal, no se descartó la presencia de Burnout para el personal de salud, por lo que se debieron tomar medidas de prevención y promoción para evitar su incremento <sup>2</sup>.

**Vinueza A., et al. (2021)** Ecuador; en su investigación titulada “*Síndrome de Burnout entre personal de salud en Ecuador en el contexto del COVID-19*”, tuvo por propósito establecer su intensidad y frecuencia del Síndrome de Burnout en personal de sanidad de Ecuador en contexto del Covid19. Este estudio resultó observacional y transversal. Su población se compuso con 250 médicos y enfermeras que laboran para el Ministerio de Salud Pública y la muestra estuvo compuesta por 224 médicos y enfermeros de la institución que eligieron participar de forma voluntaria. Su técnica utilizada fue una encuesta y por instrumento usado sería el cuestionario. Concluyendo, médicos, ya sean varones o mujeres, presentaron en un 78.15% que tuvieron agotamiento emocional severo, mientras que los enfermeros tuvieron agotamiento emocional en un 63.02%; además, un 72.61% de médicos presentó despersonalización severa o moderada, mientras que el 65.63% de enfermeros lo presentó igualmente. Demuestra ello que, en médicos, un 95.36% presentó el Síndrome de Burnout grave o medio y en enfermeros, un 95.89% también lo presentó. Esto influye en el desempeño laboral, donde los médicos obtuvieron una puntuación de 5.17 mayor que en enfermeros, pero, en general, cada varón presentó un menor desempeño en 4.04 a comparación de las mujeres. Por lo tanto, el síndrome de Burnout afectó mayormente al personal médico, a comparación de los de enfermería, a los más jóvenes y a mujeres <sup>3</sup>.

### 2.1.2. Antecedentes Nacionales

**Vega, C. (2020)** Callao; en su investigación titulada “*Síndrome de Burnout y rendimiento profesional en enfermeros dentro de la prestación de hospitalizaciones-Covid19, Callao 2020*”, Perú. Tuvo por objetivo conocer cómo se relaciona el Síndrome de Burnout con rendimiento profesional en enfermeros dentro de servicios para hospitalización durante Covid19 que laboran en el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Este estudio fue cuantitativo a nivel relacional no experimental. Como población y muestra se compuso con 50 enfermeros que trabajan en el servicio de hospitalización durante el Covid19 para el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren. Como técnica empleada se tuvo la encuesta mientras que su instrumento usado resultó un cuestionario. Concluyendo, hubo relación indirecta del síndrome de Burnout con rendimiento profesional en los enfermeros, donde un 50% de profesionales en enfermería que laboran para el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren durante el 2020 presentó el grado medio de síndrome de Burnout, mientras que el 26% presentó a grado alto aquella sintomatología. Esto se reflejó con el agotamiento emocional, donde un 38% tenía un nivel alto, además de la despersonalización y desempeño laboral, donde un 56% y 82% respectivamente vio un decrecimiento; no obstante, el desempeño se mantuvo alto en un 56% para procesos dependientes y en 60% para acciones administrativas, pero decayó en un 42% para procesos independientes <sup>4</sup>.

**Niquén, V. (2021)** Piura; en su investigación titulada “*Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la Microred Mórrope, Lambayeque*”, Perú. Tuvo por objetivo exponer un vínculo del desempeño profesional con Síndrome de Burnout entre el personal de salud que laboran en la Microred Mórrope durante el 2020. El estudio fue cuantitativa descriptiva básica no experimental. La población y muestra estuvo compuesta por 100 profesionales de la salud que laboran en la Microred Mórrope. Su técnica empleada resultó una encuesta, se tuvo como instrumento usado un cuestionario. Por conclusión, existió estrecho vínculo negativo del síndrome de Burnout y desempeño profesional en el personal de salud que laboran desde la Microred Mórrope, donde se demostró y afectó a la población que acude día a día a atenderse para mejorar su salud y calidad de vida. Además,

esta Microred junto a sus gerentes desconocieron de aquella situación, por lo que brindaban ayuda psicológica profesional en los profesionales de sanidad, pese a mostrarse actitudes como despersonalización, mal desempeño por influencias, agotamiento, sentimiento de defraudación y culpabilidad, llevando a que muchas veces sientan insensibilidad<sup>5</sup>.

## **2.2. Bases teóricas:**

En este apartado se desarrollaron las teorías relacionadas a la variable síndrome Burnout, la odontología y el estrés en la práctica dental tuvieron muchos componentes que ayudaron en la aparición de ansiedad; trabajos demasiado atareados, el repetir un mismo tratamiento, miedos, la ansiedad en pacientes, la problemática al cobrar las remuneraciones, el desconocer cada procedimiento y técnica que resuelva con seguridad y excelencia los sucesos presentados en las labores diarias, tal como tener miedo de parte de ciertos dentistas en ocasionar dolor bajo los métodos anestésicos contribuyeron a que los dentistas sean los profesionales sanitarios más ansiosos<sup>6</sup>.

La necesidad de solucionar completamente la problemática dental aquejada por los usuarios, presentaron un área séptica y cerrada para trabajar como fue una boca junto a la carente visibilidad hizo que los odontólogos tengan posturas corporales que estresan para permitirse alcanzar una mayor visibilidad y acceso, con lo cual de forma general cada procedimiento dental se volvió prolongado<sup>7 8</sup>.

El tratamiento a usuarios infantes, con ansiedad, con carencia colaboración para cumplir sus citas, potencialidad para contagiarse de afecciones, requerimiento del contar con pacientes debido al mercado competitivo son razones para producir estrés en los profesionales. Conforme a Freeman<sup>9</sup> estrés no repercutió solamente sobre la salubridad física y mental en los odontólogos, sino que también afectaron sus intereses por el trabajo alejándolo de sus pacientes al igual que de los colegas, conociéndose ello como Burnout.

### 2.2.1. Síndrome de Burnout

Este síndrome, según Freudenberger <sup>10</sup>, resultó aquel sentimiento de fracasar y la agotada existencia resultada por sobrecargas debido a la exigencia de energía y demandas personales. Pines y Kafry <sup>11</sup> lo definieron siendo el experimento global de agotarse emocional, actitud y físicamente ocasionado por encontrarse implicado el individuo en periodos largos de tiempo bajo contextos que logran afectar emocionalmente. Además, este síndrome fue ocasionado por el estrés crónico desde los centros laborales no conducido de manera exitosa, donde se caracterizó por sentir agotamiento de energía, incremento de distancia mental de las labores, sentimiento de cinismo o negativismo que se relaciona con el trabajo, y la eficacia profesional decrece <sup>12</sup>. Tal como indica Forbes <sup>13</sup>, lo definió como el padecer generado al responder a cada prolongada presión que un individuo sufrirá bajos situaciones estresantes interpersonales y emocionales vinculadas al trabajo.

En adición, este síndrome desarrolló tres síntomas, los cuales son el agotamiento, despersonalización y realización personal reducida. El agotamiento viene a ser una fatiga generalizada que se relacionó con dedicar mucho esfuerzo y tiempo a algún proyecto o tarea en específico que no se percibe como beneficioso; teniendo el agotamiento emocional al causarse por continuar cuidando a algún paciente que posee casi nulas posibilidades para recuperarse. La despersonalización se refirió a contar con alguna actitud indiferente o distante al realizar las funciones del trabajo, manifestándose como insensible, negativo y conductas cínicas o interactuando de forma impersonal con pacientes o colegas; donde se expresa con comentarios desatinados a los colegas y culpando a pacientes por los problemas médicos, teniendo incapacidad de demostrar dolor o empatía cuando algún usuario fallece. Por último, la realización personal reducida sería una tendencia a considerar de forma negativa el valor de las labores de uno mismo, sintiéndose insuficiente e incapaz de ejecutar el trabajo, junto a una baja autoestima profesional generalizada; además, podrían expresar una incapacidad para sentir alegría, felicidad, satisfacción o placer y asociarse a síntomas que incluyen los insomnios, dolores de cabeza, tensiones musculares y dificultades gastrointestinales <sup>14</sup>.

En la misma línea, el síndrome de Burnout se vio directamente relacionada con el trabajo, ocurriendo los síntomas de manera general en individuos con ningún antecedente de trastorno psiquiátrico o psicológico, desencadenándose por una discrepancia entre los ideales del trabajador con las expectativas y requisitos reales de la posición del individuo; durante etapas iniciales, el síntoma hace que los individuos se sientan con estrés emocional y un aumento de desilusión que se relaciona con las funciones laborales y el trabajo en general <sup>14</sup>. Este síndrome logró afectar fundamentalmente en cada tarea cotidiana laboral, en los hogares o cuando se cuida a familiares. Una persona que sufre de agotamiento serían muy negativos referente a sus labores, no pueden tener concentración, resultan indiferentes y no conciben la creatividad <sup>15</sup>.

Entre los factores de riesgo, ya sean individuales u organizacionales, que son asociados a obtener una susceptibilidad mayor para desarrollar el síndrome de Burnout serían: Entre los riesgos individuales estuvieron tener una autoestima baja, mecanismos desadaptativos para afrontar situaciones, adultos muy jóvenes con visiones idealistas, expectativas con alto irrealismo y contar con dificultades financieras. Mientras que entre los factores de riesgo organizacional estarían: contar con una carga laboral muy pesada, tener problemas o conflictos con colegas del centro de trabajo, disminución de recursos para sus labores, falta de controles, desequilibrios entre el esfuerzo y la recompensa percibida, carencia de personal y constantes cambios institucionales o fugases. Mientras que los efectos de riesgo para el personal de salud serían: por mucha variación de los horarios laborales, rotación rápida de los usuarios o pacientes y eventos al finalizar una vida <sup>14</sup>.

Según, Dale <sup>10</sup>, siendo quien inició el concebir teóricamente el Burnout, que lo entendió como resultado de estresarse en el trabajo, el cual variaría conforme de relaciones a la duración e intensidad de este. Cherniss <sup>11</sup>, lo determinó a las alteraciones negativas personales ocurridas durante mucho tiempo entre personas que tienen empleos frustrantes o con muchas demandas.

Edelwich y Brodsky <sup>10</sup>, lo definieron como la progresiva pérdida de energía, idealismo y sucesos vivenciados del personal profesional de salud. Maslach y

Jackson <sup>11</sup>, sostienen que Burnout está configurado como el síndrome tridimensional que se caracteriza por agotamientos emocionales, despersonalizaciones y poco desarrollo individual.

### **Agotamiento emocional**

Pines, Aronson y Kafry <sup>12</sup>, lo definieron siendo la situación para agotarse físico, mental y emocionalmente, generado al involucrarse dentro del trabajo bajo contextos demandantes emocionalmente. Este Síndrome fue considerado como una problemática para la salud, según la Organización Mundial de la Salud, desde su revisión décima de clasificaciones internacionales sobre enfermedades, pudo incluirlo desde su capítulo V, sobre factores influyentes sobre la situación de salud y contactar con el servicio de sanidad, y desde la sección reservada para problemáticas vinculadas a manejar las complicaciones de vida, traducida en forma de agotamiento <sup>16</sup>.

Este síndrome de agotamiento fue relacionado con las labores en sociedades de bienestar, fue mediante la percepción de Freudenberg <sup>17</sup>, en cierto establecimiento para desintoxicación durante los años 60, saliendo a la luz unas descripciones primeras sobre los colaboradores afectados por aquel trastorno. Seguidamente, durante los años 80 fue dispuesto un criterio para evaluar aquel síndrome, siendo ello mediante un diseño en la herramienta para medir de forma estándar del MBI o también conocido como Maslach Burnout Inventory.

La evolución según Cherniss <sup>18 19</sup>, planteó que es un fenómeno progresivo donde hubo etapas: La etapa sobre entusiasmo: Los trabajos en un inicio fueron experimentados siendo estimulantes. Etapa de estancarse: Comenzó a dudarse sobre el trabajo, apareciendo como síntomas el dolor estomacal, dolor de cabeza y aburrirse. La etapa de frustraciones: En este o bien salvamos positivamente la situación o surge la etapa donde la problemática psicósomática se vuelve crónica, adoptándose la postura de dubitación y mal adecuada para cada tarea. En la etapa apática: Uno está resignado para cambiar cada cosa, de desearo hacia cada paciente; empezando los ausentismos laborales. Y la etapa del quemado: Donde se produjo con ello una paralización intelectual y física sobre no lograr continuar,

siendo este dónde este padecimiento es manifestado conforme las características más acentuadas y comunes.

Este síndrome fue asociado a los sentimientos de agotamiento, despersonalizaciones, emocionales y disminución al realizar personalmente las labores o trabajo. Resulta ser una situación donde, por carencia de energía, el colaborador percibe que no podrá participar en nivel emocional, lo cual conllevaría a desarrollar sentimientos y actitudes negativas hacia demás individuos para el que trabaja, llegando a un punto de culparlos de problemas propios del individuo, valorando de manera negativa la capacidad individual al interactuar y desarrollar labores <sup>17</sup>.

En la etiología de este síndrome tenemos: La edad, vinculada al total de experiencia en una carrera; pasando a prácticas cotidianas, donde se apreció que las retribuciones profesionales, individuales y económicas no resulta lo esperado. Respecto al género, Maslach y Jackson <sup>20 21 22</sup>, comprobaron que una mujer resulta más proclive a comparación del varón a cada dimensión del agotarse emocionalmente y reducir las realizaciones personales, en cambio, el hombre lo fue desde las despersonalizaciones. Las mujeres se encuentran predispuestas a experimentar el Síndrome de Burnout, siendo así el género con mayor vulnerabilidad.

El Estado civil: Al parecer los individuos solteros presentaron más fatiga emocional, menos desarrollo individual y más despersonalizaciones, a comparación de quienes se casan o conviven establemente, el implicar a la familia e hijos determinó que posean más posibilidades para sobrellevar conflictos emocionales y personales <sup>22</sup>.

El horario de trabajo en los profesionales pudo generar conforme ciertos autores a que aparezca el síndrome, pese a existir discrepancias sobre esta posición. Los años ejerciendo la profesión, ciertos autores encontraron un vínculo positivo al síndrome, manifestándose bajo dos etapas: Al iniciar la laborar en su profesión y al tener más de 10 años de laborar, los cuales evidencian un nivel inferior de asociarse al Síndrome. En cuanto a la sobrecargas en el trabajo en personal de sanidad,

resulta un factor que produjo que disminuya la calidad al prestar sus servicios ofrecidos, ya sea de forma cuantitativa o cualitativamente. Los salarios se invocaron siendo una causa distinta que afecta el desarrollar el Burnout para aquellos profesionales, pese a no quedar evidente en las lecturas<sup>20 21 22</sup>.

Las características según Maslach y Jackson<sup>22</sup> el Agotamiento o cansancio emocional es el elemento clave del síndrome, las personas tienen sentimientos de encontrarse emocionalmente sobrepasados y agotados referente a cada recurso emocional aparece como consecuencia del fracaso en intentar modificar situaciones que generan estrés.

### **La despersonalización**

Este implicó comportamientos negativos interpersonales y cínicos, donde se genera sentimientos muy alejados para con demás personas. Un bajo crecimiento personal desde los trabajos determinó que disminuya el sentimiento de éxito y competencia, al igual que surge la inclinación por valorarse de forma negativa hacia uno mismo.

Un cuadro clínico puede seguir la siguiente secuencia: Etapa 1 donde fue percibido el desequilibrio de recurso humano y material junto a demandas laborales, con lo cual este último es menor a los primeros, generando una condición de estresarse agudamente. Dentro una segunda etapa la persona desarrollo un esfuerzo extra en poder adaptarse a cada demanda, sin embargo, funcionaría solamente de forma transitoria (en esto el cuadro resulta revocable). Ya que desde la tercera etapa apareció el Síndrome de Burnout junto a cada componente descrito, mientras que desde su cuarta etapa la persona deteriorada física y psicológicamente resultó un mayor peligro que el ayudar para cada servicio<sup>23</sup>.

Entre las consecuencias dadas por tener este síndrome principalmente para el profesional de salud fueron: Tener el trastorno de estrés postraumático, abusando del alcohol, llevando incluso a tener ideas suicidas. El trastorno de estrés postraumático fue manifestado por evitaciones, intrusiones, variaciones negativas de la cognición y por el estado de ánimo, generando alteraciones en la reactividad



y excitación; además pudo ocurrir debido a eventos catastróficos o con posterioridad a una exposición repetitiva o crónica a situaciones traumáticas, principalmente en profesionales de la salud que trabajaron en cuidados intensivos. Incluso puede ocurrir al desarrollar el síndrome que el profesional de la salud deje su profesión, aumentando las tasas de rotaciones y generando mayores costos para una atención médica, disminuyendo la productividad, disminuyendo el personal moral y decreciendo la calidad en general de las atenciones a los usuarios  
14.

### **Realización personal**

En la misma línea, el desarrollo del síndrome de Burnout dio como resultado la reducción de la eficacia clínica y genera un mal desempeño laboral, incluso pudiendo afectar las atenciones a los usuarios. Frecuentemente fue asociado a una satisfacción más baja, mayor cantidad de errores del personal médico, mayor cantidad de infecciones que se asociaron a atenciones por salud y mayor tasa de mortalidad para profesionales de la salud; a su vez de generar agotamiento y angustia, donde se condujo a que se cometan errores no comunes y preocupantes  
14.

Una medida preventiva, desde un enfoque individual debieron estimular el realizar cada actividad al exterior del centro de salud, conviniendo incluso más el apartar un contexto individual del laboral, llevando como mínimo una vida en orden, cuidar su salud, mejorando en lo posible su alimentación y descansar correctamente. Referente al paciente: No pudo cambiarse al usuario que visita el centro de salud, solo su comportamiento mostrado hacia aquellos preguntándoles su opinión de manera abierta y amable, buscando mejorar cada vez el trabajo, generar sugerencias para la salud bucal y demás. Frente a pacientes conflictivos o difíciles se convenió presentarse educado y firme<sup>24</sup>.

La medición del síndrome de Burnout se realizó con el Maslach Burnout Inventory (MBI), es un instrumento donde fue planteado a la persona un conjunto de frases respecto a pensamientos y sentimientos vinculados a las interacciones en el empleo, el instrumento se conforma con 22 ítems valorados desde la escala Likert.

Resulta una versión primeriza que valora cada ítem, presentando dos maneras, la intensidad y la frecuencia, respecto a este último la persona valoraría a través del rango siete adjetivos yendo del "nunca" hacia "todos los días", referente a las frecuencias para experimentar cada situación descrita en cada ítem. Empleó este sistema para puntuar siguiente <sup>24</sup>.

0=nunca, 1=una o más ocasiones en el año, 2= una vez cada mes o menos, 3= varias veces cada mes, 4= una vez semanalmente, 5= varias veces semanalmente, 6= cada día. El factorizar cada ítem arrojó mayormente de cada trabajo tres factores, llamados despersonalizaciones, agotamiento emocional y realización personal dentro del trabajo. El agotamiento emocional se conformó con nueve ítems, refiriéndose a disminuir o perder cada recurso emocional o describir cada sentimiento al encontrarse cansado y saturado emocionalmente debido al trabajo. El despersonalizarse se conformó con cinco ítems describiendo la respuesta impersonal y fría junto a falta de sensibilidad y sentimientos con cada sujeto <sup>24</sup>.

La realización personal se compuso con ocho ítems describiendo cada sentimiento de eficacia y competencia dentro del trabajo, tendiendo a la evaluación del trabajo propio de manera negativa y vivenciando una insuficiencia laboral. Por otro lado, desde cada subescala del agotamiento emocional y despersonalizaciones, una puntuación alta correspondió a fuerte sentimiento de encontrarse quemado bajo una subescala para crecimiento personal dentro del trabajo las puntuaciones bajas correspondieron a sentimientos altos por quemarse <sup>24</sup>.

El sistema para evaluar demostró el cumplir de forma adecuada cada criterio respecto a validar divergente y convergentemente exigido hacia cada instrumento para evaluar. La confiabilidad y validez fueron contrastadas ampliamente en todo el mundo. El vínculo de puntuación con nivel del Síndrome de Burnout resultó dimensional, con lo cual, no existió un lapso del corte para indicar la existencia o inexistencia de la entidad. Lo realizado pretende la distribución de rangos para cada puntuación total sobre cada sub escala desde tres segmentos <sup>24</sup>.

El MBI se validó bajo distintas profesiones e investigaciones en muchos países a escala mundial: Maslach y Jackson lograron validarlo bajo estos valores alfa de

Cronbach siguientes: del 0.90 en cansancio emocional, del 0.79 en despersonalización y del 0.71 en realización personal, generándose así la confiabilidad de lo útil de este instrumento <sup>24</sup>.

Adicionalmente, como terapia para del síndrome de Burnout, se recomendó un tratamiento farmacológico de acuerdo con los síntomas, pudiendo ser betabloqueantes o antidepresivos; además de psicoterapia llevándolo con técnicas de relajación, para poder afrontar el estrés e incrementar la autoestima; reorganizar el entorno laboral, incluyendo la organización y estructura del trabajo e introducir una gestión de tiempos; y cambiar el ambiente laboral, combinándolo con reciclaje y rehabilitación, entre otros <sup>25</sup>.

### **2.2.2. Desempeño laboral**

El modelo Campbell nace de la necesidad de medir de manera integral el desempeño laboral. Se consideró un pilar teórico al evaluar el desempeño profesional por tratarse de una estructura multidimensional cuya finalidad es contar con los principales componentes de la medición del desempeño y ayuda de esta manera desarrollar una estrategia destinada a alcanzar las metas, cuyos elementos describen la estructura de desempeño potencial de todos los trabajos <sup>26</sup>.

Campbell, McCloy, Oppler y Sager (1993) generaron la taxonomía sobre 8 elementos: Dominar cada tarea específica, la capacidad de los individuos al desarrollar labores específicas; competencias de labores sin especificación, asociadas con labores no exclusivas del empleo sino del empleador. espera; comunicación oral y escrita, incluida la capacidad del trabajador para hablar o redactar con audiencias desde todos los tamaños; mantener una disciplina individual, lo que incluye evitar conductas negativas dentro del trabajo; promover el desempeño en el equipo, nivel del apoyo personal y el colaborar con colegas para establecer los objetivos del equipo laboral; supervisión, cierta Cómo las personas afectan el rendimiento en el colaborador mediante las interacciones presenciales; junto a la gestión, que se refiere al comportamiento con el propósito de integrarse, proponer soluciones a problemas y organizar recursos. Cada elemento establecido por Campbell resulta los factores decisivos que miden e internalizar correctamente

los objetivos de negocio, y pueden aplicarse a cualquier campo profesional. Estos elementos deben aplicarse para comprender el desempeño laboral, de manera que se comprenda su impacto en el logro de las metas organizacionales, además, también se puede aplicar a varios departamentos ocupacionales <sup>26</sup>.

El desempeño laboral se determinó al desempeño que muestra el personal cuando realiza las principales funciones y tareas requeridas por su puesto en un ambiente de trabajo específico, lo que puede acreditar su idoneidad. Es en el desempeño laboral donde las personas reflejaron las habilidades laborales que han adquirido como conocimientos, sistemas, competencias, sentimientos, experiencias, motivaciones, actitudes, valores individuales y características, ayudando en alcanzar los resultados esperados y está en línea con los Requisitos de tecnología, producción y servicio de la compañía. La terminología desempeño profesional fue referido a algo realmente hecho por los colaboradores, no solamente a cómo conoce hacerlo, incluyendo así lo siguiente: habilidades (calidad, eficiencia y productividad para las que realiza cada actividad laboral asignada dentro de determinada etapa de tiempo), conducta disciplinaria, (uso de una jornada laboral, cumplimiento sobre una normativa de seguridad y salud en el trabajo, normativa específica del puesto) y las cualidades personales requeridas para el desempeño de determinadas ocupaciones o puestos, por lo que resulte idóneo <sup>27</sup>.

Es un conjunto de características o habilidades del comportamiento o desempeño de un individuo, equipo u organización en comparación con las metas, normas o expectativas previamente definidas. Es el acto de realizar, ejercitar y realizar actividades específicas <sup>28</sup>. Por otro lado, también fue definido como el procedimiento sistemático y estructural donde se evalúa, mide e influye en cada conducta, atributo y resultado vinculado al trabajo, al igual que el nivel del absentismo, para determinar un nivel de productividad de los trabajadores con el fin de mejorar su desempeño futuro <sup>29</sup>.

Es la eficiencia con la que los empleados desempeñaron sus funciones dentro de la organización, es decir, el esfuerzo de los empleados por cumplir con sus deberes dentro de la institución para poder alcanzar su éxito, responsabilidad junto al

cumplimiento de sus deberes para su propio beneficio en la organización. En otras palabras, es la capacidad de trabajar en una organización, y tienen un conjunto de metas que deben cumplirse de manera responsable y eficiente <sup>30</sup>.

En la misma línea Lauracio y Mariátegui <sup>31</sup>, establecieron las dimensiones para efectos de la investigación como dimensiones del desempeño laboral a la: calidad técnica para atender, capacitaciones y formaciones continuas junto a las aptitudes.

### **Calidad técnica de atención**

La calidad tiene un sin número de definiciones, una de las definiciones más aceptadas de la calidad fue “el cumplimiento de requisitos en función de satisfacer las necesidades del cliente y otras partes interesadas” <sup>32</sup>.

Dentro de la atención medica los requisitos para garantizar la calidad fueron: El liderazgo comprometido, conocimientos, participación, estándares y comunicación. Asimismo, la calidad tuvo como componentes técnicos que son la medición del empleo de los recursos, accidentes o incidencias, justificación de procesos, auditoria de expedientes y percepción de los procesos de atención <sup>33</sup>.

La calidad para atender técnicamente incluyó el aplicar la tecnología y ciencia médica para maximizar cada beneficio para la salud no incrementando el riesgo. Por lo tanto, su nivel de calidad referente al punto donde es esperado que las atenciones brindadas logran un balance que favorece referente a beneficios y riesgos <sup>34</sup>.

### **Capacitación y educación continua**

El cultivo y mantenimiento de la capacidad profesional de los recursos humanos resultó un elemento básico sobre cualquier sistema de salud, por consiguiente, dentro de las pautas de la Organización Mundial de la Salud (OMS), fue establecido como un componente básico de los seis sobre cualquier sistema, los componentes del recurso humano. Resultó un proceso dificultoso, comenzando con el proceso para renovación periódica de las licencias de ejercicio profesional para formar profesionales en las entidades universitarias, sus licencias y los mecanismos para

mantener su calidad. Certificaciones periódicas sobre habilidades profesionales. De esta forma, un estado aseguró que el profesional que se encuentra bajo la práctica mantenga cada habilidad, asegurando así que se brinde atenciones con calidad hacia cada persona <sup>35</sup>.

Cada actividad formal o informal fue dirigida en desarrollar, mantener, mejorar y actualizar cada actitud, conocimiento y práctica profesional, generalmente denominado "desarrollo profesional continuo", en las circunstancias específicas de los profesionales de la salud, educación continua. Desde la perspectiva de la gestión del personal de la organización, el subconjunto de actividades formales para este propósito se denominó "formación continua" <sup>35</sup>.

Por otro lado, la educación continua dirigido a los profesionales de la salud tuvo como objetivo profesionalizarlos a través de la formación académica, enfocándose en la actualización y adquisición de conocimientos, habilidades y habilidades profesionales relacionadas con su entorno laboral, contribuyendo así en la mejora la calidad para atender personal, familiar y comunitariamente <sup>36</sup>.

Asimismo, una formación profesional para los profesionales de salud debe afrontar un reto para la recalificación en los trabajadores que han perdido su empleo y no volverán, y también debe facilitar la transición de los trabajadores que han sido impulsados por medidas de recuperación productiva y medidas para promover la recuperación <sup>37</sup>.

## **Productividad**

La productividad es la capacidad de alcanzar metas y dar respuesta de la más alta calidad con un mínimo de recursos humanos, físicos y económicos, beneficia a todos al permitir que las personas desarrollen su potencial y obtengan a cambio un mayor nivel de calidad de vida <sup>38</sup>.

Conforme la Organización Internacional del Trabajo (OIT), existen varios elementos fundamentales, y su vínculo de ellos fue conducido a medir lo considerado como productivo. Al ser emprendedores, una meta que permite y beneficia en desarrollar y crecer la empresa sería su productividad. Algunas personas piensan que esta se

encuentra íntimamente relacionada al sistema para gestionar la calidad, mediante el cual pudo mejorarse el nivel o cada estándar de alguna institución, incluyendo se pueden identificar defectos o defectos en el producto final, y se puede buscar la optimización del proceso de producción. A lo largo de los años, de acuerdo a cada necesidad en una sociedad igual y cada requerimiento actual, la productividad demostró diversos matices en su concepto. Esta es la razón por la que la productividad actual tiene muchos conceptos, principalmente relacionados con la eficiencia, el desarrollo, la evolución, la gestión de recursos y los productos finales<sup>39</sup>.

De lo indicado se puede sostener que la productividad laboral, se relacionó con la jornada laboral y se definió como un aumento o disminución en el nivel de desempeño, como el producto final de acuerdo al trabajo requerido para producir o proveer bienes o servicios<sup>39</sup>.

### **2.3. Definición de términos básicos.**

**Síndrome de Burnout:** Agotamiento físico, emocional y actitudinal causado por largos periodos de tiempo en situaciones que afectan emocionalmente<sup>12</sup>.

**Agotamiento emocional:** Agotarse emocional, física y mentalmente, produciéndose al involucrarse dentro del trabajo en circunstancias demandantes emocionalmente<sup>16</sup>.

**Despersonalización:** Involucra comportamientos impersonales y negativos cínicos, generando sentirse demasiado distantes ante demás individuos<sup>14</sup>.

**Realización personal:** Reducción de la eficacia clínica y genera un mal desempeño laboral, incluso pudiendo afectar las atenciones a los usuarios<sup>14</sup>.

**Desempeño laboral:** Desempeño mostrado por el personal cuando realiza las principales funciones requeridas por su puesto lo que acredita su idoneidad<sup>27</sup>.

**Calidad técnica de atención:** Incluye la aplicación de la ciencia y la tecnología médicas para maximizar cada beneficio para la salud no incrementando sus riesgos<sup>34</sup>.

**Capacitación y educación continua:** Es establecido como un componente de los seis básicos en cualquier sistema, siendo este el de recursos humanos <sup>35</sup>.

**Productividad:** Capacidad de alcanzar metas con un mínimo de recursos humanos, físicos y económicos <sup>38</sup>.

**Estado civil:** Conjunto de condiciones para las personas físicas que determina su condición jurídica y les confiere un conjunto de derechos y obligaciones. <sup>22</sup>

**Medidas preventivas:** Todas las acciones que benefician a las personas en la protección eficaz de su salud y vida en la vida rutinaria. <sup>34</sup>



## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

#### 3.1. Formulación de hipótesis principal y derivados

##### 3.1.1. Hipótesis principal

El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

##### 3.1.2. Hipótesis específicas

El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

#### 3.2. Variables, definición conceptual y operacional

**V1:** Síndrome de Burnout: Resultó aquella experiencia general de agotarse actitudinal, física y emocionalmente ocasionado por encontrarse implicado un individuo bajo periodos largos de tiempo desde contextos que logran afectar de forma emocional. Además, el síndrome es el resultado de estresarse crónicamente desde los centros de labores sin ser manejado de manera exitosa, caracterizándose por sentir agotamiento de energía, incremento de distancia mental de las labores, sentimiento de cinismo o negativismo que se relaciona con el trabajo, y la eficacia profesional decrece <sup>12</sup>.

**V2:** Desempeño laboral: Se refirió al desempeño que muestra el personal cuando realiza las principales funciones y tareas requeridas por su puesto en un ambiente de trabajo específico, lo que puede acreditar su idoneidad. Es en el desempeño

laboral donde las personas reflejan las habilidades laborales que han adquirido como conocimientos, sistemas, competencias, sentires, experiencia, motivaciones, actitudes, valores personales y características, ayudando en alcanzar los resultados esperados y está en línea con los Requisitos de tecnología, producción y servicio de la empresa <sup>27</sup>.

### Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSION	INDICADOR	ESCALA DE MEDICIÓN	VALORES
Síndrome de Burnout	Agotamiento emocional	Sentimientos de agotamiento físico y emocional	Cualitativa Ordinal	Alto: 27-54 Medio: 19-26 Bajo: 0-18
	Despersonalización	Sentimientos de actitudes pesimistas e insensibilidad	Cualitativa Ordinal	Alto: 10-30 Medio: 6-9 Bajo: 0-5
	Realización personal	Sentimientos de baja autoestima (personal y laboral)	Cualitativa Ordinal	Alto: 40-56 Medio: 34-39 Bajo: 0-33
Desempeño laboral	Desempeño organizacional	Capacidades del conocimiento y habilidades de técnicas	Cualitativa Ordinal	Bueno: 34-35 Regular: 21-33 Bajo: 9-20
	Desempeño contextual	Refieren no solo son las habilidades del trabajador sino también las actitudes	Cualitativa Ordinal	Bueno: 37-50 Regular: 24-36 Bajo: 10-23
	Desempeño de tareas	Eficiencia y eficacia en el trabajo	Cualitativa Ordinal	Bueno: 34-35 Regular: 21-33 Bajo: 9-20

Fuente: Elaboración Propia

## CAPITULO IV

### METODOLOGÍA

#### 4.1. Diseño metodológico

**Tipo de investigación:** Se tuvo como tipo al no experimental, en vista que no hubo manipulación de las variables sino solo se han medido en su estado natural, sin manipular cada variable de forma directa, solamente se analizaron y describieron como son presentadas realmente. Fue conocido incluso como método descriptivo, donde solamente fue llegado a controlar la estadística, por consiguiente, la validación interna resulta inferior comparado a un método experimental <sup>40</sup>.

**Enfoque de investigación:** Se tuvo un enfoque cuantitativo.

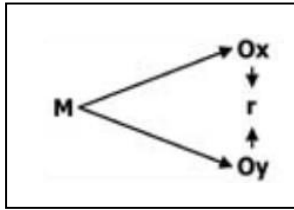
La investigación de enfoque cuantitativo, empleó las recopilaciones de información buscando probar hipótesis bajo las ventajas de evaluaciones numéricas y análisis de estadística, tuvo como propósito establecer modelos conductuales y la comprobación de teorías <sup>41</sup>.

**Diseño de investigación:** El estudio tuvo por diseño de estudio descriptivo, prospectivo y transversal.

Los diseños descriptivos tuvieron por propósito la descripción del estado presente o actual sobre cada característica relevante sobre el fenómeno por estudiarse <sup>40</sup>.

En la misma los diseños de estudio prospectivos resultaron investigaciones para estimar resultados próximos, donde los acontecimientos por registrar aún no son presentados, sin embargo, se previó cada condición metodológica incluyendo un momento donde es presentado <sup>40</sup>.

Por último, el diseño transversal son diseños en las que la recopilación de datos se realiza en un único momento <sup>41</sup>.



**Donde:**

**M** = Muestra

**Ox** = Síndrome de Burnout

**Oy** = Desempeño laboral

**r** = relación entre ambas variables

**Nivel de investigación:** El nivel de investigación fue correlacional.

Las investigaciones de nivel correlacional buscan “Asociar variables mediante un patrón predecible para un grupo o población” <sup>41</sup>.

#### **4.2. Diseño muestral**

##### **Población**

La población estuvo conformada por 339 Cirujanos Dentistas que laboran de modo independiente en consultorios privados de la ciudad de Tacna.

Dentro de los criterios de inclusión tenemos: Cirujanos dentistas que estén colegiados, habilitados en el departamento de Tacna, cirujanos dentistas sin límite de edad que trabajen solo en consultorios privados donde manifiesten conformidad con la investigación y cirujanos dentistas de ambos sexos.

Asimismo, los criterios de exclusión: Cirujanos dentistas quienes no quieran participar en esta investigación a realizar donde que no estén colegiados, habilitados de igual manera que tenga labor administrativa fuera de la labor odontológica.

## Muestra

La muestra fue escogida por medio del muestreo probabilístico de tipo aleatorio simple.

El muestreo es un conjunto de operaciones que se realizan para estudiar determinadas distribuciones. Las características de la población se denominan muestras<sup>40</sup>.

El muestreo probabilístico en comparación con los cálculos no probabilísticos, el tipo de muestreo que utiliza cálculos probabilísticos. Puede ser aleatorio, jerárquico, agregado y sistemático<sup>40</sup>.

El muestreo aleatorio simple es aquel muestreo que asegura que se seleccione la misma probabilidad para todas las personas o casos en una población. Resulta el método para seleccionar muestras donde cada unidad es seleccionada de forma individual y directa a través del procedimiento aleatorio. Es empleado al conocerse un marco muestral y el valor de la variable que se va a medir se distribuye uniformemente<sup>40</sup>.

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

### Donde:

n = Tamaño de la población

Z= Nivel de confianza

p = Probabilidad de éxito, o proporción esperada.

q = Probabilidad de fracaso

d = Precisión (error máximo admisible en términos de proporción)

$$n = \frac{339 * (3 A 2) * 0.5 * 0.5}{(0.1 A 2)(339 - 1) + (3 A 2) * 0.5 * 0.5} = 181$$

La muestra a partir de la aplicación de la formula fue de 181 Cirujanos Dentistas que laboran de modo independiente en consultorios privados de la ciudad de Tacna.

### **4.3. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **A. Técnica de recolección de datos**

La técnica para acopio de datos fue la encuesta, siendo aquel procedimiento que utiliza una herramienta para acopiar datos consta de una serie de reactivos o preguntas, y su propósito sería obtener datos veraces sobre cierta muestra específica. Incluso se clasifica a modo de investigación, donde un cuestionario es aplicado para la totalidad de la población, utiliza como nombre los censos<sup>40</sup>.

#### **Instrumentos de recolección de datos**

Este instrumento para acopio de datos fue un instrumento perteneciente a la técnica para acopio de datos. Pudiéndose dar en forma de guías, manuales, equipos, pruebas, cuestionarios o pruebas<sup>40</sup>.

Para medir la variable Síndrome de Burnout fue empleado un inventariado de Burnout de Maslach encuesta dirigido a los servicios humanos para el personal de salud por sus siglas en inglés (MBI-HSS (MP)), conforme al detalle siguiente:

<b>Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey For Medical Personnel (MBI-HSS (MP))</b>	
Autores	Cristina Maslach y Susana Jackson
Adaptación al Español	Gil y Peiro (1997)
Administración	Individual y colectiva
Ámbito de aplicación	Personal de Salud mayor de 18 años
Duración	15 minutos
Significación	Mide las 3 variables de Burnout: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional</li> <li>- Despersonalización</li> <li>- Realización personal</li> </ul>
Niveles	Alto, medio y bajo
Calificación	Las 22 ítems se calificaran de 0 a 6 puntos
Rango	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Agotamiento emocional: Alto: 27-54 Medio: 19-26 Bajo: 0-18</li> <li>- Despersonalización: Alto: 10-30 Medio: 6-9 Bajo: 0-5</li> <li>- Realización personal: Alto: 40-56 Medio: 34-39 Bajo: 0-33</li> </ul>
Puntuación	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Alta en AE y DP, baja en RR indican estrés alto</li> <li>- Baja en AE y DR, alta en RP indican estrés bajo</li> </ul>

Fuente: Bellido <sup>42</sup>

A efectos de medir la variable desempeño laboral se empleó un cuestionario de autoría de Salgado, J. y Cabal, A. quienes elaboraron un cuestionario en el año 2011 buscando la medición de la variable desempeño laboral detallado a continuación:

<b>Cuestionario para medir el Desempeño Laboral</b>	
Autores	Salgado, J. y Cabal, A. (2011)
Administración	Individual y colectiva
Ámbito de aplicación	Personas mayores de 18 años
Duración	15 minutos
Significación	Mide las 3 variables de Desempeño Laboral: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Desempeño organizacional</li> <li>- Desempeño contextual</li> <li>- Desempeño de tareas</li> </ul>
Niveles	Bueno, medio y bajo

Calificación	Los 28 ítems se calificarán de 1 a 5 puntos
Rango	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Calidad y técnica de atención Bueno: 34-35 Regular: 21-33 Bajo: 9-20</li> <li>- Capacitación y educación continua Bueno: 37-50 Regular: 24-36 Bajo: 10-23</li> <li>- Productividad Bueno: 34-35 Regular: 21-33 Bajo: 9-20</li> </ul>

Fuente: Bellido <sup>42</sup>

## B. Procedimientos

Primero: Fue solicitada la carta para presentarse en la Universidad Alas Peruanas, posterior a ello se solicitó la relación de los Cirujanos Dentistas al Colegio de Odontólogos de la región Tacna. Seguidamente se contactó a los Cirujanos Dentistas a quienes se solicitó su autorización para su participación dentro del estudio, posteriormente fue tabulado cada pregunta dentro del Google Forms las mismas que fueron enviados a los números de WhatsApp o correos electrónicos de los Cirujanos Dentistas.

Segundo: Los resultados recepcionados a través del Google Forms fueron exportados al Microsoft office Excel donde se sacó los promedios y sumatorias de los puntajes las mismas que fueron tabulados en el programa estadístico SPSS version 26 traducido al idioma español.

### 4.4. Técnicas estadísticas para el procesamiento de la información

El analizar y procesar cada dato fue ejecutado por medio del software de estadística SPSS en su 26 versión, traducándose al idioma español, permitiendo elaborar cada cuadro, gráfico, la prueba de normalidad y una prueba de hipótesis.



#### **4.5. Aspectos éticos**

Se respetó la ética y la moral de la Academia Peruana de Odontología, y todos los profesionales que realizan investigaciones deberán cumplir con la normativa internacional y nacional regida para investigaciones en humanos, como la "buena práctica clínica", la Declaración de Helsinki, la Conferencia de Coordinación Internacional y el Consejo Internacional de Medicina de Organizaciones Científicas (CIOMS) <sup>43</sup> y el Reglamento de Ensayos Clínicos del Ministerio de Salud.

Este estudio fue llevado a cabo manteniendo a los participantes en el anonimato y respetando los principios de igualdad, justicia y equidad: Los principios se refieren a la equidad o justicia.

## CAPITULO V

### RESULTADOS

#### 5.1. Descripción de resultados de la variable síndrome de Burnout

**Tabla1**  
*Agotamiento emocional*

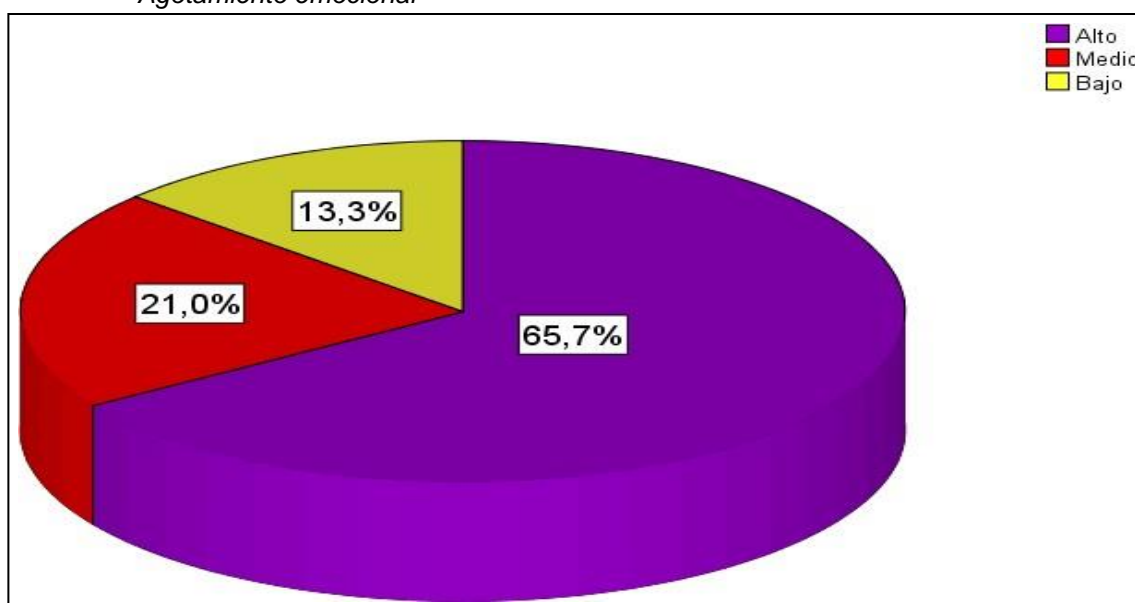
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	119	65,7	65,7	65,7
	Medio	38	21,0	21,0	86,7
	Bajo	24	13,3	13,3	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

#### Interpretación:

De la tabla1 y gráfico1 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión Agotamiento emocional, el 65,7% presentó un agotamiento emocional de nivel alto, el 21% presentó un agotamiento emocional medio y el 13,3% presentó nivel bajo. Por lo que se concluyó que el agotamiento emocional es alto en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico1**  
*Agotamiento emocional*



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla2**  
*Despersonalización*

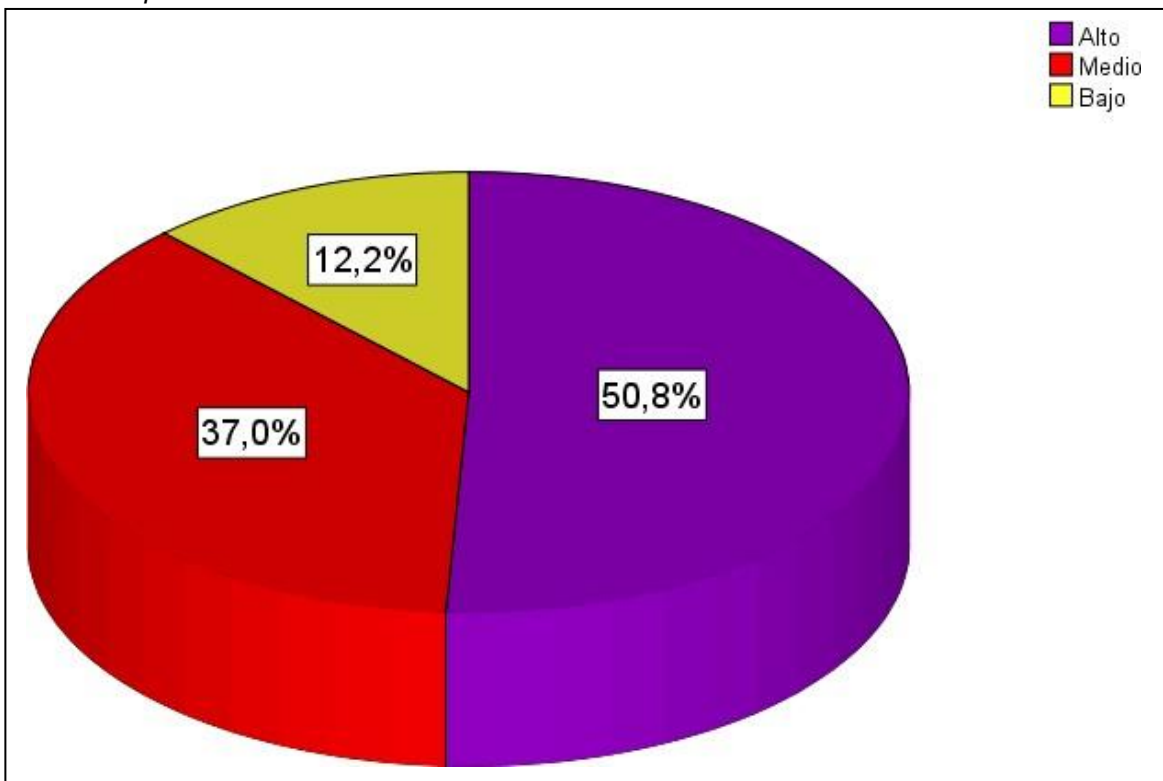
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	92	50,8	50,8	50,8
	Medio	67	37,0	37,0	87,8
	Bajo	22	12,2	12,2	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla2 y gráfico2 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión Despersonalización, el 50,8% presentó una despersonalización de nivel alto, el 37,0% presentó una despersonalización de nivel medio y el 12,2% presentó una despersonalización de nivel bajo. Por lo que se concluyó que la despersonalización es alta en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico2**  
*Despersonalización*



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla3**  
*Realización personal*

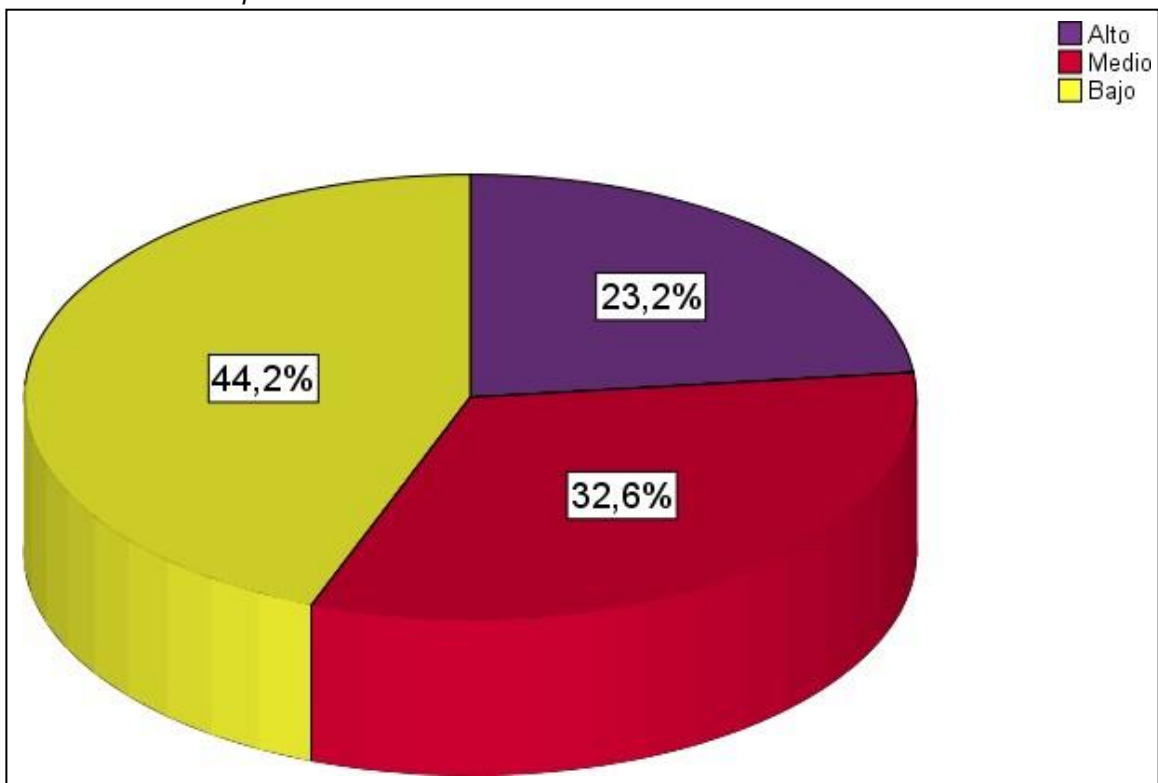
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	42	23,2	23,2	23,2
	Medio	59	32,6	32,6	55,8
	Bajo	80	44,2	44,2	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla3 y gráfico3 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión realización personal, que el 23,2% presentó una realización personal de nivel alto, el 32,6% presentó una realización personal de nivel medio y el 44,2% presentó una realización personal de nivel bajo. Por lo que se concluyó que la realización personal es baja en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico3**  
*Realización personal*



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla4**  
*Síndrome de Burnout*

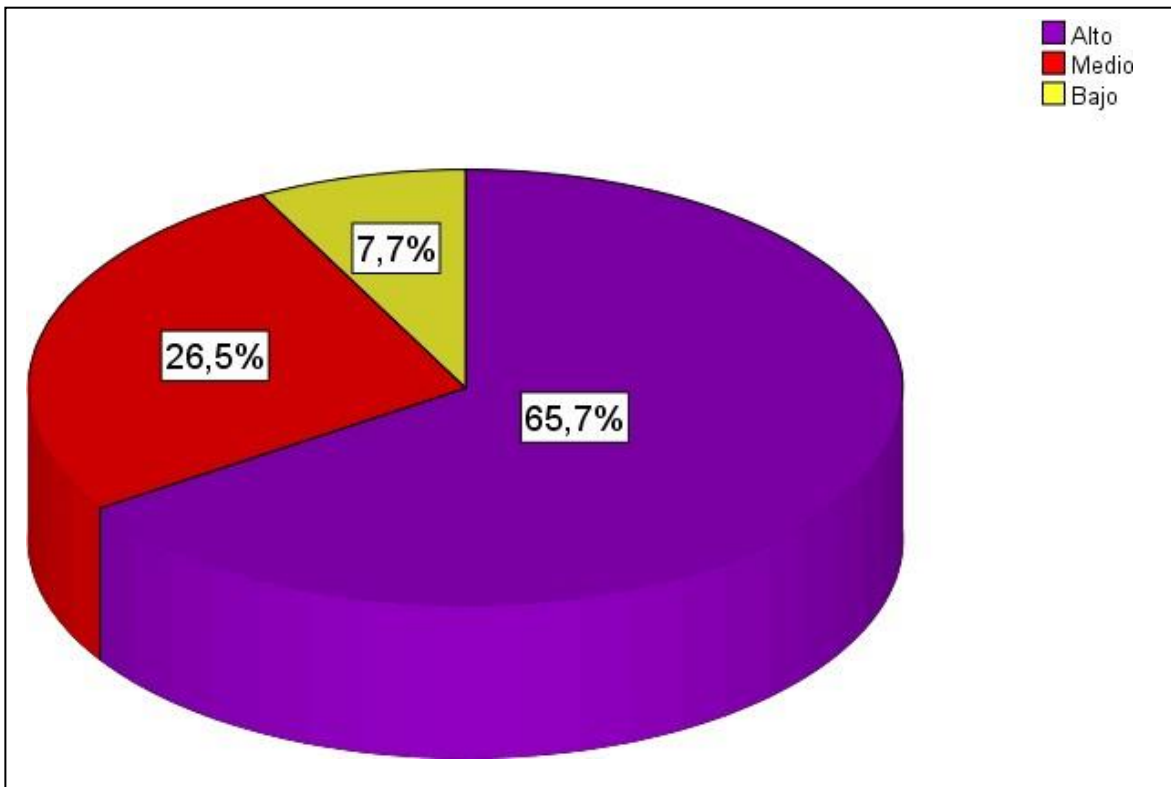
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alto	119	65,7	65,7	65,7
	Medio	48	26,5	26,5	92,3
	Bajo	14	7,7	7,7	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla4 y gráfico4 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la variable síndrome de Burnout, que el 65,7% presentó síndrome de Burnout alto, el 26,5% presentó síndrome de Burnout medio y el 7,7% presentó síndrome de Burnout bajo. Por lo que se concluyó que el síndrome de Burnout es alto en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico4**  
*Síndrome de Burnout*



Fuente: Elaboración Propia

## 5.2. Descripción de resultados de la variable desempeño laboral

**Tabla5**  
*Desempeño organizacional*

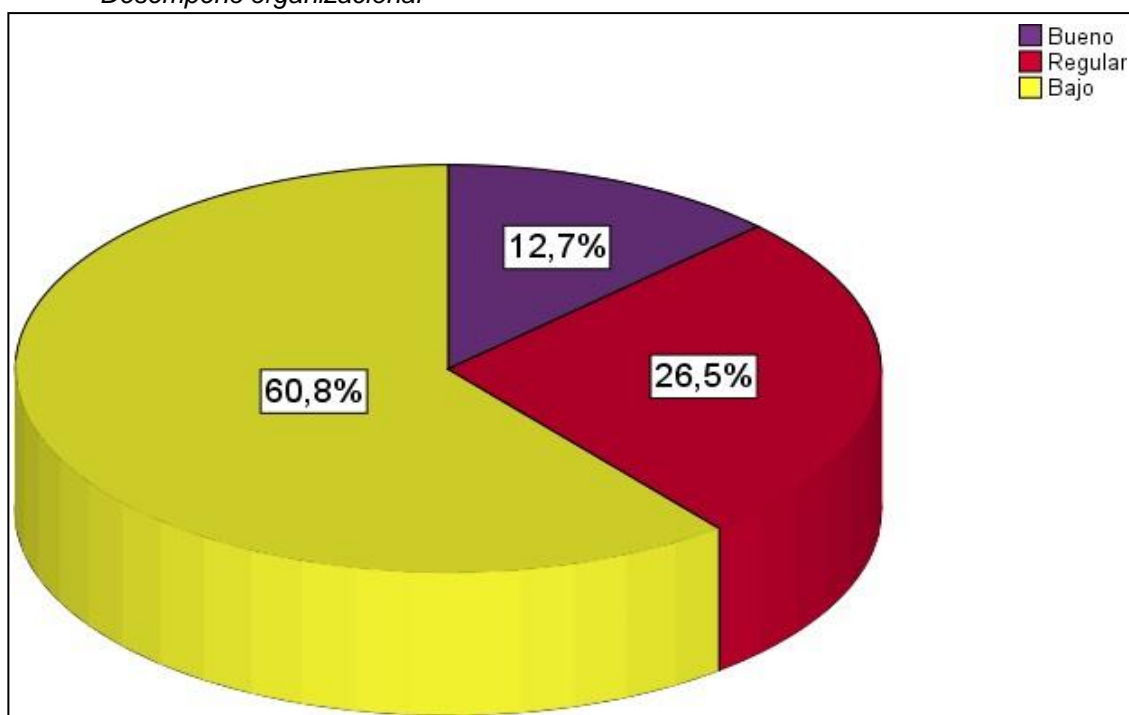
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	23	12,7	12,7	12,7
	Regular	48	26,5	26,5	39,2
	Bajo	110	60,8	60,8	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

### Interpretación:

De la tabla5 y gráfico5 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión desempeño organizacional, el 12,7% presentó un desempeño organizacional bueno, el 26,5% presentó un desempeño organizacional regular y el 60,8% presentó un desempeño organizacional bajo. Por lo que se concluyó que el desempeño organizacional es baja en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico5**  
*Desempeño organizacional*



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla6**  
*Desempeño contextual*

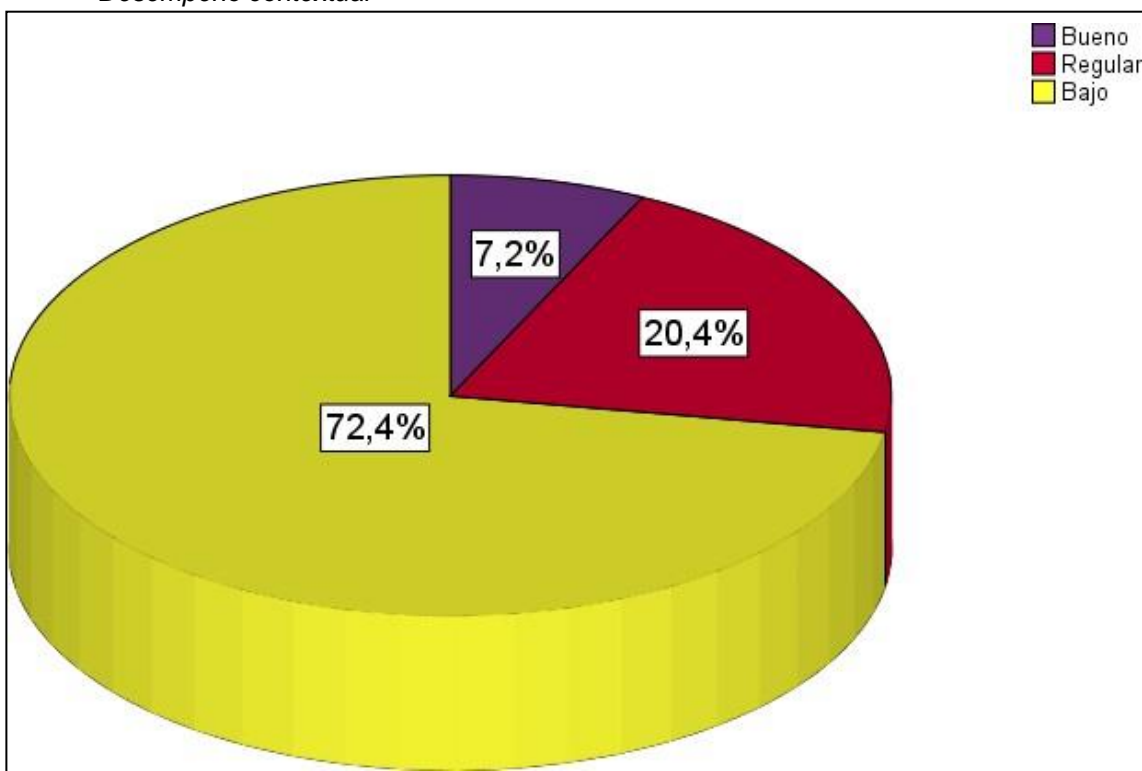
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	13	7,2	7,2	7,2
	Regular	37	20,4	20,4	27,6
	Bajo	131	72,4	72,4	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla6 y gráfico6 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión desempeño contextual, que el 7,2% presentó un desempeño contextual bueno, el 20,4% presentó un desempeño contextual regular y el 72,4% presentó un desempeño contextual bajo. Por lo que se concluyó que desempeño contextual es baja en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico6**  
*Desempeño contextual*



Fuente: Elaboración Propia

**Tabla7**  
*Desempeño de tareas*

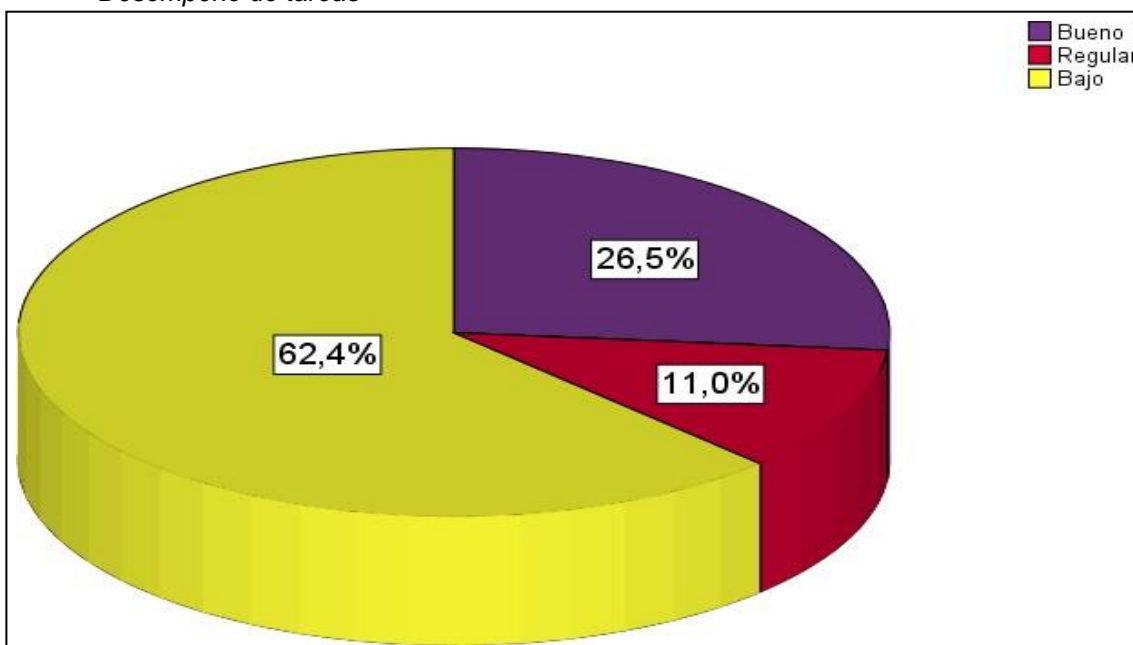
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	48	26,5	26,5	26,5
	Regular	20	11,0	11,0	37,6
	Bajo	113	62,4	62,4	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla7 y gráfico7 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la dimensión Desempeño de tareas, que el 26,5% presentó un desempeño de tareas bueno, el 11% presentó un desempeño de tareas regular y el 62,4% presentó un desempeño de tareas bajo. Por lo que se concluyó que desempeño de tareas es regular en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico7**  
*Desempeño de tareas*



Fuente: Elaboración Propia



**Tabla8**  
*Desempeño laboral*

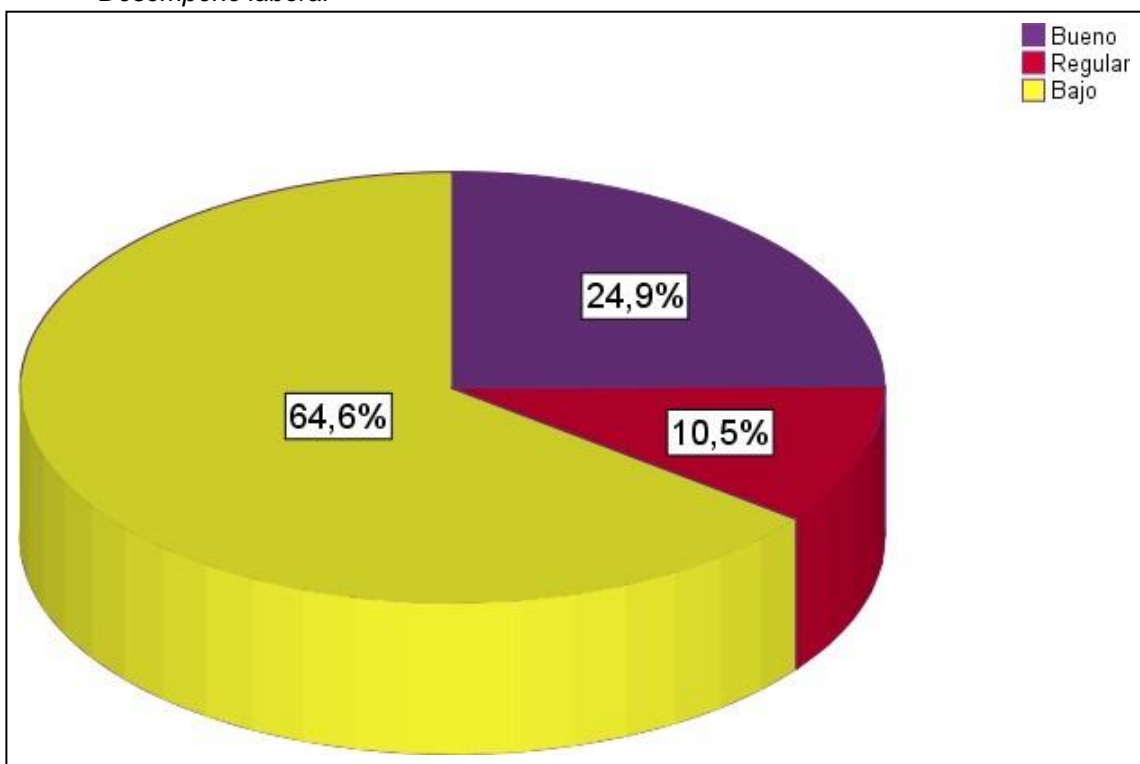
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bueno	45	24,9	24,9	24,9
	Regular	19	10,5	10,5	35,4
	Bajo	117	64,6	64,6	100,0
	Total	181	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración Propia

**Interpretación:**

De la tabla8 y gráfico8 de resultados para una muestra de 181 cirujanos dentistas se evidenció para la variable Desempeño laboral, que el 24,9% presentó un desempeño laboral bueno, el 10,5% presentó un desempeño laboral regular y el 64,6% presentó desempeño laboral bajo. Por lo que se concluyó que el desempeño laboral es bajo en el contexto covid-19 de los cirujanos dentistas del Sector Privado Tacna, 2022.

**Gráfico8**  
*Desempeño laboral*



Fuente: Elaboración Propia

### 5.3. Prueba de hipótesis

#### 5.3.1. Prueba de normalidad

**Tabla9**  
*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
X = Síndrome de Burnout	,404	181	,000
Y = Desempeño laboral	,440	181	,000

Fuente: Elaboración Propia

Analizando la prueba de normalidad debido al número de datos del estudio, siendo superior a 50 fue optado por la prueba de normalidad de Kolmogorov - Smirnov, además, apreciándose cada dato procedería la distribución no normal al resultar inferior al p valor 0,05, donde para esta oportunidad fue 0,000 en las dos variables, optándose por una prueba de estadística que contraste las hipótesis una correlación de *Rho de Spearman*.

#### **Regla:**

Si  $p > 0.05$  la distribución que se da es normal.

Si  $p \leq 0.05$  la distribución no es normal.

#### 5.3.2. Prueba de hipótesis general

**H<sub>c</sub>:** El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**H<sub>0</sub>:** El síndrome de Burnout **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

#### **Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla10**  
*Correlaciones entre Síndrome de Burnout y Desempeño laboral*

			Síndrome de Burnout	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Síndrome de Burnout	Coeficiente de correlación	1,000	,879**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	181	181
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,879**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	181	181

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

Fuente: Elaboración Propia

### Decisión estadística:

Se encontró una correlación positiva alta entre las dos variables con  $Rho=0,879$  (87,9%) y un  $p=0,000 < 0,05$  (5%), con ello aceptando la hipótesis general y rechazando hipótesis nula.

### Conclusión estadística:

Concluyendo que el síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

### 5.3.3. Contrastación de hipótesis específico 1

**H<sub>E1</sub>**: El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**H<sub>0</sub>:** El agotamiento emocional **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**Nivel de significancia:**

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

**Lectura de P. valor:**

Si p-valor  $\leq 0.05$ , entonces se rechaza la H<sub>0</sub>

Si p-valor  $> 0.05$ , entonces se acepta la H<sub>0</sub>

**Utilización del estadístico de prueba:**

**Tabla11**  
*Correlación entre Agotamiento emocional y Desempeño laboral*

			Agotamiento emocional	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Agotamiento emocional	Coefficiente de correlación	1,000	,886**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	181	181
Desempeño laboral	Desempeño laboral	Coefficiente de correlación	,886**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	181	181

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:**

Se encontró una correlación positiva alta de Rho=0,866 (86,6%) y una significancia de p=0,000 que es menor al margen de error permitido 0,05 (5%), con ello aceptando la hipótesis específica 1 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:**

Concluyendo que el agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

### 5.3.4. Contrastación de hipótesis específico 2

**H<sub>2</sub>:** La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**H<sub>0</sub>:** La despersonalización **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

#### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

#### Lectura de P. valor:

Si p-valor  $\leq 0.05$ , entonces se rechaza la H<sub>0</sub>

Si p-valor  $> 0.05$ , entonces se acepta la H<sub>0</sub>

#### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla12**  
*Correlación entre Despersonalización y Desempeño laboral*

			Despersonalización	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Despersonalización	Coeficiente de correlación	1,000	,729**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	181	181
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,729**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	181	181

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

Fuente: Elaboración Propia

#### Decisión estadística:

Se encontró una correlación positiva alta de Rho=0,729 (72,9%) y una significancia de p=0,000 que es menor al margen de error permitido 0,05 (5%), con ello aceptando la hipótesis específica 2 y rechazando hipótesis nula.

### Conclusión estadística:

Concluyendo que la despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

### 5.3.5. Contrastación de hipótesis específico 3

**H<sub>3</sub>:** La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

**H<sub>0</sub>:** La realización personal **NO** se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

### Nivel de significancia:

0.05 = 5% margen de error estimado, 95% de confiabilidad.

### Lectura de P. valor:

Si  $p\text{-valor} \leq 0.05$ , entonces se rechaza la  $H_0$

Si  $p\text{-valor} > 0.05$ , entonces se acepta la  $H_0$

### Utilización del estadístico de prueba:

**Tabla13**  
*Correlación entre Realización personal y Desempeño laboral*

			Realización personal	Desempeño laboral
Rho de Spearman	Realización personal	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	181	181
	Desempeño laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	181	181

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

Fuente: Elaboración Propia

**Decisión estadística:**

Se encontró una correlación positiva alta de  $Rho=0,741$  (74,1%) y una significancia de  $p=0,000$  que es menor al margen de error permitido 0,05 (5%), con ello aceptando la hipótesis específica 3 y rechazando hipótesis nula.

**Conclusión estadística:**

Concluyendo que la realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

## DISCUSIÓN

Conforme este apartado se presentó una discusión sobre el resultado con cada hallazgo obtenido, referente al objetivo general de la investigación, al analizar y procesar cada dato y de la prueba de normalidad fue optada una correlación de Rho de Spearman para poder contrastar la hipótesis general en la muestra con 181 estudiantes, obteniéndose al aplicar un cuestionario ante la variable Síndrome de Burnout, un 65,7% presentaron síndrome de Burnout alto, el 26,5% presentaron síndrome de Burnout medio y el 7,7% presentaron síndrome de Burnout bajo frente a la variable Desempeño laboral, el 24,9% presentó un desempeño laboral bueno, un 10,5% presentó un desempeño laboral regular y un 64,6% presentó desempeño laboral bajo. En adición, contrastando la hipótesis hubo una alta y positiva correlación del  $Rho=0,879$  (87,9%) junto a la significancia de  $p=0,000$  resultando inferior al margen de error permitido 0,05 (5%). Concluyéndose, el síndrome de Burnout está relacionado de forma significativa al desempeño profesional en cada cirujano dentista del sector privado dentro del contexto Covid-19 en Tacna 2022. Coincidiendo con Fernandino F. (2020) <sup>1</sup> quien en su investigación concluyó que existe la presencia del síndrome de Burnout para los profesionales de la salud del Hospital General de Agudos Ramos Mejía, pudiéndose visibilizar aún más por la presencia del Covid-19 por la dificultad de la atención sanitaria. A parte de que este síndrome genera un agotamiento mental profundo, genera un grave impacto en el rendimiento, desempeño laboral, calidad para atención y principalmente en la fortaleza mental del personal médico, generando un trato sin empatía al paciente; además, es lógico que se incrementó por el Covid-19 al haber incertidumbre de disponibilidad de recursos, condiciones materiales y gravedad del diagnóstico de cada paciente.

Seguidamente se presentó una discusión de resultados sobre el objetivo específico 1 del estudio, obteniéndose por resultados en la dimensión agotamiento mental el 65,7% presentó el alto agotamiento emocional, un 21% presentó el agotamiento emocional medio y un 13,3% presentó bajo frente a la variable Desempeño laboral, el 24,9% presentó un desempeño laboral bueno, un 10,5% presentó un desempeño laboral regular y un 64,6% presentó desempeño laboral bajo. En adición,



contrastando la hipótesis hubo una alta y positiva correlación del  $Rho=0,866$  (86,6%) junto a la significancia de  $p=0,000$  resultando inferior al margen de error permitido 0,05 (5%). Concluyéndose, el agotamiento emocional está relacionado de forma significativa al desempeño profesional en cada cirujano dentista del sector privado dentro del contexto Covid-19 en Tacna 2022. Coincidiendo con Vinueza A., et al. (2021) <sup>3</sup>, quienes en su investigación concluyeron que médicos, ya sean varones o mujeres, presentaron en un 78.15% que poseían agotamiento emocional severo, mientras que los enfermeros poseían agotamiento emocional en un 63.02%. En la misma línea, Coincidió con Chica I. y Leiton J. (2021) <sup>2</sup> quienes en su investigación concluyeron que un 36% señala que siente agotamiento emocional por trabajar con pacientes con Covid19, donde un 13% señala que empeoró sus relaciones intralaborales debido a la pandemia. No obstante, el único que mejoró fueron las relaciones intrafamiliares, donde un 36% señaló aquello debido a poder pasar mayor tiempo con la familia y las emociones encontradas por la pandemia.

En esta parte se presentó la discusión de resultados respecto al objetivo específico 2, fue evidenciada en la dimensión Despersonalización, el 50,8% presentó una despersonalización alto, el 37,0% presentó una despersonalización medio y el 12,2% presentó una despersonalización bajo frente a la variable Desempeño laboral, el 24,9% presentó un desempeño laboral bueno, un 10,5% presentó un desempeño laboral regular y un 64,6% presentó desempeño laboral bajo. En adición, contrastando la hipótesis hubo una alta y positiva correlación del  $Rho=0,729$  (72,9%) junto a la significancia de  $p=0,000$  resultando inferior al margen de error permitido 0,05 (5%). Concluyéndose, la despersonalización está relacionado de forma significativa al desempeño profesional en cada cirujano dentista del sector privado dentro del contexto Covid-19 en Tacna 2022. Discrepando con Vega, C. (2020) <sup>4</sup>, quien en su investigación concluyó que hay vínculo indirecto del síndrome de Burnout con desempeño profesional entre los enfermeros, ya que, un 50% del profesional en enfermería que laboran para el Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren durante el 2020 presentó el nivel medio de síndrome de Burnout y el 26% presentó a nivel alto aquel síndrome. Esto se vio reflejado con el agotamiento emocional, donde un 38% tenía un nivel alto, además de la despersonalización y desempeño laboral, donde un 56% y 82%

respectivamente vio un decrecimiento; no obstante, el desempeño se mantenía alto en un 56% para procesos dependientes y en 60% para acciones administrativas, pero decayó en un 42% para procesos independientes.

Seguidamente se presentó la discusión de resultados sobre el objetivo específico 3 del estudio donde se obtuvo por resultados para la dimensión realización personal, que el 23,2% presentó una realización personal alto, el 32,6% presentó una realización personal medio y el 44,2% presentó una realización personal bajo frente a la variable Desempeño laboral, el 24,9% presentó un desempeño laboral bueno, el 10,5% presentó un desempeño laboral regular y el 64,6% presentó desempeño laboral bajo. En adición, contrastando la hipótesis hubo una alta y positiva correlación del  $Rho=0,741$  (74,1%) junto a la significancia de  $p=0,000$  resultando inferior al margen de error permitido 0,05 (5%). Concluyéndose, la realización personal está relacionado de forma significativa al desempeño profesional en cada cirujano dentista del sector privado dentro del contexto Covid-19 en Tacna 2022. Discrepando con Niquén, V. (2021) <sup>5</sup>, quien en su investigación concluyó que existe estrecha relación negativa del síndrome de Burnout y el desempeño laboral de los profesionales de la salud que laboran en la Microred Mórrope durante el 2020, demostrándose y afectando a la población que acude día a día a atenderse para mejorar su salud y calidad de vida. Además, esta Microred junto a sus gerentes desconocen de aquella situación, por lo que no brindaron ayuda psicológica profesional para los profesionales de salud, pese a mostrarse actitudes como despersonalización, mal desempeño por influencias, agotamiento, sentimiento de defraudación y culpabilidad, llevando a que muchas veces sientan insensibilidad.

## **CONCLUSIONES**

El síndrome de Burnout se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

El agotamiento emocional se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

La despersonalización se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

La realización personal se relaciona significativamente con el desempeño laboral de los cirujanos dentistas del sector privado en el contexto Covid-19 en Tacna 2022.

## **RECOMENDACIONES**

Se recomienda a las autoridades del colegio de odontólogos implementar ayuda emocional a los profesionales odontólogos a fin de lograr una estabilidad emocional, de la misma forma también para aquellos profesionales que hayan dejado de laborar por el contexto covid-19, celebrar convenios con instituciones a fin de brindar puestos laborales donde se implemente políticas sobre la salud mental de todos los profesionales durante la situación de pandemia.

Mejorar el protocolo y la bioseguridad dentro del consultorio odontológico para el manejo de pacientes con covid-19 con el propósito de disminuir el agotamiento emocional y a la vez optimizando la salud mental en cada profesional de salud que afrontan día tras día una situación de pandemia.

## FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Ferrandino Lamarca FS. Burnout en profesionales de la salud en tiempos de pandemia de Covid-19. Buenos Aires: Fundación H.A. Barceló.
2. Chica Cossio IY, Leiton Arroyave JM. Síndrome de Burnout en trabajadores de la salud a causa del Covid19 en Medellín, Colombia. Medellín: Universidad de Antioquia.
3. Vinueza Veloz AF, Aldaz Pachacama NR, Mera Segovia CM, Pino Vaca DP, Tapia Veloz EC, Vinueza Veloz MF. Síndrome de Burnout en médicos/as y enfermeros/as ecuatorianos durante la pandemia de COVID-19. Correo Científico Médico. 2021; 25(2): p. 21.
4. Vega Povis CP. Síndrome de Burnout y desempeño laboral de los profesionales de enfermería en el servicio de hospitalización-Covid19. Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren, Callao 2020. Ica: Universidad Autónoma de Ica.
5. Niquén Inga VM. Síndrome de Burnout y desempeño laboral del personal de la microred Mórrope, Lambayeque. Chiclayo: Universidad César Vallejo.
6. Aguilera EC, de Alba García J. Análisis de los posibles factores de riesgos sociodemográficos y laborales y prevalencia del síndrome de agotamiento profesional (Burnout) en odontólogos mexicanos. Revista Colombiana de Psiquiatría. 2013; 42(2): p. 182-190.
7. Flores Hernández C, Huerta Franco R, Carrillo Soto JG, Zarate Vera T, McGrath Bernal MJ, Morales Mata I. Incidencia de estrés en odontólogos de

diferentes especialidades ocasionado por ruido en el consultorio dental.  
Revista Electrónica Nova Scientia. 2009; 2(1): p. 1-21.

8. Marrau MC. El síndrome de quemarse por el trabajo (Burnout), en el marco contextualizador del estrés laboral. Fundamentos en Humanidades. 2009; X(19): p. 167-177.
9. Rojas G, Misrachi C. Impacto del Ejercicio Profesional en la Salud Mental del Odontólogo. Revista Dental de Chile. 2004; 95(1): p. 38-40.
10. Rodríguez Paipilla MG, Rodríguez Gómez R, Riveros Gutierrez AE, Rodríguez D´Luyz ML, Pinzón Salamanca JY. Síndrome de Burnout y factores asociados en personal de salud en tres instituciones de Bogotá en diciembre de 2010. Rosario: Universidad del Rosario.
11. Martínez Pérez A. El síndrome de Burnout. Evolución conceptual y estado actual de la cuestión. Vivat Academia. 2010;(112): p. 42-80.
12. WHO. World Health Organization. [Online].; 2019. Acceso 25 de June de 2021.
13. Forbes Álvarez R. El síndrome de Burnout: síntomas, causas y medidas de atención en la empresa. Éxito Empresarial. 2011;(160): p. 1-4.
14. ATS. What is Burnout Syndrome (BOS)? American Thoracic Society, ATS Public Health Information Series.
15. NCBI. National Center for Biotechnology Information. [Online].; 2020. Acceso 25 de June de 2021. Disponible en: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK279286/>.

16. Mosqued M. Quemados: El síndrome de Burnout: ¿Qué es y cómo superarlo? (Divulgación-Autoayuda) (Spanish Edition): Ediciones Paidós; 2008.
17. Montero Marín J, García Campayo J, Mosquera Mera D, López del Hoyo Y. A new definition of Burnout syndrome based on Farber's proposal. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*. 2009; 4(31): p. 1-17.
18. Antoniuk Presta A, Saliba Garbin CA, Ispier Garbin AJ, Saliba O, Dossi AP. El estrés en la práctica odontológica. *Medigraphic Artemisa*. 2005; LXIII(5): p. 185-188.
19. Llana Álvarez J. Ergonomía y psicología aplicada. Manual para la formación del especialista. Décimo primera ed. Valladolid: Editorial Lex Nova, S.A.; 2008.
20. Arauco Pérez GV. Síndrome de Burnout en enfermeras del Hospital Nacional Especializado "Víctor Larco Herrera", 2007. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
21. López Elizalde C. Síndrome de Burnout. *Revista Mexicana de Anestesiología Anestesia en Ginecoobstetricia*. 2004; 27(1): p. 131-133.
22. Gutiérrez Aceves GA, Celis López MÁ, Moreno Jiménez S, Fariás Serratos F, Suárez Campos J. Síndrome de Burnout. *Medigraphic Artemisa*. 2006; 11(4): p. 305-309.
23. HigienistasVITIS. Detectar y prevenir el Síndrome de Burnout. Madrid: HigienistasVITIS.

24. Esparza C, Guerra P, Martínez M. Determinación de los niveles del síndrome Burnout en profesionales de la salud de la V región. Revista de Psicología Universidad de Valparaíso. 2000; 1(1): p. 73-95.
25. Weber A, Jackel-Reinhard A. Burnout syndrome: a disease of modern societies. Occup. Med. 2000; 50(7): p. 512-517.
26. Bautista Cuello, Cienfuegos Fructus, Aquilar Panduro. El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. Revista De Investigación Valor Agregado. 2020; VII(1): p. 54-60.
27. EcuRed. Desempeño Laboral. [Online]; 2021. Acceso 6 de agosto de 2021. Disponible en: [https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o\\_laboral](https://www.ecured.cu/Desempe%C3%B1o_laboral).
28. Quispe Cachi S. Importancia de la evaluación del desempeño laboral. UNAP. 2020.
29. Valentín Rodríguez HA. Gestión del Talento Humano y Desempeño Laboral del Personal de la Red de Salud Huaylas Sur, 2016. Tesis Pregrado. Lima, Perú: Universidad Inca Garcilaso De La Vega.
30. Jara Martínez M, Asmat Vega S, Alberca Pintado E. Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. Revista Venezolana de Gerencia. 2018; XXIII(83).
31. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. Revista Innova Educación. 2020; 2(4): p. 543-554.



32. Fragas Domínguez. Propuesta de procedimiento de costos de la calidad en audita S.A. sucursal Cienfuegos. Tesis Posgrado. Cienfuegos, Cuba: Universidad Cienfuegos.
33. Zurita Garza B. Calidad de la atención de la Salud. Anales de la Facultad de Medicina. 1997.
34. Forrellat Barrios. Calidad en los servicios de salud: un reto ineludible. Revista Cubana Hematología, Inmunología y Hemoterapia. 2014; XXX(2): p. 179-183.
35. Mendoza-Arana PJ, Loli-Ponce A, Salazar-Tello R. E-Learning en la educación continua de profesionales de la salud de establecimientos del tercer nivel de atención en Lima, Perú. An Fac med. 2020; LXXXI(3): p. 316-319.
36. Padrón Aké, Andrade Soberanis, Kanxoc Vera, Perera Arceo, Poot Euan dlÁ. Revisión de educación continua de los profesionales de la salud: educación virtual comparada con educación tradicional. Rev. iberoam. Educ. investi. Enferm. 2021; XI(2): p. 39-55.
37. OIT. Organización Internacional de Trabajo. [Online].; 2020. Acceso 6 de agosto de 2021. Disponible en: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_756090.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_756090.pdf).
38. Camargo Hernández. Funcionarios públicos: evolución y prospectiva. Eumed. 2005.

39. OIT. Organización Internacional del Trabajo. [Online]; 2003. Acceso 6 de agosto de 2021. Disponible en: [http://www.oit.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS\\_081396/lang--es/index.htm](http://www.oit.org/global/publications/world-of-work-magazine/articles/WCMS_081396/lang--es/index.htm).
40. Sánchez Carlessi H, Reyes Romero C, Mejía Sáenz K. Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Primera ed.: Bussiness Support Aneth S.R.L.; 2018.
41. Hernández Sampieri R, Fernández Collado C, Baptista Lucio P. Metodología de la investigación. Sexta ed. México D.F.: Mc Graw Hill Education; 2014.
42. Canales Huamán A. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal asistencial de un Centro de Salud del distrito de Los Olivos, 2020. Tesis Posgrado. Lima, Perú: Universidad Cesar Vallejo.
43. CIOMS. Currículo de Capacitación sobre Ética de la Investigaciones Internacionales de las Ciencias Médicas. [Online]; 2002. Acceso 14 de mayo de 2021. Disponible en: <https://www.fhi360.org/sites/default/files/webpages/sp/RETCCR/sp/RH/Training/trainmat/ethicscurr/RETCCRSp/pr/Contents/SectionVI/b6s171.htm#:~:text=El%20Consejo%20de%20Organizaciones%20Internacionales,y%20las%20modific%C3%B3%20en%202002.>
44. Valdez Betalleluz. La educación virtual y la satisfacción del estudiante en los cursos virtuales del Instituto Nacional Materno Perinatal 2017. Tesis posgrado. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
45. Bendezú Pérez V. Desempeño docente y formación profesional de los estudiantes de la Escuela Profesional de Educación Física en la Universidad

Nacional Mayor de San Marcos, 2017. Tesis Posgrado. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

46. Ccari Huarsaya JA. Síndrome de Burnout y el desempeño laboral del personal de salud de la Clínica Estética Lipolia Arequipa 2021. Lima: Universidad César Vallejo.
47. Mamani Avendaño YM, Cáceres López J. Desempeño laboral: una revisión teórica. Lima: Universidad Peruana Unión.
48. Anaya Aguilar C. El síndrome de Burnout en los dentistas en España. Salamanca: Universidad de Salamanca.
49. Choy H, Wong MC. Occupational stress and Burnout among Hong Kong dentists. Hong Kong Medical Journal. 2017;(23): p. 1-9.
50. Martínez Fernández AR. Síndrome de Burnout como factor que influye en el desempeño laboral de auxiliares en enfermería Policlínico El Alto Caja Nacional de Salud Regional La Paz, 2006. La Paz: Universidad Mayor de San Andres.
51. Mera Cárdenas EM. Prevalencia del síndrome de Burnout en odontólogos de los distritos de salud de la provincia de Bolívar. Quito: Universidad Central del Ecuador.
52. Quispe Leiva JG. Factores sociodemográficos asociados al síndrome de Burnout en el contexto de la pandemia Covid-19 en médicos residentes del Hospital III Goyeneche de Arequipa, 2020. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.

53. Hernández García T. Burnout en médicos de un hospital del sector público en el Estado de Hidalgo. *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*. 2016; 15(2): p. 161-172.
54. López Osorio EA, Cano C, Salazar Ospina V. Caracterización del síndrome de Burnout del personal de salud que labora en telemedicina, durante la pandemia Covid 19, en el convenio UT San Vicente CES. Medellín: Universidad Cooperativa de Colombia.
55. Condezo Mendoza GE. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en las enfermeras de la UCI en un Instituto Nacional de Salud de Lima, 2020. Lima: Universidad César Vallejo.
56. Lauracio C, Lauracio T. Síndrome de Burnout y desempeño laboral en el personal de salud. *Revista Innova Educación*. 2020; 2(4): p. 543-554.
57. Torres Condori DR. Síndrome de Burnout en médicos del Hospital Regional de Moquegua durante el primer cuatrimestre de la pandemia de Covid-19 en el año 2020. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
58. Jarro Espinoza DI. Relación entre las características sociodemográficas y laborales y el síndrome de Burnout en enfermera/os del Hospital Hipólito Unanue de Tacna, año 2017. Tacna: Universidad Privada de Tacna.
59. Quiroz Carrasco JM. Frecuencia del síndrome de Burnout en trabajadores del Centro de Salud Metropolitano del MINSA en Tacna-2018. Tacna: Universidad César Vallejo.

60. Mamani Vargas AJP. Relación entre el estrés laboral y el síndrome de Burnout en pandemia por Covid19, en el personal tecnológico médico de la Red Asistencial Essalud-Tacna, 2020. Tacna: Universidad Privada de Tacna.

61. Perea Valderrama CE. El síndrome de Burnout y satisfacción laboral en el personal del Centro de Salud Bolognesi de Tacna, en el año 2016. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

# ANEXOS



## Anexo N° 1: Consentimiento Informado

### FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA

Fecha: \_\_\_\_\_

Mediante el presente documento, manifiesto que he sido informado por el bachiller **Kevin Arlet García Huamolle** de la Escuela Profesional de Estomatología, de la Facultad de Medicina Humana y Ciencias de la Salud, de la Universidad Alas Peruanas, sobre el objetivo del estudio “**SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO COVID-19 DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DEL SECTOR PRIVADO TACNA 2022.**” y además me ha informado sobre la veracidad de mis respuestas y la importancia del tema. Así mismo sobre el manejo de la información obtenida con un carácter de confidencialidad y su no uso para otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento expreso, así como de la posibilidad que tengo para revocar la participación cuando así lo decida.

En caso de necesitar más información, o tenga una duda sobre esta investigación puede contactarse por teléfono con el investigador principal al número +51 952 940 235

Ante lo explicado, yo, de manera consciente y voluntaria, a continuación, firmo en señal de aceptación y conformidad.

Si acepto ( )

No acepto ( )



## Anexo N° 2: Instrumento de recolección de datos

### FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA

#### MBI (INVENTARIO DE BURNOUT DE MASLACH)

Autoras: Maslach y Jackson (1981)

Adaptación y Estandarización: Vizcardo (2017) Perú

A cada una de las frases debe responder expresando la frecuencia con que tiene ese sentimiento, poniendo una X en la casilla correspondiente que considere más adecuado.

		Nunca	Alguna vez al año o menos	Una vez al mes	Algunas veces al mes	Una vez a la semana	Pocas veces a la semana	Todos los días
1	AE							
2	AE							
3	AE							
4	RP							
5	D							
6	AE							
7	RP							
8	AE							
9	RP							
10	D							
11	D							
12	RP							
13	AE							
14	AE							
15	D							
16	AE							
17	RP							
18	RP							
19	RP							
20	AE							
21	RP							
22	D							

Fuente: Canales <sup>42</sup>





**FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD**

**ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA**

**CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL**

Autores: Salgado y Cabal (2011)

Adaptación y Estandarización: Consuelo (2018) Perú

Señale la respuesta que crea oportuna sobre la frecuencia con que siente los enunciados:

			Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
1	DT	¿Ud. toma decisiones acertada de acuerdo a su conocimiento, experiencia y buen juicio?					
2	DT	¿Ud., analiza y medita bien antes de tomar alguna decisión?					
3	DT	¿Realiza usted una planificación de sus actividades estableciendo plazos para sacar mejor provecho de sus tiempos?					
4	DT	¿Identifica con claridad aquellas tareas que requieren de mayor dedicación y tiempo para desarrollarla?					
5	DT	¿Promueve Ud. un clima amigable para solucionar los problemas en su área de trabajo equipo?					
6	DT	¿Ud. maneja adecuadamente sus conocimientos en su área de trabajo?					
7	DT	¿En su institución laboral le incentivan a capacitarse?					
8	DT	¿Ud. planifica metas a realizar y mejorar en un determinado tiempo?					
9	DT	¿Realiza Ud. sus actividades laborales en el tiempo estimado?					
10	DC	¿Cumple con las metas establecidas que le asignaron?					
11	DC	¿Se preocupa por alcanzar sus metas?					
12	DC	¿promueve Ud. nuevas ideas para mejorar el proceso de atención?					
13	DC	¿Toma la iniciativa de alguna mejora antes que los demás?					
14	DC	¿Ud. Cumple con sus funciones en los tiempos que se le asignan?					
15	DC	¿Ud. se compromete con los reglamentos de su institución?					
16	DC	¿Promueve Ud. la cooperación entre sus compañeros de trabajo?					
17	DC	¿Presta ayuda a sus colegas sin que ellos se los pida?					
18	DC	¿Sus jefes le mandan a capacitación, para que mejore su desempeño laboral?					
19	DC	¿Busca adquirir nuevos conocimientos y los comparte con sus colegas?					
20	DO	¿Ud. mantiene su buen ánimo, en toda su jornada laboral?					
21	DO	¿Se siente fatigado durante su jornada laboral?					
22	DO	¿Su calidad de atención es igual para todos sus pacientes?					
23	DO	¿Ud. es capaz de realizar más actividades que sus compañeros?					
24	DO	¿Ud. Sale de su servicio durante su jornada laboral por algún motivo personal?					
25	DO	¿Ud. utiliza los recursos de su institución para otras cosas?					
26	DO	¿Asiste puntualmente a su centro laboral?					
27	DO	¿Realiza otras actividades ajenas en su hora de trabajo?					
28	DO	¿Ud. Pone excusas para faltar a su jornada laboral?					

Fuente: Canales <sup>42</sup>



### Anexo N° 3: Autorización de aplicación de Instrumento

#### FACULTAD DE MEDICINA HUMANA Y CIENCIAS DE LA SALUD

#### ESCUELA PROFESIONAL DE ESTOMATOLOGÍA

**SOLICITO:** AUTORIZACION DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTO DE PROYECTO DE TESIS

**SEÑOR (a):** \_\_\_\_\_

Yo **KEVIN ARLET GARCIA HUAMOLLE** identificado con DNI Nro. 76837662 Domiciliado en la Coop. 1ero de Setiembre mz 4 Lote 3 A.B. Leguía del Departamento de Tacna, actualmente soy Bachiller de la carrera profesional de Estomatología de la Universidad Alas Peruanas – Filial Tacna, Ante Ud. me presento y SOLICITO su autorización para aplicación de instrumento del proyecto de tesis **“SÍNDROME DE BURNOUT Y EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL CONTEXTO COVID-19 DE LOS CIRUJANOS DENTISTAS DEL SECTOR PRIVADO TACNA 2022.”** considerando que es un requisito indispensable para optar mi título profesional.

#### **POR LO EXPUESTO:**

Ruego a usted Señor Cirujano Dentista, acceder a mi petición en forma favorable.

Fecha: \_\_\_\_\_

Atentamente.







55	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	6	3	4	3	5	4	4	4	6	4	4	4	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	3	2	3	5	3			
56	6	5	4	6	4	6	6	5	6	2	2	3	2	5	5	5	4	4	6	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	5	3	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	4	3			
57	6	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	2	5	4	4	3	2	2	5	2			
58	6	5	5	5	4	6	5	5	4	4	4	3	2	3	5	4	5	4	5	6	5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	5	3	5	3	2	3	4	3					
59	6	5	4	5	6	4	4	6	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	2	3	4	3					
60	5	5	5	6	6	4	5	4	5	6	3	4	3	5	6	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	5	4	5	3	2	2	5	3					
61	4	5	6	6	6	6	6	6	2	2	3	2	5	4	6	4	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	6	3	5	3	2	3	4	3			
62	5	5	5	6	6	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	5	6	4	4	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	3	2	2	5	3				
63	4	5	6	6	6	6	6	6	4	5	3	5	6	4	4	5	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	6	5	4	3	1	2	5	2				
64	5	6	6	5	5	5	6	5	5	3	4	3	6	4	4	4	4	5	5	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	4	3	3	3	3	2	3	3	5	4	4	3	2	3	5	3			
65	5	5	6	5	5	5	5	4	5	3	3	3	3	6	5	4	4	5	6	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	5	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	5	4	5	3	2	3	4	3					
66	5	6	6	5	2	4	6	4	6	3	3	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	3	3	2	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3						
67	6	5	5	5	4	6	5	5	4	4	5	6	5	6	4	5	4	6	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	3	4	2	3	3	3	5	5	5	3	2	3	5	3					
68	6	5	4	5	6	4	4	6	4	3	3	3	3	2	5	4	6	5	5	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	3	2	3	4	3				
69	5	4	6	6	5	5	5	4	2	3	3	3	3	5	6	4	4	5	5	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	5	3	5	3	2	1	4	2				
70	4	5	5	6	6	5	4	6	5	3	3	4	3	3	4	6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	1	5	3	4	3	2	1	4	2		
71	5	5	6	6	5	5	5	5	3	3	3	3	2	4	6	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	5	3	5	3	2	1	4	2		
72	6	5	4	6	4	6	6	5	6	2	3	3	3	3	4	5	6	5	5	5	5	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	1	2	1	4	2	
73	6	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	5	5	5	4	5	5	5	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	2	2	5	3	5	2	2	2	4	2			
74	4	5	5	6	6	5	4	6	5	4	4	3	2	3	5	6	4	4	5	5	5	5	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	1	2	2	4	2	
75	5	5	6	6	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	1	2	1	1	2	5	4	5	1	2	1	5	2			
76	6	5	4	6	4	6	6	5	6	6	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	1	2	1	5	2		
77	6	5	6	4	4	4	6	5	4	4	4	3	2	3	5	5	5	5	5	4	5	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	1	2	1	4	2	
78	5	6	6	5	2	4	6	4	6	3	4	4	3	4	6	4	4	4	4	4	4	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	1	2	1	4	1
79	6	5	5	5	4	6	5	5	4	6	3	4	3	5	4	6	4	4	4	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	1	5	4	4	1	2	2	4	2		
80	6	5	4	5	6	4	4	6	4	2	2	3	2	5	5	5	5	5	5	4	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	3	5	2	2	2	4	2	
81	5	4	6	6	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	5	2	1	2	5	1		
82	4	5	5	6	6	5	4	6	5	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	6	4	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	3	2	1	2	1	1	2	2	2	1	5	3	4	1	2	2	4	1				



83	5	5	6	6	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	4	4	6	4	4	4	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	2	5	3	4	1	2	1	4	2			
84	6	5	4	6	4	6	6	5	6	4	4	3	2	3	5	5	5	5	4	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	5	3	5	2	2	1	4	2
85	6	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	2	5	2
86	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	3	4	3	6	4	4	6	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	4	4	1	2	2	5	2		
87	6	5	6	4	4	4	6	5	4	3	3	3	3	6	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	1	2	1	4	1	
88	5	6	6	5	2	4	6	4	6	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	1	2	2	4	2	
89	6	5	5	5	4	6	5	5	4	4	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	5	5	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	5	5	1	2	1	5	2	
90	6	5	4	5	6	4	4	6	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	6	4	4	2	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	1	2	1	4	1	
91	5	4	6	6	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	6	4	4	4	4	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	4	2	2	2	4	2
92	4	5	5	6	6	5	4	6	5	6	3	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	4	5	2	2	1	5	2	
93	5	5	6	6	5	5	5	5	5	1	2	1	1	1	4	4	4	4	4	6	4	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	1	2	1	4	2
94	6	5	4	6	4	6	6	5	6	1	1	2	2	1	4	4	6	4	4	4	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	4	2
95	6	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	1	4	4	4	4	6	4	4	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	4	2
96	4	5	5	6	6	5	4	6	5	2	1	1	2	1	4	4	4	4	6	4	4	1	1	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	1	2	2	4	2
97	5	5	6	6	5	5	5	5	5	2	1	1	1	2	5	5	5	5	4	5	5	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	1	2	1	4	1
98	6	5	4	6	4	6	6	5	6	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	6	4	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	1	1	2	4	1
99	6	5	6	4	4	4	6	5	4	1	2	1	1	1	4	6	4	4	4	4	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	4	2	2	1	3	2	
100	5	6	6	5	2	4	6	4	6	1	1	1	1	1	5	4	5	5	5	5	5	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	5	2	2	1	4	2
101	6	5	5	5	4	6	5	5	4	1	1	1	2	2	4	6	4	4	4	4	4	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	4	2
102	6	5	4	5	6	4	4	6	4	1	2	2	1	1	4	3	2	4	3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	1	2	2	3	2
103	5	4	6	6	5	5	5	4	1	1	2	2	1	3	4	3	4	1	2	3	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	2	3	2
104	4	5	5	6	6	5	4	6	5	1	1	1	2	1	3	3	3	4	4	4	3	4	1	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
105	5	5	6	6	5	5	5	5	5	1	2	1	1	2	4	3	3	3	4	4	4	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2
106	6	5	4	6	4	6	6	5	6	1	2	2	1	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	1	3	2
107	6	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	2	2	2	3	3	2	4	3	2	4	3	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	2	3	1	2	1	3	1
108	6	5	6	4	4	4	6	5	4	1	2	1	1	1	1	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	1	2	2	3	2
109	5	6	6	5	2	4	6	4	6	1	1	2	2	1	2	2	3	3	4	4	3	2	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	2	2	2	3	2
110	6	5	5	5	4	6	5	5	4	1	2	2	1	1	3	3	2	1	1	3	4	4	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	3	2













D m e..	X1.Ag otamie ntoEm.	V 3	V 4	V 5	V 6	V7	V8	V9	V1 0	X2 De pers	V1 2	V1 3	V1 4	V1 5	X3.Re alizaci ónPer..	V1 7	V1 8	V1 9	V2 0	V2 1	V2 2	V2 3	Y1. De se..	V25	V2 6	V27	V2 8	V2 9	V3 0	V3 1	V3 2	Y2. De se..	V3 4	V35	V36	V3 7	V3 8	V3 9	V40	V4 1	V4 2	Y3.De semp ñodeT.	V4 4	V4 5	V4 6	V4 7	V4 8	V4 9	V5 0	V5 1	X1 Ag tami	X2 De pers	X3 Re izac	Y1 De emp	Y2 De emp	Y3 De emp	XSi dr	YDi sen peñ.
27	6 6 6 6 6 6 6 4 4	5 4 4 4 3	5 5 6 5 6 6 6 5	3 3 3 4 3 3 3 5	3 4 4 4 4 2 2 3 4	4 4 3 4 4 4 4 4	5,6 4,0 5,5 3,3 3,4 3,9 5,0 3,5																																																			
28	5 4 5 5 5 5 4 5 5	4 5 5 6 6	6 6 5 5 5 6 6 5	3 3 3 3 3 3 3 3	4 3 2 2 4 4 4 4 4 4	4 4 4 3 4 4 4 4 4 4	4,8 5,2 5,5 3,0 3,5 3,9 5,2 3,5																																																			
29	5 5 6 5 6 6 5 5 5	6 3 3 3 4	5 6 6 5 6 6 5 6	3 3 3 3 3 3 4 3	3 4 2 2 4 4 4 4 4 4	4 3 3 4 4 4 4 4 4 5	5,3 3,8 5,6 3,1 3,5 3,9 4,9 3,5																																																			
30	6 5 6 4 4 4 6 5 4	5 4 4 4 3	6 6 5 6 5 5 5 5	3 3 3 3 3 4 3 3 5	4 3 2 2 4 4 4 4 4 4	3 3 4 4 4 4 5 4 4 4	4,9 4,0 5,4 3,3 3,5 3,9 4,8 3,6																																																			
31	5 6 6 5 2 4 6 4 6	5 4 5 4 5	5 5 5 6 5 6 5 5	3 3 3 4 3 3 3 3 5	4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4	4 3 4 4 4 4 4 4 4 4	4,9 4,6 5,3 3,3 3,6 3,9 4,9 3,6																																																			
32	6 5 5 5 4 6 5 5 4	5 5 5 5 6	6 6 6 5 5 5 5 6	4 3 3 3 5 4 3 3 3	4 2 3 2 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	5,0 5,2 5,5 3,4 3,5 3,9 5,2 3,6																																																			
33	6 5 4 5 6 4 4 6 4	5 4 6 4 4	5 5 5 5 5 6 5 5	4 3 3 5 3 3 3 3 3	4 4 2 2 3 4 4 4 4 4	3 4 4 4 4 4 4 4 4 4	4,9 4,6 5,1 3,3 3,5 3,9 4,9 3,6																																																			
34	5 4 6 6 5 5 5 5 4	4 4 3 4 3	6 6 6 6 5 6 5 6	3 3 3 5 3 4 3 3 3	4 2 3 4 4 4 4 4 4 2	4 3 3 4 5 4 4 4 4 4	5,0 3,6 5,8 3,3 3,5 3,9 4,8 3,6																																																			
35	4 5 5 6 6 5 4 6 5	3 3 4 3 6	5 6 5 5 5 5 5 5	4 3 5 3 3 3 3 3 3	2 4 4 2 3 4 4 4 4 4	3 4 4 4 4 4 4 4 4 4	5,1 3,8 5,1 3,3 3,5 3,9 4,7 3,6																																																			
36	5 5 6 6 5 5 5 5 5	4 4 4 4 4	6 5 5 5 5 6 6 6	3 3 3 3 3 3 3 4 3	2 2 4 4 4 4 3 4 4 4	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	5,2 4,0 5,5 3,1 3,5 3,9 4,9 3,5																																																			
37	6 5 4 6 4 6 6 5 6	3 4 4 4 3	6 6 6 6 5 6 5 6	4 3 3 3 3 3 3 4 3	4 4 2 2 3 4 4 4 4 4	5 4 3 3 4 4 4 4 4 4	5,3 3,6 5,8 3,2 3,5 3,9 4,9 3,5																																																			
38	6 5 5 5 5 5 5 5 5	3 3 5 5 5	5 5 5 5 5 6 6 6	4 3 3 3 3 3 3 3 4	4 2 4 4 4 4 4 4 4 3 2	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	5,1 4,2 5,4 3,2 3,5 3,9 4,9 3,5																																																			
39	5 4 5 4 5 6 5 4 6	4 4 5 5 5	5 6 5 5 5 5 5 6	5 3 4 3 3 3 3 3 3	3 4 4 2 4 4 4 4 4 2 4	5 3 4 4 4 3 4 4 4 4	4,9 4,6 5,3 3,3 3,5 3,9 4,9 3,6																																																			
40	5 6 6 4 6 6 5 6 6	4 4 5 6 6	6 5 5 5 5 5 6 5	4 3 3 3 3 3 3 5 3	4 3 2 2 4 4 4 4 4 4	4 4 5 4 4 4 3 3 4 4	5,6 5,0 5,3 3,3 3,5 3,9 5,3 3,6																																																			
41	5 5 5 6 6 4 5 4 5	4 4 5 6 6	5 6 5 5 5 5 5 5	3 3 3 3 3 4 4 3 3	2 4 4 4 4 4 4 4 4 2	4 3 3 4 5 4 4 4 4 4	5,0 5,0 5,1 3,2 3,6 3,9 5,0 3,6																																																			
42	4 5 6 6 6 6 6 6 6	3 4 2 2 2	5 5 5 6 5 5 5 5	3 3 3 5 3 4 3 3 3	4 4 4 4 4 4 4 4 4 2 2	4 4 3 3 4 4 4 4 4 5	5,7 2,6 5,1 3,3 3,6 3,9 4,5 3,6																																																			
43	5 6 6 5 5 5 6 5 5	4 3 3 3 2	4 5 5 5 4 5 5 5	4 4 3 3 3 3 3 3 3	3 4 4 4 2 2 4 4 4 4	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	5,3 3,0 4,8 3,2 3,5 3,9 4,4 3,5																																																			
44	5 5 6 5 5 5 5 4 5	4 4 4 3 2	4 4 4 6 4 4 4 4	3 3 3 5 3 4 3 3 3	4 2 2 3 4 4 4 4 2 3 4	5 4 3 4 4 4 4 4 4 3	5,6 3,4 4,3 3,3 3,5 3,9 4,2 3,6																																																			
45	6 6 6 4 6 4 6 6 6	3 4 4 4 2	4 4 4 4 4 6 4 4	4 3 5 3 3 3 3 3 3	2 4 4 4 4 4 4 4 2 3 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 3	5,6 3,4 4,3 3,3 3,5 3,9 4,4 3,6																																																			
46	6 6 5 4 5 6 5 4 4	3 4 2 2 5	5 5 4 5 5 5 5 5	3 3 3 3 3 3 3 4 3	4 2 2 4 4 4 4 4 4 4	5 4 3 3 4 4 4 4 4 4	5,0 3,2 4,9 3,1 3,6 3,9 4,4 3,5																																																			
47	4 4 5 5 4 6 6 6 5	3 4 3 5 3	4 4 4 4 4 6 4 4	3 3 3 4 3 3 3 5 3	3 4 4 4 4 4 2 2 4 4	4 4 4 4 3 4 4 4 4 4	5,0 3,6 4,3 3,3 3,5 3,9 4,3 3,6																																																			
48	4 4 4 6 6 4 4 4 4	3 3 4 4 4	5 4 5 5 5 5 5 5	3 3 4 3 3 3 5 3 3	4 3 2 2 4 4 4 4 4 4	4 4 4 4 4 4 4 4 4 3	4,4 3,6 4,9 3,3 3,5 3,9 4,3 3,6																																																			
49	6 5 6 4 4 4 6 5 4	4 5 6 5 6	4 4 4 6 4 4 4 4	3 3 3 3 5 4 3 3 3	2 4 4 4 4 4 4 4 4 2 4	4 2 3 2 2 2 2 2 2 4,9	5,2 4,3 3,3 3,6 2,3 4,8 3,1																																																			
50	5 6 6 5 2 4 6 4 6	3 3 3 3 2	5 5 5 5 4 5 5 5	3 3 3 4 3 3 3 3 5	4 4 4 2 2 4 4 4 4 4 4	3 3 3 3 3 3 3 3 4	4,9 2,8 4,9 3,3 3,6 3,1 4,2 3,3																																																			
51	6 5 5 5 4 6 5 5 4	2 3 3 3 3	4 4 4 4 6 4 4 4	3 3 3 3 3 3 3 3 3	2 2 2 2 2 2 2 2 2 2	3 3 3 3 3 3 4 3 3	5,0 2,8 4,3 3,0 2,0 3,1 4,0 2,7																																																			
52	6 5 4 5 6 4 4 6 4	3 3 4 3 3	5 4 5 5 5 5 5 5	3 3 3 3 3 3 3 4 3	2 2 2 2 2 2 2 2 2 3	4 2 3 3 3 3 3 3 3	4,9 3,2 4,9 3,1 2,1 3,0 4,3 2,7																																																			
53	5 4 6 6 5 5 5 5 4	4 4 3 2 3	4 4 4 4 4 6 4 4	4 3 3 3 3 3 3 4 3	2 3 2 2 2 2 2 2 2 2	3 4 3 3 3 3 3 3 3	5,0 3,2 4,3 3,2 2,1 3,1 4,1 2,8																																																			









